

Eşitliğe
Adanmış
10 Yıl

BORUSAN  **EŞİTTİR**

EŞİTLİĞE ADANMIŞ 10 YIL

Yayın Sahibi Borusan Holding
Baltalimanı Hisar Caddesi No: 5 Perili Köşk
Rumeli Hisarı 34470, İstanbul

Proje Koordinatörleri Nursel Ölmez Ateş, Dilek Özkan, Büşra Yılmaz Can

Editör Esen Özdemir

Görsel Yönetmen Emre Çıkınoğlu

Baskı Nisan, 2023

ISBN NO

Haklar Yazılı onay olmadan bir bölümü veya tümü yeniden basılamaz.
Bu yayında verilen metinler ve fotoğraflar Borusan Holding adı anılarak kullanılmak zorundadır.

E Ş İ T L İ Ğ E
A D A N M I Ş
1 0 Y I L



İçindekiler

Önsöz — 7

Kronoloji — 8

Sürdürülebilir Eşitlik Yaklaşımı

Eşitsizliğin Ortasında Bir Vaha: Borusan Eşittir; Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş'le Söyleşi — 10

Kariyer Yönetiminde Fırsat Eşitliği — Ücret Yönetiminde Eşit Yaklaşım

“Doğal Akışa” İnat İradenin İyimserliği: Simay Alsan / Borusan Otomotiv — 18

Eğitim ve Gelişim Süreçlerinde Eşit Yaklaşım

Perdenin Ardından Sahneye Eşitliğin Aksı: Borusan Sanat Yuvarlak Masa — 24

Performans Yönetiminde Eşit Yaklaşım

Hedefi Yüksek Tutabilmek: H. Özlem Caymaz / Borusan Cat — 30

Kariyer Yönetiminde Fırsat Eşitliği

Köşesiz Bir Dünya Tahayyülü: Muzaffer Öztürk / Borusan Mannesmann — 36

Ortak ve Paydaşlarımızın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı

Enerjik İzler: Borusan EnBW Enerji Yuvarlak Masa — 42

İşe Alım Süreçlerinde Fırsat Eşitliği

“Bu İşin Piriymişiz...”: Gözde Yıldırım / Borçelik — 50

İşe Alım Süreçlerinde Fırsat Eşitliği

“Yapılmayacak İş Değil!": Gökçe Gökdeniz Aka / Borusan Limanı — 54

Çalışma Koşullarında Eşit Yaklaşım

Bir Birlikte Baş Etme Hikâyesi: Volkan & Derya Könez / Supsan — 58

Performans Yönetiminde Eşit Yaklaşım

“Artık Herkes Bize Alıştı...": Mesude Ceylan / Borusan Lojistik — 62

Eğitim ve Gelişim Süreçlerinde Eşit Yaklaşım

Yeni Bir Dilde Kendini Bulmak: Beyza Nur Şen, Haydi Kızlar Kodlamaya Projesi — 64

Kariyer Yönetiminde Fırsat Eşitliği

Neşe Fabrikası: Ebru Şimşek, Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi — 70

Borusan Eşittir Taahhütnamesi

İşe alım süreçlerinde
fırsat eşitliğiÇalışma koşullarında
eşit yaklaşımSürdürülebilir eşitlik
yaklaşımıPerformans yönetiminde
eşit yaklaşımÜcret yönetiminde
eşit yaklaşımOrtak ve paydaşlarımızın
toplumsal cinsiyet eşitliği
yaklaşımıEğitim ve gelişim
süreçlerinde eşit yaklaşımKariyer yönetiminde
fırsat eşitliği

Önsöz

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, dünyadaki ve Türkiye'deki en önemli yapısal ve sistematik eşitsizliklerden biri olmaya devam ediyor. Gözlerimizi daha eşitlikçi ve adil bir toplumsal düzene açmak için eşitlik talebini daha yüksek bir şekilde seslendirmeye ihtiyacımız var. Bu nedenle Borusan olarak attığımız her adımda bu inanca tutunuyoruz. 10 yıldır toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürüttüğümüz çalışmalarımızda eşit haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişmenin temel bir insan hakkı olduğunu savunuyoruz.

Borusan'da, eşitliğin toplumsal değer yaratan gücüne inanıyoruz. Borusan Eşittir Platformu çatısı altında kapsayıcı politika ve uygulamaları hayata geçirmeye gayret ediyor, Borusanlılara her anlamda eşit bir ortam sunmak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Üst yönetimin sahipliği ile hazırladığımız Borusan Eşittir Taahhütnamemiz ile işe alımda, eğitim ve gelişim süreçlerinde, çalışma koşullarında, performans, ücret ve kariyer yönetiminde sürdürülebilir bir eşitlik yaklaşımı benimsiyoruz. Paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımlarına katkı sunmayı önemsiyor, bu konuda sorumluluk bilinciyle hareket ediyoruz. Bu sorumluluğumuz doğrultusunda Grubumuz içerisinde çalışanlarımızın sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir şirket kültürü yaratmayı amaçlıyoruz. Bu amacımıza yürürken, 10 yılda pek çok insanın hayatına dokunduk ve fark yaratan eşitlikçi projelere imza attık. Fakat biliyoruz ki yolun henüz başındayız. Önümüzde uzun bir yol olması ise bizi yıldırmıyor, aksine, hayata geçireceğimiz fikirler ve yaratacağımız dönüşümler bizi heyecanlandırıyor. Eşitliğe adanmış 10 yılımızın eşitliğe ulaşma hedefiyle yola çıkan herkese ilham olması için yolculuğumuzu, öğrendiklerimizi ve deneyimlerimizi *Eşitliğe Adanmış 10 Yıl* kitabımızda kaleme aldık. Bizler için çok kıymetli olan bu kitapta Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalarına, hayatında bir şekilde fark yarattığımız insanların ufuk açıcı hikâyelerine yer verdik.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için her yıl daha çok çalışmamız gereken bir dönemden geçerken, 10 yıllık yolculuğumuzun herkese ilham vermesini umuyor, geleceğimiz için eşit bir dünya diliyoruz.

ERKAN KAFADAR
Borusan Grup CEO

Eşitlikte 10 Yıllık Yolculuğumuz

2012	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
“Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri” imzacısı olduk ve “Liderlik Grubu” üyeliğine hak kazandık.	“Borusan Eşittir Toplumsal Eşitlik Platformunu” kurduk.	“Haydi Kızlar Kodlamaya” projesini gerçekleştirdik ve 200 Borusan çalışanımızın kız çocuğuna kodlama eğitimi verdik.	“İşyerinde Ayrımcı Söz ve Davranışlardan Kaçınma Rehberi” yayımladık.	“Cinsiyetçiliğin Adını Koy” kampanyasını gerçekleştirdik.	Borusan Mannesmann ile “Birlikte Eşit” kampanyasını gerçekleştirdik. Ayrıca “Önce Babayım” programını hayata geçirdik.	“Cinsiyet Gözlüğü” programını başlattık.	Çalışanlarımız için “Kreş Yardımı” başlattık.	“25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü” Çalışmaları kapsamında seminer düzenledik.
“İş’te Eşitlik Platformu” imzacısı olduk.	“He for She” kampanya destekçisi olduk.		“Sevgi Dilde Başlar Hareketi” lansmanını yaptık.	Borçelik ile “Kadına Güç İş Yok” kampanyasını hayata geçirdik.	Borusan Mannesmann ile “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” seminerleri düzenledik.	“Fırsat Eşitliği Modeli” almaya hak kazandık.	2 Haftalık Babalık İzni’ni hayata geçirdik.	“İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı” (Business Against Domestic Violence - BADV) şirketler ağına katıldık.
“Annemin İş Benim Geleceğim” projesini hayata geçirdik ve OSB’lerde kreşler kurduk.						“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hane İçi Şiddet Rehberi” yayımladık.	Borusan Mannesmann ile “Burası Eşitlik Sahası” kampanyasını gerçekleştirdik.	“Grup Ebeveyn Rehberi” yayımladık.
							Borusan Otomotiv ile “Anahtar Kadında” projesini hayata geçirdik.	Borusan Limanı ile Gemlik Atatepe AMT Lisesi’ne yönelik koçluk programı hazırladık.
							Borusan Araç İhale ile “Kadın Ekspertiz Yetiştirme” programını gerçekleştirdik.	Borçelik ve BUIKAD (Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği) iş birliğiyle kadın istihdamı için güç birliği projesini hayata geçirdik.
							Borusan EnBW Enerji ile “Kız Öğrencilerin Enerjisi Yeşil Yakanın Yeni Gücü” programını başlattık.	Borusan Cat ve Kaltun ile kadın iş makinesi operatörü yetiştirme projesini gerçekleştirdik.
							Borusan Limanı ile “Kadın Girişimciler için Fikirten Ticarete Müşteri Odaklı Dijital Pazarlama Eğitimi” verdik.	Supsan ile “Bu İş’te Bi’Kadın Eli Var” projesini hayata geçirdik.
							“Konuşamayanlar” reklam filmimizle hane içi şiddete dikkat çektik.	“Borusan Lojistik ile Çocukların Gözünden Eşitlik Resim Yarışması” düzenledik. Ayrıca farkındalık için Eşit Masallar kitabını Borusanlıların çocuklarına hediye ettik.
							Borusan Mannesmann ile “Hayatı Eşit Gör ve Eşit Bakan Liderler” seminerlerini düzenledik.	
							Borusan Lojistik ile kadın çalışanlarımıza “Forklift Ehliyeti” kursu verdik.	

Eşitsizliğin Ortasında Bir Vaha: *Borusan Eşittir;* *Nursel Ölmez Ateş'le Söyleşi*

Güneşin parlaklığını; yakıcı çıplak haliyle yüz yüze geldiğinizde değil, kapalı panjurlar arasından süzülürken çok daha iyi hissedersiniz.

Simone de Beauvoir, Moskova'da Yanlış Anlama



**İşe alım süreçlerinde
fırsat eşitliği**

Başkalarının hayatına değer katan işler yapmak benim hayalimdi, diyen Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş; Borusan Eşittir'i anlattı. Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürüttüğü çalışmaların parçası olan ve on yıldır süren bu ilham verici hikâyenin; nasıl başladığını, hangi değerlere yaslandığını, nerelerde zorlandığını, nelerden güç alarak bunca yıldır durmadan yola devam edebildiğini ve elbette daha eşit, adil ve kapsayıcı bir dünya ihtimaline olan inancı nasıl beslediğini konuştuk.

Bize, Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları alanındaki on yıllık serüveninin tarihsel arka planını aktarabilir misiniz? Bu serüvenin duraklarından Borusan Eşittir hangi saikle ortaya çıktı ve hangi aşamalardan geçip bugüne geldi?

Öncelikle şunu söylemeliyim, Borusan Eşittir; eşitlik, iş dünyasında rekabet avantajı sağlayacak son yılların trend konularından biri olduğu ya da prestijimizi arttıracığı düşüncesiyle değil, kapsayıcı bir kurum kültürü yaratmayı gerçekten önemseydiğimiz için başlattığımız bir çalışma. Çünkü eşitlik, her kademedен Borusanlının sahiplendiği temel değerlerimizden biri. Borusan Eşittir ise, eşitliğe olan ortak inancımızı sistematik bir yöntemle aksiyona dönüştüren politikaların ve uygulamaların genel adı.

Çeşitliliği içeren kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak hedefiyle Borusan Eşittir adı altında yürüttüğümüz çalışmalarla, kişilerin hayatına doğrudan dokunabildiğimiz, somut çıktıları olan birçok işe imza attık. Bu başarımızda, ayırt edici bir özelliğimizin payının büyük olduğunu düşünüyorum. Bu da: eşitlik politikaları, ağırlıklı olarak, yönetim kademesinde üretilse de tüm çalışma arkadaşlarımızın bunları büyük bir içtenlikle sahiplenmesi, içselleştirmesi ve yaygınlaştırmasıdır; bu sayede yaptığımız her işin sosyal etkisini katlanarak arttı ve yeni proje fikirlerine de ilham oldu.



Borusan Eşittir çatısı altında yapılan çalışmalarımızı iki fazda değerlendirmek mümkün. İlk faz; toplumsal cinsiyet eşitliği nedir, eşitsizliklerin topluma ve de iş dünyasına maliyeti (her anlamda) nedir, bireyler bu eşitsizliklerden nasıl etkilenir, eşitsizliği ortadan kaldırmak için neler yapmalı ve bizler çözümün parçası olabilmek için neler yapmalıyız gibi sorular yardımıyla düşündüğümüz farkındalık dönemi. Bu dönemdeki önemli icraatlarımızdan biri, eşitlik çalışmalarını koordine etmesi hedefiyle özel bir yapılanmaya giderek Borusan Eşittir Platformu'nu kurmamızdı.

İkinci beş yıllık dönemde ise; bu konuda bilinçlenmek önemli ama yeterli değil, rakamlarda da görebileceğimiz eşitlik lehine bir dönüşüme ihtiyaç var ve bunun için de somut adımlar atmalıyız, dedik. Dolayısıyla ikinci beş yıllık sürecimiz aksiyon alma dönemi. Bu dönemde, eşitlik perspektifimizi ve hangi alanlarda ne tür aksiyonlar alabileceğimizi içeren "Cinsiyet Gözlüğü Programı"nı geliştirdik. Aldığımız aksiyonların somut çıktılarında biri, liderlik seviyesinde ve erkek çalışanların ağırlıkta olduğu iş kollarında kadın sayısının artmasıydı. Bunun yanı sıra kreş ve babalık izni destekleri verdik, ebeveynlik eğitimleri düzenledik, performansta, terfide ve ücrette adaleti sağlamak için somut adımlar attık. Bu çalışmalarla birlikte ikinci beş yılımızda ivmelendiğimizi düşünüyorum.

Peki, tüm bu politikalarla ve uygulamalarla istediğimiz yere ulaştık mı? Önemli bir aşama kaydetmiş olmakla birlikte hâlâ gidecek yolumuz olduğunun bilincindeyiz. Fakat üçüncü beş yılımıza girdiğimiz bu zaman diliminde, artık toplumsal faydası daha yüksek ve daha fazla kişiye dokunan projeler üretme kabiliyetine sahip olduğumuzu görmekten mutluyuz. Kaynaklarımızı ve enerjimizi, etkisi daha yüksek işlere kanalize edebileceğimiz bir dönemeçteyiz. Bunun için 2030 hedeflerimizi belirledik ve bu hedeflere doğru adım adım ilerliyoruz.

İlk beş yıllık periyottaki önemli icraatlarınızdan biri olduğunu ifade ettiğiniz Borusan Eşittir Platformu hakkında biraz daha bilgi verir misiniz? Örneğin, Platform çatısı altında yürüttüğünüz tüm bu çalışmaları, nasıl bir yönetim modeliyle koordine ediyorsunuz?

Borusan Eşittir Platformu; Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini oluşturmak, bu perspektifle uyumlu politikaların ve projelerin tüm grup şirketlerinde uygulanmasını sağlamak, tüm şirketlerde eşitlik konusunda farkındalık yaratacak ve eşitliği kurum kültürünün parçası kılacak çalışmalar yürütmek amacıyla kuruldu.

Eşitlik çalışmalarına ilk başladığı dönemde, çalışmaların koordinasyonu için Holding bünyesinde bir komite kurulmuştu. Bu komitede, her kademedен (müdür, satış temsilcisi, asistan vb.) şirket temsilcisi, gönüllü olarak yer almaktaydı. Ayrıca her şirkette, amacı ve organizasyonel yapısı merkez komiteye benzer şirket komiteleri de oluşturulmuştu. Bu yönetim modelini, 2018 yılında gözden geçirdik ve biraz değiştirmeye karar verdik. İki ayrı komite varlığını sürdürdü ama bunları Borusan Eşittir Platformu adı altında birleştirdik. Bir de merkezdeki komitenin üye bileşimini değiştirdik. Holding bünyesindeki komiteye; her şirketten etki alanı yüksek, karar verici konumda olan, iş dinamiklerini bilen ve organizasyona yön verecek kişileri dahil ettik. Bugün "Grup Komitesi" olarak adlandırdığımız Holding bünyesindeki merkez komitede;



**Ücret yönetiminde
eşit yaklaşım**

İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı, Kurumsal İletişim Müdürü, Uzmanlık Merkezi Direktörü ve Borusan Eşittir Şirket Liderleri yer alıyor.

Merkezdeki komitenin bileşiminde bu tür bir değişikliğe gitmemizin nedeni, Komite'nin, kararlaştırılan politika ve uygulamaları hayata geçirebilecek insanlardan oluşması gerektiğini düşünmemizdi. Çünkü, örneğin bir şirketin genel müdürü "eşitlik resmi"ne dahil olduğunda, o şirketin bu konuya yaklaşımı da değişiyor. Genel müdürün toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine düşünmesi ve eşitlik politikalarını geliştiren yapının parçası olması, çalışanları da olumlu yönde etkiliyor. Böylece, genel müdür, şirketteki yönetici rolünün yanı sıra, eşitlik konusunda bir rol modele dönüşüyor. Dahası, genel müdür bu konuyu kendi şirketinin ajandasına dahil ettiğinde, şirketler arasında eşitlik konusunda -hepimizin arzu ettiği- tatlı bir rekabet de oluşuyor.

Grup Komitesi, senede dört kez bir araya geliyor. Komite üyeleri olarak tüm çalışmalarımızı ortak bir "gender dashboard" üzerinden takip ediyoruz. Cinsiyet metriklerini düzenli takip ederek eksik ya da güçlendirilmesi gereken alanları tespit ediyoruz ve bu doğrultuda çözüm odaklı projeler geliştiriyoruz. Tüm şirketler için bağlayıcı ve ortak bir standartta olması gereken politika ve uygulamaların (örneğin kreş yardımı yapılması ya da babalık izni verilmesi gibi) kararlarını Grup Komitesi'nde alıyoruz.

Her bir şirkette yer alan şirket komitelerinde ise, şirketin lideri ve gönüllü şirket temsilcileri yer alıyor. Bu Komiteler; Grup Komitesi'nde alınan kararları kendi içinde değerlendirerek, ana hedeflerle uyumlu şirkete özel projeler geliştiriyor, şirket düzeyindeki hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını izliyor ve mevcut durumu geliştirmeye yönelik aksiyonları planlıyor. Yani Grup Komitesi; ana hedefleri, rotayı ve metodolojiyi belirlerken, Şirket Komitesi de bunları icra ediyor. Fakat bu iş bölümümüz, Grup Komitesi bir karar alıyor ve şirket komiteleri de bunu aynen uyguluyor gibi anlaşılmalı. Başlangıçta merkezin yön vermesi ve sesi daha baskındı belki, ama zaman içinde, yürüttüğümüz çalışmaların da etkisiyle, şirketler de kendi projelerini geliştirmeye ve bunları, merkezin ajandasına taşımaya başladı.

Borusan Eşittir Platformu'nun mutfağına da bakalım isterim. Borusan'ın eşitlik rotasını belirleyen, etki alanı geniş, böylesine zor kararları nasıl alıyorsunuz? Borusan Eşittir'in karar mekanizmasını nasıl tarif edersiniz?

Karar mekanizmamızı tarif edecek üç kelime seçecek olsam; bunlardan bir tanesi "katılımcılık", diğeri "ortak akıl", sonuncusu da "toplam fayda" olurdu. Komite'de ele aldığımız her bir konu üzerine, hepimiz aynı noktada buluşana dek, konuşmaya ve birbirimizi dinlemeye özen gösteriyoruz. Birbirinden farklı düşünceleri kapsayıcı bir biçimde konuşabildiğimizde toplumsal fayda üretme potansiyelimizin arttığını biliyoruz; kararlarımızı bu bilinçle almamız en güçlü yanlarımızdan biri. Yani ortak akla olan güvenimiz katılımcılığı sağlıyor, katılımcı yöntemlerle aldığımız kararlarımız da elde ettiğimiz toplam faydayı artırıyor.

Her toplantımızın somut çıktılarının olması bizim için hayattır, bu nedenle toplantılar için sıkı bir ön hazırlık sürecimiz bulunuyor. Toplantılar öncesinde, merkezden ve şirketlerden gündem önerilerini topluyoruz ve bu gündem maddelerini hangi bağlamda, nasıl ele alacağımız üzerine ön çalışma yapıyoruz. Yılın ilk toplantısında, o yıl üzerine çalışacağımız eşitlik ana temasını belirliyoruz. Bunu yaparken öncelikle cinsiyet kırılımlı verilerimizi önümüze alıyor ve genel bir değerlendirme yapıyoruz. Hangi alanlarda iyiyiz, hangilerini geliştirmeye ihtiyacımız var; kaynaklarımızı dikkate aldığımızda işe nereden başlamak bizim için anlamlı olur sorularına verdiğimiz yanıtlarla, o yıl üzerine çalışacağımız öncelikli alanımızı belirliyoruz. Seçtiğimiz alandaki mevcut durumu ve ulaşmak istediğimiz yeri tartışarak hedeflerimizi belirliyoruz. Bu



Eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım

hedeflerimizin gerçekçi olmasına dikkat ediyoruz fakat gerçekçiliği, hiçbir zaman, daha azı ile yetinmek olarak görmeyiz; tam tersine agresif hedefler belirlemek, çıtayı en tepeye koymak ve oraya ulaşmaya çalışmak bu konudaki temel yaklaşımlarımızdan birini oluşturuyor. Çünkü biz Borusan olarak "Sözde değil, sonuçlarda eşitlik," diyoruz!

Hedeflerimizi belirledikten sonra kısa, orta ve uzun vadeli aksiyonlarımızın neler olabileceğini tartışıyoruz. Bu tartışma sürecinde, hangi aksiyonun etkisi daha yüksek olur ya da Holding ve şirket seviyesindeki aksiyonlar neler olmalı gibi soruların yanıtlarını da bulmaya çalışıyoruz. Tüm bunların sonucunda, söz konusu tematik alanda belirlediğimiz hedeflere erişmemize imkân tanıyacak, bir yıl boyunca uygulayacağımız eşitlik eylem planımızı ortaya koyuyoruz. Bu eylem planı içindeki aksiyonları grup ve şirketler seviyesi olmak üzere ikiye ayırıyoruz. Çünkü tüm şirketleri yatay kesen, hepsinin gündeminde yer alacak konular olabileceği gibi her aksiyon her şirkette sonuç vermeyebilir ya da onun için anlamlı da olmayabilir. Aldığımız her kararda, şirketlerin öznelliğini (iç dinamikleri, faaliyet alanı, personel yapısı vb.) tanımak da karar mekanizmamızın bir diğer önemli niteliğidir.

Bu hedeflerimizin gerçekçi olmasına dikkat ediyoruz fakat gerçekçiliği, hiçbir zaman, daha azı ile yetinmek olarak görmeyiz; tam tersine agresif hedefler belirlemek, çıtayı en tepeye koymak ve oraya ulaşmaya çalışmak bu konudaki temel yaklaşımlarımızdan birini oluşturuyor. Çünkü biz Borusan olarak "Sözde değil, sonuçlarda eşitlik," diyoruz.

Karar mekanizmamızın işleyişini size somut bir örnekle aktarmak isterim. Grup Komitesi'nde çalışma arkadaşlarımıza kreş desteği sunmalıyız önerisi geldiğinde hepimiz bu öneriye katıldık ve kreş desteğini vermemiz konusunda ortaklaştık. Sonra, bu desteği nasıl vereceğimizi somutlaştıralım, diye konuşmaya başladık. Kime vereceğiz, sadece kadınlara mı verelim yoksa erkeklere de verelim mi, ne miktarda bir destek vereceğiz, hangi koşullarda vereceğiz, ne kadar süreyle vereceğiz vb. gibi sorular sorduk. Ardından, kreş parasını nakit mi verelim yoksa fatura karşılığı mı verelim vb. gibi sorular karşımıza çıktı. Gördüğümüz üzere, hepimizin hemfikir olduğu bir konuda dahi bir karar alabilmemiz için farklı boyutları olan pek çok soruya yanıt vermemiz gerekiyor. Bu tür sorular ekseninde yürüttüğümüz tartışmalarımız neticesinde, ilgili konu özelinde bir formülde mutabık kalıyoruz ve nihayetinde konuyu karara bağlıyoruz. Bu mutabakatımız ise her zaman en ideal karar olmayabiliyor elbette, ama ilerleyebilmek için en yapılabilir ve hızlı aksiyon alabileceğimiz yolu tercih etmek durumundayız. Örneğin kreş yardımından tüm kadın çalışanlar yararlanıyor ama erkek çalışanlar yararlanamıyor çünkü kaynaklarımız sınırlı. Hepsine veremiyorsak bunu yapmayalım, kimseye destek vermeyelim o zaman, demiyoruz. Nereden, nasıl başlarız, kime nasıl bir faydası dokunur, diye düşünüp faydayı büyütme çalışıyoruz.

Görüldüğü üzere, çok boyutlu ve her bir değişkeni titizlikle değerlendirilen dolayısıyla biraz uzun ve meşakkatli bir karar mekanizmamız var. Fakat bunun da yine, bizi biz yapan, güçlü yanlarımızdan biri olduğunu düşünüyorum; nitekim aldığımız kararlarla yarattığımız değer boyutunu gördüğümüzde, gerçekten buna değdi, diyebiliyoruz.



Sürdürülebilir eşitlik yaklaşımı

Şirketlerde yaygın olarak kullanılan komite ya da kurul yerine, duymaya pek de alışık olmadığımız platform adlandırmasını tercih etmenizin özel bir nedeni var mı?

Öncelikle, komite vb. kelimelerini çok sevmiyoruz çünkü bunlar, insanların kendilerini dahil edecekleri bir yapıyı değil de ona neyi nasıl yapması gerektiğine dair yönergeler verecek oluşumları çağırıyor. Oysa biz, böyle hissedilmesini hiç istemeyiz. Platform dediğimizde ise; herkesin kendi sesiyle var olabilmesine imkân ve alan tanıyan, etkileşime açık, çeşitlilikleri kapsayan bir yer olduğumuz mesajını vermiş oluyoruz. Dolayısıyla, evet, platformun bizim işleyiş biçimimizi yansıtan bir adlandırma olduğunu düşündük. Bu nedenle komite ya da kurul değil de Borusan Eşittir Platformu dedik; bu adlandırmanın insanlar tarafından benimsendiğini görmekten de ayrıca mutluyuz.

İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında rotayı belirleyen bir konuma gelmek hiç kolay olmasa gerek. Borusan'ın bu konuma gelmesindeki ayırt edici niteliklerinden birinin, somut hedefler doğrultusunda eyleme geçme perspektifiniz olduğunu çok sık vurguladınız. Bu perspektifinizin önemli göstergelerinden biri de "Cinsiyetçi mayın tarlalarında yolumuzu bulmak için daha farklı bakmaya ve düşünmeye ihtiyacımız var" şiarıyla sunduğunuz "Cinsiyet Gözlüğü"nü. Nedir bu cinsiyet gözlüğü?

Cinsiyet Gözlüğü programı, söz ettiğim ortak aklın ve katılımcı tartışma yöntemimizin en etkili ve önemli ürünlerinden biri. 2020 yılında başladığımız bu programla, öncelikle kendimize ve çalışma ortamımıza, ama bununla da sınırlı kalmayarak tüm topluma, eşitsizlikler konusunda ayna tutalım istedik. Biliyoruz ki cinsiyetçilik, çoğu zaman üstü örtülü bir şekilde gerçekleşiyor. Tam da bu yüzden, Cinsiyet Gözlüğü'nü bu örtüyü kaldıracak, hayatın her alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görmemize imkân tanıyacak bir metafor olarak kullandık. Fakat bununla da kalmadık: "Eşitsizlikleri ve onları yaratan gündelik hayat pratiklerini görünür kılmak önemlidir ama yeterli değildir," dedik. Bu nedenle eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için aksiyon ve sorumluluk almamız gerektiği kabulünden hareketle "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Taahhütnamesi"ni hazırladık. Cinsiyet Gözlüğü programının içinde yer alan ve sekiz ana sorumluluk alanından oluşan bu Taahhütname'yi tüm şirket liderlerimiz imzaladı. Taahhütname'nin ana maddeleri ise şunlardır: İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği, eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım, kariyer yönetiminde fırsat eşitliği, ücret yönetiminde eşit yaklaşım, performans yönetiminde eşit yaklaşım, çalışma koşullarında eşit yaklaşım, sürdürülebilirlik eşitlik yaklaşımı, iş ortaklarımızın ve paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı.

Görüldüğü üzere, bu kontrol listeleri, her birimizin işimizi yaparken "cinsiyet gözlüğüne" ihtiyacımız olduğunu ve bu gözlüğü çıkardığımızda ya da takmayı unuttuğumuzda eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları besleyen sistemin birer öznesine dönüşebildiğimizi hatırlatan uyarıcı araçlardır.

Cinsiyet Gözlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımımızı ve taahhütlerimizi ortaya koyan temel politika belgemizdir. Cinsiyet Gözlüğü'ndeki perspektifimizi hayata geçirme irademizi ise, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Taahhütnamesi"nin yanı sıra "Cinsiyet Gözlüğünü Taktın mı?" isimli rehberimizle de ortaya koyduk. Bu



Çalışma koşullarında eşit yaklaşım



Ortak ve paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı

rehberde; çalışanlara, liderlere, iletişimcilere ve insan kaynakları departmanlarına eşitlikçi bir çalışma hayatına erişebilme yolundaki sorumluluklarını hatırlatan kontrol listeleri hazırladık. Bu listelerde, her bir pozisyonun yetki ve sorumlulukları kapsamında benimsemesi ya da kaçınması gereken tutum ve davranışlara işaret eden; kadın temsili için belirlenen hedeflere ulaşmak için aksiyon alıyor musun, tüm kamusal söylemlerinde cinsiyetçi ifadelerden kaçınıyor musun, erkekliği yücelten kadınlığı aşağılayan ifadeleri kullanıyor musun, cinsiyetçi espriler yapmaktan kaçınıyor musun, görsel malzemelerde kadın ve erkek temsili dengeli kullanıyor musun vb. gibi sorularla çalışma arkadaşlarımızın kendilerine ayna tutmalarına aracı olduk.

Görüldüğü üzere, bu kontrol listeleri, her birimizin işimizi yaparken "cinsiyet gözlüğüne" ihtiyacımız olduğunu ve bu gözlüğü çıkardığımızda ya da takmayı unuttuğumuzda eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları besleyen sistemin birer öznesine dönüşebildiğimizi hatırlatan uyarıcı araçlardır.

"Cinsiyet Gözlüğünü Taktın mı?" tüm kademelerdeki çalışanlar için zorlayıcı olabilecek ve direnç gösterebilecekleri bir dizi yönergeyi de içeriyor gibi görünüyor. Tüm bu çalışmalara liderlik eden kişi olarak, bugüne değin ne tür karşı çıkışlarla karşılaştınız ve de karşılaşıyorsunuz?

Bir dönem sayısal hedeflerle çalışmaya karşı bir direnç olmuştu. "Bu konuyu sayılara dökmek istemiyorum" ya da "Bu konu sayılara indirgenecek bir konu değil," gibi argümanlarla hedefleri almayı reddedenler vardı. Oysa bu, çok güzel bir kaçış noktasıdır. Biz de sayısal hedefleri belirlerken toplumsal cinsiyet eşitliğini rakamlara indirgemiyoruz elbette, ama bu, sayısal eşitsizliğin varlığını ve bunu değiştirmemiz gerektiği gerçeğini ortadan kaldırmıyor ki! Bugün geldiğimiz noktada, ne mutlu ki bu direnci aştık, şu anda tüm liderlerimiz ve yöneticilerimiz belirlediğimiz hedefleri, çalışmalarının ufuk noktası olarak kabul ediyor. Hedefler ve ulaşılmak istenen nokta, kişilerin kafasında netleştiğinde direnç noktaları da ortadan kalkıyor. Bunun dışında, en fazla odaklanamama ya da kaybolma sorunu yaşayabiliyoruz. Bir sürü konu var, hangi birini yapsak, nereden başlasak acaba, diye düşünürken kaybolabiliyorlar. Ya da sorunun nerede olduğunu göremeyebiliyorlar. Bizim görevimiz de öncelik matrislerini oluştururken onlara destek olmak ve rehberlik etmektir. Örneğin şirket verilerine baktığımızda, orta kademedeki kadın yöneticinin olmadığını görüyorsak, "Senin orta kademedeki kadın yönetici hedefine erişebilmen için beyaz yaka kadınları işe alıp ilk kademedeki kadın sayısını arttırman gerekir ki orta seviyeyi besleyebilesin, böylece işe aldığın kadın çalışanlar da 3-5 yıl içinde orta kademeye yükselebilirsin," şeklinde bir tavsiyeyle ona yol gösteriyoruz.

Platform'un bizatihi varlığı toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına, dolayısıyla Borusan Eşittir'in sürdürülebilirliğine dair perspektifinizin bir yansıması. Bunun yanında, Grup Komitesi'nde etki alanı geniş kişilerin yer alması da çalışmalarınızın sürdürülebilirliğinin önemli bir ayağı. Borusan Eşittir'in sürdürülebilirliğini sağlamak için bunlar dışında nasıl bir planlamanız var?

Bu soruya Borusan Eşittir'in sürdürülebilirliği üzerinden değil de Borusan'ın sürdürülebilirliği üzerinden yanıt vermek isterim çünkü Borusan Eşittir, Borusan'ın sürdürülebilirliği için önemli olan başlıklardan bir tanesi. Borusan olarak sürdürülebilirlikte üç odak alanımız var: İklim, İnsan ve İnovasyon. İnovasyonu bir araç olarak görüyoruz. Sürdürülebilirlik çalışmalarının bir ayağında iklim kriziyle mücadele yer alıyor ve diğer ayağında ise insanlar arasındaki eşitsizliklerin azaltılması ve yeteneğin sürdürülebilirliği öne çıkıyor. Eşitsizliklerin azaltılması dediğimiz noktada zaten Borusan Eşittir devreye giriyor. Dolayısıyla Borusan Eşittir,

sürdürülebilirlik çalışmalarının altı tematik çalışma grubundan biri. Bu anlamda biraz yumurta-tavuk ilişkisi içindeler. Yani bir döngü içindeler; eşitlik çalışmalarımız sürdürülebilirliğe, sürdürülebilirlik odak alanımız da bu çalışmaların devamlılığına hizmet ediyor.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin....

Toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl tanımlarsınız?

Eşitliği, temelde bir insan hakları konusu olarak görüyorum. Dolayısıyla, biyolojik cinsiyetlerimize dayandırılarak meşrulaştırılmaya çalışılan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini insan hakları ihlali olarak değerlendiriyorum ve hayatımın her alanında bu ihlalin karşısında durmak için çaba yapıyorum. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ne anlama geldiğini ve bunun insan hayatını ne ölçüde olumsuz etkileyebileceğini kendi hayat deneyimim üzerinden de çok iyi biliyorum. Kişisel

olarak, "Ne şanslıyım ki cinsiyetimden dolayı farklı bir muamele görmedim," diyen Nursel'den "Aslında ben de ayrımcılığa maruz kaldım," dediğim bir noktaya evrildim. Bu farkındalığı edinmek ise kolay bir süreç değil aslında; zaman ve emek harcamayı, kendinize dürüst olmayı ayrıca öğrenmekten ve değişmekten korkmamayı gerektiriyor.

Eşitliğin ve eşitsizliğin ne olduğunu kavrayabilmek ve inceltmiş eşitsizlik formlarını ayırt edebilmek için toplumsal cinsiyet eşitliği lensinden dünyaya bakmamız gerekiyor. İşte bu nedenle "cinsiyet gözlüğü" herkese lazım diyoruz! Çünkü hepimiz; hangi sınıftan, hangi eğitim seviyesinden, hangi milletten vs. olduğumuza bakmaksızın sadece kadın olduğumuz için, derecesi ve biçimleri farklı olmak üzere ayrımcılığa maruz kalıyoruz.

Eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları fark etmek, bunları dönüştürmek için yapabileceklerinizi de keşfetmek anlamına geliyor. Bir sorunun kaynaklarında gezinirken

aynı zamanda çözüm yollarının izlerini de takip edersiniz. Karar mekanizmamızı tarif ederken de ifade ettiğim gibi, çözüm getirmek istediğimiz sorunu katmanlarına ayırarak tartışırken, diğer yandan, her bir katmandaki çözüm önerilerini de eş zamanlı olarak geliştiriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, insan onuruna yakışan bir yaşamın zorunlu bir bileşeni olduğunu düşünüyorum. Borusan'dan önceki çalışma hayatımda da iş dünyasında eşitliğin sağlanmasına yönelik projeler geliştirdim ve uyguladım. Bugün, yirmi yedi yıllık çalışma hayatımın neticesinde geldiğim noktada, sahip olduğum gücü eşitliğe hizmet etmek için kullanmam gerektiği konusunda çok daha büyük bir sorumluluk hissediyorum. Bu büyük bir sorumluluk olsa da eşitlik politikalarını uygulama imkânına sahip olduğum için çok mutluyum. Borusan'da yaptığımız işlerin etkisini gördükçe daha söylenecek çok sözümüz, geliştirilecek çok projemiz, keşfedeceğimiz yeni yollar olduğunu görüyoruz.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Borusan Eşittir sizin için ne ifade ediyor, desem ne dersiniz?

Birincisi, kendimi değerli hissetmemi sağlıyor. Her birimiz, insan olduğumuz için değerli olduğumuzu ve eşitliği hak ettiğimizi biliriz elbette ama maruz kaldığımız sistematik eşitsizliklerden ve ayrımcılıklardan dolayı bunu unutmamız çok olası. Borusan'ın, her bir çalışanına eşitliği hak ettiğini ve bunu sağlamak için



Performans yönetiminde
eşit yaklaşım

de kaynaklarını seferber edeceğini ilan etmesi Borusanlılar olarak değerimizi anımsamamızı ve hiç unutmamızı sağlıyor. Bu nedenle de Borusan'da eşit olmalıyız değil, Borusan Eşittir diyoruz!

İkincisi, Borusan Eşittir, inandığım değerler temelinde, hayatta kendime çizdiğim yolun bir tezahürü gibi. Eşitlikçi ve kapsayıcı bir dünyanın mümkün olduğuna dair inancım ile Borusan'ın kurumsal vizyonu, Borusan Eşittir'de keşişiyor. Öyle ki, tüm bu çalışmaları yürütürken harcadığım mesaiye kendimi hiç çalışıyor gibi hissetmiyorum çünkü bu kadar fazla insanın hayatına dokunmayı, böylesine kıymetli çalışmalara liderlik etmeyi, kendi adıma büyük bir imkân ve şans olarak görüyorum.

Borusan, Borusan Eşittir'in de parçası olduğu sürdürülebilirlik ana başlığı altında yürüttüğü çalışmalarıyla, eşitsizliğin kol gezdiği günümüz dünyasının orta yerinde, neredeyse bir vaha yaratarak, başka bir dünyanın varlığına dair umudumuzu hep taze tutabilmemizi sağlıyor.

Kişisel olarak, "Ne şanslıyım ki cinsiyetimden dolayı farklı bir muamele görmedim," diyen Nursel'den "Aslında ben de ayrımcılığa maruz kaldım," dediğim bir noktaya evrildim. Bu farkındalığı edinmek ise kolay bir süreç değil aslında; zaman ve emek harcamayı, kendinize dürüst olmayı ayrıca öğrenmekten ve değişmekten korkmamayı gerektiriyor.

Onuncu yıl çalışmalarımıza "Eşitliğe Adanmış 10 yıl" dedik. Borusan'ın, her birimizin kişisel hayallerine de yer açan eşitlik çalışmaları, hepimiz için çok kıymetli. Bizlere düşen görev ise, bundan sonrasında da dünyayı hepimiz için daha yaşanılabilir bir yer yapacak yeni projeler geliştirmeye devam etmek... Hep söylediğimiz gibi, "Dünyadan ilham alıyoruz, geleceğe ilham veriyoruz."



Kariyer yönetiminde
fırsat eşitliği

“Doğal Akışa” İnat İradenin İyimserliği: Simay Alsan / Borusan Otomotiv

Kadınları korumaktan vazgeçmeniz lazım, onları farklı işler ve farklı uğraşlarla baş başa bırakın; izin verin ki asker olsunlar, denizci olsunlar, otomobil sürsünler, liman işçisi olsunlar... Kadınlık korunmaya muhtaç bir varoluş olmaktan çıkınca her şey olabilir.

Virginia Woolf, Kendine Ait Bir Oda



**Kariyer yönetimde
fırsat eşitliği**



**Ücret yönetimde
eşit yaklaşım**

ODTÜ’de makine mühendisliği okudum. Borusan’la da ODTÜ kariyer günlerinde tanıştım. Yıl 1995. O günden beri, yani yirmi yedi yıldır, Borusan Otomotiv grubunda çalışıyorum. Yirmi yedi yıl boyunca, neredeyse her pozisyonda çalıştım. Sahayı, satışı, parçayı, marka yönetimini, pazarlamayı; yani müşteriye, süreçleri ve işin ticari boyutlarını öğrendiğim çok katmanlı bir çalışma deneyimim oldu. Şu anda ise, Borusan Oto’nun Genel Müdürü’yüm ve İcra Kurulu’nda yer alıyorum.

Hissettiğine Güvenmek

Borusan Grubu gibi insana değer veren bir şirkette iş hayatına başladığım için her zaman çok şanslı olduğumu düşündüm. Sanırım biraz bunun da etkisiyle, iş dünyasına girdiğimde, cinsiyetimden dolayı var olan engellerin pek de farkında değildim. Tabii bir de gençken insan, daha idealist ve heyecanlı oluyor, dolayısıyla var olan engelleri görmek de istemiyor. Ama diğer yandan hepimiz biliyoruz ki cinsiyet ayrımcılığını fark etmek de öyle kolay değil. Çünkü birçok ayrımcılık açıktan gerçekleşmiyor. Cinsiyet rolleri ve bunlara dair kalıp yargılar, insanların kodlarına işlemiş durumda. Bu nedenle bazı şeyleri sezinleseniz dahi size doğrudan ayrımcılık yapılıyor gibi algılamıyorsunuz, hatta kimi zaman bu tür davranışlar iyi niyetle de süslendiğinde, ayrımcı yanını görmeniz iyiden iyiye zorlaşıyor. Tüm bunlardan dolayı, üst yönetimdeki görevime kadar ben de bu konular üzerine çok düşünmemiştim.

İlk kez üst düzey yönetici olup İcra Kurulu’na girdiğimde iki konuda zorluklar yaşadım: Birincisi, içerden yükselmiş biriydim, yani oradaki herkes düne kadar benim amirimdi. İkincisi ise masadaki tek kadındım. Bu nedenle bir süre kendimi yalnız ve kimi zaman da güçsüz hissettim. Ben net bir insanımdır, aklımda bir şey varsa onu evirip çevirmeden söylerim ve bunu herkesin farklı düşündüğü ortamlarda dahi yaparım. Fakat o masada sesimi çıkartamadığım günler oldu. Elbette kimse bana “Sen konuşma Simay,” demiyordu ama orada buna engel olan bir şey vardı ve bu aslında



bir histi. Fakat beni eylemsiz kılan bir histi. İşte ben, iş dünyasında kadın olmanın ne demek olduğunu bu hisle anladım diyebilirim.

İcra kurulunda söz ettiğim durumları deneyimliyorken Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKKD) ile tanıştım ve aradığım kadın dayanışmasını burada buldum. Hissettiklerimde ve yaşadıklarımdaya yalnız olmadığımı gördüm: “Aa herkes benimle aynı şeyi yaşıyormuş,” dediğimde ne yaşadığımı daha da iyi kavrayabildim. Dernekteki paylaşımlarda, C seviyeye gelmiş bütün kadınların, iş dünyasındaki erkekler kulübüyle karşılaşınca kendilerini sorgulamaya başladıklarını ve yalnızlık, güçsüzlük ve yetersizlik duygularıyla baş etmeye çalıştıklarını gördüm.

YKKD deneyiminin, beni ve içindeki tüm kadınları güçlendiren bir diğer özelliği ise engellerin yanında onlarla baş etme stratejilerini de konuşmamızdı. Kendi adıma, bu paylaşımlardan çok şey öğrendim. Ayrıca, bu hikâyeleri dinlediğinizde şöyle de düşünüyorsunuz: o, bu sorunları aştıysa, tüm bunlara rağmen başarılı olduysa, ben de olabilirim.

Kısacası, YKKD’de dahil olmak bana birçok açıdan iyi gelmişti. Ondan sonra, şirketteki kadın çalışma arkadaşlarımı her zaman destekleyeceğime dair kendime söz verdim. Tabii bir de şunu düşündüm: otomotiv sektöründe C seviyeye gelmiş çok az sayıda kadın var.

Onlardan biri de benim. Dolayısıyla otomotiv sektöründeki kadınlara ben sahip çıkmayacaksam kim çıkacak ki! O günden itibaren de adayların belirlenmesinden tutun da hangi pozisyona kimin alınacağı, maaşının ne kadar olacağı gibi, başta işe alım süreci olmak üzere, iş süreçlerinin her aşamasında cinsiyet eşitliği lehine neler yapabilirim, Borusan Otomotiv’de daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamını nasıl sağlarım, diye düşündüm ve buna yönelik projeler geliştirdim.

Anahtar Kadında Projesi

Şirket içinde cinsiyet eşitliğini sağlama hedefiyle başlattığım ve sonuçlarından hepimizin gurur duyduğu çalışmalarımızdan biri “Anahtar Kadında” projesidir. Projenin fikri bana aitti ama hayata geçmesi ve bu derece başarılı olması elbette ki buna inanmış bir ekip çalışmasıyla mümkün oldu. Başta insan kaynakları ve atölye ekipleri olmak üzere tüm şirket çalışanları bu fikre sahip çıktı ve hayata geçmesi için hep birlikte uyum içinde çalıştık.

Anahtar Kadında proje fikri, şöyle ortaya çıktı. Ben işe başladığımda kadın çalışan oranı %23 civarındaydı. Sonra, yıllar geçti, bu oran %25 oldu; biraz daha zorlayınca da ancak %28 oldu ama bir türlü arzu edilen seviyeye çıkamıyordu. Toplantılarda ise sürekli şu konuşuluyordu, “Ya aslında biz Otomotiv olarak kadın konusunda iyiyiz ama bizde atölyeler olduğu için doğal olarak bu oran böyle kalıyor,” deniyordu. Burada “doğal olan” atölyelerde erkeklerin olmasıydı! Ben sonunda, “Biz bu söylemle kendimizi kandırıyoruz, eğer atölyelerde kadınların olmamasını doğal bulup oraya hiç dokunmazsak bu iş olmaz,” dedim. Yani bu işe, atölyelerdeki “doğallığı bozarak” başlamamız gerektiğini savundum. İlk önce “Aaa olur mu?” diye itirazlar geldi. Bu itirazlar ise, çoğunlukla, daha önce atölyelerde çalışmaya başlamış ama devam etmemiş kadın çalışanların deneyimlerine yaslanarak gerekçelendiriliyordu.

Ne zaman atölyelerde kadınları istihdam etmeyi gündeme getirsem, işi bırakmış kadın çalışan örnekleri verilerek, bu işin gerçekleşmeyeceğine beni ikna etmeye çalışıyorlardı.

Atölyelerde işe girmiş kadınların uzun soluklu çalışanlara dönüşmemiş oldukları doğruydı, ama bu, ardındaki nedenleri üzerine düşünmemiz gereken olumsuz bir sonuçtu; kadınları tekrar istihdam etmememizin gerekçesi olamazdı. Bu durumu değiştirmek için iki temel stratejimiz olması gerektiğini ileri sürdüm. Birincisi, kadınları gruplar halinde işe alacağız ki kendilerini yalnız hissetmesinler. Tek tek kadınlar, kısa sürede işi bırakıyorlar çünkü bir sürü erkeğin arasında tek kadın olmak herkes için zordur! İkincisi ise, sektördeki kadın teknisyen havuzunu genişletecek bir program geliştirmemiz lazım, dedim. Bunun için bir yandan deneyimsiz kadınları işe alarak onları kendi kurumsal kültürümüzle yetiştirmeyi diğer yandan da teknik liselerle iş birliği yapmayı önerdim. Bunu önerdim ama okullarda da kız öğrenci yok ki! (Gülüyor). Ayrıca meslek liselerindeki az sayıdaki kız öğrencinin büyük bölümü de mezun olduktan sonra iş hayatına atılmıyor. Beylikdüzü'nde Borusan Asım Kocabıyık Meslek Lisesi vardır. Bu okula gittim ve oradaki hocalara "Mekanik ve motor bölümlerinden mezun olacak bütün kız öğrencileri işe alma sözü veriyorum. Siz, kız öğrencileri, mezun olduğunuzda Borusan'da işiniz hazır, vaadi ile bu okula çekin ve onları mezun edin ben de hemen onları işe alayım," dedim.

Nihayetinde, işe aldığımız kişi kadın olmayabilir, ama yöneticinin kadın aday da sunması gerektiğini bilmesi ve kadın adayın en azından iş görüşme sürecine kadar şansının devam etmesi bence çok önemli. Kısaca, kadın aday şart iradesi, eşitlik için şart!

Bu esnada çalışma ortamını da kadınların varlığını dikkate alarak dönüştürdük. Öncelikle fiziksel koşullarını değiştirdik. Örneğin atölyelerde kadın tuvaleti ve kadın soyunma odası yoktu. Bu eksikliklerin etrafından hiç dolanmadan, atölyelere kadın tuvaletlerini ve soyunma odalarını hızla ve düzgün bir şekilde ekledik. Bununla birlikte, erkek çalışanlarımızı da kadın çalışma arkadaşlarının gelişine hazırladık. Onlara nasıl davranmaları gerektiği ve dillerini nasıl dönüştürebilecekleri üzerine farkındalık artırıcı atölyeler düzenledik. Bu atölyelerin ana fikri şuydu: Kadınlar çiçek değil, böcek değil; el üstünde tutacağınız, incitmeyeceğiniz narın varlıklar da değiller. Onlar; zamanı geldiğinde destek olacağınız ya da rekabet edeceğiniz, sizinle eşit çalışma arkadaşlarınız.

Projenin ilk yılında, yedi kadını, yetiştirmek üzere işe aldık. Bunlardan bir tanesi vazgeçti ve başka bir işe girdi ama altı tanesi kaldı. Projenin ikinci yılında, on tane kadını daha işe aldık ve bunların tamamı bizimle çalışmaya devam ediyor. Ayrıca proje dışından tek tek kadınlar da iş başvurusu yapmaya başladı. Şu anda Borusan Oto'da, toplam on yedi kadın teknisyen çalışıyor. Bir sene önce, atölyelerdeki kadın çalışan oranı %2'yken, bir sene sonra %7'ye çıktı. Borusan'da çok güzel bir sürü fikri hayata geçirme şansım oldu ama bu projenin beni kişisel olarak da çok tatmin eden özel bir yanı var. Anahtar Kadın'da projesiyle, "erkek işi" olarak görülen bir alanı kadınlara açmış olmak, hayatta kendimle en fazla gurur duyduğum işimdir.

Anahtar Kadında projesinin sonuçlarından aldığımız ilhamla, kadın işi erkek işi ayrımını ortadan kaldıracak başka neler yapabiliriz, diye daha da büyük bir heyecanla düşünmeye devam ediyoruz. Özellikle hiç kadının olmadığı birimlerde kadınları istihdam etmeyi bir numaralı hedefim olarak belirledim. Bununla birlikte her bir pozisyondaki kadın sayısını arttırmak için de ayrıca çaba sarf ediyorum. Bir şirketin karar mekanizmasının en tepesinde dahi yer alsanız, insanları değişime ikna etmeniz sandığınızdan çok daha zordur. Ben ne zaman kafamı çevirsem, her şey "fabrika ayarlarına" geri dönüyor. Özellikle işleyişi aksatma riski olan bir pozisyonda açık olduğunda, işe alım sürecinde eşitlik adına direnebilmeniz için, bu işe gerçekten baş koymuş olmanız gerekiyor. Örneğin bizim sektörde, satış danışmanlığı hızla doldurulması gereken kilit bir pozisyondu, çünkü bu pozisyondaki eksiklik doğrudan satış adetlerinize yansır. Bu nedenle, yöneticiler, satış danışmanlığındaki boşluğu hızla doldurmak ister. Otomotiv sektöründe satış danışmanlığının bir başka özelliği ise daha çok erkeklerin talip olduğu bir iş olmasıdır. Dolayısıyla, bir an önce bu pozisyonu kapatmak istediğinizde ve süreci "doğal akışı"na bıraktığınızda, satış danışmanlarının neredeyse tamamının erkek olması kaçınılmaz bir sonudur. Bu sonu değiştirebilmek için birilerinin, bu "doğal akışı" durdurup, "Bir dakika ya, bu pozisyon için hiç mi kadın aday yok," diye sorması gerekir ki eşitlik lehine bir dönüşüm mümkün olsun. Bu nedenle ben, hangi pozisyon olursa olsun, yeterli kadın aday yoksa pozisyonu kapatmama şartı getirdim; bu konunun arkasında da inatla durdum. Bu şartı getirdiğim ilk zamanlarda çok zorlandık, ancak geldiğimiz noktada, artık yöneticilerin kendisi kadın aday sunması gerektiğini düşünüyor. Nihayetinde, işe aldığımız kişi kadın olmayabilir, ama yöneticinin kadın aday da sunması gerektiğini bilmesi ve kadın adayın en azından iş görüşme sürecine kadar şansının devam etmesi bence çok önemli. Kısaca, kadın aday şart iradesi, eşitlik için şart! Gerçekten bu iradeye tutduğunuzda, çok daha iyi kadın adayların çıktığını görüyorsunuz ki bu da istihdamdaki kadın oranının zaman içinde daha da artacağı anlamına gelir.

Çalışma hayatında egemen olan "kadın işi" ve "erkek işi" etiketlerini ortadan kaldırmak istiyorsak madalyonun diğer yüzünü de görmek gerekir. Yani hiç erkek olmayan pozisyonlarda da erkek çalışan sayısını arttırmayı hedeflemeliyiz. Örneğin bizim sektörde müşteri temsilcilerinin tamamı kadındır. Hatta şirket içinde, "ön taraftaki kızlar," diye yerleşmiş bir tabir dahi vardır ki ben bunun kullanılmasını yasakladım. İnsanları karşılama ve güler yüzle ağırlama işi kadınlıkla özdeşleştiriliyor. Oysa, bu işi, pekâlâ erkekler de yapabilir. Nitekim, geçmişte bu pozisyonda çok başarılı olan erkek çalışanlarımız da olmuştu. Kısaca, bir cinsiyetle özdeşleşmiş tüm pozisyonlarda hem kadın hem de erkek adaylara şans vererek işlerin cinsiyetlere göre ayrışmasını ortadan kaldırmaya çalışıyorum.

Çeşitliğimiz Gücümüz

2017 yılında, London Business School Kıdemli Yönetici Programı'na (London Business School Senior Executive Program) katılmıştım. Uzun yıllardır var olan bu programda çeşitliliğin, performansa ve iş sonuçlarına pozitif etkisini çok çarpıcı şekilde öğrenmiştim.

Programda, bize şöyle bir etkinlik yaptırmışlardı. Yaklaşık seksen kişilik bir gruptuk ve bizi onar kişilik küçük gruplara ayırdılar. Her gruba aynı bulmacayı vererek, çözmeleri için ayrı odalara yolladılar. Bizim grup, beş dakika içinde bilmeceyi çözüp odadan çıktı. Ama diğer gruplar bir türlü odalarından çıkamadı. Bu esnada kendi aramızda, "Aslında çok kolay bir bulmaca, neden bu kadar zaman alıyor ki?" diye de konuşmuştuk. Çalışmanın sonunda, etkinliğin organizatörü, bu durumun arka planını açıkladı. Öğrendik ki, gruplar tesadüfen belirlenmemiş.



Karakter analizlerimiz de dahil olmak üzere bize dair birçok bilgiye sahip olduklarından grupları özelliklerimize göre belirlemişler. Örneğin bir grup sadece analitik kişilerden, bir grup sadece yaratıcı kişilerden, bir grup baskın lider özellikleri taşıyanlardan, bir grup sadece erkeklerden vs. oluşacak şekilde planlamışlar. Bizim grubun özelliği ise; çeşitliliği içermesiymiş. Çalışmanın sonunda, geçmişteki doksan iki grupta sonucun hiç değişmediği, bulmacayı her seferinde çözen ilk grubun çeşitliliği içeren olduğu açıklandı. Bu, benim için çok etkileyici bir andı. Çünkü, aslında çok iyi bildiğim bir bilginin sağlaması gibiydi. Ben de buna çok inandım. İş hayatım boyunca hangi pozisyonda olursam olayım sadece kadın-erkek dengesi bakımından değil her anlamda çeşitliliği içeren ekipler yaratmayı önemsedim.

Ne iş yaparsak yapalım, çeşitliliğin güçlü yanımız olduğuna hep inandım ve bunu somut olarak da deneyimledim. Örneğin kadınların atölyelerde çalışmaya başlaması tüm atölye ortamını olumlu yönde değiştirdi. En bariz ve etkili değişimlerden biri, dilde gerçekleşti. Erkekler, kadınların varlığıyla birlikte, daha dikkatli ve özenli konuşmaya başladı. İletişim dilindeki bu olumlu değişim, tüm çalışma ortamına da yansdı. Şimdi, ne zaman atölyeye gitsem, çalışanların eskisine nazaran daha mutlu olduklarını

görebiliyorum. Bu nedenle hep şunu savundum: Biz, kadınları, onlara iyilik olsun diye işe almıyoruz. Kadınları işe almamızın esas nedeni, performansımızı arttırmaktır. Çünkü iş kalitesindeki yükselişin ancak çeşitlilikle mümkün olacağını biliyoruz. "Kadınlara destek olmamız lazım," diye kadın istihdamını arttırmaya çalışmıyoruz. Benimsediğimiz politika ve uygulamaların amacının bu şekilde anlaşılmasını hiç istemem. Biz, kadın perspektifini, kadınların farklı bilgi ve deneyimlerini ekibe dahil ederek işimizin niteliğini arttırmayı hedefliyoruz. Yani amacımız: bizde olmayanı içeriğimize dahil ederek eksikliklerimizi tamamlamak ve bu sayede daha iyi iş sonuçları elde etmektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği benim için...

Bana göre cinsiyet eşitliği temel bir değer ve insan hakkıdır. Kadın-erkek ya da başka cinsiyet kimliklerinin hepsinin ortak paydası insan olmalarıdır. Yani; insanın çalışkanı vardır, tembeli vardır, yeteneklisi vardır, yeteneksizi vardır vs.... Bu özellikler cinsiyetlere göre değişmez, insanlara göre değişir ve bunları cinsiyetlerle etiketlemek doğru değildir. Bence cinsiyet eşitliği tüm etiketleri kaldırarak temelde insan hakkına dönmektir.

Borusan Eşittir benim için...

Borusan Eşittir, cinsiyet eşitliği de dahil olmak üzere eşitlik kavramını tüm yöneticilerin ajandasına dahil eden çatı bir perspektiftir. Grup şirketlerinin temsilcileriyle; eşitlik adına ne yaptık, nereye geldik, hedeflerimiz neler, hangi adımları atacağız gibi soruları birlikte tartışıp karar verdiğimiz Borusan Eşittir Platformu da bu perspektifin ete kemiğe bürünmüş hali diyebilirim. Platform; farklı cinsiyetlerden, yaş gruplarından, statülerden, lokasyonlardan birçok insanın dahil olduğu, çeşitlikleri kapsayan bir

oluşum. Platform çalışmalarımızda, farklı düşüncelerin birbirleriyle konuşmasıyla oluşan ortak aklın gücünü her seferinde deneyimliyoruz. Çünkü kim olursa olsun, bir kişinin düşünebilecekleri kısıtlıdır ama çeşitliliği kapsayan bir çoğunluğun sesi, elbette çok daha yaratıcı ve çözüm odaklı fikirleri ortaya koyabilecektir. İyi ki var. Borusan, on yıldır bu işe inanılmaz bir emek verdi. Borusan Oto'nun Genel Müdürü olarak, her anlamda eşitliği hayata geçirmek benim kendime biçtiğim bir sorumluluk elbette, fakat Borusan Holding'in bu meseleyi sahiplenerek on yıldır ajandamızdan çıkarmamasının çok değerli ve de etkili olduğunu düşünüyorum. Eşitliğe erişmek için önümüzde uzun soluklu mücadeleyi gerektiren bir yol olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle, hep birlikte başka neler yapabileceğimizi, dünyadaki değişimleri de dikkate alarak, düşünmeye ve tartışmaya devam ediyoruz.

Biz, kadın perspektifini, kadınların farklı bilgi ve deneyimlerini ekibe dahil ederek işimizin niteliğini arttırmayı hedefliyoruz. Yani amacımız: bizde olmayanı içeriğimize dahil ederek eksikliklerimizi tamamlamak ve bu sayede daha iyi iş sonuçları elde etmektir.

Perdenin Ardından Sahneye Eşitliğin Aksı: Borusan Sanat Yuvarlak Masa; *Aydın Dorsay, Pelin Halkacı Akın, Sinem Duman Balkan*

Erkekler erkektir, kadınlar kadındır, babalar babadır, anneler annedir, Japonlar Japondur, Amerikalılar Amerikalıdır... İnsanların dahil edildikleri kategoriler, sürekli olarak dış dünya tarafından dayatılır. Gene de tek tek her bireyin zihninde ve bedeninde, toplumun ona yüklediği ad, işlev ve konumun sınırlarını kat kat aşan unsurlar bulunur. Bunlar gri bölgelerdir. Ve günlük yaşamda genellikle su yüzüne çıkamayan bu gri bölgelere biçim kazandıran şey, sanattır.

Yasumasa Morimura

Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası (BİFO), “Perde kapalıyken daha iyi görüyoruz,” diyor. Borusan Sanat’ın Müdürü Aydın Dorsay, BİFO’nun Başkembancısı Pelin Halkacı Akın ve Borusan Sanat’ın Kurumsal İletişim Müdürü Sinem Duman Balkan ile bu sözün ardındaki, BİFO’nun alameti farikalarından, “perdeleme” ya da “kör dinleme” olarak adlandırılan tekniğin tarihsel arka planını konuştuk. Bu tekniğin toplumsal cinsiyet eşitliği ile bağı ve BİFO’nun eşitlikçi yaklaşımı üzerine bir sohbet gerçekleştirdik.

BİFO, orkestra üyelerinin seçiminde, literatürde perdeleme ya da kör dinleme sistemi diye anılan yöntemi kullanıyor. İlk kez, 1970’lerde Amerika’da, etnik ayrımcılığı önleme amacıyla kullanılan bu teknikte, jürinin, perdenin gerisinde çalan adayları görmeden seçim yaptığını biliyoruz. Peki, BİFO olarak, dünyada farklı orkestraların da benimsediği bu yöntemi, ne zaman ve nasıl uygulamaya başladınız? Sürecin aşamalarını da içerecek şekilde, yönteminizi anlatır mısınız?

AYDIN DORSAY 2009 yılında Artistik Direktörümüz Sascha Goetzel’in bizimle çalışmaya başlamasıyla birlikte 2010 yılından beri bu yöntemi uyguluyoruz. Müzisyeni; cinsiyetine, yaşına, etnik kökenine, dış görünüşüne, vs. bakmadan, kim olduğundan bağımsız, sadece yeteneği üzerinden değerlendirmemize olanak tanıdığı için bu yöntemi kullanmaya başladık. Çünkü müzik dünyasında ırk, din, cinsiyet yoktur; müzisyen vardır ve biz de esas olarak iyi müziğin ve iyi müzisyenin peşindeyiz.

SİNEM DUMAN BALKAN Odisyonlarımızın aşamalarını ve kullandığımız yöntemi şu şekilde tarif edebilirim: On sekiz yaş üstü, ilgili konservatuvar ve dengi okulların ilgili bölümlerinden mezun kişilere odisyon açıyoruz. Odisyonlarımızın şartlarını, internet sitemizden ve kurumsal hesaplarımızdan duyuruyoruz. Bu duyuruda adaylara, odisyonunda çalmaları beklenen beş parçanın bilgisini de veriyoruz. Seçmelerimiz, aynı zamanda prova alanımız olan, Borusan Oto’da, İstinye’de



gerçekleşiyor. Mekân, jürinin adayları görmeyeceği ve onlarla hiçbir şekilde karşılaşmayacakları biçimde hazırlanıyor. Sahneye, arkasındaki kişinin görülmeyeceği uzunlukta siyah bir perde çekiliyor. Jürinin, enstrüman sesi dışında başka sesleri duymasını engellemek için de önlemler alıyoruz. Örneğin yerleri halı ile kaplıyoruz ve adaylardan topuklu ayakkabı giymemelerini de istiyoruz ki ayak seslerinden herhangi bir fikir edinilmesin. Adaylar için sıra numaraları ve ID numaraları hazırlayarak bunları kağıtlara yazıp iki ayrı torbanın içine atıyoruz. Adaylar, odisyon öncesinde torbalardan sıra ve ID numaralarını çekiyorlar. Böylece, önceden sıra ve ID numaralarının belirlenmiş olma ihtimalini de ortadan kaldırıyoruz. Sırası gelen aday, enstrümanını perdenin arkasında çalıyor, performansı bittiğinde ise kimseye görünmeden sahneyi hızla terk ediyor. Perdenin önünde oturan ve adayı hiç görmeden dinleyen jüri, ID numaraları üzerinden puanlamasını yapıyor.

PELİN HALKACI AKIN BİFO, söz konusu yöntemi 2010’dan itibaren sistematik şekilde uyguluyor olmakla birlikte, aslında bunun, daha önce de kullandığımız bir yöntem olduğunu belirtmek isterim. Mesela, 1999’da -yani ilk eleman alımını yaptığımız zaman- sevgili Cihat Aşkın’la beraber çalışıyorduk, yine bu yöntemle bir odisyon yapmıştık. Bugün yaptığımız gibi adayları bir perdenin

arkasından dinlemiştik. Bu yöntemin, odisyonlar için çok sağlıklı ve doğru bir yöntem olduğunu düşünüyorum ve şimdiye kadarki odisyon sonuçlarımızın da bunun ispatı olduğunu söyleyebilirim.

Pelin Hocam, bir müzisyeni görmeden dinlemenin eşitlikçi olmakla ilgisi nedir? Görerek dinlersek farklı bir müzik mi duyarız?

P.H.A. Herbert von Karajan’ın “Dinleyici sadece kulaklarıyla değil, gözleriyle de dinler,” diye bir sözü vardır. Çok güzel ve doğru bir tespittir bu. Çünkü dinlerken gördüğünüzden etkilenmemeniz mümkün değil. Örneğin değerlendireceğiniz kişi, arkadaşınız da olabilir ve sahnede onu gördüğünüz zaman ister istemez ona sempati duyarsınız. Gördüğünüz anda size antipatik gelen, hoşlanmayacağınız kişiler de olabilir. Bu hislerin tamamı insani ve jüri koltuğuna oturduğunuzda da bunlardan azade olmuyorsunuz. Bu nedenle perdenin varlığı, sadece kadın erkek eşitsizliğini önlemesi açısından değil; empati, sempati ya da antipati gibi kişisel tüm duygulardan soyutlanmanızı sağladığı için de gerekli. Böylece objektif bir şekilde, sadece işittiğiniz müziğe göre, yani tam da olması gerektiği gibi, adaya puan veriyorsunuz. Dolayısıyla, görmeden dinlemenin eşitlik ilkesi ile çok sıkı bir bağı vardır.

Size görme ve dinleme arasındaki ilişkiye dair müzik dünyasından hoş bir anekdot da aktarayım. Meşhur kemancı Jascha Heifetz’in “çok soğuk” olduğu yönünde, sürekli tekrarlan hâkim bir görüş vardır. Gerçekten de Heifetz’i sahnede izlediğinizde görürsünüz, çalarken taş gibidir. Başka ünlü bir kemancı olan Itzhak Perlman ise, bu hâkim söylemle ilgili bir röportajında şöyle der: “Heifetz için nasıl soğuk diyebilirsiniz? Kapatın gözlerinizi, hiçbir şekilde soğuk değil.” Hakikaten Perlman’ın dediğini yapıp Heifetz’i gözleriniz kapalı dinlediğinizde görürsünüz ki, ona soğuk demeniz mümkün değildir.



Eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım

Kullandığınız bu yöntem, orkestra üyeleri tarafından nasıl değerlendiriliyor?

S.D.B. Çok adil olduğu düşünülüyor ve onlar açısından bir güven teşkil ediyor. Çünkü biri, orkestraya seçilmişse bunu hakettiği için orada olduğunu herkes görüyor. Herkes, çalıştıysa orada olabileceğini, çalışmadıysa olamayacağını biliyor. Bu sayede de odisyonlarla ilgili adaletsizlik şimdiye değin hiç mevzubahis olmadı. Dolayısıyla bu yöntem, yeteneği kriter olarak iyi müzisyenleri seçmemizi sağlıyor. Bunun yanı sıra odisyonların objektif bir şekilde değerlendirilip değerlendirilmediğine dair adayların aklında herhangi bir soru işaretine de yer bırakmıyor.

Perdeleme/Kör dinleme yönetiminin, sizlerin de vurguladığı gibi, tüm ayrımcılık biçimlerini önleyici bir etkisi olduğu muhakkak. Yapılan kimi araştırmalar, orkestraların bu yöntemi kullanmaya başlamasıyla kadın üye sayısının artması arasında olumlu bir korelasyon olduğunu gösteriyor. Bu durumu, BİFO için de geçerli olduğunu söyleyebilir misiniz?

A.D. Perdeleme yöntemini kullanıyor olmamız ile kadın üye sayımız arasında ifade ettiğiniz türden, doğrudan olumlu bir ilişki olduğunu söylemem mümkün değil. Avrupa'daki orkestralara baktığımızda kadın üyelerin oranının bizden çok düşük olduğunu görürsünüz. On beş yıl öncesine kadar ise Avrupa'daki orkestra üyelerinin neredeyse tamamı erkekti. Var olan tek tük kadın üyeler de maalesef ana rollerde değildi. Ama BİFO'nun tarihine baktığımızda, kurulduğu andan itibaren, her zaman kadın üyesi olan bir orkestra olduğunu görürsünüz. Şu anda orkestramızın %45'i kadın. Erkek üye sayımız halen biraz daha fazla olsa da cinsiyet dağılımında eşitliğe yakın bir noktadayız. Yurtdışına turnelere gittiğimizde -Türkiye'ye olan ön yargıların da etkisiyle- kadın üye sayımızın yüksek olması genelde şaşkınlıkla karşılanıyor. Bu sayının yanı sıra bizde grup şefliği gibi önemli rollerdeki kadın sayısı da yüksektir. Bu da şaşkınlıklarının boyutunu arttıran bir etken oluyor.

Yıllar içinde, kadın üye sayısının artışının arka planına baktığımızda ise perdeleme yönteminden ziyade başka dinamiklerin daha etkili olduğunu düşünüyorum. Bence bunlardan biri, konservatuvarlardaki kadın öğrenci sayısının artışına paralel şekilde orkestraya başvuran mezun kadın aday sayısının artmasıdır. Bunun yanı sıra bugünkü olumlu tablonun ortaya çıkmasında BİFO'nun şimdiye kadarki yöneticilerinin perspektiflerinin de etkili olduğunu düşünüyorum. Yöneticilerimizin, cinsiyete bakmaksızın iyi müziğin peşinden gitmesi ve en iyi müzisyenleri bir araya getirmeyi hedeflemesi bu sonucu ortaya çıkarmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun popüler olmasıyla, bir anda bu konuda öncü orkestra olarak lanse edilmeye başladık. Ama baktığınızda, geçmişte ne yapıyorsa aslında şu anda da o yapıyor. Bununla şunu vurgulamak istiyorum: Biz, hiçbir işimizde kadın üye sayımız fazla olsun refleksiyle hareket etmiyoruz, sadece iyi müziğin peşinde giderken ayrımcılık yapmıyoruz. Yani orkestrada kadın erkek dağılımındaki denge, bizim "normal" iş yapma biçimimizin "doğal" bir sonucu aslında.

P.H.A. Bence de seçmelerde kullandığımız yöntemle orkestradaki kadın sayısı arasında doğrudan bir ilişki olduğunu tespit etmek biraz

zor. Son yirmi yılda kadın sayısı müzik sektöründe de arttı ve artmaya da devam ediyor. Dünyaya da baktığınız zaman, Viyana Filarmoni ve Berlin Filarmoni gibi bu konuda çok tutucu orkestralar ya da Rusya gibi erkek müzisyenlerin ön planda olduğu ülkeler dışındaki yerlerde, orkestralardaki kadınların sayısı erkeklere oranla daha fazla artıyor.

Türkiye'de kadınların müzikteki konumlarına baktığımızda Avrupa'dan daha ileride olduğumuzu düşünüyorum. Örneğin Avrupa orkestralarında liderlik pozisyonlarında kadınlar yok denecek kadar azdır ve kadınların bu pozisyonlarda yer almayacağına dair algı da oldukça yerleşiktir. Buna dair ilginç bir anımı da paylaşmak isterim: Borusan'la, Viyana'ya konsere gittiğimiz bir vakitte eşim de benimle gelmişti ve kemanımı o taşıyordu. Konser salonuna girdiğimizde orkestra müdürümüz, salonun sorumlusuna, "Başkemancımız" diyerek beni takdim etti. Müdürümüz beni göstererek tanıştırdığı halde; sorumlu kişi dönüp eşimin elini sıktı. Türkiye'de böyle bir şey yaşamazsınız çünkü Türkiye'de başkemancının illa bir erkek olması beklenmez. Bu nedenle Türkiye'de müzisyen olduğum için kendimi hep çok şanslı gördüm. Ne mutlu ki bana; Gülden Turalı, Suna Kan, Ayla Erduran gibi rol modellerden ilham alarak büyüdüm.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun popüler olmasıyla, bir anda bu konuda öncü orkestra olarak lanse edilmeye başladık. Ama baktığınızda, geçmişte ne yapıyorsa aslında şu anda da o yapıyor. Bununla şunu vurgulamak istiyorum: Biz, hiçbir işimizde kadın üye sayımız fazla olsun refleksiyle hareket etmiyoruz, sadece iyi müziğin peşinde giderken ayrımcılık yapmıyoruz. Yani orkestrada kadın erkek dağılımındaki denge, bizim "normal" iş yapma biçimimizin "doğal" bir sonucu aslında.

Kaç kişi gerçekten bunun farkında bilemiyorum, ama biz Atatürk gibi bir liderimiz olmasının avantajını müthiş şekilde yaşayan, gerçekten fırsat eşitliğinin içine doğmuş bir nesiliz. Türkiye'de kadınların maruz kaldığı şiddet ve ayrımcılıklar reddedilemez elbette. Her gün bununla ilgili bir sürü üzücü hikâye duyuyoruz, ama şahsen bulunduğum müzik sektöründe kadın olduğum için hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadım. Ayrımcılığa maruz kalmak, bizim için doğası gereği de biraz zordur. Çünkü işinizi sahnede, herkesin gözü önünde icra ediyorsunuz. Dolayısıyla, eğer iyi çalışıyorsanız, kimse sizin iyi olmadığınızı iddia edemez. İyi müzisyensiniz, cinsiyetiniz ilerlemenize engel teşkil etmez.

BİFO, dünya ortalamasının üzerindeki kadın üye sayısı ile cidden harika bir başarıya imza atmış görünüyor. Peki, kadınların ve de dışlanan tüm toplumsal grupların, kariyer basamaklarını tırmanırken "cam tavan"lara çarparak sayılarının giderek azaldığı gerçekliğinden hareketle; orkestranın "cam tavanı" olarak nitelenebilecek şeflik ya da solistlik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımı açısından BİFO'yu nasıl değerlendirirsiniz? Görünmez sınırlar olarak adlandırdığımız "cam tavan"ların kırılmasını destekleyecek özel bir stratejiniz var mı?

A.D. Öncelikle, "kadın şef" ya da "kadın solist" gibi ifadeleri kullanmayı tercih etmediğimi (zi), ama günümüz şartlarında görünür kılmak amacıyla kullandığımı (zı)





belirtmek isterim. Umarım, başındaki “kadın” sözcüğünü kaldırarak, sadece şef ya da solist dememizin yeterli olacağı günleri görmemiz yakındır.

Konser programlarımızı yaparken kadın besteci, şef ve solist daha fazla olmalı gibi bir stratejimiz yok. Tıpkı orkestra üyelerini seçerken olduğu gibi programlamada da cinsiyet, seçimlerimizi belirleyen bir kriter değil. Mesela 2022’nin Ekim ve Aralık ayları arasındaki zaman dilimine bakarsanız, programın tamamen erkeklerden oluştuğunu görürsünüz. Ama Ocak’tan itibaren de ağırlıklı olarak kadın solist ve şefler yer alacak. Bunu özellikle böyle yapmadım. Sadece takvimleri bu şekilde denk geldi. Programlamada da önceliğimiz yaptığı işte iyi olmasıdır. Bunun ardından ise maliyet, takvim, repertuar, popülerite vb. gibi bir dizi parametre işin içine giriyor. Tüm bu değişkenlerin birlikte değerlendirilmesiyle de programımız ortaya çıkıyor.

Programlamayı yaparken cinsiyetin kriterlerimizden biri olmadığını ifade ettim, ama yine de kadın şeflerin programda yer almaları için sürdürülebilir bir planlamamız olduğunu da belirtmem gerekir. BİFO’nun tarihinde programda hiç kadın şef yer almadığını öğrendiğimde çok şaşırmıştım. Kadın şefler ilk kez bu sezondaki programımızda yer alıyor.

Kadın şeflere fırsat vermeyi (elbette saydığım tüm dinamikleri gözetererek) önemsiyoruz. Çünkü onların

yönetimini deneyimlemenin hepimiz açısından öğretici ve dönüştürücü bir yanı olacağını ve buna da ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum. Bu deneyime ne ölçüde ihtiyacımız olduğunu geçmişte somut olarak da gördüm. 2020 yılındaki müzik festivalinde BİFO’yu ilk kez Norveçli kadın bir şef yönetmişti. Sonrasında bir kadın şefin yönetiminden rahatsızlık duyanlar ya da bununla dalga geçenler olduğunu duydum. Bir şefin tekniği ya da mesleki yetkinliği elbette eleştirilebilir, bu ayrı bir konudur; ama bunu yaparken cinsiyeti üzerinden dalga geçilmesi ya da “Kadın şef mi olur?” gibi küçümseyici sözler sarf edilmesi kabul edilemez. Düşünsenize, bu, BİFO gibi bir oluşumda dahi gerçekleşebiliyor. Tüm bunları duyduğumda çok üzül müştüm ve bu deneyimin ardından kendi kendime, “Kadın şef hep olmalı,” dedim. Kadın şeflere yer vereceksiniz ki orkestradakiler bu anlayışı deneyimlesin. Bunu bir seferlik yaparsanız da o bir deneyim olmaz; bu nedenle sürekliliğin önemli olduğunu ve daha kapsayıcı bir çalışma ortamı için hepimizin bu deneyime ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Bu deneyimi sürekli kılabilirsek, işte o zaman kadınların orkestrayı yönetmesi erkeklerin yönetmesi gibi olağanlaşabilir. Orkestra üyelerinin, şefin kadın mı ya da erkek mi olduğunu görmemesi lazım. Konser boyunca her şeyi unutup şefin elindeki batonu takip ederek hepimiz için doyurucu olan ortak sesi çıkarmaya odaklanması gerekir.

Kadın şeflere seyircimizi de alıştırmamız gerekiyor. Seyircinin de belli alışkanlıkları ve köşeleri var. Bu, onların da alışık olmadığı bir deneyim. Kısacası, bu konuda hem seyircimizi hem kendimizi eğitmemiz gerektiğini düşünüyorum.

2023 programımızda farklı yaş gruplarından üç farklı kadın şef yer alacak. Bakalım onlarla deneyimimiz nasıl olacak, hep birlikte merakla konserleri bekliyoruz.

P.H.A. Tekrar olacak belki ama ben de kadın şef denilmesini doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Bir şef, orkestrada benim önüme çıktığı zaman, harika bir sonuç

elde ediyorsa; kadınmış, erkekmiş, beni hiç ilgilendirmez ki! Ama maalesef, özellikle de Avrupa’daki eşitsiz durumdan dolayı, pozitif ayrımcılık yapmak durumunda kaldığımız için ben de şimdilik “kadın şef” ifadesini kullanıyorum.

Sorunuza dönecek olursam, kadın şefler konusunda bir ayrımcılık var mı, bilemiyorum. En azından Türkiye’de olmadığını düşünüyorum. Ama tabii rakamlara baktığımızda kadın şef sayısının erkeklerden az olduğunu görüyoruz. Çünkü şeflik dünya genelinde erkek işi olarak görüldüğü için, sanırım, kadınlar bu işi yapmaya çok niyet etmiyorlar. Bir de şeflik gerçekten zor bir iştir; yüz kişi içinden ancak üç ya da dört kişi şef olabilir. Sayı az olunca, iyi örneklerin sayısı da az oluyor. Yani elinizdeki malzeme ne kadar fazlaysa içinden çıkabilecek kaliteli ve bu işi hakkıyla yapabilecek insan oranı da o kadar yüksek olacaktır. Ama çok küçük yaşta, büyük bir kararlılıkla şef olmaya karar vermiş Marin Alsop gibi inanılmaz kadın şefler de var. Alsop’un hakkında yakın zamanda çok etkileyici bir belgesel yayınlandı. Şef olmak istediğini babasına söylediğinde, babası ona, “Kadından şef mi olur?” diye yanıt veriyor ama sonuçta bu isteğinden vazgeçmiyor. Elbette, olduğu yere, mutlaka çok önemli ön yargıları yararak gelmiştir. Ama bir şekilde gelmiş. Demek istediğim, daha önce de söylediğim gibi, eğer bir işi iyi yapıyorsanız hiç kimse size bir şey diyemez. Ama bunu da size engel olunamayacak kadar iyi yapmanız gerekir. Orta karar ya da vasatın biraz altında bir iş çıkarırsanız kolaylıkla engellenirsiniz. Kadın şeflerin, oransal azlığını ben biraz böyle görüyorum. Eğer daha çok kadın bu işe girerse, Claudio Abbado gibi, Leonard Bernstein gibi hatırlayacağımız kadın şefler de olacaktır.

Sizce toplumsal cinsiyet eşitliği nedir, nasıl tanımlarsınız?

A.D. Tüm toplumsal grupların eşit koşullara ve fırsatlara sahip olması, bunlardan eşit şekilde yararlanabilmesi olarak tanımlarım. Bence eşitlik, hiçbir durumda bir tarafa iltimas geçilmemesi ya da tersine ayrımcılık yapılmamasıdır; yani herkesin olabildiğince eşit ve adil muamele görmesidir.

S.D. Benim için toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin kendilerini özgürce ifade edebilmesi ve bir toplum içerisindeki herkesin, eşit haklara sahip bireyler olarak söz alabilmeleri ve var olabilmeleridir.

P.H.A. Ben de toplumsal cinsiyet eşitliğini, bir insanın cinsiyetine, ırkına, milletine, dinine; kısacası kim olduğuna bakmadan onu tamamen işiyle değerlendirebilmek olarak algılıyorum.

Borusan Eşittir sizin için ne ifade ediyor, desem, ne dersiniz?

A.D. Borusan Eşittir benim için, “ben” değil, “biz” anlayışıdır.

S.D. Borusan Eşittir benim için aidiyet anlamına geliyor; eşit olan bir kurumda çalışmak bende aidiyet duygusunu geliştiriyor.

P.H.A. Borusan’ın yaptıklarıyla kendi adıma her zaman gurur duyuyorum. Asım Bey, “Bu memlekete gönül borcum var. Hayatım boyunca onu ödemek için çalıştım,” diyor ya, Borusan gerçekten bu borcu ödemek için sorumluluklarını yerine getiren, Atatürk’ün çizdiği çağdaş medeniyet yolunda ilerleyen bir şirket. Bugün Ahmet Bey ve Zeynep Hanım da, Asım Bey’den devraldıkları bu misyonu yerine getirecek biçimde Borusan’ı yönetmeye devam ediyorlar. Aslında Borusan’a şirket demek de yanlış olur, Borusan bir aile. Tüm Türkiye için ama özellikle müzisyenler için çok zorlu olan salgın döneminde, müzisyenlere desteğini hiç kesmeyen; kız çocuklarına eğitim bursları veren, Borusan Eşittir adı altında eşitlik çalışmalarını yürüten ve daha bir dizi sosyal sorumluluk projesine imza atan bu ailenin parçası olmaktan çok mutlu ve gururluyum.

Hedefi Yüksek Tutabilmek: H. Özlem Caymaz / Borusan Cat

Biz ki 'saçı uzun aklı kısa' diye erkeklerin hande-i istihzasına [alaycı gülüşlerine] hedef olmuş bir taifeyiz. Bunun aksini ispat etmeye çalışacağız. Erkekliğin kadınlığa, kadınlığı erkeklığe tercih etmeyerek şâhreh-i sa'y ve amelde [çalışmanın açık ve doğru yolunda] mümkün olduğu kadar pâyendâz-ı sebat [ayak direyeceğiz].

Arife, Şükûfezar Dergisi, 1886



Performans yönetiminde eşit yaklaşım

Ben, doğma büyüme Borusanlıyım. Okuldan mezun olur olmaz, 2002 yılında, Borusan Cat'te çalışmaya başladım ve yirmi bir yıldır da buradayım. İlk olarak, mali kontrol ve finansta, eskinin "yetiştirme elemanı" şimdinin "alpha"sı olarak, çalışmaya başladım. Daha sonra, 6 Sigma'da (operasyonel mükemmelliğe yönelik yönetim stratejisi) siyah kuşak (black belt) oldum. Ardından sırasıyla; enerji-ulaşım endüstrisinde mali kontrol liderliğine, strateji ve 6 Sigma Proje Yöneticiliği'ne, sonra da operasyonlar (parça&servis&satış sonrası) tarafına geçtim. Son üç yıldır ise Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyesi (CFO) olarak çalışıyorum.

Bugüne kadar farklı alanlarda kazandığım deneyimler sayesinde, CFO olarak şu an yönettiğim tüm işleri ve süreçlerini biliyor olmaktan dolayı çok mutluyum. Fatura kesmenin zorluğunu da, raporlamanın karmaşasını da, yeni stratejilerin kattığı heyecanı da, bir müşterinin talebini yerine getirmenin mutluluğunu ya da bir servis işinin zorluğunu da biliyorum. Yani iş süreçlerindeki tüm dinamiklere hâkimim ki bence bir CFO tüm bunları bilmeli.

Tüm zorlukları açan anahtar: Kendine Güven

Borusan'daki kariyer hayatıma baktığımda en zorlu ama en keyifli zamanlarımdan birinin operasyondaki yıllarım olduğunu görüyorum. Müthişti gerçekten.

Operasyondaki işimde; servis, parça ve tüm satış sonrası destek fonksiyonlarından sorumlu kişiydim. Servisten önceki tüm iş pozisyonlarım, ama az ama çok merkezi rollerdi, fakat operasyon yöneticisi de olsam, servis, doğrudan sahada olduğum bir işti.

Operasyonun başına geçmem önerildiğinde aklımda birçok soru işareti belirmişti. Bir mühendis değildim; parçayı, makinayı, servisin süreçlerini bilmiyordum. Her zaman öğrenmeye aç ve kendine güveni yüksek bir karaktere sahip oldum. O zamanlar beş yüz elli kişi olan operasyonun %90'dan fazlası erkekti ama bu beni tedirgin etmedi. Borusan'da eşitlikçi, başarıyı ve çabayı takdir eden bir kültür var. Şirketin sahip olduğu bu eşitlikçi



kültür, başarılarınızın ve çabanızın takdirini görmek, kendinize olan güveninizi de artırıyor. Ancak Borusan Cat için çok önemli olan böylesi bir rol size önerildiğinde de, kendinize olan güveniniz ne kadar fazla olursa olsun, içinde kelebekler dans ediyor. Borusan'daki hikâyemin içinde, bu yeni rolde bana sunulan, "Serviste Dönüşüm" hedefi beni çok heyecanlandırdı ve kolları sıvadım (Gülümsüyor).

Servisin başına geçip çalışmaya başladığımda kadın olmaktan dolayı aklımda zaman zaman beliren soru işaretlerinin bazılarının da çok yersiz olmadığını gördüm. Şirketim ve ben bu role hazırız ama çalışma arkadaşlarımı ve iletişimde olduğumuz paydaşlarımızı da kadın bir yöneticiye alıştırmamız gerekiyordu. Açıkçası bu dönemde bazı zamanlar kurduğumuz ilişkide zorlandığımı ve bu süreci yönetmeyi öğrenmeye çalıştığım dönemin de bana yeni yöneticilik donanımları kazandırdığımı söylemeliyim. Borusan Cat olarak sahip olduğumuz nitelikli, donanımlı, eğitilmiş 'iyi insanlar'dan oluşan ekibimiz gibi, müşterilerimizin de çok büyük bir kısmı aynı niteliklerde, iş ortağı olmaktan gurur duyduğumuz paydaşlarımız. Ancak nadir de olsa, arada sizinle tanıştığında "Aaa, yönetici siz misiniz?" bakışlarıyla da karşılaşabiliyorsunuz. Böyle durumlarda, acaba ne umdum ne buldum diye mi düşünüyor sorusu aklınıza geliyor. Size inanan, güvenen yöneticilerinizin desteği ise bu gibi anlarda işinize odaklanmanızı çok daha kolaylaştırıyor.

Bu dönemde ben de tam olarak bunu yaptım ve her koşulda işime odaklandım. Gerekli desteği aldığımda, ihtiyacım olan kaynaklar bana sağlandığında, en zor durumlardan bile çıkmam daha kolay oldu. Bazı durumları olduğu gibi kabul etmeniz ve o ortam içinde sizi güçlendirecek aksiyonlar belirlemeniz gerektiğini öğrendim. Mesela, müşterinin erkek birisiyle daha rahat iletişim kuracağını düşünüyorsam, görüşmeye ekibimden erkek bir ekip arkadaşımı da dahil ediyordum. Görüşmeden önce de sen şunları soracaksın, ben bunları soracağım diye aramızda iş bölümü yapıyorduk. Yani ben direktörüm, ben konuşayım, demedim; hep nasıl olur da bu iletişimi daha sağlam kurarız, işimizi daha iyi yaparız üzerinden taktiksel çözümler ürettim. Ya da bazıları yaşımın küçük olduğunu düşünüyordu. O zamanlarda da on beş yaşında olan oğlum ve onunla ilgili planlarımdan bahsediyordum ve bu da empati kurulmasını hızlandırıyordu.

Dış paydaşlarla bunları yaşarken şunu rahatlıkla söyleyebilirim ki, çalışma arkadaşlarımla bu anlamda hiçbir olumsuz deneyim yaşamadım. Dedim ya, ben Borusan'a doğdum. Bu grubun genleri artık benim de genlerim oldu. Bu sebeple aslında bu durum beni hiç şaşırtmıyor. Şuna eminim ki, o dönemde benim bu birime yönetici olacağımı duyanlardan "Bir kadın geliyor ama ne anlar ki bu işlerden" diye düşünen dahi olduysa, bu ön yargıları elbirliğiyle kırdık ve sosyal olarak sahip olduğumuz basmakalıpların bize nasıl sınırlar çizdiğini, ön yargıları yıkmanın ne kadar güzel bir duygu olduğunu deneyimledik.

Bugünden o günlere baktığımda, kadın olduğum için bazı zamanlarda duygusal zorluk yaşadığımı görüyorum. Dediğim gibi, elbette tüm bu süreçleri, çeşitli taktiklerle yönetmeyi başardım ama ister istemez bir yöneticim ve ben nelerle uğraşıyorum da diyorsunuz bazı anlarda... Bizim için iş vardı o günlerde, işimizi layıkıyla yaptıktan sonra gerisiyle ilgilenmedik. Belki benim de kadın olduğum düşüncesiyle oluşabilecek fikirlere

karşı kaygılarım vardı. Ama kendime ve işime olan inancım, bunları hep ikinci plana itti ve ben bu işi yaparım duygusuyla başarıya odaklandım.

Bu arada, samimiyetle şunu da söylemeliyim; göreve geldiğimde gerçekten bazen hiçbir şeyden anlamadığım da oluyordu. Birisi motor diyor, birisi şanzıman diyor, anlamadığım bir sürü teknik terim havada uçuşuyor. Görüşmelerde, toplantılarda konuşulanlara kafa sallıyorum ama resmen sanki başka bir dil konuşuyorlar gibiydi. Bir defterim vardı, anlamadığım kelimeleri not alıyordum ki sonra bakıp öğreneyim. Ama çok çalışarak ve arkadaşlarımı dikkatle dinleyerek alanı öğrendim ve tüm bu süreci harika bir ekip çalışmasının da desteğiyle yönetmeyi başardığımı düşünüyorum.

Serviste Devrim

Servis dünyanın en zor ve karmaşık işlerinden biridir. Genelde herkes, sizi çözüme ihtiyacı olunca arar. Bu nedenle yukarıda anlattığım gibi işin kendisinin de, yani eşyanın tabiatı gereği de, zorlukları vardı.

Bir servise geldiğinizde, ekipmanınızı verirsiniz ve en hızlı sürede, en kaliteli ve en uygun maliyette çözümünü istersiniz. Sürekli her adımda da bilgilendirilmek istersiniz. Bizim sektörümüzde de insanların beklemeye hiç toleransı yoktur. Kaybettiği gün, en büyük maliyet kalemidir. Dolayısıyla hızlı ve kaliteli hizmet sunabilmek servis içinde hayatidir.

Ben göreve geldiğimde, dokuz ayrı depo, dokuz ayrı atölye, dokuz ayrı bölgede, dokuz ayrı dış servis vardı. Bu sistemden dolayı müşteri memnuniyeti düşüktü ve iş süreçlerinde iyileştirmeler gerekiyordu. Daha hızlı ve kaliteli bir hizmet sunabilmek için iş modelimizi değiştirmemiz gerekti. İşe, müşteri deneyiminin bütün süreçlerini tek tek düşünerek başladık. Müşteri ilk aşamada ne ister: Sana hızlı ulaşmak ister, sonrasında aynı şekilde ekipmanını da hızlı teslim etmek ister ve tabii ki kaliteli bir hizmet ister. Biz tüm bu bileşenleri içeren, işleyen bir sistem kurduk ve bu o kadar başarılı oldu ki buna "Serviste Devrim" dedik.

Bu devrimin ilk ayağı, müşterilerin bize tek bir numaradan hızla ulaşmasını sağlayacak ve gelen talepleri tek bir havuzda toplamamızı mümkün kılacak bir çağrı merkezi kurmak oldu. Serviste bazı sorunları telefonda dahi çözebilecek deneyimli teknisyenlerimiz var; bu kişileri iletişim merkezinin parçası yaptık ve premium üyelik sistemi getirdik. Bu sisteme üye müşteriler, çağrı merkezini aradıklarında doğrudan sorununu çözecek deneyimli teknisyenlerimize ulaşabilmeye başladı. Ardından Neden dokuz ayrı tesisi, dokuz ayrı kapasiteyle ve birbirinden farklı yönetiyoruz ki? dedik. Dolayısıyla bir sürü analizin ardından, biri Ankara diğeri İstanbul olmak üzere iki temel lokasyona atölye yapmaya karar verdik. Böylece dokuz küçük atölye sayısını iki büyük atölyeye, aslında bunlara fabrika demek daha doğru olur, dönüştürdük. Dokuz ayrı depoyu da benzer şekilde iki depoya indirdik ve bunun için de Borusan Lojistik ile iş birliği yaptık. Yönetimi bizde olacak şekilde Borusan Lojistik'le depolarımızı yönetiyoruz.

Devrimin diğer iki önemli ayağı ise, dış servisi bir telefonun içine sığdırdığımız WEKING dijital platformumuz ve en deneyimli ekibimizle kurduğumuz, servisin teknik beyni olarak tasarlanan SWAT ekibi. (SWAT: Special Ways and Tacticts) WEKING sayesinde, teknisyen depodan ne zaman geliyor, müşterinin yanına ne zaman ulaşacak gibi tüm adımları takip edebiliyoruz. Türkiye'nin her yerine 7 /24 hizmet veren SWAT ise, doğrudan olay yerine gidilip çözülmesi gereken bir durum olduğunda, sahadaki teknikerin kullandığı donanım ve uygulamalar sayesinde alandaki sorunu görebiliyor ve soruna nasıl müdahale edeceği konusunda teknikeri yönlendirebiliyor.

Dolayısıyla devrim diyorsak, sınırları aşmaktan korkmamalıyız, dedik. Yani bir müşterinin ihtiyacı olan ekipmanı ve uzmanlığı nerede olduğundan bağımsız şekilde ona sunabilmeliyiz dedik ve bunu da başardık. Müşterinin ihtiyacını merkeze

koyduğumuz bu yaklaşım sayesinde bizim çalışma koşullarımızı da iyileştiren, maliyetleri düşüren ve hızımızı artıran bir sistem kurabildik. İşte bu yüzden buna gururla "serviste devrim" diyoruz.

Bu sürecin kişisel olarak benim için kıymetli olan bir başka boyutu da kadınlara istihdam alanı açılmış olmamızdı. Servis ekibine alınacak yeni on mühendisin ağırlıklı kadın mühendislerden seçilmesini istedim fakat gelen CV'lerin çoğu erkek olduğu için sadece dört tane kadın mühendisi işe alabildik. Sonra benzer şekilde teknisyen işe alımında da mutlaka kadın teknisyen alacağız dedim, bu pozisyona da iki kadını istihdam edebildik.

Nihayetinde "Serviste Devrim" dediğimiz tüm bu süreçten ve sonuçlarından kendi adıma çok mutlu ve gururluyum. İşini iyi bilen, müthiş bir ekiple tüm bunları başarabildik. Şu anda bakıyorum, hani mutlaka gidecek daha çok yolumuz var elbette. Gelişim ve değişim hiçbir zaman bitecek süreçler değil ama yaptığımız tüm çalışmalarla bu yolda doğru adımlar attığımızı düşünüyorum.

Dernekteki arkadaşlarımın deneyimlerini dinledikçe "cam tavan"ların ne kadar gerçek ve onları kırabilen kadınların ne kadar güçlü olduğunu iyice kavradım. Çünkü bunları yaşarken, o kadar da farkında olmuyorsunuz. Hatta bazen dinlerken, insan kendisine yabancılaşarak "Ben de mi böyle yaşadım, ne kadar zor hayatlar," diyor.

"...burada yapacak çok iş var."

Bir yıl önce Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'ne üye oldum. Son bir senedir de onun programına katılıyorum, 2023'te mezun olacağım. Dernekte kız kardeşlerimle birlikte olmaktan dolayı çok mutluyum. Hakikaten çok öğretici ve keyifli bir deneyim benim için. Hepimizin burada yapacak çok işi var.

Dernekteki arkadaşlarımın deneyimlerini dinledikçe "cam tavan"ların ne kadar gerçek ve onları kırabilen kadınların ne kadar güçlü olduğunu iyice kavradım. Çünkü bunları yaşarken, o kadar da farkında olmuyorsunuz. Hatta bazen dinlerken, insan kendisine yabancılaşarak "Ben de mi böyle yaşadım, ne kadar zor hayatlar," diyor (Gülümsüyor). Ama aslında, işinizi iyi yapmaya o kadar odaklanıyorsunuz ki ne yaşadığınıza dönüp bakmaya dahi fırsatınız olmadığı için yaşadıklarınızı adlandıramadığınızı anlıyorsunuz.

Mesleğimin yirmi birinci yılındayım. Şimdilerde bir iyileşme var şüphesiz ama durum eskiden çok daha vahimdi. Birçok şirketin üst yönetim kademelerinde neredeyse sadece erkekler yer alıyordu. Ve bir kadın olarak bu resme bakıp, üst kademede yönetici olma hayalini dahi kuramıyorsunuz. Benzer şekilde dönüp, yönetim kuruluna bakıyorsunuz hepsi erkek. Yani kafanızı kaldırıp yukarıya baktığınızda çeşitliliği görmüyorsunuz ki! Bu da sizi, haliyle "yukarılara" bakmaktan alıkoyuyor. Oraya nasıl gelebilirim ki, diye kendinize soruyorsunuz. Ama daha kötüsü, bir süre sonra bu soruyu sormayı bırakıp, bu ihtimali dahi düşünmemeye başlıyorsunuz. Bu yüzden kişisel olarak işe yeni başlayan kadın arkadaşlarımla her zaman şahsen tanışırım ve onları yapabilecekleri konusunda motive etmeye çalışırım. Bunu yapmayı, bir lider olarak görevim ve sorumluluğum olarak görüyorum.



Diyelim ki, tüm bu resme rağmen “yukarı”lara dair bir hayal kurdunuz ve kariyerinizde ilerlemek istiyorsunuz. Bu, çok daha fazla fedakârlık yapmanız gerektiğini baştan kabul ediyorsunuz anlamına geliyor. Mesela, iş gezisi olacaksa evliyseniz ve çocuğunuz varsa, sizin seyahate gidemeyeceğinizi düşünebiliyorlar. Dolayısıyla kendi kafalarında, o zaten seyahat edemez, diyerek, sizden habersiz üzerinizi çizebiliyorlar. Oysa birincisi, ev ve aile sorumluluklarını organize ederek gidemeyeceğinizi nereden biliyorsunuz? İkincisi ise işimi yapabilmek için, bu kadar iş seyahati yapmam gerçekten gerekli mi? Çünkü aslında bir sürü işi uzaktan da yönetebilirim ki bunu salgın döneminde de gayet net bir şekilde deneyimledik.

Kadınların cam tavanları kırabilmesinin bir stratejisi olarak pozitif ayrımcılık yapılması gerektiği de çok tartışılan konulardan biri. Ben kendim söz konusu olduğunda, yöneticime, bana kesinlikle pozitif ayrımcılık yapmayın demiştim. Çünkü, bu da yine kadınların aleyhine dönen bir uygulamaya dönüşebiliyor. Sanki niteliklerin yeterli değil de sadece kadın olduğum için o pozisyona gelmişsin şeklinde bir hava hissedilebiliyor. Ama, kadınların istihdamdaki oranını arttırmak için, aynı nitelikte olan iki aday arasından kadın olanın seçilmesini, yani bu şekilde pozitif ayrımcılık yapılmasına, tarafım elbette. Bu olmak zorunda ki tarihin bir döneminde, artık ne zaman olursa, kadın ve erkek sayıları olması gerektiği gibi eşitlenebilsin.

Kadın yönetici olduğunuzda yaşadığımız en büyük zorluklardan bir diğeri de hata yapma payımızın

olmaması diye düşünüyorum. Şahsen, kariyer hayatım boyunca aldığım her rolde başarısızlığa toleransım çok daha az oldu. Yapabildiğinizi ve iyi olduğunuzu her koşulda ispatlamak zorundasınız, çünkü başarısız olmanızı bekleyen ve bu başarısızlığınızı etiketlemeye hazır bir dolu insan oluyor. Ama bu kendini ispatlamayı, sadece üstlerime ya da iş arkadaşlarıma yönelik düşünmediğimi de belirtmeliyim. Bizden sonraki gelecek nesillere de, kendi kızımıza da örnek olabilmek için var gücümle çalışıyorum. Evet bu, insanın üzerinde büyük bir baskı yaratan bir yaklaşım. Bir kadın lider, illa bu kadar büyük bir yükü taşımamalı mı, diye de sorabiliriz. Belki de taşımamalı, ama kişisel olarak, bunu, geçiş sürecinin yükü olarak görüp taşımamız gerektiğini düşünüyorum. Bizim neslimizin, baskı hissetmeden kariyer basamaklarını çıkması mümkün olmadı ama belki bizim aldığımız bu yük sayesinde, bizden sonraki nesildeki kadın liderler, bu baskıyı daha az hissedecekler; onlar daha hafiflemiş şekilde yollarına devam edebilecekler. Beni kişisel olarak da bu yükler rahatsız etmiyor. Bilakis, bunu diğer kadınlar ve bizden sonraki nesil için yapabiliyor olmaktan dolayı mutluyum.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası'nın, 2020 yılında 8 Mart için hazırladığı bir videosu vardı: “Biz perde kapalıyken daha iyi görüyoruz,” diyordu. Bence cinsiyet eşitliği denildiğinde anlamamız gerekenin ne olduğu bu videoda çok iyi anlatılıyor. Videoda, BİFO'nun adayları bir perdenin ardından dinleyerek seçtiğini görüyoruz. Yani bir kişi, cinsiyetine ya da başka bir özelliğine bakılmadan sadece yaptığı işle, enstrümanını nasıl

çaldığı üzerinden orkestraya seçiliyor ya da seçilmiyor. Bence eşitlik budur: gözünüzün rengine, okuduğunuz okula, ait olduğunuz dine, saçınızın rengine, cinsiyetinize, ülkenize bakmadan, sadece yaptığınız işin niteliğiyle değerlendiril(ebil)meniz. Eğer insanları, sadece yaptıkları işe ve yeteneklerine göre değerlendirebiliyorsak, işte o zaman eşitliğe giden yoldaki en önemli adımı atmışız demektir.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Borusan Eşittir, bir gün, bugün yaptığımız sohbeti yapmadığımız, eşitliğin onuncu yılı, yirminci yılı vb. gibi kitapları hazırlamaya ihtiyaç duymayacağımız bir dünyaya kavuşmamız için yapılan çalışmaların genel adı bence. Borusan Eşittir bunları konuşmayacağımız bir dünya için çalışıyor ve bizleri oraya doğru sürüklüyor...

Her konuda henüz istediğimiz seviyeye erişememiş olsak da eşitliğe dair konuşuyor olmamız, Borusan'ın bunu yaptığımız her işin parçası kılması ve gündemimizden düşürmüyor olmasının başlı başına bir kazanım olduğunu düşünüyorum.

Özlem'in yaptığı, Ayşe'nin yaptığı ancak 1+1=2 olur. Ama bu bir kurum politikası olduğunda, kurumun DNA'sının içerisine yerleştirildiğinde, 1+1=5 olabilir hatta belki 10 da olabilir. Bu nedenle Borusan Eşittir'in yarattığı etkiyi ve değeri çok önemli buluyorum.

Borusan Eşittir'in kadın çalışanların kariyer yolculuklarında hayal kurma ihtimallerini arttıran bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Kurumun bu konuda itici güç olmasını da çok kıymetli. Çünkü bu iş, bireysel çabalara bırakıldığında, Özlem'in yaptığı, Ayşe'nin yaptığı ancak 1+1=2 olur. Ama bu bir kurum politikası olduğunda, kurumun DNA'sının içerisine yerleştirildiğinde, 1+1=5 olabilir hatta belki 10 da olabilir. Bu nedenle Borusan Eşittir'in yarattığı etkiyi ve değeri çok önemli buluyorum.

Borusan Eşittir dediğimizde, daha ziyade öyle anlaşılmalı da, aslında sadece cinsiyet eşitliğini kastetmiyoruz. Hayatta ayrımcılığa ve eşitsizliğe maruz kalan tüm grupların eşit olması için çabalayacağımızı söylüyoruz. Bugün, sayılara baktığımızda kadın istihdamında iyi bir yere doğru yol aldığımızı görmekten dolayı mutluyum.

Köşesiz Bir Dünya Tahayyülü: Muzaffer Öztürk / Borusan Mannesmann

Kimsenin kimseye hükmetmediği bir dünyada yaşadığımızı düşünün. Kadınlarla erkeklerin birbirine benzemediği ve hatta daima eşit de olmadığı; ama ilişkilerimizi şekillendiren yaşam felsefesinin karşılıklılık esası üzerine inşa edildiği bir dünyada yaşadığımızı düşünün. Her birimizin kendimiz olabildiğimiz bir dünyada, barış ve olanaklar dünyasında yaşadığımızı düşünün.

Bell Hooks, Feminizm Herkes İçindir



Kariyer yönetiminde
fırsat eşitliği

Ben Muzaffer, 1980 Bursa doğumluyum. Evliyim, dört çocuk annesiyim. Eskilerin tabiriyle, 'erkek Fatmalardan' biriyim. Bu deyişi çok seviyorum ve tam beni yansıttığını düşünüyorum: İnsanların çoğunun yapmaktan çekineceği işlerden geri durmayan ve yaptığı her işin altından başarıyla kalkan kişi.

1997'de meslek lisesi elektronik bölümünden mezun oldum. Okuduğum bölümden dolayı okul hayatım boyunca bir sürü erkeğin içindeki tek kız öğrenciydim. Şu ana kadarki çalışma hayatımda da hep erkeklerin yoğun olduğu iş kollarında ve erkeklere ait olduğu düşünülen işlerde çalıştım. Evlendikten sonra bir süre çalışmadım ama sonrasında, yine erkek egemen bir sektörde yer alan aile işletmemizde çalıştım. Eşimin tente ve branda imalatı yaptığı bir işletmesi vardı, çırağı ayrılınca iş başa düştü, burada çalışmaya başladım. Çalışmaya başladıktan bir süre sonra imalatı tamamen ben yapar oldum, eşime ise siparişleri almak kaldı (Gülüyor). Bu işyerimiz battı, eşim bir fabrikada işe girdi. O esnada oğlum üniversiteyi kazandı. Okul masraflarını karşılayabilmek için benim de işe girmem gerekiyordu. İşte, Borusan Mannesmann'a bu süreçte başvurduğum. Nereden yerleştiyse bilmiyorum ama kafamda hep "Ben Borusan'da çalışacağım," fikri vardı. Allah da kismet etti.

2017 yılında, Mannesmann'da makine operatörü olarak çalışmaya başladım. O zaman tek kadın makine operatörü bendim. Daha sonra, yeni yapılan arıtma tesisinin başına getirdiler. Ardından mekanik bakıma geçtim. Şu anda sayılı mekanik bakımcıdan biriyim.

Ne yapar mekanik bakımcı: Arıza tespiti, kestirimci bakım (tam zamanında bakım: arızanın ne zaman gerçekleşeceğini bilmeyi mümkün kılan bakım) ve arıza anında ani müdahale yapar. Kısacası; ses sorunlarını giderme, rulman bakımı, bor yağlarının temizlenmesi, filtre değişimi vb. makinelerle ilgili her şeyi yapabiliyorum. Borusan sayesinde makineleri ne kadar sevdiğimi keşfettim. Anlayacağınız, buradaki makineler benim bebeklerim (Gülüyor).



"Ben bu işi yaparım!"

Borusan'a iş başvurumu yaptığımda; otuz yedi yaşında, yüz yirmi dört kilo, başörtülü, böyle "teyze" görünümünde biriydim. Kendimi böyle tarif ediyorum çünkü hepimiz biliyoruz ki dış görünüşünüz ilk intiba için önemlidir ve benim görünüşümden de makinelerden anlayan biri olduğum izlenimini edinmek zordu. İş görüşmesine gittiğimde, Arif Bey'in bana kapıdaki bakışını hatırlıyorum da "Senin burada ne işin var," der gibiydi. Belli ki, benim gibi birinin başvurmasını beklemiyordu. Görüşmeye girdiğimde Arif Bey'in şaşkınlığı artarak devam etti. Önce, meslek lisesi elektronik bölümünden mezun olmama şaşırды, üstelik baktı ki diploma notum da gayet iyi; eski kredili sistemde okulu iki buçuk yılda bitirenlerdendim. Sonra, Arif Bey, "Dışarda bu iş için sıra bekleyen bir sürü erkek var, onları geride bırakabilecek misin?" diye sordu. Ben de "Kusura bakmayın ama ben, insanları; erkekler ya da kadınlar diye ayırmıyorum. İşini iyi yapanlar ve kötü yapanlar vardır," şeklinde yanıt verdim. Ellerimi göstererek "Bakın, kocaman ellerim var benim, bu ellerle şimdiye kadar bir sürü 'erkek işi' yaptım," dedim. Hiç unutmuyorum, Arif Bey, gülümsedi ve "Sen bu işi yapabilirsin, buna inanıyorum," dedi. Ardından, ben de, gayet kendimden emin şekilde, "Ben de kendime inanıyorum, yaparım," dedim (Gülümsüyor). İşte Borusan'a böyle bir giriş yaptım. Etrafımdaki herkes bana "Seni bu işe almazlar," demişti ama ben tereddüt dahi

etmeden, her zaman "Ben bu işi yaparım!" dedim. Kendime hep inanıyordum ama Arif Bey ve Borusan bana inanmayabilirdi. Onlar, bana güvenip yapabileceklerimi gösterme imkânını verdiler, ben de karşılığında azimle çalışarak işimi en iyi şekilde yaptım, yapmaya da devam ediyorum.

Mannesmann'da işe girdiğim dönemde, benimle birlikte iki kadın arkadaş daha işe alınmıştı. Bizden önce de bir grup kadın daha işe alınmıştı, biz ikinci partiydik. Fakat, Mannesmann erkeklerin egemen olduğu bir fabrikaydı ve biz işe başladığımızda erkekler, kadınların kendileriyle aynı işleri yapabileceğini hâlâ kabullenmemişti. Bu yüzden, özellikle işe başladığımız ilk dönemde, bir sürü ön yargıyla savaşmak durumunda kaldık.

Eğitimlerimiz bittikten sonra, iki kadın arkadaşımınla birlikte fabrikaya girdiğimiz ilk günü hiç unutmuyorum. Arkadaşlardan biri, çalışma ortamına baktı ve "Biz burada ölürüz!" dedi. Ben de "Yok, niye ölelim, onlar nasıl çalışıyorsa biz de öyle çalışırız," dedim. Makine operatörü olarak işe alınmıştık ama tam ne iş yapacağımız belli değildi. Testere makinesini gördüm ve "Ben bu makinede çalışırım," dedim. Bunun üzerine ortamdaki herkes güldü; çünkü testere makinesi, kullanması zor ve riskli yüksek bir alettir. Sonra, amirimiz geldi, "Nerede çalışmak istiyorsun?" diye sordu. Ben de "Testereyi istiyorum," dedim. "Yapabilir misin?" diye sordu. "Denemekle bir şey kaybetmeyiz. Siz bana güvenirseniz, ben bir denemek isterim," dedim. O da sağ olsun, bana bu fırsatı verdi, bu çok önemli. Daha önce de söylediğim gibi, siz istediğiniz kadar "Ben bu işi biliyorum, yaparım," dersiniz deyin, ne kadar heves ederseniz edin, fırsat verilmezse, önünüze taş konulursa, yapamazsınız.

Testere makinesinde çalışmaya başladığım zaman, çalışma arkadaşlarım arasında, "Bir kadının burada ne işi var?" ya da gülerek "Sen mi testere operatörlüğü yapacaksın?" diyenler oldu. Tüm bu dışlayıcı ve alaycı yaklaşımlara karşısında hiç

aldırış etmeden, kararlılıkla, “Evet, ben yapacağım bu işi,” dedim. Testere makinesinde çalışmaya başladıktan iki üç gün sonra, amirimden taş motorunu kullanmak için izin istedim. Normalde, kaza riskinden dolayı, bu kadar kısa sürede bunu yapmanıza izin vermezler ama amirim bana izin verdi. Taş motoru, metal bir boruyu keserek numune aldığımız bir alettir. “İsterseniz numuneleri ben alabilirim,” dediğimde, arkadaşlarım epey şaşırıldı. Eşimle imalat yaptığımız işte bu aletleri kullandığımı söyledim ama bana pek inanmadılar sanırım, çünkü resmen yapabilecek miyim, diye başımda beklediler. Muhtemelen taş motoru kullanırken kıvılcımlar çıktığında kaçacağımı düşünerek kendilerini gülmeye hazırlamışlardı (Gülümsüyor). Şaşkın bakışlar arasında numuneyi başarıyla aldım, üzerine gittim bir de ezme testini de yaptım. İyice şaşakaldılar. Aletleri kullanabildiğimi gördükleri halde resmen gördüklerine inanamamışlardı.

Çocukken de değerli olduğumu biliyordum, şimdi de biliyorum, ama hak ettiğim değeri alabilmek için hep savaşmak durumunda kaldım. Bugün, istiyorum ki, başta çocuklar olmak üzere, hiç kimse hakkettiği değeri alabilmek için bu kadar savaşmak zorunda kalmasın.

Erkek arkadaşlarımız, her nedense, sadece kadın olduğumuz için, başlangıçta bu işi yapamayacağınızı düşünüyorlardı. Sonra, aralarından iyi niyetli olanları, işi bilmediğimizi düşünerek bize öğretmeye kalktı (oysa ben birçok şeyi biliyordum) sonra baktılar ki biz işleri yapıyoruz, o zaman da bizimle rekabet etmeye başladılar. Erkek çalışma arkadaşlarımızın bize ve çalışmamıza yaklaşımlarında bu türden dönüşümler olduğunu söyleyebilirim.

Çalışma arkadaşlarımızın hepsi, işimde iyi olduğumu gördükçe beni kabullendi, şimdi artık ablalarıyım. Ama dediğim gibi, onlar beni kabullenene kadar neler neler yaşandı: Yaşadıklarım yüzünden kimi günler fabrikadan ağlayarak çıktım. Psikolojik şiddet gördüm diyebilirim; sürekli “sen yapamazsın”ı ima eden ya da açıktan söyleyen bir sürü söz ve davranışa maruz kaldım. Ama itiraf etmeliyim ki, yapabildiğimi kabullendikleri andan sonrası benim için o kadar zevkliydi ki eski kötü günleri unutmam kolaylaştı. Üstelik şimdi, zor bölümlerden biri olan mekanik bakımdayım ki bu da başarmaktan duyduğum zevki arttıran bir etken oldu.

Dönüşüm Mümkün

Çalışma arkadaşlarımız beni kabullendiler evet, ama bence kadınların yapabileceklerini hâlâ tam kavramış değiller. Bir yıl önce, mekanik bakım bölümünde çalışabilmek için birlikte eğitimlere katılmıştık. Eğitim esnasında, bir erkek arkadaşımız, diğerine, beni kast ederek, “Senin yaptığını işi kadın bile yapıyor,” demişti. Diğer de ona “Bak bakalım, o normal kadın mı?” diye yanıt vermişti (Gülüyor). Bu yanıtta hepimiz güldük, ben hâlâ aklıma geldikçe de gülerim, fakat bu söz beni övüyor gibi görünse de aslında hâlâ kadın olmamı küçümsüyor: “Normal” olmadığım için bunu yapabildiğimi söylüyor, dolayısıyla “normal” olduğunu düşündüğü kadın(lar)ı küçümsemeye devam ediyor. Erkek çalışanların, beni ablaları olarak görüp kabullenmeleri yetmez ki, gelecek olan tüm kadınlara hazır olmaları, onlara da hakkettikleri saygıyı göstermeleri gerekir. Yani diyeceğim o ki, kadınları küçümseyen sözler ve davranışlar bitmeyecek belki

ama bizim de bunlar karşısındaki haklı savaşımız bitmeyecek. Bu savaşçı kişiliğimden dolayı bir keresinde bana “amazon” demişlerdi. Anlamını bilmiyordum, “savaşçı kadın” demek olduğunu öğrendiğimde, çok hoşuma gitmişti. Gerçekten de birileri bana yapamazsın dediğinde, yılmadan savaşarak onları haksız çıkarmayı başarmak bana büyük bir zevk veriyor.

Söz ettiğim tüm bu ön yargılara rağmen, erkek çalışma arkadaşlarımızda ve çalışma ortamımızda olumlu birçok değişim de var; bunları görmek beni çok mutlu ediyor. Biz şu anda kadrolu otuz kadın çalışıyoruz, hâlâ sayımız az ama yükseliyor. Borusan erkek çalışanlarını dönüştürecek bir sürü çalışma yürütüyor. Hem erkeklere yönelik bu çalışmalar sayesinde hem de kadın sayısının yavaş yavaş artmasıyla çalışma ortamımız çok daha eşitlikçi olmaya başladı. Bildiğiniz gibi, erkekler kendi arasında “rahat” konuşmayı ve hareket etmeyi sever, ama bizim erkek çalışma arkadaşlarımız, hatta amirlerimiz ve şeflerimiz dahi, eğer biz ortamdaysak ya da bize bir şey söyleyeceklerse nasıl konuşacakları üzerine iki kez düşünürler.

Atölyedeki iş bölümümüz de çok eşitlikçidir. Ben titiz biriyimdir, dağınık ortamda çalışmam. Bir gün yine dayanamayıp atölyeyi temizlemeye başladım. Bunu gören şefim, yanıma gelip “Burada hep birlikte çalışıyoruz, atölyeyi de hep birlikte temizleyeceğiz, bir daha kendi başına temizliğe başlama,” dedi. Şimdi, ben temizliğe başladığımda, çalışma arkadaşlarım da hemen peşimden geliyor. Yani sadece atölyede aynı aletleri kullanmak konusunda değil, her türlü işte eşit olmamız gerektiğini de Borusan’da öğrendik. Borusan bizde bu bilinci oluşturdu ama daha öğrenecek ve değiştirecek çok şeyimiz olduğunu da biliyorum. Çünkü hepimiz, kadınlığın ve erkeklığın ne olduğuna ya da olması gerektiğine dair bir sürü bilgi ile büyüyoruz.

Eşit ve Değerli Olduğumu Bilmek

Ben, geçmiş hayatımda çok fazla değer görmedim. Çocukluğum, erkek kardeşimin gölgesinde geçti. Ona sunulan imkânlar bana verilmedi, hep ikincil konumdaydım. Çocukluğuma dair bir an var ki hiç aklımdan çıkmıyor, ama bununla ancak kırk yaşına geldiğimde hesaplaşabildim. Bir gün babam erkek kardeşime takım elbise almış, bisiklet almış, ellerinde poşetlerle ikisi birlikte eve doğru geliyordu. Bana da elbise almış olduğunu düşünerek hevesle poşeti babamın elinden almıştım. Poşeti açtığımda yaşadığım hayal kırıklığını hiç unutamadım. Poşette, kardeşime aldığı ikinci takım elbise vardı. Ne zaman bu anı düşünsem canlı bir şekilde gözümün önüne gelir ama babamın o gün, bunu neden yaptığını, benim bir çocuk olarak tam olarak ne hissettiğimi anlamam yıllarımı aldı; tüm bunların adının ayrımcılık olduğunu ancak kırk yaşında anladım. Babam, elbette beni de seviyordu ama soyunu devam ettirecek kişi olarak erkek kardeşimi görüyordu ve ona daha çok değer veriyordu. Ne yaparsam yapayım erkek kardeşim kadar değerli olmadığımı o zamanki çocuk aklımla da biliyordum, bunu hissediyordum, ama sadece kız çocuğu olduğum için daha az değerli olduğumu dürüstçe kendime söyleyebilmem yıllarımı aldı. Çocukken de değerli olduğumu biliyordum, şimdi de biliyorum, ama hak ettiğim değeri alabilmek için hep savaşmak durumunda kaldım. Bugün, istiyorum ki, başta çocuklar olmak üzere, hiç kimse hakkettiği değeri alabilmek için bu kadar savaşmak zorunda kalmasın.

Bugün ben, babamın bana yaşattığını, çocuklarıma yaşatmamak için elimden geleni yapıyorum. Kız ya da oğlan çocuğu olduklarının önemli olmadığını ve her birinin ayrı ayrı değerli olduğunu ve hayattaki tercihlerine her zaman saygı duyduğumu onlara hissettirmek için sürekli çabalıyorum. Kendi hayatlarıyla ilgili aldıkları her kararda, her zaman ne düşündüklerini önemsiyorum. Ben sadece aldıkları kararlarda arkalarında oluyorum. Odalarının ne renk olacağını da üniversitede hangi bölümü okuyacaklarına da kendileri karar veriyor. Kızımın odasını pembe oğlumunkini mavi



yapmadım ya da fizyoterapist olmak isteyen kızıma “Kız çocuğu için en uygun meslek öğretmenliktir,” demedim. Çocukları cinsiyetlerine göre bir kalıba sokmak bana çok acımasız geliyor. Onları sadece cinsiyetlerine göre değerlendirdiğimizde neler yapabileceklerini bize göstermelerine izin vermiyoruz; kızlar böyle erkekler şöyle davranmalı sözleri ile tüm potansiyellerini öldürüyoruz. Bununla ilgili çok hoşuma giden ve etkilendiğim bir karikatür görmüştüm: Karikatürde, çocuklar sıralarında oturmuş hayal kuruyor, hayalleri de bulut şeklinde tepelerinde duruyordu. Sonra, öğretmenleri gelip bulutların hepsini kare yapıyor. Bizim, çocuklarımızın hayallerine cinsiyetlerine göre köşeler eklememiz değil; onları özgür bırakmamız, kendileri olabilmelerine izin vermemiz ve bir şeyleri başarma heveslerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmamız gerekiyor.

Bu konuyla ilgili, 9 yaşındaki küçük kızımınla ilgili hoş bir anımı da paylaşmak isterim. Kendisi, biraz yaramaz, sürekli erkek çocuklarıyla kavga edip eve yara bere içinde geliyor (Gülüyor). Bir gün yine kavga etmiş, öğretmeni de konuşmak için beni okula çağırdı. Kızımdan olukça dertli olan öğretmeni dedi ki “Hanım hanımcık oturması lazım, diğer kızların başına böyle şeyler gelmiyor.” Ben de buna karşılık “Benim kızım hanım hanım oturmasın. Yerinde durmasın, savaşınsın ki hayatta kendi ayakları üzerinde durmayı öğrensin,” dedim. Tabii ki verdiğim yanıt, hocanın hiç hoşuna gitmedi. Kızımın hocasına bu şekilde yanıt vermem gerektiğini, Borusan’da öğrendim. Kendi kapasitemin, gücümün farkına burada vardım. İnsan bir alanda başardıkça, başka alanlarda da sözünü sakınmadan söyleyebiliyor, çünkü hepsi aslında kendi değerimizin farkında olmakla ilgili.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Benim için toplumsal cinsiyet eşitliği, öncelikle karşıdakini insan olarak görmektir. Kadın olmak erkek olmak bizim ne olduğumuzu belirlemez. Cinsiyetlerimiz de; zengin olmak, fakir olmak, mühendis olmak vs. gibi vasıflarımızdan sadece biri. Yaşadığımız bu dünyada hepimizin değer görmeye, iyiliğe, saygıya, sevgiye ihtiyacı var. Geri kalan her şey teferruat. Nefes alıyoruz ya, bunun kıymetini bilmek gerekir. Yaşıyorsak, düzeltmeyeceğimiz hiçbir şey yok. Ama nefes bittikten sonra, işte o zaman çare de biter.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Borusan denildiğinde aklıma gelen ilk kelime değer oluyor. Burada çalışıyor olduğum için hissettiğim en baskın duygu; insan olduğum için değer gördüğüm ve eşitliği hakkettiğim oldu: Fırsatlarda, ücrette, eğitimde vs., her konuda gerçekten eşitiz. Ne kadar kıymetli, özel ve saygı görmeyi hakkeden biri olduğumu burada her daim hissediyorum ve bu, benim için her şeye değer.

Borusan Eşittir, sadece Borusanlıların değil onların çocuklarının da hayatlarına dokunuyor. Aldığımız eğitimlerde öğrendiklerimin ardından çocuklarıma yaklaşımım ve onlarla ilişkim de dönüştü. Borusan’da öğrendiklerim sayesinde bizim evde olan

değişimin, her Borusanlının evinde olduğunu düşünsenize, tüm bunlar ne denli büyük ve önemli bir çalışma!

İşe ilk başladığımdaki yapabilecek miyim korkusu, sonra ön yargılara karşı verilen savaş, ardından başardıkça kendime olan güvenimin artması... Tüm bu aşamalarından geçerek bugün geldiğim noktada, gururla karışık bir mutluluk hissediyorum. Bugün kendime, rahatlıkla, “Sen şimdiye kadar bunları yaptın, gerisini de yaparsın,” diyebiliyorum. Borusan’da geçirdiğim beş yılın sonunda artık çok farklı bir Muzaffer var ve o, “Ben değerliyim ve kendi kendime yeterliyim bu hayatta,” diyebiliyor.

Borusan denildiğinde aklıma gelen ilk kelime değer oluyor. Burada çalışıyor olduğum için hissettiğim en baskın duygu; insan olduğum için değer gördüğüm ve eşitliği hakkettiğim oldu: Fırsatlarda, ücrette, eğitimde vs., her konuda gerçekten eşitiz. Ne kadar kıymetli, özel ve saygı görmeyi hakkeden biri olduğumu burada her daim hissediyorum ve bu, benim için her şeye değer.

Enerjik İzler: Borusan EnBW Enerji Yuvarlak Masa; Canan Coşkun Güleç, Ece Yetişen Sun, Gülcan Taş, Hanife Serin, Demet Sekman Karabağ

Bugün kadınların da erkekler kadar iş hayatında yer aldığını ve iki yıl sonra şimdikinden daha çok yer almamaları için bir engel de bulunmadığını dikkate alırsak, niçin bizim okullarımızda da kızlarımız için ticaret bölümü bulunmasın; bizim kızlarımız mesleki eğitiminden neden mahrum kalsın?

Hayganuş Mark, Hay Gin, 1920



Ortak ve paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı

Borusan EnBW Enerji'nin, Aydın/Efeler Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile iş birliği içinde hayata geçirdiği, "Kız Öğrencilerin Enerjisi: Yeşil Yakanın Yeni Gücü" projesinin arka planını, hedeflerini, gerçekleşen ve planlanan faaliyetlerini, katılımcıları üzerindeki etkisini ve çıktılarını; Aydın/Efeler Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Yenilenebilir Enerji Teknolojileri öğretmeni Demet Sekman Karabağ, lisenin öğrencileri Gülcan Taş ve Hanif Selim ile Borusan EnBW Enerji'nin İnsan Kaynakları Müdürü Ece Yetişen Sun ve Kurumsal İletişim Müdürü Canan Coşkun Güleç ile konuştuk.

Kız Öğrencilerin Enerjisi: Yeşil Yakanın Yeni Gücü projesi nedir? Proje fikri nasıl ortaya çıktı? Projenin arka planını aktarabilir misiniz?

ECE YETİŞEN SUN Yeşil yaka yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, ekolojik imalat ve hizmetler, sürdürülebilir tasarımlar ve organik tarım gibi sektörlerde yani insanlığın mücadele ettiği iklim krizi ve çevresel tehditlerle mücadele eden sektörlerde çalışanları ifade etmektedir. "Kız Öğrencilerin Enerjisi: Yeşil Yakanın Yeni Gücü", yenilenebilir enerji sektöründe 'yeşil yaka' kadın sayısını arttırmak amacıyla, 2022'de başlattığımız meslek lisesi öğrencilerine yönelik bir projemizdir. Bu projeyi, meslek liselerindeki kız öğrencilerin yenilenebilir enerji ve elektrik bölümlerine olan ilgisini arttırmak, onları sektörde kalmaya teşvik etmek ve kariyer yolculuklarının her adımında yanlarında olmak amacıyla bilinçlendirme semineri, saha gezisi, staj ve burs imkânı, mentorluk desteği, liderlik eğitimi gibi farklı ayakları olan bütünsel bir program olarak tasarladık.

Tüm diğer sektörler gibi enerji sektörü de yetişmiş insan kaynağına erişmekte zorlanıyor. Borusan EnBW olarak bu sorunun çözümüne katkı sunmak hedefiyle bu çalışmaya başladık. Bu yola çıktığımızda, ilk önce üniversitedeki kız öğrencilere ulaşmaya karar vermiştik. Ancak, sektöre insan yetiştiren üniversite bölümlerine baktığımızda, kız öğrenci sayısının çok az olduğunu gördük ve bu bize sorunun çözümü



için bir adım daha geriye giderek lise seviyesine odaklanmamız gerektiğini gösterdi. Bu nedenle odağımızı, meslek liselerine çevirdik.

Meslek lisesi mezunu kız öğrenciler, çalışma hayatlarına hemen başlayabilecekleri gibi üniversitelerin mühendislik bölümlerine ya da meslek yüksek okullarına gidecekleri bir kariyer yolunu da seçebilirler; burada bizim için önemli olan kız öğrencilerin sektörde kalmayı istemeleri. Dolayısıyla projemizin birincil hedefi; kız öğrencileri sektör hakkında bilinçlendirmek ve sektörde kalmaları yönünde teşvik etmektir.

CANAN COŞKUN GÜLEÇ Bundan on sene önce, enerji sektöründe çalışmaya başladığım ilk zamanlarda, katıldığımız enerji konferanslarından ya da seminerlerinden bir fotoğraf çekseydiniz, sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğindeki seviyesini rahatlıkla görebilirdiniz. Kadın çalışanlar olarak erkek meslektaşlarımız arasında kaybolacak denli az sayıdaydık. Bunun yanında, bu konferansların ana konuları, geleneksel enerji kaynaklarına dayalı üretim yapan şirketlerin ihtiyaçlarına yönelikti. Yenilenebilir enerji alanında çalışanlar olarak da azınlıktaydık ve sektörün ihtiyaçlarına yönelik konular son günün, son gündem maddeleri arasında yer alırdı. Dolayısıyla, o yıllarda, yenilenebilir enerji sektöründeki kadınlar olarak sektördeki temsilimiz oldukça sınırlıydı. Bu durum, saha çalışanları açısından daha da olumsuzdu. Fakat günümüz dünyasında hem küresel hem de ulusal seviyede, sektörde yenilenebilir enerji kaynaklarının artırılmasına yönelik politikaların önem kazandığı bir dönemeçteyiz. Çünkü dünyamız, şu anda iki büyük krizi -enerji ve iklim krizini- birlikte yaşıyor ve bu iki krizin çözümünün tam odak noktasında da yenilenebilir enerji kaynakları yer alıyor. Bu nedenle tüm dünyada yenilenebilir enerji alanındaki yatırımların artması yönünde bir trend var. Bu trend nitelikli iş gücüne olan gereksinimi de beraberinde getirdi ve sektörde yeşil yetenek boşluğu (green skills gap) denilen bir açık oluştu. Biz de bu proje ile sektördeki bu açığın kapanmasına katkı sunmak istiyoruz. Elbette, önceliğimiz, yetişmiş insan



gücünü Borusan EnBW kadrolarına dahil etmektir. Ama temel hedefimizin, kadın çalışanların eşit katılımını da gözeterek, sektördeki insan kaynağı açığını kapatmak olduğunu vurgulamak isterim.

Bu programla istiyoruz ki, kız öğrencilerimiz çalışma hayatına dahil olduklarında, tıpkı bugün her gün işbaşı yaptığımızda bizim kendimize dediğimiz gibi, onlar da “Dünya için iyi bir şey yapıyorum” diyebilme şansına sahip olsunlar. İleride meslektaşımız olacak proje katılımcılarımızla, dünyadaki enerji ve iklim krizinin çözümüne birlikte katkı sunacağımız günleri iple çekiyoruz.

Projenize, Aydın/Efeler Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde başlamanızın özel bir nedeni var mı?

C. C. G. Projemizin pilot okulu olarak, Aydın/Efeler Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’ni seçmemizin nedeni, şirketimizde çalışan teknisyen arkadaşlarımızdan birinin bu okuldan mezun olması ve bizi yönlendirmesiydi. Meslek Lisesi Koçları gönüllülük programımız kapsamında yaptığımız bir etkinlik sonrasında kendisi eski okulundan söz ederken, “Keşke, bir gün orada birlikte gönüllü bir çalışma yapabilsek” demişti. Liselerle iş birliği yapmaya yönelik proje fikrimiz olgunlaşma aşamasındayken, biz de neden bu okulda olmasın, dedik. Aslında bu tip projelerdeki

teamül, şirketin tesisin olduğu ildeki bir okulu tercih etmek yönündedir. Biz Aydın’da bir tesisimiz olmamasına rağmen, bölgede başarılı uygulamalarıyla adından söz ettiren bu okulu seçtik. Aydın Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’ndeki öğretmenlerimizle kimyamız çok uydu ve projemizin pilot okulu olarak bu liseyi seçmeye karar verdik. Geldiğimiz noktada bu kararımızdan da çok memnunuz; bizim açımızdan harika bir iş birliği oldu.

Demet Hocam, proje faaliyetlerine geçmeden önce biraz okulunuzu ve alanızı anlatabilir misiniz?

DEMET SEKMAN KARABAĞ Aydın/ Efeler Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde on dalda eğitim veriyoruz. Bunlardan biri de Yenilenebilir Enerji Teknolojileri. Bu bölüm, rüzgâr ve güneş enerjisinden yararlanarak elektrik üreten enerji sektörüne insan gücü yetiştirmeyi hedeflemektedir. Türkiye’de lise seviyesi için henüz çok yeni bir bölüm, bu nedenle pek de bilinmiyor. Bu bölüm, liselerde 2013 yılında açılmaya başlandı, bizim okulumuzda da 2013 yılında açıldı. Şu anda, Türkiye genelinde, yaklaşık altmış sekiz meslek lisesinde bu bölüm mevcut; Aydın’da ise sadece bizim okulumuzda bulunuyor.

Peki, Gülcan ve Hanife, bu kadar yeni bir alanı tercih etmeye nasıl karar verdiniz? Aileniz ve çevreniz bu tercihinize nasıl bir reaksiyon verdi?

GÜLCAN TAŞ Liseye başlamadan önce, ne olacağım konusunda karar vermemiştim. Bir arkadaşım meslek lisesine gideceğini söylediğinde, ben de “Neden olmasın?” diyerek meslek lisesine gitmeye karar vermiştim. Bölümümü de bilinçli biçimde seçmemiştim. Bu kararımı, aileme söylediğimde çok şaşırdılar ve etrafımdakiler de bu tercihime pek olumlu bakmadı. Çünkü yenilenebilir enerji dendiğinde, kimsenin kafasında somut bir şey canlanmıyordu ve herkes “Bu bölümü okuyacaksın da ne olacak?” gibi sorular yöneltiyordu. Etrafımdan böyle

tepkiler aldıkça “Acaba yanlış tercih mi yaptım?” diye kendimi sorguluyordum, hatta bir ara bölümümü değiştirmeyi dahi düşündüm. Sonrasında, okulda öğrendiklerim çok hoşuma gitmeye başladı. Fakat buna rağmen, Borusan EnBW Enerji ile tanışana kadar bölümümden hâlâ emin değildim aslında. Ama projedeki ilk seminerin hemen ardından, kesin kararımı vermiştim: yenilenebilir enerji alanında çalışacaktım.

Bu programla istiyoruz ki, kız öğrencilerimiz çalışma hayatına dahil olduklarında, tıpkı bugün her gün işbaşı yaptığımızda bizim kendimize dediğimiz gibi, onlar da “Dünya için iyi bir şey yapıyorum” diyebilme şansına sahip olsunlar. İleride meslektaşımız olacak proje katılımcılarımızla, dünyadaki enerji ve iklim krizinin çözümüne birlikte katkı sunacağımız günleri iple çekiyoruz.

HANİFE SERİN Ben bu bölümü, araştırdıktan sonra tercih etmiştim. Araştırmam sonucunda, ileride iş imkânının fazla olduğu bir alan olduğunu görünce bu bölümde okumak istemişim. Seçimimden çok memnunuz. Benim ailem de benzer şekilde, bölümü bilmediklerinden, ilk başta, bu bölümde okumama karşı çıktılar. Bir de bizim köyümüzde sıcak su kaynağı bulunmuştu ve köye jeotermal enerji santrali kurulmak istenmişti. Tüm köy halkı ile birlikte ailem de bu tesisin kurulmasına karşıydı. Bu bölümü okuduktan sonra jeotermal enerji santralinde çalışacağımı düşündükleri için de bölümüme karşı çıktılar. Özellikle anneannem, bana çok sinirlendi. Ben de ona aslında gerekli filtreler takılırsa jeotermalin kötü olmadığını ve çevreye zarar vermeyeceğini anlattım. Ki dediğim gibi, bizim alanımız jeotermal değil, güneş ve rüzgâr aslında (Gülümsüyor). Ama anneannem, benim ne okuduğum sorulduğunda hâlâ “jeotermalci,” diye yanıt veriyor, ardından ben aslında ne okuduğumu anlatıyorum.

Proje kapsamında planladığınız faaliyetlerden bugüne kadar hangilerini hayata geçirebildiğinizi anlatır mısınız?

E. Y. S. Projemizin ilk adımını, farkındalık artırma aşaması olarak planlamıştık. Bunun için, pilot lisemizde bir farkındalık-bilgilendirme semineri düzenledik. Bu seminerde, sektördeki deneyimleri birinci ağızdan dinlemelerini ve ilham alabilecekleri kadın liderlerle tanışmalarını sağlayarak öğrencileri sektörde kalmaya teşvik etmeyi hedefledik.

Seminerimizin ilk bölümünde, Borusan EnBW Enerji’yi ve içinde yer aldığımız enerji sektörünü tanıttık. Bunun yanı sıra, enerji sektörünün, iklim ve enerji krizlerinin çözümündeki rolü nedir ve Türkiye’deki ve dünyada sektör ne durumda soruları üzerine birlikte düşündük. Şirketimizde farklı pozisyonlarda görev yapan arkadaşlarımız, işlerini ve işteki bir günlerini nasıl geçirdiklerini anlattılar. Bu anlatımlarla, katılımcılarımız, enerji sektöründe çalışan olmanın nasıl bir deneyim olduğunu somut örnekler üzerinden görebildiler. Böylece, hem sektörün büyük resmini çektik ve Borusan EnBW Enerji’nin bu resmin neresinde yer aldığını gösterdik hem de elektrik üretiminin yatırımdan başlayıp satışa kadar olan değer zincirini, teori ve pratik bilgileri harmanlayarak aktardık.

Bu seminerin ardından ikinci aşamada ise, seminerde konuşulanların hayattaki karşılığını görebilmeleri için İzmir’de faaliyette olan Fuatres Rüzgâr Enerji Santralimize bir saha ziyareti organize ettik.

C. C. G. Program kapsamında gerçekleştirdiğimiz bu faaliyetlerin yanında okulumuza düzenli bir altyapı desteği de sunuyoruz. Okul yönetimi ve öğretmenlerimiz, bu alandaki eğitimin daha nitelikli olabilmesi için yenilenebilir enerji laboratuvar ihtiyacından söz ettiklerinde, başta bilgisayar olmak üzere, laboratuvarın kurulması için gerekli desteği sağladık. Bu laboratuvar şu anda “Enerjik İzler Laboratuvarı” adı altında kullanımda. Her yıl yapacağımız düzenli desteklerle okulun bu tür ihtiyaçlarını karşılamaya devam etmeyi planlıyoruz.

Proje kapsamında gerçekleşen seminer ve saha ziyareti faaliyetlerini bir de programın katılımcıları tarafından duyalım, bunlar sizin için nasıl deneyimlerdi?

D. S. K. “Enerji sektöründe kadının yeri” cümlesini, hayatımda ilk kez, bu seminerde duydum. Meslek lisesinde elektronik bölümde okuduğum için öğrenciliğimden beri erkeklerin çoğunlukta olduğu bir alandayım ve eğitim hayatım boyunca (lise + üniversite) bu alanda kadın olmanın sıkıntısını çok çektim. Örneğin, lisede staj yapmamız gerekiyordu ama işyerleri, kız öğrenci olduğumuz için bizi almak istemiyordu. Bizi, bir nevi külfet gibi görüyorlardı ve erkek öğrencileri tercih ediyorlardı.

Seminerde tanıştığım kadın çalışanlar sayesinde, kadınların enerji sektöründe ne kadar ilerleyebileceklerini ve istedikleri zaman erkeklerden daha da başarılı olabileceklerini gördüm. Proje sürecinde yaptığımız toplantılarda, Borusan EnBW Enerji ekibinin üst kademesi hep kadındı, erkekler ise genellikle teknikerdi. Bu resmi gördüğümde kız öğrencilerime, “Görüyor musunuz, sizler de bu kadınlar gibi olabilirsiniz” diyebilirdim. Borusan EnBW Enerji, bana, kız öğrencilerime bu cümleyi kurabilme, onlara umut aşılama imkânı verdi.

G. T. Seminerde anlatılanların çoğunu, ilk başta hiç anlamadık, bilmediğimiz çok fazla terim duymuştuk. Hatta, “Bu terimleri daha sonra sorarlar mı, not mu alsam acaba?”, diye düşünmüştüm panikle. Sonra, neyi bilip bilmediğimi bir kenara bırakıp mesleklerini anlatan kişilere odaklanmıştım ve “Acaba ben bu mesleklerden hangisini yapmak isterim?” diye düşünmeye başlamıştım. Ardından, “Bu işler çok zor, yapabilir miyim acaba?” diye düşünmüştüm. Ama saha gezisi yaptığımızda her şey kafamda oturdu çünkü seminerde anlatılanların tamamını canlı bir şekilde görebildim. Seminerde bizlerle çalışma deneyimlerini paylaşan kişiler, saha ziyaretine de geldiler ve “Size bunları anlatmıştık, gelin şimdi bir de gösterelim,” diyerek her şeyi tek tek anlattılar. Sadece terimleri duyduğumuzda çok karışık gelen bilgiler, aletler gösterilerek anlatıldığında, hiçbirimize o kadar da zor ve anlaşılmaz gelmedi. Bu yüzden, saha ziyaretinde hepimiz rahatlamıştık hem öğrendiklerimizden hem de hayatımızda ilk kez rüzgâr santrali görmüş olmaktan dolayı çok mutlu olmuştuk.

Seminerin ve saha gezisinin ufukumuzu genişlettiğini söyleyebilirim. Seminerde hangi meslekleri tercih edebileceğimizi, saha gezisinde ise hangi şartlar altında çalışabileceğimizi gördük; bunlar da sektördeki geleceğimizi görebilmemizi sağladı. Bu lisede okumaya başladığımda geleceğe dair hiçbir planım yoktu. Borusan EnBW Enerji bana bu hayat planını verdi, kendimi enerji sektöründe çalışırken hayal edebilmemi sağladı.

Bir kadının bir parıltısı vardır ya, size de geçer, ben o seminerde bunu gördüm. O kadınları mesleklerini anlatırken gördüğümde, “Orada ben de olabilirim, çok da harika olmaz mı?” diye kendi kendime düşünebildim ve bu yolda yürümeye devam etmeye karar verdim.

H. S. Hem seminerde hem de saha gezisinde, bilmediğimiz çok fazla şey öğrendik ama özellikle geziden hepimiz çok etkilendik. Ben de aynı şekilde, kadınların ön planda olduğu bir şirket olduğunu gördüğümde, “Ben de bu şekilde yetkinlik kazanıp üst seviyelere çıkabilir miyim?” diye kendi kendime düşündüm.

D. S. K. Seminerde ve gezide kendimi öğrencilerimin yerine koyduğumda, ne kadar



Ece Hanım, katılımcıların aktarımlarına göre, projeniz, ilk kademedeki hedefine ulaşmış gibi görünüyor; üstelik sadece öğrencileri değil öğretmenleri de sektörde kalmaya ikna etmişsiniz (Gülümsüyor). Projenin ilk kademesinin çıktıklarına, Borusan EnBW Enerji tarafından baktığınızda nasıl değerlendirirsiniz?

E. Y. S. Evet, sektörde kalmaya motive etmişiz gibi görünüyor. Ne mutlu ki bize, yenilenebilir enerji sektörünün amacını ve önemini anlatabilmeyi başarmışız. Programın başında, katılımcılarımıza, “Programdan ne bekliyorsunuz, sektörde çalışmak istiyor musunuz?” sorularını yöneltmiştik. Programın başında ve sonunda verilen yanıtlar arasındaki farklılık, o zaman da bizi çok mutlu etmişti. Katılımcıların, program sonunda verdikleri yanıtlarda, sektörde kalma eğilimleri yüksek çıkmıştı. Bunu, bugünkü sohbetimizde de görüyor olmak bizim için çok kıymetli ve bundan sonraki süreçte de bu heveslerini hep taze tutacak şekilde onları desteklemeye devam edeceğiz.

Peki, Borusan EnBW Enerji olarak bu proje kapsamında önümüzdeki dönemdeki planlarınız neler?

E. Y. S. Önümüzdeki dönemde, programımızın ikinci fazıyla devam etmeyi hedefliyoruz. Bu fazda; mentorluk süreci, kişisel liderlik ve farkındalık eğitimleri, kaygı ve stres yönetimi, motivasyon çalışmaları, üniversite tercih rehberliği gibi farklı modüllerle arkadaşlarımızın kişisel gelişimlerini de destekleyerek iş hayatına hazırlamayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, dokuzuncu sınıftan itibaren, öğrencilere hem sektördeki deneyimleri aktaracağız hem de merak ettikleri her konuda onlara rehberlik edeceğiz. Mentorluk programındaki danışmanlarımız ise programın geliştirilmesindeki çözüm ortaklarımız, Turkish Win aracılığıyla tanıştığımız Evolve ve Rezonans şirketleridir. Bugüne değin meslek liseleri ile birçok projeyi hayata geçirmiş olan Evolve ve Rezonans, sınıf seviyeleri arasındaki farklılıkları da dikkate alan bütünsel bir program hazırlamamıza destek oldular. Şirkette farklı rollerde çalışan yöneticilerimiz, bu program için özel olarak

tasarlanacak mentorluk eğitimini alacak, ardından grup mentorluk çalışmalarıyla, öğrencilerimize deneyimlerini aktaracak, onlara rehberlik edecekler.

Mentorluk programının yanında, dört yıl boyunca hem mesleki hem de kişisel gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla, farklı konularda eğitim alacakları bir liderlik programı da dizayn ettik. Ayrıca, on ikinci sınıflara yönelik üniversite tercih rehberi modülü hazırlıyoruz. Bu modülde, yenilenebilir enerji sektörüne uygun üniversiteler ve bölümler hakkında bilgilendirmelerin yanında sınav kaygısı ve stresiyle baş etme yöntemleri ile motivasyon ve odaklanma teknikleri de yer alacak.

Pilot uygulamayla başladığımız bu projemizi yaygınlaştırmayı istiyoruz. Pilot uygulamadan aldığımız geri dönüşler doğrultusunda faaliyetlerimizi gözden geçirerek yolumuza devam etmeyi hedefliyoruz. Aldığımız ilk geri bildirimler doğrultusunda yeni dönemin planlamasını yapmaya başladık bile. Örneğin, farkındalık-bilgilendirme eğitimindeki teknik ifadeleri biraz sadeleştireceğiz. Şu anda ikinci bir okulla protokol imzalamaya başlamışız. İlerleyen süreçte, bu şekilde iş birliği yaptığımız okulların sayısını arttırmayı planlıyoruz. Okulları seçerken tesislerimizin olduğu ya da yakın olduğu il ve ilçelerde yer almalarına dikkat edeceğiz ki ileride bu liselerden mezun olanlara, tesislerimizde çalışma imkânı da sunabilelim.

C. C. G. Ece'nin de anlattığı gibi, öğrenci arkadaşlarımızın bu uzun yolculuklarında, dokuzuncu sınıftan itibaren yanlarında olmaya devam etmek istiyoruz. Bu proje sayesinde bulduğumuz kız öğrencilerle çıktığımız bu yolda hem onların hayatlarında hem de onlarla birlikte yapacağımız çalışmalarla sektörde "enerjik izler" bırakmak istiyoruz.

Bu proje sayesinde bulduğumuz kız öğrencilerle çıktığımız bu yolda hem onların hayatlarında hem de onlarla birlikte yapacağımız çalışmalarla sektörde "enerjik izler" bırakmak istiyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Sizce toplumsal cinsiyet eşitliği nedir desem, nasıl tanımlarsınız?

D. S. K. Toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde erkeklerin ve kadınların ayrıştırılmadan her işi birlikte yapılabilmesini anlıyorum. Bu nedenle, kadınların hayatın her alanında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olması ve eşit koşullar altında çalışabilmesi gerekir ki eşit olabilelim.

G. T. Bence toplumsal cinsiyet eşitliği, bir sınıfta, herhangi bir iş için kızlar yapamaz, erkekler yapabilir, ya da tersini demeden, "Hanginiz bunu yapmak ister?" sorusunun sorulmasıdır. İnsanları niteliklerine göre değil de cinsiyetlerine göre değerlendirdiğimizde onları nesneleştiriyoruz, yani, o kişinin kim olduğunu, neyi yapıp yapamayacağını görmeyerek, cinsiyetine göre, kendi kafamızdan, onunla ilgili hükümler veriyoruz. Oysa her birimiz, cinsiyetlerinden ibaret olmayan, akli ve iradesi olan insanlarız.

H. S. Benim için toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin yaptıkları işler arasında değer farkının olmaması ve her iki gruba da eşit fırsatların sunulmasıdır. Ama toplumda, ne yazık ki, erkeklerin yaptıkları işler hep daha değerli ve daha zoruş gibi yansıtılıyor. Oysa "kadın işleri"nin çoğu daha fazla incelik ve dikkat gerektiren işler ve çoğu erkek de bunları yapamıyor, ama nedense bu tür işler daha değersiz görülüyor.

E. Y. S. Biz toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir dünya hayal ediyoruz. Her

birimizin insan olarak cinsiyetlerimizden bağımsız güçlü ve zayıf yönleri var; eşitlik ise tüm bu farklılıkların ahenk içinde birlikte yol alabilmesi demektir. Fakat olması gereken bu ahenk, ne yazık ki çocuklar daha anne karnındayken cinsiyetlerine atanan özelliklerle bozuluyor ve eşitsizliğin temelleri atılıyor. Sonrasında, "çocuğa bakmak kadının işidir" ya da "erkekler ağlamaz" gibi sözlerle bu eşitsizlikler "doğallaşarak" hayatın her yerine sirayet ediyor. Biz de Borusan Grubu'nda ve şirketimizde, bu "doğallaşmış" eşitsizlikleri tersine çevirecek, insanların cinsiyetlerinden bağımsız yaptıkları işlerle değerlendirildiği bir çalışma ortamını sağlamak üzere çalışıyoruz. Elbette, bunun sadece Borusan'da yapacağımız çalışmalarla düzelmeyeceğini biliyoruz, çünkü tüm toplumsal katmanlara işlemiş bir olgudan söz ediyoruz ama biz kendi alanımızı değiştirmeyi sorumluluğumuz addederek buna bir yerden başlamış olmayı kıymetli buluyoruz.

C. C. G. Bence, toplumsal cinsiyet eşitliği, her bireyin eşit haklara sahip olması ve cinsiyetinden bağımsız şekilde "insan" olarak değerlendirilmesidir. Doğuştan getirdiğimiz farklılıklarımızı kabul ederek, bu farklılıkların hayatın renkleri olduğunu ve her bir rengin farklı bir değer yaratma gücü olduğunu görebilmektir.

Kız Öğrencilerin Enerjisi: Yeşil Yakanın Yeni Gücü Benim İçin...

Bu proje sizin için ne ifade ediyor, desem, ne dersiniz?

E. Y. S. "Kız Öğrencilerin Enerjisi: Yeşil Yakanın Yeni Gücü", öğretmenimizin ifade ettiği gibi, gerçekten samimiyetle ve büyük bir heyecanla başladığımız bir proje. Yani yapılması gereken bir iş gibi gördüğümüz için değil de, hem kız öğrencilere "Orada ben de olabilirim" in hayalini kurdurabilmeyi hem de hayallerine ulaşmaları için onlara destek olmayı sorumluluğumuz addettiğimiz için bu yola çıktık. Ülkemiz ve dünya adına anlamlı bir iş yapmanın heyecanını ve gururunu, ileride meslektaşımız olarak görmeyi umduğumuz, Gülşah ve Hanife gibi arkadaşlarımızla paylaştığımız için de çok mutluyuz.

D. S. K. Bu projenin bizim için iki farkı boyutta anlamı var. Birincisi, Borusan EnBW Enerji, okulumuza verdiği altyapı desteği ile öğrenme ortamımıza ve eğitimimizin niteliğine çok büyük bir katkıda bulundu. İkincisi, sunduğu farkındalık, saha gezileri, mentorluk, burs ve staj imkânlarıyla, kariyer yolcularının çok başında olan öğrencilerimizin hayatında şimdiden önemli bir fark yarattı ki ben bir yirmi yıl sonra onların nerelerde olabileceklerini düşündüğümde, onlarla şimdiden gurur duyuyorum. Ayrıca daha önce de ifade ettiğim gibi, bu projenin benim dahi hayat planlarımı değiştiren bir etkisi oldu.

Bugüne kadar, teknik alanlarda hep erkekler, kadınlardan bir adım öndeydi ama şu anda, biz kendimizi, onlardan bir adım daha önde hissediyoruz.

G. T. Bu projenin benim için ne ifade ettiğini, kısaca, "geleceğime yatırım", olarak tanımlayabilirim. Acaba hangi bölümü okusam, ne iş yapacağım soruları ile uğraşırken, şimdi elektrik elektronik mühendisi olup yenilenebilir enerji sektöründe çalışmak gibi bir gelecek hedefim var. Bunun için Borusan EnBW Enerji'ye ne kadar teşekkür etsem az.

H. S. Daha önce de söylediğim gibi bölümümü bilerek ve isteyerek tercih etmiştim ama bu proje bana da geleceğime dair umut verdi. Çünkü staj imkânı sunmaları ve bizi istihdam etmek istemeleri beni çok heveslendirdi. Dolayısıyla, şu anda okuduğum bölümden dolayı daha da mutluyum.

C. C. G. Bu proje, bize kız öğrencilerimizin eğitim hayatlarına ve kariyerlerine kendi deneyimlerimizden faydalanarak ışık tutabilme ve onların hayallerine ulaşmasına destek olabilme fırsatı veriyor. Bunun da ötesinde projemiz, ülkemizde ve dünyada enerjinin yeşil dönüşümünü sağlarken, artan yatırımlarla istihdam olanakları giderek artacak yenilenebilir enerji sektörüne kadınlara fırsat eşitliği sağlama açısından öncü bir sektör olabilme amacına da güçlü bir destek veriyor. Yeni meslektaşlarımızla birlikte omuz omuza çalışmak için sabırsızlanıyorum.

“Bu İşin Piriymişiz...”: Gözde Yıldırım / Borçelik

Herkes yapamazsın deyince sen de inaniyorsun. Edebiyatta da böyle olmuş; ta ki bir sürü kadın bunları dinlemekten usanıp, kadınlar roman falan yazamaz diye tutturan erkekleri artık yerin dibine batıracak denli büyük romanlar yazana dek.

Ursula Le Guin, Her Yerden Çok Uzakta



İşe alım süreçlerinde
fırsat eşitliği

Ben, Gözde. Otuz üç yaşındayım. 2018 yılına kadar hizmet sektöründe farklı firmalarda çalıştım. 2018'den itibaren de Borçelik'te vinç operatörü olarak çalışıyorum. İş ilanına başvururken, hatta işe kabul edildikten sonra da aslında tam olarak ne iş yapacağımı bilmiyordum. Daha önce hiç kadın vinç operatörü görmemiştim ama kendi kendime “Neden olmasın ki?” dedim ve Borusan da köklü bir şirket olduğu için ilanı görür görmez başvurudum. Borusan'daki hikâyem böyle başladı...

Keyfi Zorluğunda

Borçelik'te “Kadına Güç İş Yok” projesi kapsamında işe alınan ilk kadın vinç operatörlerinden biriydim. Erkek egemen ağır sanayi alanlarında kadınların istihdamını hedefleyen “Kadına Güç İş Yok” projesiyle yirmi altı kadının farklı işlerde istihdam edilmesi sağlandı. Bunların onu ise vinç operatörüydü. Vinç operatörleri olarak çalışmaya başlamadan önce iki ay teorik, bir ay pratik olmak üzere, üç ay eğitim aldık. Vinç operatörünün işi; yükleme ve boşaltma yapmaktır. Yani bir hattı hem doyuruyoruz hem acıktırıyoruz diyebilirim; yaptığımız işi biraz böyle tarif ediyorum (Gülümsüyor). Böyle dediğimizde, karmaşık ya da zor olmayan bir iş gibi gelebilir size, ama aslında oldukça kompleks bir iştir. En önemli özelliklerinden birinin, çok dikkat gerektirmesi olduğunu söyleyebilirim. Riski yüksektir ve hata payı çok düşüktür; yapacağınız en ufak bir yanlış, insanların hayatına mal olacak bir iş kazasına neden olabilir. Dikkatli olmanızın yanı sıra iletişiminizin de çok iyi olması gerekir, çünkü bu, tam bir ekip işidir. Yanınızdaki vinç operatörüyle ve aşağıda görevli operatörlerin tamamıyla sürekli irtibat halinde olmanız ve birbirinizin dediği en ufak bir sözcüğü dahi kaçırmamanız, yani iş akışını büyük bir konsantrasyonla takip etmeniz gerekir. Bunun dışında, yaptığımız işin fiziksel zorlukları da var. Yaklaşık otuz beş ton yük taşıyorsunuz ve bunu yaparken de sarsılıyorsunuz. Bedeninizin o vibrasyon haline alışması da zaman alıyor. İşe ilk başladığım zamanlarda, eve gittiğimde hâlâ sallandığımı hissedirdim (Gülüyor).



Böyle bir işi yapabilir miyim, diye çok düşünmüştüm ama Borusan'ın bana verdiği bu fırsat sayesinde gördüm ki yapıyormuş. Vinç operatörü olmak, bizim toplumumuzda kadınların hayal ettiği ve yapabileceğini düşündüğü mesleklerden biri değil. Nasıl bir iş olduğunu dahi bilmediğim vinç operatörlüğünün tam bana göre bir iş olduğunu çalışmaya başlayınca gördüm. Riskli ve stresli bir iş, ama keyifli de. Keyfi ise stresinde aslında, çünkü tamamladığım her işte, tehlikeleri saf dışı bırakarak başardığımı hissediyorum. Bu yüzden, vinç operatörü olmak zor, ama gururlandırıcı bir iş bence. Şu anda işimi çok iyi yaptığımı düşündüğüm için de ayrıca mutluyum.

Varlığımız, Değişimin Lokomotifi

Fabrikaya ilk geldiğim gün, oldukça endişeliydim. Hayatımda ilk kez bir fabrikada çalışacaktım ve üç ay öncesine kadar ne olduğunu dahi bilmediğim bir işi yapacaktım; ayrıca erkeklerin çoğunlukta olduğu bir fabrikada ilk kadın vinç operatörlerinden biri olacaktım. Nitekim, eğitimlerin ardından fabrikada çalışmaya başladığımızda hepimiz esas zorlu aşamaya geçtiğimizi gördük.

Yöneticilerimiz işe başlamamıza hazırды ve bizi çok sıcak bir şekilde karşıladılar; sonrasında da bize hep eşit davrandılar. Fakat, aynı şeyi çalışma arkadaşlarımız için

söyleyemeyeceğim. En başından itibaren çoğu bizi destekleyenler olduğu gibi aralarında ön yargıyla yaklaşanlar da oldu. Fakat, çalışma arkadaşlarımızın bize karşı olan ön yargıları, varlığımıza alıştıkça zaman içinde azaldı ve sonunda yok oldu. Şu anda bize çok güveniyorlar ve işimizde çok iyi olduğumuzu söylüyorlar. Hatta bizimle çalışmayı daha çok istiyorlar (Gülümsüyor). Yani bize karşı olan tüm ön yargıları, işimizi iyi yaparak kırdık, diyebilirim.

Bildiğim kadarıyla, bilimsel olarak da kadınların eli bu işe daha yatkınmış. Çünkü operatörlük çok küçük hareketler yapmanız gereken incelikli bir iştir. Yani erkeklere başarısız demek istemiyorum ama, kadınlar olarak bizim bu işte daha başarılı olduğumuzu düşünüyorum; bu işin piriymişiz diyebilirim (Gülüyor). Erkek çalışma arkadaşlarımız arasında da bu şekilde düşünenler var; aralarında “siz bizden daha başarılısınız,” diyenler de oldu. Bizim gruptaki operatörlere “usta”, deniyor ama bana sorarsanız bu işin ustası yok; her zaman dikkatli olmanız ve her yeri kollamanız gerekiyor. Ama tabii ki tecrübe kazanıyorsunuz.

İlk gruptaki kadın vinç operatörleri olarak kendimizi kabul ettirmek için gerçekten zor zamanlar yaşadık. Ama ne güzel ki, bizden sonra gelen arkadaşlar bu zorlukları yaşamadılar. Hepsi, “Hoş geldiniz, hayırlı olsun,” sözleriyle sıcak bir şekilde karşılandı. Çünkü artık herkes, kadınların fabrikadaki varlığına alıştı ve bu işi daha iyi yapabildiklerini de gördü.

Yol Arkadaşlığı

Borçelik, kadınlara vinç operatörü olma fırsatı vermeye devam ediyor. Bizden sonra da bir grup kadın daha işbaşı yaptı ve yenilerini almak için de iş ilanlarımız yayında. Anlayacağınız bayağı popüler olduk (Gülüyor). Şu anda on dört kadın vinç operatörüyüz. Fakat bence bu sayı yeterli değil, daha da çoğalmalıyız. Ne şanslıyız ki



şirketimiz de bu konuda bizimle aynı fikirde. Sadece vinç operatörlerinin değil genel olarak kadın çalışan sayısını arttırmak için bir sürü çalışma yürütüyor.

Yeni kadın arkadaşlarımız geldiği zaman, ilk gruptakiler olarak çok sevinmiştik. Burada "azınlık" olduğumuz için kadınlar olarak ister istemez birbirimize yakınlık hissediyoruz. Elimizden geldiği kadar yeni arkadaşlarımıza destek olduk. Edindiğimiz tecrübeyi ve bilgiyi ihtiyaç duydukları her anda seve seve paylaştık. İşin teknik kısmı dışında da canları bir şeye sıkıldığında hemen dertleştik ve birlikte çözüm bulmaya çalıştık. Ben, kadın dayanışmasını çok önemsiyorum. Vinç operatörü olan kadın arkadaşlarıma, özellikle de ilk birlikte çalışmaya başladıklarıma, "yol arkadaşlarım," diyorum. Bu yola birlikte çıktık, anlattığım tüm zorlukları dayanışma içinde birlikte aştık. Birbirimize destek olmasaydık, yaşadıklarımız hepimize çok daha zor gelirdi.

Hepimiz, daha da fazla kadın vinç operatörü olmalı, diyoruz. Bu işi duyup da yapamayacağını düşünen varsa, korkmasın, gerçekten istedikten sonra hiç zor değil. Ben de yapabileceğimi burada anladım. Yaptıkça, tecrübe ettikçe, insanın kendine olan güveni de artıyor. Sadece, serinkanlı olup işi yapabileceğinize olan inancınızı yitirmemeniz gerekiyor.

Hiçbir işin cinsiyeti, dini, rengi vs. olmadığını düşünüyorum. Bunu kendi çalışma tecrübem üzerinden de çok daha iyi anladım. Bu işe başladığımda şaşırın çok oldu, esasında ben bile şaşırıdım kendime. Şu anda da mesleğimi söylediğimde insanlar genellikle çok şaşırıyor ve ilginç buluyorlar; sonra da işim hakkında bir sürü soru soruyorlar. İnsanların bu ilgisini görmek beni gururlandırıyor. Bu nedenle tüm

kadınlara, hangi işte mutlu olabileceklerini düşünüyorlarsa, kadın işi erkek işi denildiğine bakmadan, istedikleri işi seçmelerini öneririm. Biz kadınlar istediğimiz her şeyi yapabilecek güçteyiz. Hayal etmemiz ve gücümüzün farkında olmamız yeterli.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Bence toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek ayrımı olmadan, herkesin aynı ortamda omuz omuza vererek eşit koşullarda çalışabilmesidir.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularında çalışmalar yapan bir şirkette çalıştığım için çok mutlu ve gururluyum. Borusan, tüm kadınlara, istediğiniz mesleği yapabilirsiniz, önünüze konulan engelleri kaldırmak için çalışıyorum, diyor. Çalıştığınız şirketin tüm kadınlara bunları söylemesi o kadar önemli ki, çünkü bu sayede kadın olduğum için Borusan'da ayrımcılığa maruz kalmayacağımı ve Borusan'ın her konuda arkamda olduğunu biliyorum ve tüm bunlar bana inanılmaz bir güç veriyor.

Ben, kadın dayanışmasını çok önemsiyorum. Vinç operatörü olan kadın arkadaşlarıma, özellikle de ilk birlikte çalışmaya başladıklarıma, "yol arkadaşlarım," diyorum. Bu yola birlikte çıktık, anlattığım tüm zorlukları dayanışma içinde birlikte aştık. Birbirimize destek olmasaydık, yaşadıklarımız hepimize çok daha zor gelirdi.

“Yapılmayacak İş Değil!”: Gökçe Gökdeniz Aka / Borusan Limanı

Yüreğimden aklıma çılgınca bir dilek yükseldi ve kaba bir kahkahaya neden olacaksa bile onu bastırmaya niyetim yok: Toplumda cinsiyet farkının ortadan kalktığını -cinslere özgü davranışı aşkın uyandırması dışında- görmeyi içtenlikle istiyorum.

Mary Wollstonecraft, Kadın Haklarının Gerekçelenirilmesi, 1792



İşe alım süreçlerinde
fırsat eşitliği

Ben Gökçe, 1992 doğumluyum. Doğma büyüme Gemlikliyim. 2014 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi örgün öğrenim İktisat Bölümü'nden mezun oldum. Mezun olduktan sonra, dört yıl özel otoyolda gişe operatörlüğü olmak üzere toplamda beş yıl hizmet sektöründe çalıştım. Beş ay önce de Borusan Liman'da, Ro-Ro operasyon bölümünde şoför (driver) pozisyonunda işe başladım.

Ro-Ro operasyon birimi, gemiler aracılığıyla araç taşımacılığının yapılmasını sağlıyor. Benim şoför olarak iş tanımım ise, tırlardan indirilen araçları limandaki stok alanımıza istiflemek.

Borusan Limanı (Liman) doğduğumdan beri biliyorum, ama Liman'da hep erkekleri gördüğümden bir gün Liman'da çalışacağımı hiç düşünmemiştim. Liman'da beyaz yakalı kadın çalışan eskiden beri hep vardı ama mavi yakalı çalışan yoktu. Son on yıldır, az sayıda da olsa, mavi yakalı kadın çalışanları da görmeye başladık ve ne mutlu bana ki, ben de onlardan biriyim.

Çocukluğumdan beri arabalara meraklıyım. On sekiz yaşına girer girmez ehliyetimi de almıştım ama doğrusu, Borusan'ın, iş ilanını görene kadar şoförlük yapacağım bir işte çalışacağımı düşünmemiştim. Çünkü, bildiğiniz gibi, şirketlerdeki şoförler genelde erkektir. Borusan'ın özellikle kadın şoför almak istemesine hem şaşırmış hem de çok sevinmişim. Çünkü kadınlara bu şekilde fırsat veren bir yerde çalışmanın kariyerim açısından büyük bir fırsat olacağını düşünmüş ve ilana hevesle başvurmuşum. Sanırım, ne kadar hevesli olduğum iş görüşmesinde de fark edildi ki beni işe aldılar (Gülümsüyor).

Ön Yargılarla Karşılaşma

İş yaşamında kadınla erkeğin eşit olması gerektiği artık herkes tarafından kabul ediliyor ama bence, kadın işi erkek işi ayrımı hâlâ zihinlerimizde duruyor. Bu işe başvurduğumda aslında tam ne yapacağımı bilmiyordum ve bu nedenle biraz da



tedirgindim. İş görüşmesinde, “Bu departmanda tek kadın olacaksın, bu seni rahatsız eder mi, ailen bu konuda ne düşünür?” gibi sorular sormuşlardı. Ben de “Yapabilirim, bu işi seveceğimi düşünüyorum,” şeklinde yanıt vermişim. Sonra, “Biz senin bu işi yapabileceğine inanıyoruz ama sen yapabileceğin konusunda kendine güveniyor musun, emin misin,” diye tekrar sordular. Bunun üzerine, içimden “Allah Allah ne kadar zor olabilir ki?” diye düşünmüştüm. Sanırım, kısa süre içinde işten ayrılacağımı düşündüklerinden, işi isteyip istemediğimden tam emin olmak istiyorlardı. Sonunda, yapabileceğime ikna oldular ve beni işe aldılar (Gülümsüyor).

Çalışmaya başladığımda, iş arkadaşlarım beni çok sıcak karşıladı ve hep yardımcı oldular. Örneğin ilk başlarda, arabaları birbirine çok yakın park etmemiz gerektiği için, park ederken bir yere çarpmaktan çok korkuyordum. Ama arkadaşlarım, korkumu yenmem için çok yardımcı oldular. Onların da desteğiyle artık arabaları rahatlıkla park edebiliyorum.

Çalışma arkadaşlarım bir yandan bu kadar destekleyici iken, diğer yandan, belki de farkında olmayarak, bana karşı ön yargılı davrandılar. Örneğin bazıları, şoförlüğü hâlâ erkek işi olarak gördüğünden, araba kullanmayı nereden öğrendiğimi, şaşkınlıkla karışık bir merakla sormuştu. Ya da “Şimdi iyi ama bunun daha kışı var, bakalım o zaman ne yapacaksın, ne kadar süre dayanacaksın?” diyenler oldu. Bizim işimiz sahada olduğundan hava şartlarına göre çalışma koşullarımız da zorlaşabiliyor. Yaradılış gereği kendilerinin daha dayanıklı olduğunu düşünüyor olabilirler, bunu bilemiyorum, ama her böyle dediklerinde ben de içimden şöyle düşündüm: “Ne olabilir ki, her şeyin bulunur bir çaresi, üşürsem daha sıkı giyinirim.” Henüz daha kışı görmedim ama yapılmayacak iş değil! Pekâlâ, kadın da erkek de yapabilir bu işi.

“Gelecekte Umuduyum”

Kadınların, istedikleri her işi yaptığını görmek hepimize güç ve umut veriyor. Bir gün, televizyonda, kadın bir tır şoförünün röportajını izlemiştim: “Tırları seviyorum, yolda olmayı seviyorum; bu, hep erkek işi olarak görülüyor ama ben de yapabilirim, dedim, ehliyetini aldım ve işe başladım,” diye anlatıyordu. O da, aynen, bugün benim dediklerimi, diyordu. Ben onu izlediğim zaman, yapılabilir tabii ki, niye yapılmazın, diye düşünmüştüm. Umarım, başka kadınlar da bizi gördüğünde kendilerine olan inançları artar ve “kadın işleri”yle kendilerini sınırlamayıp mesleklerini daha geniş bir iş yelpazesinden seçerler. İnsan, böyle bir işe başvururken yapabilir miyim acaba, diye tereddüt ediyor ama çalışmaya başladığında yapabildiğini görüyor ve zamanla kendine olan güveni de artırıyor.

Çok eski değil, 2010’larda, ben üniversitede okurken, erkeklerin yoğunlukta olduğu iş kollarında mavi yakalı çalışanlar arasında kadınları hiç görmezdik. Ama bugün, genç nesil, kadın vinç operatörünü ya da benim gibi Liman’da şoför olan bir kadını görebiliyor. Ben çocukken kadın şoför gördüğümde dahi şaşırırdım, oysa artık herkes bunu “normal” karşılıyor. Kadınların ve erkeklerin hangi işleri yapabileceklerine dair ön yargıların yavaş yavaş aşıldığını düşünüyorum. İnanıyorum ki, gelecekte bunları hiç konuşmayacağız; bu konuda gelecekte umutluyum.

Bugün iş yaşamıma baktığımda, erkek işi denilen bir işte çalışmayı başardığım için kendimle gurur duyuyorum.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Benim için toplumsal cinsiyet eşitliği; kadınla erkeğin iş yaşamında ve hayatta her anlamda eşit olması, kadın ya da erkek olduğu için ayrımcılık yapılmamasıdır.



Yaradılış gereği kendilerinin daha dayanıklı olduğunu düşünüyor olabilirler, bunu bilemiyorum, ama her böyle dediklerinde ben de içimden şöyle düşündüm: “Ne olabilir ki, her şeyin bulunur bir çaresi, üşürsem daha sıkı giyinirim.” Henüz daha kışı görmedim ama yapılmayacak iş değil! Pekâlâ, kadın da erkek de yapabilir bu işi.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Borusan Eşittir, benim için, öncelikle, kendimi güvende hissettiğim ve ayrımcılığa maruz kalmayacağımı bildiğim bir çalışma ortamı demek. Ama bunun yanında, kadınla erkeğin eşit olabileceğini tüm topluma gösterilmesidir. Borusan’ın, “kadın işi” olmadığı düşünülen mesleklerde bizleri istihdam etmesinin insanların ön yargılarını kıran iyi bir eğitim yöntemi olduğunu düşünüyorum. Çünkü, bence, hangi işi kadınların, hangilerini erkeklerin yapabileceğine dair fikirleri değiştirmenin en etkili yolu, bizlerin bu işlerde çalışması ve başarılı olduğumuzun görülmesidir. Borusan, benim gibi kadınlara sunduğu fırsatlarla, sadece bizlerin kişisel hayatlarımızda ya da iş yaşamımızda değil, tüm toplumda olumlu bir dönüşüm yaratıyor.

Bir Birlikte Baş Etme Hikâyesi: Volkan ve Derya Könez / Supsan

Kadın çoğunluğunun yanı sıra erkek çoğunluğunun da, cinsiyetlerin mutlak eşitliğini kabul edeceği, çocuk bakımının ve diğer tüm işlerin paylaşımını kabul edeceği, cinsel davranış özgürlüğünü kabul edeceği, toplumsal cinsiyet biçimlerindeki çeşitliliğin açıkça bir sağduyu ve uygar yaşamın sıradan temeli olduğunu kabul edeceği günü özlemle bekliyorum.

R.W. Connell, Toplumsal Cinsiyet ve İktidar



Çalışma koşullarında
eşit yaklaşım

VOLKAN KÖNEZ Otuz beş yaşındayım. Zonguldaklıyım ama Kadıköy'de doğdum, büyüdüm. Çocukluğum mahallelerde geçti. Meslek lisesinde okudum, okul biter bitmez, on yedi yaşındayken fabrikalarda tornacı olarak çalışmaya başladım. 2011 yılından itibaren de Supsan'da tornacı olarak çalışıyorum.

Eşimle 2004 yılından itibaren görüşüyorduk, 2015 yılında da evlendik. Ona karşı hislerim hâlâ evlendiğimiz ilk günkü gibi...

DERYA KÖNEZ İsmim Derya. Otuz dört yaşındayım. Yedi yıldır evliyiz. Altı yaşında özel gereksinimli bir çocuğumuz var.

Supsan Farkı

V. K. Lisedeiken arkadaşlarım Supsan'ın iyi bir fabrika olduğundan söz ederdi ama aslında ne kadar iyi olduğunu esas içine girince anladım. Şu anda Supsan'da çalıştığım için çok memnunum ve kendimi çok şanslı görüyorum.

Supsan çalıştığım ikinci fabrikam. Diğer fabrikalarımın en önemli farklılığı, sendikası olması. Çalışma saatleri çok güzel. Sekiz saat çalışıyoruz. Dolayısıyla eşime ve çocuğuma vakit ayırabiliyorum.

Yöneticilerimiz, diğer fabrikalarda görmediğim kadar çalışanları düşünüyor. Önerilerimizi, her zamana dikkate alıyorlar. Ayrıca sürekli yeni şeyler öğreniyoruz. Hem kişisel hem de iş hayatımız için faydalı; farklı konularda, yüz yüze ya da online eğitimlerimiz ve seminerlerimiz oluyor. Örneğin eşimle birlikte, aile içi ilişkiler ve çocuk gelişimi üzerine çok beğendiğimiz bir eğitime katılmıştık. Kişisel hayatımızda bu eğitimin çok faydasını gördük.

Bunun yanında, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda online eğitimlerimiz oldu ve bu eğitimler de kişisel fikirlerimi çok etkiledi. Bu eğitimler sayesinde kadın ya da erkek olmanın hayatımızı ne kadar etkilediğini fark ettim ve çocuğumu yetiştirirken daha eşitlikçi olmak için neler yapabileceğimi gördüm. Hepimiz çocukluktan itibaren



kadınların ve erkeklerin yapacağı işlerin birbirinden ayrı olması gerektiğini öğreniyoruz oysa kadın ve erkek aynı işleri yapabilir. Ben bunun böyle olabileceğini Borusan'da öğrendim.

Çocuk Bakımında İş Bölümü

D. K. Altı yaşında özel gereksinimli bir çocuğumuz var. Hamilelik sürecimde bir sorun yoktu, her şey normal seyrinde ilerlemişti. Doğumdan sonra öğrendik ki yemek borusu olması gerektiği şekilde gelişmemiş. Bu yüzden, doğduğunun beşinci gününde, ameliyat olması için apar topar bizi başka bir hastaneye sevk ettiler. Nasıl bir ameliyat olacak diye çok endişelendik. Neyse ki ameliyatı iyi geçti. Ameliyatın ardından doktor, "Her şey normal, kontrole de gerek yok, evinize gidebilirsiniz," dedi. Fakat çocuğumuz büyüdükçe, gelişiminin "normal" olmadığını fark etmeye başladım. Çünkü yeğenlerim var ve onlara baktığım zaman çocuğumun farklı olduğunu görebiliyordum. Çocuğumuz iki yaşındayken psikiyatriste gittik ve kendisine "gelişim geriliği" tanısı konuldu. Her şeyi anlıyor, duyuyor ama henüz konuşmıyor. Bir de yaşlılarına göre daha çocuksu davranıyor; bir iki sene geriden geliyor diyebiliriz. Bu durumda olmasının nedeninin de ameliyattan sonra kuvvöz alıldığı esnada hastanedeki ihmalkarlık sonucu oksijensiz kalması olduğunu öğrendik.

Doktor "gelişim geriliği" teşhisini koyduğunda, bir süre bu durumu kabullenemedim. İlk çocuğum ve ailede de hiç böyle bir durumla karşılaşmamıştık. Daha yeni yeni kabullenmeye başladım, diyebilirim. Şu anda neyi nasıl yapmamız gerektiği konusunda özel eğitim alıyoruz.

Özel gereksinimli bir çocuğunuzun olması, baş etmesi cidden güç bir durum. Allah kimseyi evladiyla sınamasın. Hâlâ da zorlanıyorum ama özellikle ilk iki ay benim için çok zor geçti; psikolojik olarak çok yıprandım. Ailem Zonguldak'ta, burada kimsem yok. O dönemde, eşim çok büyük destekçimdi, o yanımda olmasaydı, tüm bu süreci atlatamazdım. Ne zaman kötü olsam ve ona ihtiyaç duysam, sağ olsun, işten koşup geldi. Eve geldiğinde yemeğin olmadığı, uykusuz işe gittiği zamanlar çok oldu. Bunlar, belki çok önemli değilmiş gibi gelebilir ama aslında çok büyük fedakârlıklar. En az benim kadar, eşimin de çocuğumuzun bakımında hakkı var. Çocuğumuzun öz bakımı

Ne zaman kötü olsam ve ona ihtiyaç duysam, sağ olsun, işten koşup geldi. Eve geldiğinde yemeğin olmadığı, uykusuz işe gittiği zamanlar çok oldu. Bunlar, belki çok önemli değilmiş gibi gelebilir ama aslında çok büyük fedakârlıklar. En az benim kadar, eşimin de çocuğumuzun bakımında hakkı var.

için ne gerekiyorsa yapar; bu işleri yapmaktan hiç gocunmaz. Bunları severek, isteyerek yapar; çok merhametli ve fedakâr biridir.

Bu dönemde Supsan da hep yanımdaydı. Eşimin mesai vaktinde eve gelmesini hiç sorun etmedi, hatta tersine çok destek oldu.

V. K. Doğumun ardından çocuğumuzu eve getirdiğimiz ilk süreçte şırıngayla beslememiz gerekiyordu ve iki yıl kullanacağı bir ilaç vermişlerdi. Eşim, bunları yapmaktan çekiniyordu. Bu yüzden, her gün ya işten erken çıkarak ya da geç giderek çocuğumuzun bu ihtiyaçlarını ben karşıladım. Eşimin de söylediği gibi; başta sendika temsilcimiz olmak üzere, tüm yöneticilerimiz, bu süreçte bana her zaman destek oldular. Onların sayesinde ben de, bu zor zamanlarında eşime destek olabildim. Hâlâ da doktor randevularımız olduğu zaman hiç sorun etmeden izin veriyorlar. Her işyerinin bu şekilde destek olacağını, bu kadar izin vereceğini hiç zannetmiyorum; bu yüzden Supsan'da çalıştığım için kendimi çok şanslı görüyorum.

İlk yılları kadar olmasa da, çocuğumuzun özel ilgi ve bakıma olan ihtiyacı devam ediyor ve ben de hâlâ bakım işlerini eşimle paylaşmaya çalışıyorum. Örneğin eşim sabah kahvaltıyı hazırlarken ben de çocuğumuzun öz bakımı ile ilgileniyorum. Sonra vakit kalırsa, kahvaltı hazır olana kadar, birlikte oyun oynuyoruz.

Özel ilgi isteyen bir çocuğunuz olması zor, evet, ama bu zorluk aşılmaz değil. Bunun için ikimiz birlikte birbirimizi destekleyerek çocuğumuza en iyi şekilde bakmaya çalışıyoruz. Sabahları, o uyandığında, inanın benim için eve güneş doğuyor. Hem hayatımızın zorlu yanı hem de evimizin neşesi...

makine operatörlüğü gibi işlere kadın arkadaşlarımız alındı. Doğrusu, başta çoğumuz, bu durumu yadırgadık. Sonuçta ağır sanayideyiz, hiç kadının olmadığı bir iş kolunda çalışıyoruz, kadınlar bu işleri yapamaz, diye düşündük. İş ağır gelir ve kesin bırakıp giderler, dedik çünkü yeri geldiğinde kocaman bir taşı ya da demir kasayı kaldırmak gerekiyor. Fiziken de kısa boylu ve zayıf olduklarından yapabileceklerine ihtimal vermemiştik. Şahsen, böyle daha güçlü kuvvetli görünen birilerini alırlar, diye düşünmüştüm. İki üç ay geçti, baktık ki yapıyorlar, hem de çok iyi yapıyorlar, çok azimliler. Biz de onların başarılarını görerek kadınların da bu işleri yapacaklarına ikna olduk. Hatta, eşleri çalışmayan bazı arkadaşlarımız, "Eğer bir kadın burada çalışabiliyorsa benim eşim de çalışabilir," şeklinde düşünmeye başladı. Şimdi, aramızda eşleri için Supsan'da uygun iş olup olmadığını soranlar var. Düşüncelerimizdeki bu değişim, Borusan'ın eşitlik yaklaşımı sayesinde oldu. Borusan, kadın arkadaşlarımızı işe alarak kadınların ve erkeklerin aynı işi yapabileceğini bizlere gösterdi ve şimdi hepimiz eskisinden farklı olarak, ağır sanayide kadınlar çalışamaz yerine herkes her işi yapabilir, diyoruz.

Supsan'da kadınları görmek bizi çok mutlu ediyor; daha da fazla kadın gelsin isteriz. Aslında Supsan'ın tarihinde, 1970'li yıllarda dahi kadın çalışanlar varmış, ama sonra, zamanla sadece erkek çalışanlar kalmış. Şimdi yeniden, kadın çalışan sayısını arttırmaya çalışıyorlar. Bu yolda çok güzel adımlar attılar. Supsan'ın, kadınlara ağır sanayide çalışma fırsatı tanınması sayesinde kadınları fabrikanın her yerinde göreceğiz diye düşünüyorum. Bu sayede, ilerde bir gün, hiç kimse kadınları atölyede gördüğünde şaşırmayacaktır.

Düşüncelerimizdeki bu değişim, Borusan'ın eşitlik yaklaşımı sayesinde oldu. Borusan, kadın arkadaşlarımızı işe alarak kadınların ve erkeklerin aynı işi yapabileceğini bizlere gösterdi ve şimdi hepimiz eskisinden farklı olarak, ağır sanayide kadınlar çalışamaz yerine herkes her işi yapabilir, diyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

V. K. Toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde, kadınla erkeğin hayatın her alanında eşit olmasını, evde ve işte her ikisinin de her işi yapabilmesini anlıyorum. Supsan'da çalışan kadınlar ya da benim çocuğuma bakmam da bunun olabildiğinin canlı örnekleri. Hepimiz her işi yapabiliriz, bunun kadın ve erkek olmakla bir ilgisi yok.

D. K. Bence de toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin birbirinin yerine geçmeden eşit olmaları demek. Sohbet boyunca söz ettiğim gibi, eşimin ev işlerini "kadının görevi" diye görmemesi ve çocuğumuza bakması, bence toplumsal cinsiyet eşitliğine güzel bir örnek.

Borusan Eşittir Benim İçin...

V. K. Borusan'ın eşitlik konusundaki çalışmalarını takip ediyorum ve çalışanı olarak yaptıklarından gurur duyuyorum. Supsan, eğitimlerle, e-postalarla ve şirketin her yerine astığı afişlerle eşitlik konusunda, biz çalışanlarımızı düzenli olarak bilgilendiriyor. Hepimizin bu çalışmalarla kadın-erkek ilişkilerine dair bakış açısının değiştiğini görüyorum. Bunun yanında, Supsan'da erkek işi olarak görülen tezgâh operatörlüğü,

“Artık Herkes Bize Alıştı...”: Mesude Ceylan / Borusan Lojistik

Aklın cinsiyeti yoktur...zihnin gücünün cinsiyeti yoktur ve erkeklerin görevleri ve kadınların görevleri, erkeklerin alanı ve kadınların alanı hakkındaki fikirler sadece keyfi fikirlerdir.

Sarah M Grimké, Mektuplar, 1838



Performans yönetiminde
eşit yaklaşım

1991 doğumluyum. Çorumluyum. Yedi yıldır iş hayatındayım. Bir catering firmasında dört yıl insan kaynakları uzmanlığı yaptım. 2020 yılında Borusan Lojistik'te mavi yaka olarak çalışmaya başladım, 2022 yılında ise Kara Nakliye işlerinden sorumlu olacak şekilde beyaz yakaya terfi ettim. Aynı zamanda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde lisans eğitimime devam ediyorum.

Borusan'da beş kişilik bir ekipte, Veri Giriş Elemanı olarak çalışmaya başladım. Şimdi ise, emek verdiğim ve tecrübe kazandığım bu ekibin sorumlusuyum. Mavi yakalı olarak başladığım işimde beyaz yakaya yükselmiş olmak kariyerimde önemli bir dönüm noktası oldu. İşimi hep severek yaptım. İşimin gereklilikleri neyse yerine getirdim, yeri geldiğinde işler aksamasın diye daha fazlasını da yaptım. Tüm bunları üstlerim beni ödüllendirsin diye yapmadım. Ama terfi aldığımda şöyle hissettim: demek ki birileri beni görüyor. Birileri beni görsün diye çalışmadım ama bunun görülmesi, insana kendini değerli hissettiriyor. Bu sayede her gün yatağımdan mutlulukla kalkıp işime geliyorum.

Çalışma Ortamındaki Dönüşüm

Borusan'a iş başvurusu yaptığımda, pek çok kişi kadın olduğum için lojistik sektöründe zorlanacağımı söyledi ama dedikleri gibi olmadı. Öncelikle, başta yöneticilerim olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarım işe alışma sürecimi çok kolaylaştırdılar. Hepsisi, beni çok güzel bir şekilde karşıladı. İlk günden beri, bana karşı saygılı ve destekleyici davrandılar. Bugüne kadar, hiçbirinin ne yanlış bir sözünü duydum ne de hareketini gördüm. Bunda, Borusan'ın işyerinde eşitliği sağlamak için yürüttüğü çalışmaların da etkisi olduğunu düşünüyorum. Eşitlik konusunda verilen eğitimlerde ve gönderilen e-postalarda kadınların ve erkeklerin eşit olduğu ve cinsiyetinden dolayı kimseye ayrımcılık yapmamamız gerektiği sürekli vurgulanıyor. Şirketinizin en tepesinden gelen bu bilgiler, haliyle çalışma ortamımıza da etki ediyor. Bu sayede, erkek egemen bir sektörde çalışan bir kadın olarak, hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadan işimi yapabiliyorum.



Aktarma departmanında çalışmaya başladığımda tek kadındım, şu anda beş kişilik ekibimizin dördü kadın, tüm departmanda ise yirmi kadın çalışıyor. Kadınların sayısı arttıkça çalışma ortamımız da iyi bir yönde değişiyor bence. Örneğin, erkek arkadaşlarımız, bizim olduğumuz ortamda kullandıkları sözcüklere ve konuşma biçimlerine daha fazla dikkat ediyorlar. Tek kadın olduğum zaman da, ben ortama girdiğimde erkek arkadaşlarımızın davranışlarının değiştiğini hemen fark ediyordum ama kadınların sayısı arttıkça bunu daha da fazla hissetmeye başladım. Yöneticilerimiz de, bu olumlu değişimi görüyor ve daha fazla kadını işe almak istiyorlar. Artık herkes, lojistikte kadınların çalışabileceğini gördü ve bize alıştı bence (Gülümsüyor).

Kendi Değerini Keşfetmek

Borusan'da işe girdiğim ilk günden beri kendimi bir çalışan olarak hep değerli hissettim. Bunun son örneklerinden biri de bilmediğim bir programı öğretmesi için Ankara'dan bir eğitmenin gönderilmesi oldu. Düşünebiliyor musunuz, sadece benim için bir eğitmen geldi! Eğitmeni ofiste gördüğümde hissettiğim mutluluğu anlatamam. Yöneticilerimiz de her zaman bizimle iletişim halindedir; neye ihtiyacımız olduğunu sürekli sorarlar. Şimdiye kadar, neye ihtiyacım olduğunu dile getirdiysem muhakkak dikkate alındı.

Borusan'da öğrendiğim yeni bilgilerin yanı sıra neler bildiğimin de farkına vardım. Şirketim bana fırsat verdikçe yapabildiklerimi gördüm ve bu sayede kendime olan güvenim arttı. Şu anda, öğrenmeye daha da hevesliyim ve kendime yeni hedefler de koyabiliyorum.

Kadınlar olarak, hiçbir şeyden korkmamalı ve her işi yapabileceğimize inanmalıyız. İstediklerimiz işi seçmekte özgürüz ve bunu başarabiliriz. İstersek tır şoförü oluruz, istersek taksi şoförü. Borusan'daki kadın çalışanları gördüğümde çok mutlu oluyorum çünkü bir kadın olarak onların beni de temsil ettiğini düşünüyorum ve hem bu işleri yapan kadınlarla hem de onlara bu imkânı veren şirketimle gurur duyuyorum. Kadınlar; birlik oldukça, sırt sırta verdikçe, dayanıştıkça başaramayacakları şey yok!

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin...

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadınların ve erkeklerin her konuda eşit olması, hayatın hiçbir alanında erkeklerin ve kadınların cinsiyetlerinden dolayı ayrıştırılmaması ve cinsiyetler arasındaki tüm ayrımların ortadan kaldırılması demektir.

Borusan Eşittir Benim İçin...

Borusan Eşittir benim için, kendini güvende hissetmek, başarabileceklerime inanmak ve şirketinle gurur duymak demek. Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet alanında yürüttüğü çalışmalar, bir kadın olarak şirketimin her zaman arkamda olduğunu hissettiriyor. Borusan'da çalışmaya başladığımdan beri kendime olan inancım günden güne arttı, bana sunulan imkânlar sayesinde neler başarabileceğimi gördüm. Eğer Borusan, özellikle kadın şoför alacağım, demeseydi; bugün burada olabilir miydim, bilmiyorum. Borusan'ın kadınlara sunduğu iş olanaklarının iş dünyasına örnek olması gerektiğini düşünüyorum.

Yeni Bir Dilde Kendini Bulmak: Beyza Nur Şen, Haydi Kızlar Kodlamaya Projesi

Çocukların hayal gücüyle yarattıkları oyunlar, açıkça yetişkinlere özgü edimlerin ve duyguların provasıdır; oyun oynamayan çocuk olgunlaşamaz.

Ursula Le Guin, Amerikalılar Ejderhalardan Neden Korkar?



Eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım

Ben, Beyza Nur, on sekiz yaşındayım. Doğma büyüme İstanbuluyum. Şu anda, ODTÜ'de Endüstri Mühendisliği öğrencisiyim. *Haydi Kızlar Kodlamaya Projesi*; Borusan'ın, Müjde Esin'in kurucusu olduğu KızCode ile iş birliği içinde 2016 yılında başlattığı, Borusan çalışanlarının kız çocuklarına kodlamayı, temel mühendislik becerilerini öğretmeyi hedefleyen sekiz hafta süren bir eğitim programıydı. Ben de bu programın katılımcılarından biriydim.

Babam, Borusan Mannesmann'da güvenlik görevlisi olarak çalışıyor. Projenin ilanını gördüğünde, benden habersiz, beni programa kaydettirmişti. Bilgisayar oyunlarına meraklı bir çocuktum ve belli ki, babam, bu eğitimin benim için güzel bir fırsat olacağını düşünmüştü. Bunu yaptığı için başlangıçta babama çok kızmışım. Çünkü çekingen bir çocuktum ve hiçbir bilgimin olmadığı kodlamaya ilgili bir eğitime katılmaktan korkmuşum. Fakat eğitime başladıktan sonra, bu korkumun yerini hızla öğrenmekten duyulan keyif aldı.

Dayanımcı Öğrenme

Programda, Müjde Esin dahil altı eğitmenimiz vardı. İki erkek, dört kadındı. Kadın eğitmenlerin çoğunlukta olduğunu gördüğümde, bunun, hoşuma gittiğini hatırlıyorum. Çünkü mühendislik ve bilgisayar, erkeklerin ilgi alanıdır diyen insanlara karşın mühendisliği öğretecek kişilerin kadın olması beni cesaretlendirmişti. Bunu gördüğüm zaman, bu sektörde böyle kadınlar varsa, ben de olabilirim, diye düşünmüştüm.

Sınıfta yaklaşık yirmi kişiydik. İlk başladığımızda, herkes, en az benim kadar çekiniyordu, bu yüzden sınıf çok sessizdi. Hocalarımız; bilgisayarlardan, teknolojiye, adını daha önce duymadığımız aletlerden, yazılımlardan bahsediyordu; biz ise, çoğunlukla, hiçbir şey bilmiyorum ve nasıl yapacağım ki, diye düşünüyorduk. Ama haftalar ilerledikçe öğreniyorduk ve öğrendiklerimizi, küçük projelerle uygulayabiliyorduk. Bilgisayara bir kod yazıyorduk ve önümüzdeki elektronik cihaz



istediğimiz şekilde hareket ediyordu. Bunu yapabiliyor olmak, hepimiz için heyecan vericiydi ve özgüvenimizi besliyordu.

Projelerimizi gruplar halinde tasarlıyorduk ve uyguluyorduk. Bu çalışma yönteminde, birbirimizin eksikliklerini ya da hatalarını açıklıkla söyleyerek birlikte öğreniyorduk. Diyelim; ben bir kod yazdım ve bir yerde hata yaptım, yanımdaki arkadaşım, "Nerede hata yaptığımı görebiliyor musun?" diye soruyordum. Bir hata yaptığında, o da, bana soruyordu. Yani "Hata yaptım, bunu saklayayım, benimle dalga geçmesinler," diye düşünmeden, bilmediğimizi çekinmeden söyleyebileceğimiz samimi bir ortam vardı.

Haydi Kızlar Kodlama'daki anlattığım bu dayanışmacı öğrenme ortamımız, okuldakinden oldukça farklıydı. Sadece kızların olduğu bir ortamda, okuldaki ortama göre kendimi daha rahat hissetmişim. Çünkü -erkek arkadaşlarıma suç atmak istemiyorum ama- bu ortamda "Ben oyun oynuyorum, kızlardan daha çok biliyorum," diyen biri yoktu. Dolayısıyla bir şeyi anlamadığımda, rahatlıkla "Ben bunu anlamadım," diyebiliyordum. Ama bunu sınıfta yapsaydım; zaten anlamazdım, çünkü kızdım, oyunları ve bilgisayarı bilmiyordum vs... Bu kadar net sözlerle ifade edilmese de, hâkim algının bu olduğunu görebiliyordum. Örneğin ortaokuldaki bilgisayar dersimizden bir anı unutamıyorum: Bir gün

erkekler kendi aralarında oynarken, onları yönlendirmeye başlamıştım. Bunun üzerine içlerinden biri, çok şaşkın bir şekilde, "Bunu nasıl biliyorsun," diye sormuştu. Şaşırılmıştı, çünkü oyun oynayamayacağımı düşünüyordu. Düşünsenize, küçük çocuklar ama daha o yaşta birbirimize karşı çok büyük ön yargılarımız var. Benim tecrübelerime göre, o yaştaki çocuklar daha zorba oluyor. Ve ne yazık ki o yaşlarda maruz kaldığınız zorbalıklar hayatınızda belirleyici olabiliyor. Duyduğunuz olumsuz sözlerden dolayı cesaretiniz çok daha kolay kırılabilir ve hayallerinizden vazgeçebilirsiniz.

Sekiz haftalık eğitim programı boyunca hayatın içinden bir sorun bulup, gruplar halinde bu soruna çözüm üretmeye çalıştık, ki bence mühendislik, temelde bu demektir. Mesela, bulduğumuz sorunlardan biri yağmurlu ya da güneşli havalarda panjurlar indirildiğinde camların kirlenmesiydi. Bu sorunu çözmek için ısıya ve neme duyarlı, sensörlü bir mekanizma tasarlamıştık. Isı ve nem belirli bir dereceye eriştiğinde panjurlar iniyordu. Bir arkadaşım da hayvanlar için bir proje yapmıştı. Hayvanların yem kaplarında, yem belli bir miktara indiğinde, sistem, kabı olması gereken seviyeye kadar tekrar dolduruyordu; bu projenin sokak hayvanları için kullanılmasının çok işlevsel olacağını düşünmüştük. Genellikle, böyle küçük küçük projeler yaptık. Bence, bir projenin en zor aşaması, üzerine çalışacağınız sorunu ve o sorunun çözümünü bulmaktır. Çözümü bulduktan sonra -eğer kodlama kullanılacaksa- kodlamanın, bu sürecin kolay aşamalarından biri olduğunu söyleyebilirim.

Son haftalara yaklaştığımızda, her birimizden artık daha büyük bir proje sunması istenmişti. Bir hocam, bu proje için, "Seninle birlikte asansör kodlayalım," demişti. Bunu duyduğumda çok şaşırılmıştım. Asansör yeni bir fikir değildi elbette, fakat asansörün kodlamasını yapmak, benim için çok yeni ve merak uyandırıcı bir işti. Gerçekten de hocamla birlikte asansörü kodlamaya başladığımızda aşırı eğlenmişim.



Bastığım tuşa göre asansör bir kata çıkıyor, iniyor, duruyordu. Böyle söylediğimde, normal bir asansörün çalışma biçimini tarif ettiğimin dolayısıyla kulağa çok da etkileyici gelmediğinin farkındayım, fakat bunu yapabilmiş olmak, benim için çok heyecan vericiydi. Arka planımı ayarlayabildiğimi görmek, tuşlara görevleri istediğim gibi atamak, kablolarla uğraşmak benim için çok zevkli anlardı. İki ay önceki Beyza, böyle bir projeyi yaptığını dahi düşünemezdi. Bunu başardığımı gördüğümde, kim bilir, aslında yapabileceğim başka neler için yapamam diyerek kendi kendimi baltalıyorum, diye düşündüm; ve o günden sonra bilmediğim denizlere açılmaktan korkmadım.

Eğitimin ilk haftasında ve son haftasında eğitmenlerimiz, yazılım üzerine bilgimizi ve düşüncelerimizi görebilecekleri sorular sormuşlardı. Bu sorulardan biri, “Yazılım dendiğinde aklınıza ne geliyor?” idi. Ben, buna, siyah bir ekran ve akan yeşil yazılar, şeklinde yanıt vermiştim (Gülüyor). Bu soruya son haftada ne yanıt verdiğimi hatırlamıyorum ama şimdi olsa şöyle derim: Hepimiz, nasıl bir dili konuşuyorsak ve bize bu dilde konuşulduğunda anlıyorsak, bilgisayarla ya da bir elektronik cihazla da yazılım dilinde konuşulması gerekiyor. Bu dili de şu adımları izleyerek konuşuyorsunuz: Bir sorununuz var, bu soruna bir çözüm buluyorsunuz ve çözümü

bilgisayara anlatıyorsunuz. Anlatma aracınız da kodlama dilleri. Kısaca, yazılımı bir iletişim kurma aracı, bir dil olarak tanımlayabilirim ve Haydi Kızlar Kodlama'ya bana yeni diller öğretti diyebilirim.

“Etrafına bak, etrafındaki sorunlara çözüm üretmeye çalış!”

Eğitim programımız bittiğinde çok üzülmüştüm. Bu alanla ilgilenmeye devam etmek istiyordum. Program zamanında oluşturulmuş WhatsApp gruplarımız da vardı ve bu gruplar üzerinden hocalarımızla ve arkadaşlarımızla iletişimimiz devam ediyordu. Bu esnada ben sekizinci sınıfa geçmiştim. Bir gün okulda, Küçükçekmece Belediyesi'nin “Küçükçekmece Dâhilerini Arıyor” adlı, her yıl düzenlediği yarışmanın afişini gördüm ve o anda, “Ben buna katılabilirim,” diye düşündüm. Bu yarışmanın afişi, her yıl okulumun kapısına asılırdı ama ben okulda olduğum dört yıl boyunca bu yarışmaya katılabileceğimi hiç düşünmemiştim. Her yıl yarışmanın afişini görüp öylece yanından geçiyordum ama ilk kez katılmayı düşündüm, düşünebildim! Yarışmaya katılmaya karar verdikten sonra, Müjde Hoca'yı aradım ve “Böyle bir yarışma var, katılmak istiyorum, yardımcı olabilir misiniz? diye sordum. O da, yardımcı olabileceğini söyledi ve beni başka bir mentor ile iletişime geçirdi. O mentor de, Deniz Gülbaharlı hocamdı.

Deniz Hoca ile proje fikrim üzerine konuşmak üzere buluştuk. Tam ne yapacağımı bilmiyordum aslında, ama yine aynı mantık üzerinden gittik: Etrafına bak, etrafındaki sorunlara çözüm üretmeye çalış! Amir Khan'ın, “Her Çocuk Özeldir” isimli, disleksisi olan bir çocuğun okul hayatında yaşadığı güçlükleri ve onun hayatını değiştiren öğretmenin öyküsünü anlatan bir filmi vardır. O filmi izledikten sonra, okuma yazma öğrenme çağındaki disleksi olan çocuklarla ilgili bir şeyler yapmak istedim. Disleksisi olan çocukların, okuma yazma sürecinde yaşadıkları

zorluklardan biri, harfleri karıştırmalarıdır. Her çocuğun oyun oynamayı sevdiği düşüncesinden hareketle, disleksisi olan çocukların harfleri tanımlarını sağlayacak bir oyun tasarlayabileceğimi düşündüm. Bu fikrimi Deniz Hoca'mla paylaştım ve onunla birlikte online bir oyun tasarladık. Bu oyunla “Küçükçekmece Dâhilerini Arıyor” yarışmasına başvurduğum ve sosyal konular alanında ikincilik ödülünü kazandım.

Tasarladığım oyun ise şöyleydi: Bir görsel veriliyor ve oyuncunun görselin ismini bilmesi bekleniyor. Görselin ismindeki bazı harfler kapanıyor ve boşluklara gelebilecek seçenekler sunularak bunlar arasından seçim yapılması bekleniyor. Seçenekleri, daha çok karıştırılan harfler arasından belirlemiştim. Mesela, ‘balık’ kelimesi için eğer ‘b’ kapandıysa, seçeneklerde b, d, p gibi harfler yer alıyordu.

Dümeni Kendine Kırmak

Haydi Kızlar Kodlamaya eğitim programı, ilk günden itibaren aşama aşama kendime olan güvenimi arttırdı. Kodlamaya ve bilgisayara dair bir şeyler öğrenmiş olmak kendime bakışımı değiştirmişti ve şöyle düşünmeye başlamıştım: Ben sadece derslerden ibaret değilim, artık başka şeyler de biliyorum. Ayrıca yukarıda da söz ettiğim gibi, okuldaki erkek arkadaşlarımla bilgisayar ve oyun dünyasına dair olan konuşmalarımızda bilgimi ortaya koyarak cinsiyetime yönelik ön yargıları da sarsabiliyordum. Üstelik aldığım bu eğitim sayesinde, bambaşka alanlarda neler yapabileceğimi de görebildim. Bunun da çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kazandığınız özgüvenle birlikte kendinizi başka alanlarda da sınamaktan korkmuyorsunuz. Örneğin bu eğitimin ardından, sekizinci sınıftayken basketbol takımına girmiştim.

Hepimiz, nasıl bir dili konuşuyorsak ve bize bu dilde konuşulduğunda anlıyorsak, bilgisayarla ya da bir elektronik cihazla da yazılım dilinde konuşulması gerekiyor. Bu dili de şu adımları izleyerek konuşuyorsunuz: Bir sorununuz var, bu soruna bir çözüm buluyorsunuz ve çözümü bilgisayara anlatıyorsunuz. Anlatma aracınız da kodlama dilleri. Kısaca, yazılımı bir iletişim kurma aracı, bir dil olarak tanımlayabilirim ve Haydi Kızlar Kodlama'ya bana yeni diller öğretti diyebilirim.

Dokuzuncu sınıfa geçtiğimde Yaşar Acar Fen Lisesi'ne başladım. Bu esnada, Müjde Hoca beni KızCode'un başka eğitimlerine de götürdü. Onuncu sınıfa geldiğimde ise, okulumun mekatronik takımına girmiştim. Ortaokuldaki Beyza mekatronik takımına katılır mıydı, diye düşünüyorum; sanırım katılmazdı. Ama okulun ilk haftasında kulüp tanıtımlarında mekatronik kulübünü gördüğüm anda, katılsam mı katılmasam mı acaba, diye düşünmemiştim bile. Zaten katılacaktım! Bunu, bu rahatlıkla söyleyebilmem de yine aldığım eğitimler sayesindeydi.

Mekatronik Kulübünün çoğunluğu erkekti, otuz kişilik bir kulüpsek bunun yirmisi erkek onu kız öğrenciydi, diyebilirim. Ama mesela başkanı, benim de en yakın arkadaşım olan, bir kız öğrenciydi. Mekatronik takımıyla da ortak birkaç çalışma

yaptım. Örneğin ilçe genelinde ufak çaplı yarışmalara katıldık. Çizgi izleyen robotlar, sumo robotlar, diye adlandırılan robotlar vardır. Bu robotların, birbirleri ile savaştığı ve ilk düşenin kaybettiği yarışmalar düzenleniyordu. Biz de, kulüp olarak kodladığımız robotlarla bu tarz yarışmalara katılmıştık.

Mekatronik Kulübünde çalışırken bir yandan da TÜBİTAK'ın bilgisayar olimpiyatlarına hazırlanıyordum. Bu süreçte Müjde Hoca, yine bana destek oldu. TÜBİTAK bilgisayar olimpiyatlarında, matematik ve bilgisayar ağırlıklı bir sınava giriyorsunuz. Matematik ve kodlama ile ilgili bir test çözüyorsunuz. Test sonucunuza göre bir sonraki aşamaya geçiyorsunuz. Ben, ikinci aşamanın sonunda elendim ve bir derece elde edemedim.

On birinci sınıfa geçtiğimde üniversite sınavından dolayı derslerime ağırlık verdim. Üniversite'de ODTÜ Endüstri mühendisliğini kazandım, şu anda hazırlık sınıfındayım. Mühendisliği tercih etmemde, Haydi Kızlar Kodlamaya projesi ve KızCode büyük rol oynadı. Tüm bu süreç (eğitim ve ardından KızCode ile olan iletişimim ki Müjde ile olan iletişimim hâlâ devam ediyor), kendimi keşfetmemi sağladı ve bana gerçek bir hayat hedefi verdi. Oyunların dünyasına girmiştim ve orada kalmaya devam etmek istiyordum ama Haydi Kızlar Kodlamaya projesinin eğitimlerinde mühendisliği tanımış oldum.

Haydi Kızlar Kodlamaya Benim İçin...

Şu an olduğum yerden çok memnumum ve mutluyum. Babamın beni gizlice Haydi Kızlar Kodlamaya eğitimine yazdırmış olmasını, hayatımın en büyük şanslarımdan biri olarak anıyorum.

Bu proje, hayatımın dönüm noktalarından biri, bu nedenle benim için anlamını bir iki cümleye sığdırmam zor, ama şöyle diyebilirim: Çekingen ve utangaç bir kız çocuğuna özgüven aşılayarak bugün istediği üniversitede, istediği bölümü okumasını sağlayan, ileride yapacağı hayat tercihlerinde de, toplumun dayattığı rolleri önemsemeden, ben bunu istiyorum, diyebilecek gücü kazandırmış bir projedir.

Borusan'ın kız çocuklarına böyle bir eğitim imkânı sunmasını, üstelik bunu ücretsiz şekilde yapmasını çok önemli buluyorum. Üniversitelerin mühendislik bölümlerindeki cinsiyet dağılımına baktığımızda erkeklerin çoğunlukta olduğunu görüyoruz. Bu resmi değiştirecek müdahalelere ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Kız çocuklarına teknoloji ve mühendislik alanında verilen destekleyici eğitimler tam da bu ihtiyaca denk geliyor. Çünkü bu tür eğitimler; kız çocuklarının ilgi alanlarını keşfetmeleri ve toplumdaki ön yargılardan sıyrılarak meslek seçimlerini daha özgür bir şekilde yapmaları için onlara cesaret ve güç veriyor.

Üniversitede hangi bölümde okumak istediğime karar verme sürecimde yol gösterici olan Borusan, eğitim hayatımda bana destek olmaya devam ediyor. Borusan Kocabıyık

Vakfı'nın üniversite öğrencilerine yönelik burs programının bu yılki bursiyerlerinden biriyim, bunun için de ayrıca mutluyum.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Benim İçin....

Toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde, nedense aklıma hep, ortaokulda zorbalık yapan çocuklar geliyor. Çünkü hâkim toplumsal cinsiyet rollerinin negatif etkilerini özellikle ortaokulda görmeye başlıyoruz ve bu roller hayatlarımızı ciddi derecede etkiliyor. Bu yaşlardayken yavaş yavaş ilgi alanlarımız keşfetmeye ve kendimizi tanımaya başlıyoruz. Fakat kendini tanıma sürecinde söylenen iyi ya da kötü sözler çok etkili oluyor. Bir çocuğun, bu yaşlarda hevesi kırıldığında bambaşka bir yola sapabiliyor. Bu konuda ebeveynlere büyük görev düştüğünü düşünüyorum. Ebeveynler, çocuklarına toplumsal cinsiyet rollerini dayatmamalı ki yeni nesiller bu konuda daha bilinçli ve duyarlı olabilsinler.

Kız çocuklarına teknoloji ve mühendislik alanında verilen destekleyici eğitimler tam da bu ihtiyaca denk geliyor. Çünkü bu tür eğitimler; kız çocuklarının ilgi alanlarını keşfetmeleri ve toplumdaki ön yargılardan sıyrılarak meslek seçimlerini daha özgür bir şekilde yapmaları için onlara cesaret ve güç veriyor.

Neşe Fabrikası: Ebru Şimşek, Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi

Eğer geçmişimizin ötesine geçememişsek ona layık değilizdir; ve bizleri geçmesi gereken çocuklarımıza da layık olamayız.

Charlotte Perkins Gilman, Kadınlar Ülkesi, 1915



**Kariyer yönetiminde
fırsat eşitliği**

1989, Erzurum doğumluyum. Yaklaşık on yıldır iş hayatındayım. Son altı yıldır, Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (OSB) Fırıntaş Halk Ekmek Fabrikası'nda çalışıyorum. Sekiz yıldır evliyim ve beş yaşında bir oğlumuz var.

Oğlumuz, yaklaşık iki yıldır, Borusan Neşe Fabrikası kreşine gidiyor. Neşe Fabrikası hayatımıza girdiği günden beri ailemizin mutluluk seviyesi arttı (Gülümsüyor).

Gönlümüzdeki Kreş

Neşe Fabrikasıyla, ilk kez, çalıştığım fabrikaya gezi düzenledikleri zaman tanıştım. Daha sonra, iş arkadaşlarımdan çocuklarını Neşe Fabrikası'na gönderenler olduğunu ve hepsinin de çok memnun olduğunu öğrendim. Herkesin bu kadar memnun olduğunu görünce, ben de çocuğumu Neşe Fabrikası'na göndermek istedim.

Çocuğum yaklaşık üç buçuk yaşına geldiğinde kreş arayışına başlamıştık. Bu kadar küçük yaştaki çocuğunuzu gün boyu bırakacağınız, "doğru" kreşe karar vermek gerçekten hiç kolay değildir. Bir sürü kriterin bir araya gelmesi gerekiyor. Bizim için en önemli kriterlerden biri, kreşin işyerime yakın olmasıydı. OSB şehir dışında olduğundan işyerime yakın bir kreş bulamıyorduk. Bununla birlikte birçoğunun ücreti bütçemizi de aşıyordu. Üstelik görüştüğümüz her kreşle ilgili, verilen eğitimin niteliği ya da eğitmenlerine dair mutlaka olumsuz bir deneyim duyuyorduk. Hakkında olumsuz bir şey duymadığımız tek kreşse, Neşe Fabrikası'ydı.

Neşe Fabrikası ile görüşmeye gittiğimizde, bahçesinden adımımı attığım anda, doğru yerde olduğumu hissetmiştim. Binasının mütevazı ve tatlı görüntüsü içimi rahatlatmıştı. Çocuğum gözünden baktığımızda, onu korkutmayacak ve ona güven verecek bir binası vardı. Çocuğumuzu sabah buraya bırakıp giderken ona, "Seni bu devasa kocaman yerde bırakıyorum," yerine, "Korkma, seni bu tatlı binada arkadaşlarıyla ve öğretmenleriyle bırakıyorum," mesajını verebileceğiniz bir görüntüsü vardı. Bir kreşin bu mesajı verebilmesinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü kreşe başlamak, çocuğum,



kendisini en güvende hissettiği ailesinden ve evinden uzun süreli ilk ayrılığı anlamına gelmektedir. Çocuğum bu ayrılığa alışabilmesi için kreşin mimari yapısının da destekleyici olması gerekir.

Neşe Fabrikası'nın binasının dış görünüşünün yanında fiziki koşulları da çocuğu merkeze alır şekilde dizayn edilmişti. Örneğin binasına tek basamakla giriyordunuz. O süreçte çok kreş gezmiştim, üç katlı binası olanlar vardı. Çocuğumu üç katlı bir yere bıraksam muhtemelen gün içinde sürekli acaba düştü mü, diye düşünüp dururdum, çünkü evde dahi düşecek diye arkasında dolaşan bir anneyimdir. Bunun yanında, güzel bir bahçesi ve hem bahçede hem binanın içinde çok iyi şekilde düzenlenmiş oyun alanları vardı. Çoğu kreş, bir apartman dairesinden ya da bir dükkândan bozma oluyordu. Kısaca, Neşe Fabrikası'nın mimarisindeki her bir detay, bir çocuğu mutlu ve rahat hissettirecek şekilde düşünülmüş ve tasarlanmıştı.

Kreşle yaptığımız ilk görüşmede, kreşin harika fiziksel koşullarının yanında, personelinin de çok etkilenmiştim. Görüşmeye, kreşin müdürü ve bir öğretmeni katılmıştı. Her ikisi de çok sıcak kanlı ve alanlarında çok yetkinlerdi. Bize, eğitim anlayışlarını ve okulda ne tür faaliyetler gerçekleştirdiklerini ayrıntılı şekilde anlattılar. Bu görüşmede, hem oğlumun iyi bir eğitim alacağına hem de onun öz bakımıyla titizlikle ilgilenileceğine ikna olmuşum.

Burası, kesinlikle, çocuğumu gönül rahatlığıyla bırakacağım bir kreşti, üstelik fiyatı da görüştüğümüz çoğu kreşten çok daha uygundu. Neşe Fabrikası, tüm bu özellikleriyle çocuğumuz için hayalini kurduğumuz kreşti.

Kreşin sınırlı bir kapasitesi olduğundan, ilk görüşmenin ardından sıraya giriliyor ve kontenjan açıldığında yetkililer, adaylara haber veriyor. Yoğun talebin olduğu bir kreş olduğundan hemen yer açılacağını hiç düşünmemiştim. Bir gün işteyken, kreşten arandım ve kreşe kabul edildiğimiz, söylendi. Bu haberi aldığım anda sevinçten çığlık attım. İnanın, bir anne için, küçücük çocuğunu, gönül rahatlığıyla bırakabileceği kreşi bulmaktan daha büyük bir mutluluk olamaz. Bu yüzden, kreş, çalışan kadınlara verilebilecek en büyük desteklerden biri bence. Neşe Fabrikası'na kabul edilmemizle birlikte, o dönem hayatımızın en büyük sorunu da çözülmüş oldu.

Neşe Fabrikası Farkı

Kreşe başlamadan önce çocuğumuza babaannesi bakıyordu ve babaannesi ile arası çok iyiydi. Bu nedenle kreşe gitmeyi hiç istemedi. Ben olsam ben de reddederim, evde kendi egemenliğini sürerken bir anda bunun bozulmasını istemem (Gülümsüyor). Kreşe götürdüğüm ilk günlerde o kadar ağlıyordu ki onu okula bırakıyordum, ben de arabada ağlıyordum. Ama öğretmeni, bu süreci hepimiz açısından harika şekilde yönetti. Ağlasa da bırakacaksınız ama merak etmeyin alırsanız, diye bizi telkin ediyordu. Sonra gün içinde, çocuğumun oynarken mutlu haldeki fotoğraflarını gönderiyor ve "Aklınız burada kalmayın, bakın gayet iyi durumda," diyordu. Öğretmenin benimle kurduğu bu yakın ilişki, benim için o kadar kıymetliydi ki anlatamam. Çocuğumun eğitimi ile ilgilenmesinin yanında tüm bu süreçte bana da destek oldu. Öğretmenin bu tutumu sayesinde, çocuğumuz kreşe hızla alıştı ve şu anda okulunu çok seviyor.



Öğretmenlerimizin ve yöneticilerimizin hem çocuklarla hem de bizlerle kurdukları iletişim her açıdan muhteşem. Okulda bir sorun olduğunda bana söylerler mi söylemezler mi, diye hiç endişe etmiyorum. Her ne olursa, açıklıkla ama beni de panikletmeyecek şekilde bana bildireceklerini biliyorum. Herhangi bir meselede, önce, “Sizinle konuşmak istediğimiz bir konu var ama merak etmeyin korkulacak bir şey yok,” diye önden yazarlar ki, onların aradığını gördüğümde panik olmayayım. Bu o kadar önemli bir iletişim biçimi ki anlatamam. Çünkü çocukları başka kreşlerde olan arkadaşlarımdan nasıl arandıklarını da görüyorum. Bir anda bir telefon geliyor ve o telefonla gün ortasında dağılıyorlar.

Bunun yanında öz bakımını da harika şekilde yapıyorlar. Sabah nasıl tertemiz kıyafetlerle bırakıyorsam akşam da öyle alıyorum. Çantasındaki yedek kıyafetlerin kullanıldığını görmekten mutlu oluyorum. Çocuklarını kreşe gönderen başka arkadaşlarımdan duyuyorum, “çocuğun kıyafetleri tertemiz okula gönderiyorum, eve geldiğinde üstü başı kir içinde,” diyorlar.

Öğretmenlerimiz, gerçekten çocuklarımızla kendi çocuklarıymışçasına ilgileniyorlar. Ben gün içinde çocuğum nasıldır, yemeğini yedi mi, düştü mü vs. diye hiç düşünmüyorum. Elbette çocuk bu, düşebilir ya da başka olumsuz bir şey de başına gelebilir ama bunlar bizim yanımızda da olabilir. Burada önemli olan, bu tür olumsuz durumlara nasıl müdahale edildiği. İşte bu konuda içim çok rahat, biliyorum ki öğretmenlerimiz en doğru şekilde müdahale eder ve gerekeni yaparlar.

Kazandığı Değerler

Çocuğumuz, şu anda kreşte çok iyi bir eğitim alıyor bunun yanında, kreşin çocuğumda gördüğümde çok mutlu olduğum ve gurur duyduğum bir sürü değeri de çocuklara başarı ile aşıladığını görüyorum. Örneğin kreşe başladığından beri daha paylaşımcı birine dönüştü. Eskiden, oyuncuklarını kimseyle paylaşmazdı ama şimdi arkadaşlarıyla oyuncuklarını paylaşmaktan mutlu oluyor. Kreşte insanlarla birlikte oynamayı ve onlarla dayanışmayı öğrendi. Hayvanları ve doğayı sevmeyi, dünyadaki her canlının eşit ve değer görmeyi hakkettiğini de öğreniyor. Kız arkadaşları ile erkek arkadaşları arasında ayrım yapmadığını görüyorum ki buna da çok seviniyorum. Herhalde tüm bu değerlerin kesişim noktasında, eşitlikçi olmayı öğrendiklerini söyleyebilirim. Her kim olursa olsun okulda herkesin eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğunu öğrendiklerini gördüğümde gerçekten mutlu oluyorum. Dahası okulda öğrendiklerini bana da öğretiyor, yani kreşimiz bir nevi beni de “eğitiyor” diyebilirim (Gülümsüyor). Mesela bir gün bana, “Anne yarın ben başkanım” dedi. Ben de “Yarın başkan olacağını nereden biliyorsun?” diye sordum. “Uçurtma var ya... orada yazıyor,” dedi. Muhtemelen öğrencilerin isimlerinin olduğu bir uçurtma panosu yapmışlar. Bu pano üzerinden, hangi gün kimin başkan olduğunu takip ediyorlar. Bunu o kadar önemli buldum ki anlatamam. Birincisi, sürekli bir başkanları yok, her gün biri başkan oluyor. İkincisi de, herkes sırasının ne zaman geleceğini panodan görebiliyor. Bu; herkesin eşit olduğunu, aralarında

ayrıcalıklı ya da dışlanan birinin olmadığını anlamaları ve bunu içselleştirmeleri için harika bir etkinlik.

Çocuğum gözlerimin önünde yaşadığı değişimi görmekten çok mutlu ve gururluyum. Sorumluluklarını bilen, öz bakımını güzel şekilde yapan, paylaşımcı, kurallara uyan, öğrenmeyi seven birine dönüşüyor. Çocuğuma baktığımda, “beş yaşındaki bir çocuktan daha ne bekleyebiliriz ki?” diyorum.

Neşe Fabrikası Benim İçin...

Neşe Fabrikası benim için, çocuğumu huzurla, gönül rahatlığıyla emanet ettiğim; onu bir evinden çıkarıp diğer evine götürdüğüm bir yer diyebilirim.

Bir kreş, tüm gün boyunca çocuğum yemek yedi mi, uyurken üstünü açtı mı, kaliteli vakit geçirdi mi vs. sorularından sizi kurtarıyorsa, çocuğunuz kapısından her gün mutlu giriyor mutlu çıkıyorsa, bir kreşten başka ne bekleyebilirsiniz ki? Neşe fabrikası, kesinlikle adının hakkını veriyor; okulda ürettikleri neşe evlerimize, ailemizdeki her bireye ulaşıyor. Tüm bunlar için Borusan'a ve okulumuzun emekçilerinin hepsine ne kadar teşekkür etsek az.

Hayvanları ve doğayı sevmeyi, dünyadaki her canlının eşit ve değer görmeyi hakkettiğini de öğreniyor. Kız arkadaşları ile erkek arkadaşları arasında ayrım yapmadığını görüyorum ki buna da çok seviniyorum. Herhalde tüm bu değerlerin kesişim noktasında, eşitlikçi olmayı öğrendiklerini söyleyebilirim. Her kim olursa olsun okulda herkesin eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğunu öğrendiklerini gördüğümde gerçekten mutlu oluyorum.

© Borusan Holding, 2023