

## YÖNETİM KURULLARINDA KADINLARIN TEMSİLİNİN ARTIRILMASI İÇİN İŞ DÜNYASINA ÇAĞRI ETKİNLİĞİ AÇILIŞ KONUŞMASI

ORHAN TURAN – TÜSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI

13 Mart 2024

---

Değerli Konuklar, Değerli Basın Mensupları,

Hepinizi Yönetim Kurulumuz adına saygıyla selamlıyorum.

TÜSİAD olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyüme, toplumsal kalkınma ve demokrasinin temel taşlarından biri olduğunu, her fırsatta vurguluyoruz. Kadınların ve erkeklerin hayatın her alanına eşit katılımını savunuyor; eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olması gerektiğinin altını kararlılıkla çiziyoruz.

2000 yılında yayınladığımız “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş” adlı raporumuz toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarımızda mihenk taşı oluşturmıştı.

O günden bu yana;

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma hayatı,
- Siyaset,
- İletişim-medya ve
- Şiddet

Gibi farklı boyutlarında çok sayıda çalışma ve proje ortaya koyduk. Devam ettiğimiz tüm çalışmalarda akademi ve STK’larla iş birliğinden güç alıyoruz.

Değerli Konuklar,

Kuşkusuz tüm dünya genelinde, toplumsal cinsiyet eşitliği önünde, aşılmayı bekleyen engeller var. Mevcut ilerleme hızında, dünyada kadın-erkek arasındaki uçurumun ancak 131 yıl sonra kapanacağı öngörülmüyor. Ancak bizim bir yüz yıl daha bekleme lüksümüz yok.

Ülkemizde giderek daha fazla kadın ekonomik, sosyal ve siyasal hayata katılmakla beraber; rakamlara ve göstergelere baktığımızda, pek çok alanda henüz arzu ettiğimiz noktada değiliz.

Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Uçurumu endeksine göre, kadınların ekonomik hayata ve karar alma mekanizmalarına katılımında ülkemiz, 2023 yılında 5 sıra gerileyerek 146 ülke arasında 129. sırada.

Cumhuriyetimiz 100. yılını geride bırakırken, bu tablonun muhasebesini her yönüyle yapmamız gerekiyor.

İşgücüne katılım hem kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri, hem de sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması bakımından büyük önem taşıyor. İş dünyası olarak, çalışma hayatında nitelikli istihdam için büyük bir ihtiyaç olduğunu da hep vurguluyoruz. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının, erkeklerin sadece yarısı kadar, yani %36,3 oranında olması üzerinde ciddiyle düşünmeliyiz.

Önyargılar, toplumsal rollerin eşitsiz dağılımı, çocuk bakımı gibi sadece kadınlara bırakılan sorumluluklar sebebiyle pek çok kadın çalışma hayatına ya hiç katılmıyor ya da çalışma hayatından erken ayrılıyor. Oysa kadınların istihdama, ülkemiz çalışma hayatının da kadınlara ihtiyacı var. Tek kanatla geleceğe uçamayız.

- Kadınların kayıtlı ve katma değeri yüksek işlere erişmesi, bu alanlarda kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, mesleklerde kadın-erkek ayrımının ortadan kalkması gerekiyor.
- Örgün ve yaygın eğitimde kadınların yeni meslekler ve becerilere hazırlanması,

- İş-özel yaşam dengesinin bakım ve kreş hizmetleri ile desteklenmesi,
- Tüm yönetim kademelerinde eşit temsilin sağlanması ve
- Kadına yönelik her türlü şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi de bu yönde çok önemli göstergeler.

Bu alanlardaki adımlar, ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişmişliğinin de belirleyicisi olacak.

Değerli Konuklar,

Kadın-erkek eşitliği için öncü adımlar atan ülkelerin, ekonomik ve demokratik gelişmişlik bakımından da daha ileride olması bir tesadüf değil. Muasır medeniyetler seviyesinde ve dünyadaki ilk 10 ekonomi arasında olmayı hedeflerken, bu durumdan kendi adımıza, çıkaracağımız dersler olmalı.

Kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarında eşit temsiliyeti ve söz hakkı; hem kurumların etkin yönetimi, hem de toplumun daha adil işleyişi için temel unsurlardan biri. Çalışma hayatı ve siyaset başta olmak üzere; kadınların yönetim kademelerinde eşit temsiline, toplumsal dönüşümü de hızlandıracağına inanıyoruz.

Ancak;

- Mecliste,
- Hükümette,
- Kamuda

karar alıcı pozisyonda kadın oranlarında gelişmiş ülkelere kıyasla arzu ettiğimiz noktada değiliz. Cumhuriyetimizin kuruluşunu takip eden yıllarda, dünyadaki öncü ülkelere biri olarak, kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesinin üzerinden belediyeler için 93, TBMM için 89 yıl geçti. Meclisteki yaklaşık % 20 kadın oranımızla 186 ülke arasında 119. Sıradayız.

Yerel seçimler yaklaşırken, 1397 belediyede siyasi partilerimizin daha çok kadını başkanlık ve belediye meclisleri için seçilebilir yerlerden aday gösterdiğini de görmek isterdik. Ne yazık ki yeni adayların dağılımı mevcut tabloyu değiştireceğe benzemiyor.

Özel sektöre döndüğümüzde, Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık şirketlerde yönetim kurullarındaki kadınların oranı yıllar içinde yavaş bir artış eğilimi göstererek, halen %17,9 seviyesinde; yönetim kurulu, tamamen erkeklerden oluşan şirket sayısı ise 179.

Oysa kadın ve erkeğin farklı bakış açılarından tüm karar süreçlerinde yararlanabilmek gerekiyor. Farklı toplumsal koşullarla ve ihtiyaçlarla şekillenen kadın ve erkek bakış açılarını eşit şekilde karar süreçlerine dahil etmek; krizlere, afetlere ve diğer tüm risklere karşı ekonomik ve toplumsal kırılganlıklarımızı azaltır.

Nitekim pek çok araştırmaya göre, erkek ve kadınların şirketlere farklı ama aynı derecede değer katan liderlik davranışları bulunuyor. Kadınların çok yönlü düşünmesi, inovatif ve daha katılımcı karar alma yetkinlikleri, şirketlerin sadece finansal başarısını değil, örgütsel ve yönetsel başarısını da olumlu etkiliyor.

Değerli Konuklar,

TÜSİAD olarak, iş dünyasında yönetim kademelerinde kadınların erkeklerle eşit temsiline sağlamayı öncelikli konularımızdan biri olarak görüyoruz. TÜSİAD'ın aralarında üç kadın liderin de olduğu geçmiş başkanları, bu yaklaşımın tüm çalışmalarımızın ayrılmaz bir parçası olmasını sağladılar. Yönetim kurulumuzdan Genel sekreterliğimize kadar kadın temsiline her aşamada özel bir önem veriyoruz.

Yönetim kurulumuzda %30 kadın üyemiz bulunuyor. Genel sekreterlik ve temsilciliklerimizde %60 düzeyinde kadın yöneticimiz var, tüm dernek çalışanlarımızda ise bu oran %70'e çıkıyor.

Birçok toplumsal meselede olduğu gibi, bu konuda da iş dünyasının kurumsal mekanizmalarıyla harekete geçmesine ve dönüştürücü gücüne inanıyoruz.

Bu kapsamda EBRD'nin 2020 yılında başlattığı "Yönetim Kurulunda Kadın Temsilinin İyileştirilmesi" projesine kamu ve özel sektörden pek çok kurumla beraber katkı sunduk.

Projenin en önemli çıktısı olarak bu kurumların, halka açık şirketlerden başlamak üzere, belirli kriterler çerçevesinde, kota uygulamasının ülkemizde de, hayata geçirilmesi konusunda hemfikir olduğunu görmek memnuniyet verici.

Bu alanda, yeterli sayıda ve yetkinlikte kadın aday olmadığı veya pozitif ayrımcılığın da bir ayrımcılık olduğu gibi önyargıları da ortadan kaldırmalıyız. Bir kesimin eşit haklara ulaşması, diğer kesim için "eşitliği bozan" bir unsur değildir ve öyle algılanmamalıdır. Ayrıca ülkemizde karar alıcı pozisyonlarda ve yönetim kurulu koltuklarında yer alma yetkinliğinde geniş bir kadın yetenek havuzu da mevcuttur. Bu alanda yıllardır çalışmalar yürüten paydaşlarımız da bugün aramızdalar.

Değerli Konuklar,

TÜSİAD olarak yönetimde kadın oranının artırılmasını ivmelendirmek amacıyla, kendi üyelerimizden başlayarak iş dünyasını harekete geçirmek üzere bir çağrıda bulunuyoruz. Böylece, bu konuda bugüne kadar atılan olumlu adımları ve yapılan girişimleri bir adım öteye taşımak istiyoruz.

Başta Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık şirketler olmak üzere, şirketleri, yönetim kurullarındaki kadın üye oranını;

- 2 yıl içinde, SPK'nın "uy ya da açıkla" prensibiyle uyumlu olan %25 hedefine,
- 5 yıl içinde ise, AB tarafından üye ülkelere getirilen en az %33 hedefine taşımaya ve
- Tüm yönetim kademelerinde kadın-erkek dağılımına ilişkin verilerini düzenli açıklamaya davet ediyoruz.

Şirketlerin bu hedefe ulaşmasını destekleyecek kaynaklar hali hazırda bulunuyor. Şirketler; mevcut kaynaklardan da faydalanarak;

- "Yönetim kurullarında görev almaya hazır" mevcut kadın aday havuzuna erişebilir,
- Sertifikalı "eğitim-mentorluk programları"na başvurarak kadın yetenek havuzunu genişletebilir,
- Yönetim kurulları için oluşturulması zorunlu olan "aday gösterme komitelerine" bu yönde yardımcı olacak araçlara ulaşabilir ve
- Halka açık veriler çerçevesinde "düzenli veri takibi"ne katkı sağlayabilir.

Şirketlerin bu kaynaklardan yararlanması için teşvik edici olacağız.

Diğer taraftan, yönetim kurullarının yanı sıra tüm yönetim seviyelerinde kadın-erkek kırılımında veri üretebilmek de, hangi kademelerde önlemler almamız ve iyileştirmeler yapmamız gerektiğini belirlemek için kritik önem taşıyor.

Görünür olmayan bir şeyi ölçemeyiz. Ölçemediğimiz bir şeyi de görünür kılamayız.

Biz de bu nedenle, Yönetimde kadın konusunda, uluslararası verilerle de karşılaştırılabilir şekilde şirketlere yönelik veri üretimine de katkıda bulunacağız.

Bugün, yönetim kademelerinde kadın konusunda çalışmalar yürüten kurumlardan, değerli konuşmacılar da aramızda. Kendilerine katılımları için çok teşekkür ediyorum.

Değerli Konuklar,

Ülke olarak hedefimiz kadınlar ve erkeklerin hem istihdamda, hem de tüm yönetim kademelerinde eşit temsili olmalıdır.

Mevlana'nın çok sevdiğim bir sözü vardır: "Bir mum, diğer mumu tutuşturmakla ışığından bir şey kaybetmez", aksine etrafı aydınlanır. Önemli olan kendi etki alanlarımızda karanlıkta kalan, görünmez sandığımız her bir alanı, cesaretle aydınlatmak ve gördüğümüz tabloyu hep birlikte iyileştirmek.

Etkinliğimizin bu konuda değişim cesaretini güçlendirmesini diliyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.