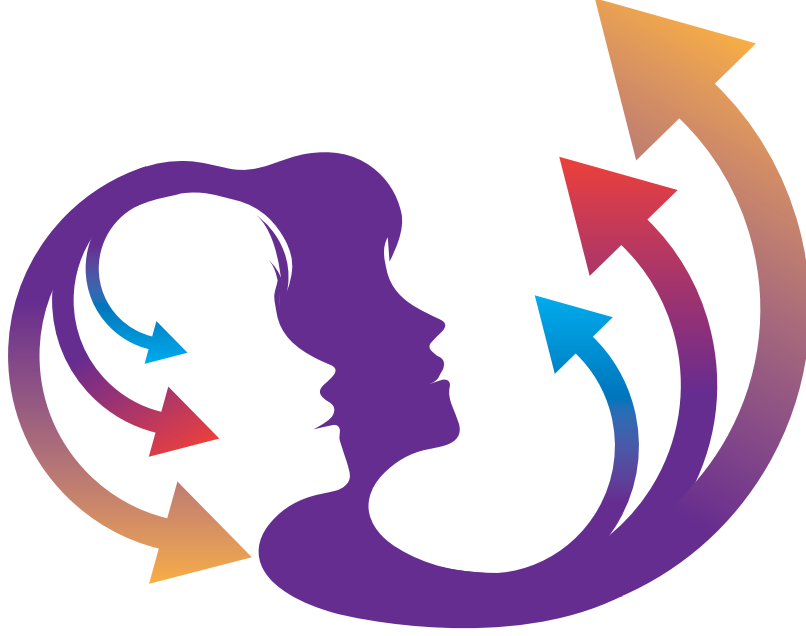


türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE AND BUSINESS CONFEDERATION



TÜRKONFED İŞ DÜNYASINDA KADIN KONFERANSI
**“Sürdürülebilir Ekonomide
Kadının Rolü”**

TURKONFED WOMEN IN BUSINESS CONFERENCE
**“The Role of Women
in Sustainable Economy”**

14 KASIM NOVEMBER **2016**
CONRAD HOTEL / İSTANBUL

İŞ DÜNYASINDA KADIN KOMİSYONU ÜYELERİ WOMEN IN BUSINESS COMISSION MEMBERS

AGİKDER
AKDENİZ GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI DERNEĞİ
MEDITERRANEAN ENTREPRENEUR BUSINESS WOMEN ASSOCIATION

ANGİKAD
GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI
VE DESTEKLEME DERNEĞİ

ANTİKAD
ANTALYA İŞ KADINLARI DERNEĞİ
BUSINESS WOMEN'S ASSOCIATION OF ANTALYA

agikad
Artvin Girişimci İş Kadınları Derneği

AGİKAD
AYDIN GİRİŞİMCİ KADINLAR
DERNEĞİ

BÜİKAD
BURSA İŞ KADINLARI VE YÖNETİCİLERİ DERNEĞİ

SOROPTİMİST
DENİZLİ SOROPTİMİST KULÜBÜ

DİKAD
DİYARBAKIR
İŞ KADINLARI
DERNEĞİ
2004

DOGÜNKAD
Doğru ve Güneşli İş Kadınları Derneği

egikad
ege iş kadınları derneği

ELİKAD
ELAZIĞ İŞ KADINLARI DERNEĞİ

GİKAD
2004
GİRİŞİMCİ KADINLARIN
DESTEKLENMESİ DERNEĞİ

GİSKAD
GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI DERNEĞİ
THE ASSOCIATION OF ENTERPRENEUR BUSINESS WOMEN

KAGİD
KADIN GİRİŞİMCİLERİ DERNEĞİ
HATAY

İĞDIR KADIN DERNEĞİ

İSKAD
İŞ KADINLARI DERNEĞİ
ASSOCIATION OF BUSINESS WOMEN
1999

İZİKAD
İZMİR İŞ KADINLARI DERNEĞİ
ASSOCIATION OF BUSINESS WOMEN IN İZMİR

KAGİDER
Türkiye Kadın
Girişimciler Derneği
Women Entrepreneurs
Association of Turkey

Kaisder
Kadın İşveren ve
Sanayiciler
Derneği

KAMED
Gaziantep Kadın
Merkezi Derneği

KİADER
Kadın İstihdamını
Artırma Derneği

KİGDER
KADIN BEKLENEN GELİŞTİRME DERNEĞİ

KİKAGDER
Kilis Kadınları Kalkındırma
ve Geliştirme Derneği

KİKDER
Kütahya İş Kadınları Derneği

Konya İş Kadınları Derneği

KÖKAD

MAİKAD

MARDİN İŞ KADINLARI DERNEĞİ

PWN | İSTANBUL
PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK

SAGİAD
Safranbolu Girişimci
İş Kadınları Derneği

SAMİKAD
Samsun İş Kadınları Derneği

SİĞİRİCİ
2010

SİĞİRİCİ KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ
2010

SUGİŞKAD

TÜRK ÜNİVERSİTELİ KADINLAR DERNEĞİ
1949

VAN İŞ KADINLARI DERNEĞİ
VİKAD
2008



SAYFA 6 AÇILIŞ KONUŞMASI: OPENING REMARKS

PROF. DR. YASEMİN AÇIK

TÜRKONFED BAŞKAN YARDIMCISI & İDK BAŞKANI
TÜRKONFED VICE PRESIDENT & İDK PRESIDENT

SAYFA 12 AÇILIŞ KONUŞMASI: OPENING REMARKS

TARKAN KADOOĞLU

TÜRKONFED BAŞKANI
TÜRKONFED PRESIDENT

SAYFA 16 AÇILIŞ KONUŞMASI: OPENING REMARKS

FATMA ŞAHİN

GAZİANTEP BYKŐEHİR BELEDİYE BAŞKANI
MAYOR, GAZİANTEP METROPOLITAN MUNICIPALITY

SAYFA 22 PANEL: PANEL

“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMADA ZEL SEKTÖRÜN ROLÜ” PANELİ

“DRIVING GENDER EQUALITY THROUGH PRIVATE SECTOR ENGAGEMENT”



SAYFA 36 PANEL: PANEL

“KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ: EKOSİSTEMİN PARÇASI OLMAK”

“FEMALE ENTREPRENEURSHIP: BEING PART OF THE ECOSYSTEM”

SAYFA 50 PANEL: PANEL

“KADIN NEDEN GÜÇLENDİRİLMELİ?”

“WHY EMPOWER WOMEN?”

SAYFA 73

ZİRVE BİLDİRİSİ
SUMMIT REPORT

SAYFA 78

MEDYA TEMSİLİ
PRESENTATION IN THE MEDIA







PROF. DR. YASEMİN AÇIK

TÜRKONFED BAŞKAN YARDIMCISI & İDK BAŞKANI
TÜRKONFED VICE PRESIDENT & İDK PRESIDENT

Sayın Bakanım, Sayın TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanım, Federasyon ve Dernek Başkanlarım, Değerli basın mensupları, Saygıdeğer misafirler...

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu olarak, kadının; toplumsal statüsünün iyileştirilmesine ve iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeye gelmesine katkı sağlamak amacıyla düzenlediğimiz, Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi'ne hoş geldiniz.

Dünya ve Türkiye'den, iş dünyası, sivil toplum kuruluşları ile siyasetin önemli temsilcilerinin katılımları ile gerçekleştirdiğimiz zirvede; kadının her alanda güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konularını irdelleyerek, çözüm önerilerini gün boyu detaylı bir şekilde konuşma imkânı bulacağız.

Değerli Konuklar,

Hepimizin bildiği gibi sürdürülebilir gelişme ve kalkınma, ancak toplumun yarısını oluşturan kadınların; sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel alanlarda daha fazla yer alması ve karar alma mekanizmalarına daha etkin ve yetkin bir şekilde katılımı ile mümkündür.

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu olarak, kurulduğumuz 2007 yılından bugüne; kadının toplumdaki statüsünün

Respectable Minister, Members of the Executive Board of TÜRKONFED, Presidents of Federations and Associations, members of the media and our guests...

Welcome to the Summit on “The Role of Women in Sustainable Economy” that we organized as TÜRKONFED Commission for Women in the Business World to contribute to improvements in women’s social status and progress in ensuring gender equality.

In this summit participated by prominent international and national representatives from the world of business, civil society and politics, we will have the opportunity of addressing and discussing in detail issues, related to the empowerment of women and elimination of gender inequality and suggestions for solution.

Esteemed Guests,

As you all know sustainable development and growth is possible only if women, constituting a half of population, participate more in social, economic, political and cultural spheres, and with their more active and competent presence in decision making mechanisms.

Since 2007 when we started as TÜRKONFED Commission for Women in the Business World we have played a pioneering



iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, kadının ekonomik ve sosyal yaşamda hak ettiği yere ulaşmasının sağlanması için sürdürdüğümüz çabalarla, hep öncü bir rol üstlendik.

Komisyonumuz geçen 10 yıl içerisinde iki önemli kadın raporu yayımladı. TÜRKONFED olarak 'İş Dünyasında Kadın' raporlarımızdaki tespitlerimizin ve politika önerilerimizin bir kısmının, 65. Hükümetin eylem planları arasında yer almasından ve gerçekleştirilmesinden büyük gurur duyuyoruz.

Komisyonumuz liderliğinde yürütülen "Kadının Çok Yönlü Güçlendirilmesi" projesi kapsamında; Türkiye'nin farklı illerinde kadınlara yönelik eğitim programları, kadınlar arasında sosyal ve ekonomik iletişim ağlarının oluşturulması, bölgenin başarılı iş kadınının seçilmesi ve mentörlük gibi aktiviteler uygulamaktayız. Yaptığımız toplantılar sonucunda, bölgesel olarak kadın sorunlarını ele alıp, çözüm önerileri geliştirerek, ülke çapında daha etkin ve yaygın bir kadın görünürlüğü sağlamaktayız.

Ancak; daha yapılacak çok şey, alınacak çok yol var. Ülkemizin dört bir yanına yayılmış 31 kadın derneğimiz ile birlikte Türkiye'nin En Büyük Örgütlü Kadın Gücü unvanına sahip iş dünyası kuruluşu olarak; geçmişte olduğu gibi gelecekte de kadın odaklı tüm projelere destek vermek için, kadının sosyal ve ekonomik dönüşümü için elimizi taşın altına koymaya devam edeceğiz.

Değerli Konuklar,

Ülkemizde kadının toplumsal statüsü ve iş dünyasındaki yerini anlamak için istatistiki verilere bakmak gerekiyor. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 72 iken, kadınlarda bu oran yüzde 32'dir. Kadınların iş gücüne katılım oranının; küresel ölçekte yüzde 50 olduğunu, AB ortalamasının ise yüzde 70 seviyesinde seyrettiğini de hatırlatmak isterim.

Ayrıca; Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca

KADININ İŞ HAYATINA KATILIMI SADECE TOPLUMSAL KALKINMAYA KATKI SAĞLAMAKLA KALMAZ, AYNI ZAMANDA ŞİRKETLERİMİZİN MARKA DEĞERİNİ ARTIRACAK, ÜLKE EKONOMİMİZE REKABET ÜSTÜNLÜĞÜ DE SAĞLAYACAKTIR.

WOMEN'S PARTICIPATION TO WORKING LIFE NOT ONLY CONTRIBUTES TO SOCIAL DEVELOPMENT BUT ALSO INCREASES BRAND VALUE OF COMPANIES AND PROVIDE COMPETITIVE ADVANTAGE TO ECONOMIES.

role with our efforts for improving the status of women in society, elimination of gender inequality, and ensuring women's attainment of places in economic and social life that they deserve.

Our commission released two important reports related to women within the last 10 years. As TÜRKONFED we are proud that some of our observations and policy suggestions in our "Women in Business World" reports can now be seen in the action plans of the 65th Government.

In the context of the "Multi-faceted Empowerment of Women Project" carried out under the leadership of our commission, we are engaged in various provinces of the country, in such activities as training programmes for women, establishing social and economic communication networks among women, selection of successful businesswomen from regions, and mentoring. As a result of meetings and by addressing women's problems and developing suggestions for solution at regional level we ensure more effective and widespread visibility for women.

However, there are still many things to do and a long way to go. With our 31 women's associations in many parts of the country we represent, in the world of business, the Largest Organized Force of Women, as we have done in the past we will continue to "put our hands under the rock" to support all women-focused projects and give effect to social and economic transformation for women.

There is need to look at statistical data to see women's social status and place in the business world in Turkey. According to TURKSTAT data, labour force participation rates for men and women are, respectively, 71 per cent and 32 per cent in Turkey. Here I want to remind that the global average for women's labour force participation is 50 per cent and the EU average is around 70 per cent. Moreover, given that only 8 per cent of all employers in Turkey are women and there are only 9 women out of each 100 entrepreneur, the global competitive power of national economy are under serious downward pressure.

A study by the McKinsey & Company last year clearly demonstrates the connection between the number of female managers and companies' organizational and financial performance. It is further established that assets of stock exchange registered companies in Europe increased by 17 % relative to other companies, and their operational profit is more than double. Women's participation to working life not only contributes to social development but also increases brand value of companies and provide competitive advantage to economies.





According to calculations made by the World Economic Forum, 1 per cent increase in women's participation to labour force means 80 billion dollar increase in global gross product. For the realization of this target also set by Turkey, increase in Gross Domestic Product, and for Turkey to attain its year 2023 targets it is necessary to bring women's labour force participation up to 50 per cent and over, and to promote women's entrepreneurship.

Yet, the present situation in Turkey is too far from what it should be. According to employment loss outcomes in TURK-STAT's Labour statistics July 2016 report, it is mostly women who lose their jobs. The report says 69,000 of total of job losses of 76,000 in industry and 83,000 of total job losses of 124,000 in education sector are incurred by women. Looking at data relating to levels of education, one of the most influential factors determining women's active participation to social life, we see that the rate of illiteracy among women is five times greater than that of males.

Yet, TURKSTAT data shows that women's labour force participation increases parallel to their level of education. Indeed, while labour force participation of illiterate women is by 16 per cent, it jumps up to 71.3 per cent for higher education graduates. Meanwhile at all levels of education women are paid less than men doing the same job.

According to World Economic Forum's 2015 Global Gender Gap Report, a male earns 2.56 USD for the same job that a woman does for 1 USD. In the report covering 145 countries, Turkey ranks 82nd with respect to the criterion

yüzde 8'i ve her 100 girişimciden sadece 9'unun kadın olması, ülke ekonomisinin küresel rekabet gücünü de oldukça baskı altında tutmaktadır.

Geçtiğimiz yıl McKinsey & Company tarafından yapılan çalışma, kadın yönetici sayısı ile şirketlerin organizasyonel ve mali performansları arasındaki ilişkiyi net bir biçimde ortaya koymaktadır. Avrupa borsalarına kayıtlı, kadın yönetici sayısı fazla olan şirketlerde, şirket değerlerinin diğer şirketlere kıyasla yüzde 17 yükseldiği, operasyonel karlarının ise iki kat daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Kadının iş hayatına katılımı sadece toplumsal kalkınmaya katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda şirketlerimizin marka değerini artıracak, ülke ekonomimize rekabet üstünlüğü de sağlayacaktır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun hesaplarına göre, dünya genelinde, kadının işgücüne katılımında elde edilecek yüzde 1'lik yükselme, küresel gayrisafi hasılda 80 milyar dolarlık artış anlamına gelmektedir.

KADINLARIN TOPLUMUN TÜM ALANLARINDA VE KARAR ALMA MEKANİZMALARINDA ETKİN BİR ŞEKİLDE YER ALABİLMELERİ İÇİN, KADIN EMEĞİNE VASIF KAZANDIRILMALIDIR.

WOMEN'S LABOUR MUST BE QUALIFIED FOR WOMEN TO TAKE ACTIVE PART IN ALL SPHERES OF SOCIETY AND IN DECISION MAKING MECHANISMS.





Türkiye'nin de benimsediği bu hedefin gerçekleştirilmesi, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla'nın artması ve Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşması için; kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 50'ler seviyesine çıkması, kadın girişimciliğinin teşvik edilerek artırılması gerekmektedir.

Ancak, ülkemizde durum olması gerekenden çok uzaktır. TÜİK işgücü İstatistikleri Temmuz 2016 raporu istihdam kaybı sonuçlarına göre; işini kaybedenler, ağırlıklı olarak kadınlardır. Rapora göre; sanayide 76 bin istihdam kaybının 69 bini, eğitim sektöründeki 124 bin kişilik istidam kaybının ise 83 bini kadın çalışanlardan oluşmuştur.

Kadınların çalışma yaşamından siyasete kadar, toplumsal hayata aktif olarak katılmasında en temel belirleyicilerden biri olan eğitim düzeyine ilişkin rakamlara baktığımızda; okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranı erkeklerden beş kat daha fazladır.

Oysa TÜİK verileri, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının da arttığını göstermektedir. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 16 iken; yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 71,3'e çıkmaktadır. Diğer yandan kadınlar, tüm eğitim düzeylerinde aynı işi yapan erkeklerle göre daha düşük ücret almaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu, 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre, Türkiye'de bir kadının kazandığı 1 ABD Dolarına karşılık, aynı işi yapan bir erkek 2,56 ABD doları kazanmaktadır.

145 ülke arasında yapılan raporda Türkiye, ücret eşitliğinde 82. sırada yer almaktadır. Bu rakamlar, kadının çalışma yaşamındaki yerinin, hak edilen ve arzu edilen çok gerisinde olduğunu göstermektedir.

Değerli Konuklar;

Kadınların iş gücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmanın en önemli unsurlarından biridir. Kadınların, eğitim ve mesleki eğitim düzeyinin düşüklüğü, iş yaşamına girişini sağlayacak mekanizmaların yetersizliği ve kayıtlı sektördeki istihdam imkânlarının sınırlı olması gibi nedenler; kadın işgücünün çok önemli bir bölümünün; tarım ya da hizmet sektörü gibi emek yoğun iş kollarında; kayıt dışı, düşük ücretli, düşük statülü ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde istihdam edilmesine yol açmaktadır.

Kadınların toplumun tüm alanlarında ve karar alma mekanizmalarında etkin bir şekilde yer alabilmeleri için, kadın emeğine vasıf kazandırılmalıdır. Ayrıca; üst düzey mesleklerde her iki cinsiyete eşit fırsat ve yer verilmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmasına izin verilmemesi ve kadının güçlendirilmesi için; tüm kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör, STK'lar meslek örgütleri ve iş dünyasının, sektörler arası iş birliği içerisinde ve



KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN EN ÖNEMLİ UNSURLARINDAN BİRİDİR.

WOMEN'S PARTICIPATION TO LABOUR FORCE IS ONE OF THE MOST IMPORTANT ELEMENTS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT.

equal pay for equal work. These figures show that the place of women in working life is far behind what is desired.

Esteemed Guests;

Women's participation to labour force is one of the most important elements of sustainable development.

Factors such as poor educational and vocational training background of women, insufficiency of mechanisms encouraging participation, and limited employment opportunities in the formal sector lead to the employment of many women in such labour intensive sectors like agriculture and services, in informal, low-paid, and low-status jobs without social protection.

Women's labour must be qualified for women to take active part in all spheres of society and in decision making mechanisms.

Other requirements include the following: offering equal opportunities to men and women in top level positions; not allowing any practice of gender discrimination; and mobilizing all governmental organizations and agencies, private sector, CSOs, professional organizations and



ekip anlayışı ile emek vermesine ihtiyaç vardır.

Diğer önemli bir konu ise; ülkemizdeki dezavantajlı yörelerde yaşayan kadınlar ile birlikte, Türkiye’de sayısı her geçen gün artan kadın sığınmacılar konusudur.

Bu konuda da; acil eylem planı hazırlamasına ihtiyaç olduğunu belirtmek isterim.

Değerli Konuklar;

Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi’nin dünyadaki kadın girişimcileri bir araya getirerek önemli bir etkileşim ve networking oluşturacağına, Türkiye’deki kadının ve kadın girişimcilerin statüsüyle ilgili dünyaya pozitif bir mesaj ileteceğine, kadın konusunda farkındalık artışı sağlanacağına ve son olarak da; iş yaşamı ile sosyal/kültürel yaşamda kadının görünürlüğünü ve kadın savunuculuğunu artıracığına yürekten inanıyorum.

Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için, kadınların tüm yaşam alanlarında etkin ve yetkin bir şekilde yer alması ve güçlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle TÜRKONFED olarak Kadın güçlenirse, toplum güçlenir felsefesiyle çalışmalarımızı artırarak sürdürmeye devam edeceğiz.

M. Kemal Atatürk’ün de dediği gibi “Kadınlarını geri bırakan toplumlar, geri kalmaya mahkumdur.”

Tüm bu duygu ve düşüncelerle tekrar hoş geldiniz diyorum. Katılım ve katkılarınızdan dolayı her birinize teşekkür ediyorum, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

M. KEMAL ATATÜRK’ÜN DE DEDIĞİ GİBİ “KADINLARINI GERİ BIRAKAN TOPLUMLAR, GERİ KALMAYA MAHKÜMDÜR.”

AS ONCE STATED BY M. KEMAL ATATÜRK, “SOCIETIES THAT LET THEIR WOMEN BEHIND ARE DOOMED TO REMAIN BEHIND...”

business circles for joint efforts and cooperation to empower women.

Another important issue is related to ever increasing number of woman refugees in Turkey along with others who live in disadvantaged areas of our country. I want to stress the urgent need for an action plan on this issue.

Esteemed Guests;

I wholeheartedly believe that this Summit on “The Role of Women in Sustainable Economy” will pave the way for a valuable interaction and networking by bringing all women entrepreneurs across the world, communicate a positive message to the world on the status of women and entrepreneurs in Turkey, contribute to higher awareness in relation to gender issues and, lastly, enhance women’s visibility and advocacy in social/cultural life.

For sustainable development to be realized, women must take their parts actively and competently in all spheres of life with their empowered status. Hence, as TÜRKONFED we will continue to wage stronger efforts based on the philosophy that “Society will be stronger if women get stronger.”

As once stated by M. Kemal Atatürk, “Societies that let their women behind are doomed to remain behind...”

With all these thoughts and feelings I again say welcome to you all... I thank each of you for your participation and contribution... Please accept my sincere thanks and greetings...



türkonfed
THE VOICE OF
TURKISH
SMES
TÜRKİYE İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI
KOBİ VE KÜÇÜK İŞLETİMLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
T.C. İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI

idk
İÇİŞİLERİ DİPLOMATİK KURUMU

KADIN GÜÇLENİRSE, TOPLUM GÜÇLENİR

- Michelle Bachalet**
JK Dışişleri Bakanı
- Angela Merkel**
Almanya Başbakanı
- Theresa May**
İngiltere Başbakanı
- Tsai Ing-wen**
Tayvan Başkanı
- Arundhati Bhattacharya**
Hindistan Devlet Bankası Başkanı
- Beth Brooke**
Frank Young, Kapsel Politikaları Global Başkan Yardımcısı
- Margaret Chan**
Dünya Sağlık Örgütü Genel Direktörü
- Angela Ahrendts**
Apple Pazarlama Direktörü
- Marry Barra**
General Motors CEO
- Helen Clark**
Bhutan Müdri, Kalkınma Programı Direktörü
- Sri Mulyani Indrawati**
World Bank - Yürütür
- Christine Lagarde**
IMF Başkanı
- Loretta Lynch**
ABD Adalet Bakanı
- Marissa Mayer**
Yahoo CEO
- Federica Mogherini**
AB Dışişleri ve Güvenlik Politikaları Yüksek Temsilcisi
- Indra Nooyi**
PepsiCo CEO
- Samantha Power**
Bakanlık Müdri, Dışişleri Temsilcisi
- Ginni Romethy**
IBM CEO
- Güler Sabancı**
Sabancı Holding Yürütür Kurulu Başkanı
- Sonia Satomayor**
ABD Yüksek Mahkeme Yürütür
- Susan Wojcicki**
Google CEO
- Dana Walden**
The Technology Center Başkanı ve CEO
- Meg Whitman**
HP CEO
- Janet Yellen**
ABD Merkez Bankası FED Başkanı

İSİPM İSTANBUL İÇİŞİLERİ DİPLOMATİK KURUMU
İSTANBUL İÇİŞİLERİ DİPLOMATİK KURUMU KOBİ VE KÜÇÜK İŞLETİMLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
T.C. İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI
Türk KOBİ'sinin Sesi / The voice of Turkish SMEs

[/turkonfed](#) [/turkonfed](#)
#turkonfedidk



TARKAN KADOĞLU

TÜRKONFED BAŞKANI
TÜRKONFED PRESIDENT

Sayın Bakanım... Değerli iş insanları... Kıymetli konuklar... Basını-
nın değerli temsilcileri...

*My esteemed Minister ... Representatives from our world of busi-
ness...*

Hanımfendiler... Beyfendiler...

Valuable guests and representatives of the media...

TÜRKONFED Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum. TÜRKONFED'in kurulduğu günden bu yana en çok gurur duyduğu komisyonlarından biri olan İş Dünyasında Kadın Komisyonu tarafın-
dan düzenlenen "SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ" Zirvesinde sizlerle bir arada olmaktan memnuniyet duyuyorum.

Ladies and Gentlemen...

*I say welcome to you all on behalf of the Executive Committee of
TÜRKONFED.*

Cinsiyet eşitliğini hayatın her alanında sağlamak ülkemizin sosyo-
ekonomik kalkınması açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Bu
nedenle TÜRKONFED olarak, kadınların eğitime, çalışma hayatına
ve siyasete katılımını teşvik edecek ve sürdürülebilir kılacak çalış-
malarımıza 2007 yılından bugüne ara vermeden devam ediyoruz.
Mustafa Kemal Atatürk'ün dediği gibi "Bir toplumun yarısı toprak-
lara zincirlerle bağlı iken, diğer yarısının göklere yükselmesi müm-
kün değildir." Kadınların iş ve sosyal hayata katılımlarını artırmak,
ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasına, bölgesel gelir dağılımın-
daki adaletsizliğin giderilmesine, toplumsal birlikliğin gelişmesi-
ne katkı sağlar.

*I am so happy to be with you here at the Summit "The Role of
Women in Sustainable Economy" organized by the Commission
for Women in the Business World, one of the commissions that
the TÜRKONFED is most proud of since its establishment. Ensuring
gender equality in all spheres of life has its crucial impor-
tance for our country's socioeconomic development. Basing on
this, we have been continuing as TÜRKONFED since 2007, with-
out any pause, our efforts to encourage and sustain women's
participation to J education, world of ' work, and politics..*

Bu bilinçle Türkiye'nin her alanda yaşadığı sorunlara duyarlılık
gösteriyor, elimizi taşın altına koyuyor, salon değil saha konfe-
derasyonu olduğumuzu 24 federasyon 186 dernek, 24 bin 100 iş

*As said by Mustafa Kemal Atatürk, "The other half of a socie-
ty cannot rise up to sky while the other half is chained to the
ground." Enhancing women's participation to business and
social life will contribute to sustainable development, elimination
of interregional income disparities, and to social unity and soli-
darity.*



insanı ve 40 bin şirketi temsil eden yapımızla ulusal ve uluslararası her platformda gösteriyoruz.

Bölgeler arası gelir dağılımından KOBİ'lerin dönüşümüne, Kurumsal Sosyal Sorumluluktan iş dünyasında kadın konusuna, orta gelir tuzağından orta demokrasi tuzağından çıkış yolunu gösterdiğimiz Yeni Anayasa Raporumuza kadar üyelerimizden aldığımız güç ile ülke ekonomisine katkı koymaya devam ediyoruz.

Kurulduğumuz 2004 yılından bugüne, toplumu ilgilendiren her konuyu ele alıp, çözümler üretiyor ve ilgili kamu otoriteleriyle paylaşıp, uygulanması noktasında çalışmalar yürütüyoruz. TÜRKONFED, sadece Türkiye'nin en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası değil, aynı zamanda üyesi olan 31 kadın derneği ile de en büyük örgütlü KADIN GÜCÜ'dür.

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonumuzun çalışmalarının dışında, tüm kadın derneklerimiz kendi bölgelerinde istihdamdan girişimcilğe, mesleki eğitimden toplumsal ve sosyal hayata katılıma kadar farklı konularda faaliyetler sürdürüyor. Federasyon ve derneklerimizin yöneticilerinin birçoğunun da kadın olması, her fırsatta gurur duyduğumuz bir tablodur.

Çünkü gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi; iş dünyasında kadın istihdamının artırılmasına, kadına yönelik şiddetin son bulmasına, kadının toplumsal statüsünün yükseltilmesine bağlıdır.

Demokrasiye ve millet iradesine karşı gerçekleştirilmeye çalışılan darbe girişiminde tanklara, tüfeklere meydan okuyan kadınlarımız Türk kadının cesaretini, gücünü ve demokrasimiz için önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Kadının ekonomiye güç katacağı, refahın anahtarının kadında olduğu unutulmamalıdır.

Değerli Katılımcılar;

Kadının ekonomik hayata katılmasının, ülkenin refah

TÜRKONFED, SADECE TÜRKİYE'NİN EN BÜYÜK KOBİ YAPILANMASINA SAHİP İŞ DÜNYASI DEĞİL, AYNI ZAMANDA ÜYESİ OLAN 31 KADIN DERNEĞİ İLE DE EN BÜYÜK ÖRGÜTLÜ KADIN GÜCÜ'DÜR.

TÜRKONFED REPRESENTS THE LARGEST ORGANIZED POWER OF WOMEN NOT ONLY WITH ITS SME CONSTITUENCY, THE LARGEST OF ALL, BUT ALSO WITH ITS 31 AFFILIATED WOMEN'S ORGANIZATIONS.

Aware of this, we are sensitive to all problems that Turkey is facing, we "put our hands under the rock", and demonstrate at all platforms, national and international, that we represent an organization active not in saloons but in the field with our 24 federations, 186 associations, 24,100 members from business world, and our corporate identity representing 40,000 companies.

As proven by our work covering various issues from interregional income distribution to the transformation of SMEs, from corporate social responsibility to women in the business world, and to our Report for a New Constitution pointing out to ways of avoiding both middle income and "middle democracy" traps, we continue to contribute to our national economy with the power we take from our members.

Starting from 2004, the year of our establishment, we have addressed all issues that are of interest for the society as whole, developed solutions, shared these with official authorities, and made efforts to have them given effect. TÜRKONFED represents the largest organized POWER OF WOMEN not only with its SME constituency, the largest of all, but also with its 31 affiliated women's organizations.

Besides the work of our Commission for Women in the Business World, our women's associations are active in their respective regions in many fields including employment, entrepreneurship, vocational training, and participation to social life. It is a source of pride for us that there are many female executive board members in our federations and associations. It is because advanced economy and democracy necessitates the enhancement of women's employment, ending violence against women, and raising their status. By standing against tanks and guns during the abortive coup attempted against democracy and people's will, our women demonstrated once more their courage, power, and importance for democracy. It must be kept in mind that women will add strength to economy and that the key to welfare is in their hands.

Esteemed participants;

It is now beyond any doubt that women's participation to economic life contributes as much to their individual strength and status as to the level of welfare of the country. The presence of women in business life is one of the most significant indicators of development. The participation of women to labour force is also one of the most important elements of sustainable development. As is the case in any other field, there is need for change in culture and mentality to start. There will be no production, productivity, no law where women are absent... Above all, there will be no democracy.

There are also scientific studies proving the contribution of women's - a half of world population - participation to business life, economy to companies and social welfare in general. According to a recent

seviyesine yaptığı katkı kadar kişiye bireysel olarak da güç kazandırdığı artık tartışmaya açık olmayan bir konudur. Kadınların iş hayatındaki varlığı, kalkınmanın en önemli göstergesidir. Kadınların iş gücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın da en önemli unsurlarından biridir. Her alanda olduğu gibi, bu noktada da, bir kültürel ve zihinsel değişimin başlaması gerekmektedir. Kadının olmadığı yerde üretim olmaz, bereket olmaz, hukuk olmaz... Her şeyden önemlisi demokrasi olmaz.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına ve ekonomiye katılımlarının şirketlere ve toplumsal refaha katkısı bilimsel araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Uluslararası yönetim danışmanlığı şirketi McKinsey'in son raporuna göre, 2025 yılına kadar kadınların ekonomik hayata erkeklerle eşit katılımının sağlanması halinde küresel çapta toplam GSYH'de yüzde 11'lik artış öngörülmüştür.

Ülkemizde, her ne kadar kadın istihdamı konularında önemli gelişmeler yaşanmış olsa da, uluslararası araştırmalar Türkiye'nin hak ettiği yerde olmadığını gözler önüne seriyor. Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2015 yılı verilerine göre, Türkiye, kadınların iş gücüne katılımında 145 ülke arasında 131'inci sırada yer alıyor. 2015 yılı TÜİK verilerine göre, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı yüzde yüzde 32 seviyelerindeyken, G20 ülkelerinde bu oranın ortalama yüzde 54 seviyesinde olduğu görülüyor. Türkiye 2015 yılı itibarıyla, yüzde 26,7 ile OECD ülkeleri arasında kadınların istihdam oranının en düşük olduğu ülke konumunda. Ülkemizdeki kadın girişimciliği oranı ise maalesef yüzde 8 seviyelerinde. Bu durum ülkemizin kalkınmasının önündeki en önemli engellerden biridir.

9. Türkiye Yatırım Danışma Konseyi'nin sonuç bildirgesi, kadınların iş gücüne katılımını arttırmaya yönelik desteklenecek tüm politikaların, Türkiye'de ekonomik büyümeye katkıda bulunacağına dikkat çekmektedir. Aynı bildirmede, kadınların iş gücüne katılımının ve istihdamının artırılmasının Türkiye'nin yaşlanmadan refaha kavuşma imkânına sahip olmasını sağlayacağı vurgulanmıştır.

Uluslararası ortalamaların gerisinde kalan kadın istihdamı oranımızın anlamlı oranda artması hedefine, ilgili politikaların bütüncül ve eşzamanlı olarak hayata geçmesi ile ulaşmak mümkündür. Bu anlamda kadınların iş gücü piyasasına katılımda, iş-aile dengesini sağlamaya destek olacak kurumsal mekanizmaların yaygınlaşması büyük önem taşıyor. Bu konuda atılması gereken adımların başında erişilebilir ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi geliyor.

Değerli Konuklar,

Eğitilmiş ve ekonomik açıdan güçlü olan kadınlar, eğitilmiş ve ekonomik olarak güçlü bir neslin yetişmesinde de öncü oluyor. Eğitim, kadınlar için çalışma hayatına giden yolun anahtarı niteliğindedir. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe, iş gücü-

EĞİTİMDE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRME KONUSUNDA ÖZELLİKLE SON YILLARDA, TÜM BOYUTLARDA ÖNEMLİ İLERLEMELER OLMAKLA BİRLİKTE KIZ ÇOCUKLARININ EĞİTİME KATILIMINDAKİ COĞRAFİ, SINIFSA, KÜLTÜREL ENGELLERİN AŞILMASI HER ZAMAN GÜÇLÜ BİR ÇABAYI SÜRDÜRMEYİ GEREKTİRİYOR.

DESPITE SIGNIFICANT PROGRESS MADE IN RECENT YEARS IN ENSURING GENDER EQUALITY IN PARTICIPATION TO EDUCATION, OVERCOMING OF GEOGRAPHICAL, CLASS-BASED, AND CULTURAL BARRIERS TO GIRLS' PARTICIPATION TO EDUCATION REQUIRES KEEPING.

report by McKinsey, an international management consultancy firm, an increase by 11 per cent can be achieved globally in GDP in case women's equal participation to economic life with men can be ensured.

Despite significant progress made in Turkey in the employment of women, international studies show that Turkey is not at the point she deserves in this regard. According to the World Economic Forum Gender Gap Index 2015, Turkey ranks 131st among 145 countries in women's participation to labour force. According to TURKSTAT data (2015) while women's labour force participation rate is around 32 per cent the average for the G20 countries is 54 per cent. As of 2015, Turkey has the lowest rate (26.7 per cent) among OECD countries in women's participation to labour force.

As to women's entrepreneurship, unfortunately the situation is even worse with 8 per cent. It is an important obstacle for development. The outcome declaration of the 9th Investment Advisory Council stresses that all policies supporting women's participation to labour force will contribute to economic growth in Turkey. The same declaration also states that enhancing women's participation to labour force and employment will enable Turkey to ensure welfare before aging.

The target of increasing women's employment rate significantly, which is presently lagging behind international averages, can be attained by implementing relevant policies in an integrated and simultaneous way. In this context, the extension of institutional mechanisms geared to supporting work-family balance is of crucial importance. Encouraging and promoting accessible, affordable and quality childcare services is the first step that must be taken on this way.

Esteemed guests;

Well educated and economically strong women lead the way in raising well educated and economically strong generations. Education is the key for





ne katılma ve istihdam oranları da artıyor. Ancak Türkiye’de kadınların eğitime erişimi konusu halen önemli sorun alanlarından biridir. Eğitimde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirme konusunda özellikle son yıllarda, tüm boyutlarda önemli ilerlemeler olmakla birlikte kız çocuklarının eğitime katılımındaki coğrafi, sınıfsal, kültürel engellerin aşılması her zaman güçlü bir çabayı sürdürmeyi gerektiriyor. Türkiye’de 16-29 yaş grubundaki genç kadınların yüzde 42,9’u ne eğitimde ne de çalışma hayatında yer alıyor.

Unutulmamalıdır ki, bir kız çocuğunun eğitim alması, sonraki kuşakların kurtarılmasını sağlamaktadır. Ekonomik açıdan güçlenen kadının aile ve toplumsal hayattaki rolü de değişmekte ve gelişmektedir. Bir kız çocuğuna verilen eğitim, bir sonraki kuşakta ekonomik kalkınma ve demokratik gelişimde önemli bir sıçrama yaratmaz. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması, kamu politikalarının yanı sıra özel sektör için de öncelikli konu olmalı.

Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPs) iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında özel sektöre önemli bir sorumluluk yüküyor. Şahsen, bir erkek yönetici ve üç kız çocuk babası olarak, hem iş hem de özel hayatımda kadınların güçlendirilmesi için üzerime düşen görevleri yerine getirmeye büyük önem veriyorum, özen gösteriyorum.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, ekonominin güçlenmesine ve sağlıklı bir topluma katkıda bulunmak amacıyla şirket bünyesindeki 3 firmamızla WEPs imzacısı olduk. Böylece kadının güçlendirilmesi konusunda şirket politikaları oluşturmaya yönelik hazırlanan ilkelere taahhüt verdik. TÜRKONFED çatısı altındaki üyelerimizi de sosyal, toplumsal ve ekonomik fayda yaratmak adına WEPs imzacısı olmaları için teşvik ediyoruz.

Değerli Misafirler;

TÜRKONFED olarak, kadınların toplumun her alanında, özellikle de ekonomik yaşamda daha fazla yer almalarına katkı sağlamak için 2007 yılından bugüne araştırmalar, altyapı çalışmaları, toplantılar ve projeler gerçekleştiriyoruz. “Kadın güçlenirse, toplum güçlenir” felsefesiyle kadın odaklı istihdamın benimsenmesi noktasında TÜRKONFED olarak Türkiye için çalışmaya ve Türkiye için üretmeye devam edeceğiz.

Ulusal ve uluslararası alanda başarılı çalışmalara imza atan birçok girişimci kadını bir araya getirmesi bakımından son derece önemli bir etkinlik olan Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi’ni hayata geçiren TÜRKONFED Başkan Yardımcısı ve İDK Komisyonu Başkanı Sayın Yasemin Açık’a ve komisyon üyelerine teşekkürlerimi sunuyorum. Zirvenin, kadınların güçlendirilmesi konusunda bizlere yeni ufuklar kazandıracığına olan inancım, sizleri saygıyla selamlıyorum...

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim...

TÜRKONFED OLARAK, KADINLARIN TOPLUMUN HER ALANINDA, ÖZELLİKLE DE EKONOMİK YAŞAMDA DAHA FAZLA YER ALMALARINA KATKI SAĞLAMAK İÇİN 2007 YILINDAN BUGÜNE ARAŞTIRMALAR, ALTYAPI ÇALIŞMALAR, TOPLANTILAR VE PROJELER GERÇEKLEŞTİRİYORUZ.

AS TÜRKONFED WE HAVE BEEN ENGAGED SINCE 2007 IN RESEARCHES, INFRASTRUCTURE WORKS, MEETINGS AND PROJECTS TO CONTRIBUTE TO WOMEN'S PARTICIPATION TO ALL SPHERES OF SOCIAL LIFE, TO ECONOMIC LIFE IN PARTICULAR.

women on their way to working life. As women's status in education gets higher, so does their labour force participation and employment. Yet, women's access to education is still one of the important problem areas in Turkey. Despite significant progress made in recent years in ensuring gender equality in participation to education, overcoming of geographical, class-based, and cultural barriers to girls' participation to education requires keeping determined efforts in this area go on. In Turkey 42.9 per cent of young women in the age group 16-29 are neither in education nor in working life.

It must not be forgotten that education of a girl child is a guarantee for saving next generations. Once economically empowered, women's role family and social life changes and improves. Education provided to a girl child lays the ground for a jump in economic development and democratic progress in the next generation. The elimination of barriers to women's economic empowerment must be a priority issue for the private sector as well besides relevant public policies.

In this context, the United Nations Women's Empowerment Principles (WEPs) assigns an important responsibility to the private sector in ensuring gender equality in working life. Personally, as a male manager with three daughters I attach great importance to fulfil whatever I see as my duties in empowering women in my business and personal life.

To contribute to gender equality, stronger economy and healthy society we undersigned the WEPs with 3 firms under our company. So we have committed to principles envisaging the development of corporate policies for empowering women. And we encourage our TÜRKONFED members to commit to the WEPs appreciating its social and economic benefits.

Esteemed guests;

As TÜRKONFED we have been engaged since 2007 in researches, infrastructure works, meetings and projects to contribute to women's participation to all spheres of social life, to economic life in particular. Equipped with the philosophy "Society will be stronger if women get stronger" we are determined, as TÜRKONFED, to work for the adoption of women-focused employment.

The summit "The Role of Women in Sustainable Economy" is an extremely important event in bringing together many enterprising women known for their success stories at national and international levels. For organizing such an important event I extend my thanks to Yasemin Açık, TÜRKONFED Deputy President and İDK Chair and all commission members.

I give you my warmest greetings as firmly convinced that this summit will open up new horizons for us in empowering women...

Thank you all for listening...



FATMA ŞAHİN

GAZİANTEP BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
MAYOR OF GAZİANTEP METROPOLITAN MUNICIPALITY

Azerbaycan'dan gelen değerli milletvekili- mizi, TÜRKONFED'in değerli başkanını, başkan yardımcısını, bütün yönetim kurulu üyelerini, iş kadınlarımızı, sivil toplum kuruluşlarımızın değerli mensuplarını, hanımefendileri, beyefendileri sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Bu güzel organizasyona emeği geçen Sayın Başkan başta olmak üzere bütün çalışma arkadaşlarına çok teşekkür ediyorum.

İleri demokrasi hedefimizin en önemli sivil bacağı, sivil toplumdur. Sivil toplumun gücü, niteliği, niceliği o hedefe ulaşmamız için bizim elimizdeki en büyük güçtür. O yüzden Türkiye için üreten, Türkiye sevdalısı, Türkiye için çalışan TÜRKONFED'i kuran, bugünlere getiren, benim de hemşerisi olmaktan onur duyduğum Sayın Tarkan Kadooğlu'nun da başkanlığında, herkesin emeğine ve yüreğine sağlık diyorum, sizlere de hoş geldiniz diyorum.

Aslında başlık her şeyi ifade ediyor; "Sürdürülebilir Kalkınma." Bütün dünya şu anda sürdürülebilir kalkınmayı ve bu konuda nelerin yapılabileceğini konuşuyor. Küreselleşme dediğimiz, sınırların kalktığı, artık dünyanın tek başına büyük bir köy olduğu noktada; insan üzerine, beşeri sermaye üzerine, sürdürülebilir kalkınma üzerine dünyada herkes mücadele ediyor.

Peki, "Bu noktada sürdürülebilir kalkınmada biz ne durumdayız?" diye bakacak olursak, aslında dünyanın, insanoğlunun var olduğu gündün beri gelen bir devrim var. Buna 3K devrimi diyorlar. Bu 3K döneminde, özellikle kast döneminin bittiği, otoriter bir altyapının

My greetings to our esteemed deputy coming from Azerbaijan, TÜRKONFED President and Deputy President, executive board members, esteemed representatives from civil society organizations, business women, ladies and gentlemen... May thanks go to all who organized this valuable event including the President of the Confederation in the first place...

Civil society is the most important civil pillar in our objective of advanced democracy. The power, qualitative and quantitative features of civil society is the most influential instrument to carry us to our objectives. Hence, pointing out to Mr Tarkan Kadooğlu, who makes me proud of being from the same town, one of the founders of TÜRKONFED, the organization doing everything for the prosperity of Turkey, I want to express my appreciation for all that has been done and welcome to you all.

In fact, the caption explains it all: "Sustainable Development." Presently the world is talking about sustainable development and what can be done to ensure it. At the point of globalization that erases national boundaries and makes the world a global village, all wage for humanity, human capital, and sustainable development. Asking "What is our own position in sustainable development?" we notice that there is a revolution going on since the start of humanity which is called "3K revolution" There is a new world order closing the period of castes, ending the epoch in which many things depended on physical power and finance, and bringing to the fore



bunun yalnızca kas gücüyle yani yalnızca mali güç ile yapılamayacağı ve kafa gücü dediğimiz aklın, teknolojinin ve bilgi ekonomisinin öne çıktığı yeni bir dünya düzeni var. Dolayısıyla hedeflerimize ulaşabilmemiz için önce analizleri doğru yapmamız, “Yeni Dünya” düzeninde yerimizi almamız gerekiyor. Pekî, bu 3K döneminde toplumun yarısının aklını, kapasitesini, potansiyelini, zekâsını, kabiliyetini yok saydığınızda hangi hedefe ulaşabilirsiniz? Dolayısıyla beşeri sermaye bizim en büyük gücümüz. Hep söylediğimiz bir şey var, “Bizim altınımız bizim petrolümüz yok.” Bu coğrafya bize bunu vermiyor ama bizim en büyük gücümüz yetişmiş insan gücümüz.

79 milyonun Türkiye genelinde yetişmiş insan gücüne baktığımızda bizim kadını, yetişmiş kadını merkeze almamız ve bununla alakalı bütün önündeki engelleri kaldırmamız gerekiyor. Ancak böyle Cumhuriyetin 100. yılında dünyanın 10’ncü büyük ekonomisi hedefine veya 2071 hedefine ulaşabiliriz.

Burada, “Durum nedir?” diye baktığımızda da insanı merkeze alan, “İnsan yaşayacak ki devlet yaşasın. İnsanı yücelt ki, devlet yücelsin” söyleminde de hedefimize baktığımızda, kadınının sürdürülebilir kalkınmanın içinde olmasının yolu öncelikle kadın-erkek eşitliğinin özümsemesinden geçiyor. Bunun hava kadar, su kadar yaşamın en önemli parçası olduğunu hissetmemiz ve bütün karar mekanizmalarına bunu aşılammamız gerekiyor. 15 yıl parlamentoda, 3 dönem milletvekilliği yapmış bir kardeşiniz olarak, kurucu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yapmış bir kardeşiniz olarak, birincisi kadınların sürdürülebilir kalkınmada gerçekten hak ettiği yere ulaşabilmesi için bir birey olarak güçlendirmek, sistematik de her noktada yetiştirmek gerekiyor. İkincisi de, erkeklerdeki zihinsel dönüşümü başlatmak. Tarkan kardeşim kadar bunu özümseyerek bir toplumsal dönüşümü hayata geçirmemiz gerekiyor.

Yine bir tecrübeyle söylüyorum, kız çocuk babaları bu zihinsel dönüşümü çok hızlı yapıyor. Çünkü kız çocukları üzerinde, kendi hayat planlamasında baktığı zaman kendiliğinden bir dönüşüm oluyor. Bunu da kendi hayat tecrübeyle de görüyorum ama önemli olan kadının birey olarak kendi hayatı ile ilgili karar vermesi, güçlenmesi, her yönden eşit noktaya taşınması için en önemli 4 mekanizma var.

Birincisi eğitim. Olmazsa olmazımız. Fırsat eşitliği verip bütün sistematığı güçlü bir şekilde tutmamız ve herkesin bu eğitim hayatının içerisinde güçlü bir şekilde yer almasını sağlamamız gerekiyor.

Zorunlu eğitimde artık Anadolu’dan gelen birisi olarak da gördüğümüz bir şey var. Kız çocuklarının eğitilmesi ile ilgili özellikle geleneksel yapı artık çok hızlı bir şekilde kırılıyor. “Baba Beni Okula Gönder” ve “Haydi Kızlar Okula” gibi kampanyalar çok işe yaradı.

Üniversite eğitimine bakacak olursak nereden nereye geldiğimizi görebiliyoruz. İlk milletvekili olduğumda, üniversiteye giden kızlarımızın oranı yüzde 14’tü.

ANADOLU’DA HER ŞEHİRDE BİR ÜNİVERSİTE BULUNMASI ELİNDEKİ MAZERETİ ALDI. VE ŞU ANDA HIZLA YÜZDE 35 VE 40’LARA YÜKSELMESİNDEKİ NEDENLERDEN BİR TANESİ BU. ÜNİVERSİTEYİ BİTİREN KIZIMIZ NE OLUYOR? YÜZDE 70’İ, SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİ DEDİĞİMİZ İŞ HAYATINA DÂHİL OLUYOR.

NOW, WE HAVE A UNIVERSITY IN EACH PROVINCE MAKING THAT ARGUMENT FADE AWAY. THIS IS ONE OF THE REASONS FOR 35 TO 40 PER CENT OF YOUNG WOMEN ATTENDING HIGHER EDUCATION. WHAT HAPPENS TO OUR UNIVERSITY GRADUATE WOMEN? 70 PER CENT JOINS BUSINESS LIFE THAT WE CALL SUSTAINABLE ECONOMY.

intellect, technology and knowledge-based economy. So to reach our objectives first we have to make correct analyses and take our place in this “New World Order”. But the question is: In this period of 3K what can you possibly achieve if you neglect the intellect, capacity, potential and talents of a half of population? Isn’t human capital our greatest power? There is one thing we keep stressing: “We don’t have our gold, and we don’t have our oil”. This geography does not endow us with these, but our most valuable asset is well trained human resources.

Considering 79 million, trained labour force, we must place well educated and trained women at the centre and eliminate all barriers in front of this. It is the only way through which we can attain the objective of being one of the 10 largest economies of the world in the 100th anniversary of Republic, and further to our objective for 2071.

Pausing a while and asking “What is the present situation?” the discourse placing the human dimension at the centre, saying “Human beings should prosper for the State to live; exalt the people for a strong State” requires including women fully in sustainable development process and adoption of the principle of gender equality. It is necessary to realize that this is as vital as air and water, and to impart this principle in all decision making mechanisms. As a person serving in the parliament for three periods, that is for 15 years, as the founding Minister of Family and Social Policies I say it is a must to empower women and ensure that they take their long deserved place in sustainable development. This is the first requirement. And the second is to give start to transformation of mentality in men. We must do it as our brother Tarkan has already done and translate this desired social transformation into life.

Again based on my experience I say fathers having daughters make this mental transformation very quick. It is because when fathers take a look at their own life plans via their daughters there is a spontaneous transformation. I see this in my own life experience; but the important thing is that women should be able to make decisions about their life. There are 4 crucial mechanisms in empowering women and become on equal foot with men.

The first is education, which is our sine qua non. We have to provide equal opportunities in education and ensure that all, both men and women have their firm stances in this education life. As far as compulsory education is concerned, I can say, as a person coming from Anatolia, the traditional structure concerning the education of girls is quickly dissolving. Such campaigns as “Dad, Send Me To School” initiative (Baba Beni Okula Gönder) and “Girls, Let’s Go to School” (Haydi Kızlar Okula) were quite useful. Looking at higher education we can see the distance we covered. When I first became a parliament member the rate of girls attending university was 14 per cent. It is from 35 to 40 per cent now. It is an important rate. We must see both

Bugün yüzde 35, yüzde 40 oranında gidiyoruz. Bu önemli bir oran. Çünkü hem bardağın dolu tarafını hem de boş tarafına görmemiz, nasıl dolduracağımızı da hep birlikte bu toplantıların çıktılarıyla yönetmemiz gerekiyor.

“Nasıl bu değişim oldu?” diye bakacak olursak, aslında geleneksel yapının elindeki en büyük malzemeden bir tanesi, liseyi bitirdikten sonra kızlarını, “Ben başka bir şehre kızımı göndermem” anlayıştıydı.

Anadolu’da her şehirde bir üniversite bulunması elindeki mazereti aldı. Ve şu anda hızla yüzde 35 ve 40'lara yükselmesindeki nedenlerden bir tanesi bu. Üniversiteyi bitiren kızımız ne oluyor? Yüzde 70'i sürdürülebilir ekonomi dediğimiz iş hayatına dâhil oluyor. Dolayısı ile eğitim çok önemli.

Eğitimi yoksulluktan dolayı elde edemeyenlere pozitif ayrımcılık yapmak ve bunu bir politikaya dönüştürmek de çok önemli. Özellikle sosyal politikalarda, hep çocukla kadını merkeze alıp, onların istediği özgüveni sağlayacak her türlü desteği verecek sosyal politika ürettik. Aslında verilen çok küçük mali desteklerle bunun büyük bir özgüvene dönüşmesi, “Ben yapabilirim, bunun altından kalkabilirim” anlayışı başarıdaki en büyük sihirli anahtar oldu. Ailenin buna inanması, bir kız çocuğu eğitime katılmasıyla yüzde 80 oranında ailenin yoksulluk durumunun değişmesinin iyi örnekleri çoğalınca, toplumsa bir sahiplenme duygusunun başladığını gördük. Bu artık bizim toplumumuzda olmazsa olmazımız.

İkincisi sağlık. Sağlık neden önemli? Çünkü akıl sağlığı, ruh sağlığı, beden sağlığı sağlıklı bir toplum için sağlıklı bir kadının bir birey olarak hayata katılımını sağlıyor. En iyi yaptığımız işlerden bir tanesi anne ve bebek ölüm oranlarındaki azalıştır. Sosyal güvenlik sistemi kapsamında her çocuk sigortalı doğduğu için 18 yaşına kadar bütün sağlık imkânlarından istifade etmeye başladı. Çok ciddi iyileşmeler sağlandı. Güçlü olduğumuz tarafı da güçlü bir şekilde tutmamız ve önemini fark etmemiz gerekiyor. Kendini yetiştirmiş, eğitimini almış bir kadının önce gücünü fark etmesi, güçlü olan tarafını görmesi ve zayıf tarafını da kuvvetlendirmesi gerekiyor.

Üçüncüsü istihdam. İstihdam dediğimiz, duygusal bir şekilde “Kadınlar çalışsın mı, çalışmasın mı?” meselesi değil bu bir kalkınma projesi. Bu bir ekonomi projesi. Çok iyi hatırlıyorum; 2008 yılında Avrupa’da çok büyük krizler vardı. Sayın Leyla Alaton, Sayın Nur Ger bunları beraber yaşadık, çok iyi bilirler. Hemen bir teşvik politikası çıkarttık. Çok önemliydi. Kadın sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte bir çalışma yaptık. “Bu krizden nasıl en az zararlı çıkacağız?” dedik. Genç ve kadınları sistemin içine dâhil ederek. Peki, nasıl dâhil edeceğiz? Maliyeti düşüreceğiz ve teşvik vereceğiz. Teşvik politikalarında kadını ve genci merkeze alacağız. İş dünyası bunu bir cazibe olarak görecektir onları da sistemin içine dâhil edecek. Ekonomiden Sorumlu Sayın Başbakan Yardımcımız Ali Babacan’ın başkanlığında teşvikle ilgili çok önemli bir çalışma yaptık. Peki, ne oldu bunun sonunda?

ŞİDDET, ÇOCUK YAŞTA EVLİLİK GİBİ KADIN SORUNLARINDA, HEP BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜ POLİTİKALAR ÜRETEREK MÜCADELE VERMEMİZ GEREKİYOR.

WE MUST DEVELOP, TOGETHER, STRONGER POLICIES TO COMBAT SUCH WOMEN RELATED PROBLEMS AS DOMESTIC VIOLENCE AND CHILD MARRIAGES. IT IS THE TIME FOR COOPERATION AND ALLIANCES.

the full and empty part of the glass and decide how to fill the empty part together basing on the outcomes of meetings like the present one.

So how did this chance take place? In fact, one of the most stubborn arguments in the traditional structure was families saying for their high school graduate daughters “I won't send my daughter to another place for university education.” Now, we have a university in each province making that argument fade away.

This is one of the reasons for 35 to 40 per cent of young women attending higher education. What happens to our university graduate women? 70 per cent joins business life that we call sustainable economy. So education is very important.

It is very important to introduce positive discrimination for those not able to access education because of poverty and to build this as a policy. In the social field in particular, we developed social policies placing children and women at the centre and supporting them in every respect to build in them self-confidence. The magic key leading to success is building self-confidence with actually small financial assistance, and the understanding that “I can do it, I can succeed.” We observed commitment to education when there were plenty of cases where 80 per cent of families improved their economic status when their daughters participated to education. Education is now a sine qua non for our society.

The second is health. Why is health so important? It is because mental and physical health is the stepping stone for participation. One of our outstanding successes is decrease in both infant and maternal mortality rates. Since each child is born as covered by social protection scheme children can benefit free from healthcare services up to age 18. There have been very important improvements. We must keep our strong side going and understand its importance. An educated woman must first realize her





KOSGEB'de verilen desteklerden hepiniz kendi alanınızda bunu gördünüz. İŞKUR'da verilen meslek kursları açma ve işverene cazip hale getirme desteklerine kadın katılımının yüzde 50 olduğunu gördük. Yani azıcık dokununca, azıcık fırsat verince, azıcık cazibeli hale dönüştürülünce; zaten kadının genetiği, duygusal zekâsı, iletişim kapasitesi o kadar kuvvetli ki, farkı çok hızlı bir şekilde katma değer olarak şirketinde ya da çalıştığı biriminde yaratıyor. Bu aslında erkeklerdeki zihinsel dönüşümü de beraberinde getiriyor.

O yüzden biz kadınlar, önce kendimize güveneceğiz. Genetik olarak çok güçlü taraflarımız var. Sabrımız, duygusal zekâmız, aklımız, iletişim gücümüz ve kapasitemiz kalkınmanın en önemli ana damarlarından bir tanesi. Gücümüzü fark edeceğiz ama zayıf yanlarımızı güçlendireceğiz. Kalkınmanın esası rekabettir. Kadınların bu rekabeti yönetebilmesi için donanımlı ve dirençli olması gerekiyor. Kalkınmanın, kadın-erkek bir takım olduğumuza inanarak başarılacağına inanıyorum. İş bölümü ile yaratılacak takım ruhu ve güç birliğiyle ancak kendi gücümüzü gösterebiliriz. Empati, hoşgörü ve iletişimde çok iyiyiz. O yüzden hizmet sektöründe kadınlarımız çok başarılı oluyor. Ama kadın teknolojide de çok başarılı.

Kadının zayıf olduğu taraflara küçük dokunuşlar ciddi farklar yaratabiliyor.

Tasarım ve Ar-Ge'de çok farklı noktalara getirebiliyor. Halı sektörü tasarım sürecine kadını dâhil etmediğinde motif ve desen zenginliği oluşmuyor.

Dolayısı ile beyin yapımızın, aklımızın, vicdanımızın bize getirdiği gücü kalkınmanın en büyük parçası yapmamız gerekiyor. Şiddet, çocuk yaşta evlilik gibi kadın sorunlarında, hep birlikte daha güçlü politikalar üretmek mücadelesini vermemiz gerekiyor. Artık işbirliği ve güç birliği zamanı.

Bu tecrübeyle 2,5 yıl önce büyükşehir belediye başkanı olduğumda bakanlık olarak üretilen politikaların sahada nasıl gerçekleştiğine tanık olma imkânına kavuştum. Uygulama dediğimiz şey de hepimiziz. Göreve gelir gelmez hemen komisyonlar kurduk. "Kadın konusunda ürettiğimiz politikaların mali karşılığı nedir? Bunu nasıl üretmeliyiz?" sorularıyla ilgili çalışmalar yaptık.

Devlet ve hükümetin yapması gerekenler var ama önce "Biz ne yapabiliriz?" diye başladık. Gaziantep bir sanayi şehri ve sürekli göç alıyor. Çocuk gelinler konusunda 19 STK ile büyük bir kampanya başlattık. Çalışan kadınların en büyük sorunu kreş desteği. Kazandığı paranın yarısını kreşe veren kadın nasıl sürdürülebilir kalkınmanın bir parçası olabilir.

Kadın yetişiyor, sistemin içine dâhil oluyor ama ondan başka bir şey daha bekliyoruz. Toplum yaşıyor ve genç nüfusun artışı kadın yine dönüp baktığımız kaynağımız olarak karşımıza çıkıyor. O zaman kadının yaşamını kolaylaştırmamız gerekiyor. Kadının eğitimini, iş dünyasına katılım



DÜNYADAKİ 'HOME OFFICE' ÇALIŞMA MODELİNİ, SOSYAL GÜVENLİK AYAAĞI ÜZERİNE OTURTARAK, TEK TİP DEĞİL HERKESİN KENDİ İÇİNDE KONUMLANACAĞI MODELLEMLER ÜRETME ÜZERİNE ÇOK ÖNEMLİ BİR PAKETİ HAYATA GEÇİRDİK..

WE PLACED THE UNIVERSAL 'HOME OFFICE' EMPLOYMENT MODEL ON A SOCIAL SECURITY PILLAR AND DEVELOPED MODELS, NOT UNIFORM BUT MODULAR ONES THAT EACH CAN FIND HERSELF A PLACE.

strength and strengthen her weak sides.

The third is employment. What we mean by employment is not that sentimental issue "Whether women should work or not", it is a development project. It is an economic project. I remember it so well, there were serious crises in Europe in 2008, we experienced that with Ms Leyla Alaton, Ms Nur Ger, they will also remember well. We immediately launched the policy of incentives. It was very important. We worked with women's civil society organizations on ways of getting out of this crisis with minimum damage...by mobilizing youth and women. But how would we do that? By lowering costs and introducing incentives. We'd place youth and women at the centre of these incentives. The world of business would see this as an opportunity and join. Led by our Deputy Prime Minister Ali Babacan, we came up with a fine work on incentives. Then what happened?

You see what happened in your areas with various forms of support extended by KOSGEB. We see 50 per cent women participation to İŞKUR's vocational training courses. I am trying to say that with a little touch, with some modest opportunities, by making things little more attractive you can mobilize women with their genes, already developed emotional intelligence and communication capacity. And this participation pays back to companies or units they work as added value. And this brings along mentality transformation in men as well.

So, as women we must first have trust in ourselves. We have our strong sides genetically. Our patience, emotional intelligence, wisdom, and communicative power and capacity constitute one of the main arteries of development. We must realize our power while strengthening our weaker sides. The essence of development is competition. For women to manage this competition they must be well equipped and resistant. I believe our development efforts will be successful when we work together as a team with men and women. We can demonstrate our power



olanaklarını sağladığınızda hem kariyer hem de çocuk sahibi olmasını kolaylaştırıyoruz.

Yine bakanlık döneminde başladığımız çok önemli bir pakette, doğum ve süt izni üzerinde iyileştirmeler, esnek çalışma modeli ile ilgili de çalışmalarımız oldu.

Dünyadaki "home office" çalışma modelini, sosyal güvenlik ayağı üzerine oturarak, tek tip değil herkesin kendi içinde konumlanacağı modellemeler üretme üzerine çok önemli bir paketi hayata geçirdik.

Büyükşehir belediyesi olarak çalışan kadınların daha düşük maliyetle, daha güçlü bir kreş alt yapısına sahip olmasını sağlamaya çalıştık. Göreve geldiğimiz günden bugüne üçüncü kreşimizi açtık.

1000'e yakın çocuğumuza kreş desteği veriyoruz ve çalışan kadının çocuğuna bakım desteğini çok önemsiyoruz. O yüzden bir taraftan kadının sağlığı ile koruyucu ve önleyici hekimlik desteği sağlıyoruz. Göç alan bölgelerde daha eğitimsiz, daha yoksul kadınlarımız için gezici cihazlarla taramalar yapıyoruz.

125 kadınımsız kanser olduğunu bilmiyordu. Bu taramalar sonunda hemen hızlı bir şekilde tedaviye başladık. Kadına şiddette en önemli eşğin erkeklerdeki zihinsel dönüşümün gerçekleştirilmesi olduğunu bildiğimiz için, çalışanlarımıza eşitlik ve şiddetle mücadele eğitimi verdik.

Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün "Biri gökte, biri yerdeyken kalkınma olmaz" söylemindeki gibi topyekûn büyüme ve kalkınma için her alanda mücadele etmeye devam ediyoruz. Cumhurbaşkanımız ile 15 yıl çalıştığım için yakından biliyorum. Siyasete yüzde 30 kadın kotası konusunda verdiği mücadelelere şahidim.

ÖNÜMÜZDEKİ ENGELLERİ TEK TEK KALDIRMAMIZ GEREKİYOR. ENGELLERİ NASIL KALDIRACAĞIZ? BİRLİK OLACAĞIZ, BİR OLACAĞIZ, BERABER OLACAĞIZ. KADIN MESELESİNİ PARTİLER ÜSTÜ TUTACAĞIZ. KADINA DAİR YAPILACAK BİR ŞEY VARSA, HEP BİRLİKTE GÜCÜMÜZÜ BİRLEŞTİRECEĞİZ.

WE HAVE TO MAKE MORE EFFORTS AND ELIMINATE OBSTACLES ONE BY ONE. HOW SHALL WE DO IT? BY STAYING TOGETHER AND ACTING COLLECTIVELY. WE MUST KEEP GENDER ISSUES ABOVE POLITICS.

through division of labour based team spirit and collaboration. We are very good at empathy, tolerance and communication; it is why women are so successful in services sector.

But women are quite successful in technology as well. Small touches to where women are weaker may make quite a difference. It may bring them up to very different points in design and R&D for example. No richness in motif and design when you exclude them from the process of carpet design in that sector. Hence we must make the power that our mind and conscience endows us the most important component of development. We must develop, together, stronger policies to combat such women related problems as domestic violence and child marriages. It is the time for cooperation and alliances. After having been elected as a Mayor 2,5 years ago I had the opportunity of witnessing how policies developed centrally by the Ministry find reflection in the field. What we call "implementation" involves us all. We established commissions as soon as I took office. We worked around such questions as "What is the funding aspect of policies we develop in relation to women?", "How should we develop these policies?" Of course there are things that must be done by the State, by the Government, but we started out with the question "What we can do?" Gaziantep is an industrial town continuously receiving migration. We launched a big campaign with 19 CSOs on the issue of "child brides". The biggest problem that working women are faced with is childcare services. If a woman pays half of her earnings to a childcare centre how can we expect her to be a part of sustainable development?

Women get education, become a part of the system, but we expect one more thing from them. Our society is aging and for enlarging young population share, again we see women as our source. Then we have to make their life easier. When we ensure women's education and provide opportunities to become a part of business life we also facilitate their career and reproduction.

Through an important package that we launched during my ministerial office we worked for improvements in maternal and nursing leaves and flexible forms of employment. We placed the universal "home office" employment model on a social security pillar and developed models, not uniform but modular ones that each can find herself a place. As Metropolitan Municipality we tried to provide working women affordable and quality childcare services. Now we have our third childcare centre after taking office. These childcare services cover about 1,000 children and we attach great importance to this support to working women. Meanwhile we also provide health and protective/preventive medicine services.

In areas receiving migration we have mobile teams for health screening less educated and poorer women. There were 125 women who didn't know



Yerel yönetimlerde bugün yüzde 20'lerde kadın belediye meclis üyesini yakaladık. Ana kademe-lerde yüzde 30 kadın oranını getirdik. Kadının siyasete girmesinde aktif rol üstlendik. Bütün partiler de bu gerçeği gördü. Sonuçta oran yüzde 4'ten yüzde 14'e çıktıysa ilerliyoruz demektir. Araştırmalar bu oranın yüzde 30'lara ulaşmasının gerekliliğini ortaya koysa da, hedefimiz daha yüksek oranlara ulaşmak olmalıdır. Daha çok çabalamamız gerekiyor. Önümüzdeki engelleri tek tek kaldırmamız gerekiyor. Engelleri nasıl kaldıracacağız? Birlik olacağız, bir olacağız, beraber olacağız. Kadın meselesini partiler üstü tutacağız. Kadına dair yapılacak bir şey varsa, hep birlikte gücümüzü birleştireceğiz. Kadın konusuna inanan erkeklerle beraber çalışacağız. Bunu kalkınmanın en büyük parçası yapacağız. Aksi takdirde toplumun yarısını yok saydığınız bir anlayışla hiçbir şeyi başaramazsınız.

Dünya çok hızlı değişiyor. Bir İskandinav ülkesinin kabinesinin yarısında kadın varsa, Almanya'dan gelen savunma bakanı kadınsa, enerji politikalarını başarılı kadınlar belirliyorsa daha yapacak çok işimiz var demektir. Bu rekabetçi dünyada, hep birlikte üretmemiz, hak ettiğimiz noktaya gelmemiz ve bunu başarmamız lazım. Daha da önemlisi kişi başına düşen milli gelirin 20 ila 25 bin dolar olduğu ülkelerde darbe söylemleri duymamız mümkün mü? Duyamazsınız. Gelişmiş ülkelerde hukuk devleti, demokrasi hep birlikte geliştiği zaman darbe söylemleri arkada kalıyor. Ekonomik kalkınma ve adalet, bizi demokratik olarak da güçlendirecek, kalkınma yolculuğumuzu da hızlı bir şekilde tamamlayacak.

Orta gelir tuzağından çıkmamız lazım. TÜRKONFED'in çıkardığı raporları uygulamaya geçirmemiz lazım. Önümüzdeki engelleri hep birlikte kaldırmamız lazım. İşin özü, yapacak çok iş var. Onun için de birbirimizi sevmemiz lazım.

Kadınlar olarak birbirimize sahip çıkmamız, takım ruhunu merkeze koymamız lazım. Hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Çok teşekkür ediyorum.

ORTA GELİR TUZAĞINDAN ÇIKMAMIZ LAZIM. TÜRKONFED'İN ÇIKARDIĞI RAPORLARI UYGULAMAYA GEÇİRMEMİZ LAZIM. ÖNÜMÜZDEKİ ENGELLERİ HEP BİRLİKTE KALDIRMAMIZ LAZIM. İŞİN ÖZÜ, YAPACAK ÇOK İŞ VAR. ONUN İÇİN DE BİRBİRİMİZİ SEVMEMİZ LAZIM.

WE HAVE TO GET OUT OF THAT MIDDLE INCOME TRAP. WE MUST TRANSLATE TÜRKONFED' REPORTS INTO LIFE; WE MUST ELIMINATE BARRIERS IN FRONT OF US TOGETHER. IN A NUTSHELL, THERE IS LOT TO DO. AND WE MUST HAVE LOVE FOR EACH OTHER TO DO THESE.

they had cancer. After these health screenings we immediately started treatments. Knowing that the crucial turning point in combating violence against women is transforming the mentality of men we delivered all our employees trainings in gender equality and elimination of violence.

As said by Mustafa Kemal Atatürk, the founder of our Republic, "No development with one up in the sky and the other is on the ground" we wage efforts in all areas for an inclusive growth and development. I know it closely for having worked 15 years together with our President; I am a witness to his efforts to bring 30 per cent quota for women in politics.

In our local governments we now have municipal councils with 20 per cent of their member are women, on average. In major echelons of local government we have women by 30 per cent. We undertook serious roles in encouraging women to politics. And all parties have realized this as necessary. If it is up to 14 per cent from 4 per cent it means we are making progress. Though various studies indicate that it should be 30 per cent, our targets must be higher than this. We have to make more efforts and eliminate obstacles one by one. How shall we do it?

By staying together and acting collectively. We must keep gender issues above politics. If there is something to do in this area, we must do it together. We must work with men who have belief and commitment in this issue...make it the substantial component of our efforts for development. Otherwise, you can achieve nothing with an understanding that assumes a half of population as if not existing.

The world is changing rapidly. If women make up a half of the cabinet in a Scandinavian country, if the defence minister coming from Germany is a woman, and if energy policies are designed by successful women, then we have a lot to do. In this competitive world we have to work and produce together and attain the position we deserve. Even more importantly; is it possible to hear rumours about any coup in countries with per capita income around 20,000 or 25,000 dollars? You won't hear that. In advanced countries when state of law and democracy flourishes together there will be no room for such discourses and rumours. Economic development and justice will make us stronger in terms of democracy as well.

We have to get out of that middle income trap. We must translate TÜRKONFED' reports into life; we must eliminate barriers in front of us together. In a nutshell, there is lot to do. And we must have love for each other to do these. As women, we have to stay together and place team spirit at the centre. With my deep respect for you all Thank you very much.





“Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörün Rolü” Oturumu
“Driving Gender Equality through Private Sector Engagement”

Moderatör / Moderator

Nur Ger

Birleşmiş Milletler Kadının
Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
İş Dünyası Sözcüsü
Chaired by Nur Ger, UN WEPs,
Spokesperson

Konuşmacılar / Speakers

Prof. Dr. Nilüfer Çağatay,

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
Ekonomik Politika Danışmanı
UN Women Policy Advisor

Liel Even Zohar

WePower İsrail Yöneticisi
Executive Director of WePower Israel

Lalla Oumnia Sbai El Hassani

Proditel ve Distritel Genel Müdürü
General Director of Proditel and
Distritel



TÜRKONFED İDK Komisyonu, Sürdürülebilir Ekono-
mide Kadının Rolü Zirvesi'nin ilk oturumu "Toplum-
sal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörü Rolü"
ana temasını ayırdı.

Panelin moderatörlüğünü BM Kadının Güçlenmesi
Prensipieri İş Dünyası Sözcüsü Nur Ger yaparken,
BM Kadın Birimi Ekonomik Politika Danışmanı Prof.
Dr. Nilüfer Çağatay, Wepower İsrail Yöneticisi Liel
Even Zohar ile Proditel ve Distritel Genel Müdürü
Lalla Oumnia Sbai El Hassani panelistler arasındaydı.

Moderator Nur Ger: Sayın Bakanım sizinle çalışmayı
gerçekten özledik. Gaziantep halkının sizinle çalış-
maktan memnun olduğunu düşünüyorum.

Sayın Azeri milletvekilim, değerli konuklar. Bugün
burada olan değerli hanımlar ve basın mensup-
ları hoş geldiniz. Panelimizde cinsiyet eşitliğinde
özel sektörün rolünü tartışacağız. Mustafa Kemal
Atatürk'ün sayesinde Türkiye'deki kadınlar olarak
dünyadaki diğer kadınlardan daha ileri bir rolümüz
olduğunun bilincindeyiz ve bize bunları sağladığı
için ona şükran duyuyoruz.

Sürdürülebilir kalkınmanın en önemli konuları cin-
siyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesidir. Yönetim
kurulu üyeliğini de yaptığım TÜRKONFED, cinsiyet
eşitliği alanında öncülük üstlenmektedir. Bu alanda
tek kurum olarak örnek olması nedeniyle, diğer ku-
rumların da gelecekte TÜRKON- FED'i örnek alması
gerektiğine inanıyorum. TÜRKONFED başkanımızın
açıkladığı verileri tekrar etmeyeceğim. Ama sözcü-
lüğünü yürüttüğüm süre boyunca kadının güçlen-
dirilmesi için iş dünyasında ilk defa bu kadar güçlü
bir destek sağlandığını, özellikle bu desteğin bir çatı
kuruluş tarafından verildiğini görüyorum. Küresel
olarak, özel sektörde kadınların sadece ekonomik
büyümede değil, aynı zamanda sürdürülebilir sosyal
kalkınmada da kilit oyuncular olarak kabul edildiğini
görüyorum.

20 yaşındayken kendi işimi kurdum ve yaşamım
boyunca bu konularda zorluklar olduğunu gördüm.
Özellikle kadınların iş dünyasında ve hayatta ne gibi
sorunlarla karşılaştığını öğrendim. Moda sektörün-
de çalışıyorum. Dünyanın neresinde olursanız olun,
moda sektöründe bir fikir, iş olarak başlatılır ve çok
az kişi bunu iş olarak başarır. Ancak büyüdükçe bu
konu gerçekten ana konu haline gelir ve artık moda
olmuştur. Böylelikle herkes bunu desteklemeye baş-
lar. Yaşamımızın bir parçası haline alır.

Ancak devamında bazı modalar klasik hale dönüşür.
Sektörümde Channel elbiseleri klasiktir. Erkekler için
de Polo ve Lacoste klasiktir. Dünyada bazı ülkelerde
cinsiyet eşitliğinin de "ana akım" ve "moda" oldu-
ğunu görüyoruz. Ancak umuyorum ki dünyada ve
ülkemizde cinsiyet eşitliği, hem ana akım hem de
moda haline gelsin. Sonra bir klasik felsefe olsun.
Dolayısıyla bugün, değerli panelistlerimizle önemli
bir konuyu tartışacağız. Sözü öncelikle ilk konu-
şmacımız Sayın Prof. Dr. Nilüfer Çağatay'a vermek
istiyorum. İkimiz de aynı kuruluştan, BM Kadın

**KADINLARIN EKONOMİK
GÜÇLENMESİ VE TAM
OLARAK SOSYAL, POLİTİK
VE EKONOMİK HAYATA
KATILIMLARI OLMASIZIN,
BU SÖZ KONUSU
HEDEFLERİN 2030'DA
GERÇEĞE DÖNÜŞTÜRÜLMESİ
MÜMKÜN OLAMAYACAKTIR.**

**IT IS ALSO CLEAR THAT
WITHOUT WOMEN'S
ECONOMIC EMPOWERMENT
IN PARTICULAR AND FULL
PARTICIPATION OF WOMEN
IN SOCIAL, POLITICAL AND
ECONOMIC LIFE, IT WILL
NOT BE POSSIBLE TO TURN
THESE GOALS AND DREAMS
INTO REALITY BY 2030.**

*Announcer: Thank you very much Distinguished Min-
ister. Distinguished Minister Mehmet Müezzinoğlu,
Distinguished Minister Bülent Tüfekçi and Distin-
guished Metropolitan Mayor of Istanbul sent tel-
egrams and wished success to the meeting. Dis-
tinguished guests, we will be proceeding with our
panel titled "Driving Gender Equality through Pri-
vate Sector Engagement". Our moderator is Nur
Ger and our speakers are Prof. Dr. Nilüfer Çağatay,
Liel Even Zohar and Lalla Oumnia Sbai El Hassani. I
would like to invite them to the stage.*

Nur Ger: Dear Mrs. Minister we really missed work-
ing with you. We worked together so many years
and we missed working with you. I think the citizens
of Gaziantep are so happy of having you. Dear Mr.
President we are also very lucky to have you. Dis-
tinguished guests, dear Azerbaijan Parliamentarian,
ladies together with us, members of press you are all
welcome today. We will be discussing "the private
sector engagement on gender equality". I would like
to start by quoting Mustafa Kemal Atatürk: "In order
to make great Turkish women to be real part of our
life and work we need to position her as our part-
ners, our helper, our supporter in our life, in science,
society and economy." So it is not a coincidence that
we do women of Turkey are already in advanced role
than other women in the world and we all appreciate
him for having opened us this pace.

*The gender equality and women's empowerment
are the substantial issues of the sustainable devel-
opment. And yet again TÜRKONFED which I am also
a Board Member have been pioneer in the support of
gender equality in Turkey and it is a unique organiza-
tion in this sense that I believe other organizations
have to really copy TÜRKONFED in the future. The
numbers have been given by our President so I will
not restate them but throughout my advocacy life, I
should say that it is the first time I see such a support
on women's empowerment in the business commu-
nity, in a business association. So I feel very lucky.
Globally, the private sector is increasingly recogniz-
ing women as the key player not only to drive eco-
nomic growth but also promote sustainable social
development. However, progress to achieve gender
equality has been slow in many parts of the world.
Having set up my own company when I was 20 years
old, I tackled with this issue intensively and so I know
as of all the women in business community what
sort of problems we have encountered throughout
our own lives. I would like to give you an example.
I work in the fashion industry. In fashion, all around
the world, an idea first starts as a niche and very few
people supports it. Later in the growing phase, it
becomes mainstream, and then fashionable, trendy.
When it is trendy, everyone supports and it rapidly
becomes part of our lives. But later on, if any prod-
uct is a real quality and embraced by many for so
long, then it becomes classic. For instance, from our
own industry Channel dress is a classic. Polo, Lacoste
men are classic. In some of the countries around the
world gender equality is mainstream, fashionable.
But what I wish is both in the world and especially in*

Birimi'nden geliyoruz. Nilüfer Hanım, kadının güçlenmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında BM'nin çalışmalarından bahsedecek.

Prof. Dr. Nilüfer Çağatay: Çok teşekkür ediyorum. Ben de değerli bakanımızı, Azerbaycan milletvekilini, TÜRKONFED yöneticilerini bu önemli toplantıyı düzenleyen, emeği geçen herkesi ve tüm katılımcıları sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Öncelikle TÜRKONFED'e ve bu konferansı organize eden herkese teşekkürlerimi sunarak başlamak istiyorum. Bugün burada BM Kadın Birimi'ni temsil etmekten büyük bir onur ve mutluluk duyuyorum. Hepinizin bildiği üzere, 2015 yılı bir uluslararası konsensüs anlamında 2023 Sürdürülebilir Kalkınma konusunda bir dönüm noktası olarak belirlenmiştir. Bu yıl aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin merkezileştirilmesi ve kadınların güçlendirilmesi yani sürdürülebilir kalkınma hedefleri bağlamında belirlendiği bir dönüm noktasıdır. 1995'te Pekin'de kabul edilen Beijing Kadın Platformu için yapılan değerlendirme, toplumsal cinsel eşitliğinin sağlamaması ve kadının güçlendirilmesi için çok faydalı olmuştur. Bütün dünyaya bakacak olursak, sadece bireysel olarak ülkeler değil tüm dünyada gelişme ve ilerleme kat edildi. Ama dünyanın hiçbir yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığını göremiyoruz.

Kadınların ekonomik güçlenmesi ve tam olarak sosyal, politik ve ekonomik hayata katılımları olmaksızın, bu söz konusu hedeflerin 2030'da gerçeğe dönüştürülmesi mümkün olamayacaktır. Bildiğiniz gibi 2000 yılında belirlenen "Milyenyum Kalkınma Hedefleri" için çalışıyoruz ve son 15 yıldır bu hedefleri başarmak için çabaladık ancak içinde bulunduğumuz yeni bir çağ. Bu taahhütler özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda verilmiş hedefler sadece bütün ülkelerde değil aynı zamanda ülkelerin farklı bölgelerinde de uygulanabilir hedeflerdir. Bunların evrenselliğini akılda tutmak önemlidir. Önümüzdeki uluslararası konsensüs, cinsiyet eşitliğini çeşitli boyutlarda sağlamak ve cinsiyet eşitliğini bütün uluslararası ajandaların/toplantıların merkezine almaktır. 2030 ajandası olsun, Addis Ababa Aksiyon Planı'nda mali kalkınma hedefleri olsun veya Paris'teki İklim Değişikliği Çerçevesi Sözleşmesi olsun hepsinde kadının güçlendirilmesinin merkez konu

**ÜLKELER YOKSULLUĞU
ORTADAN KALDIRMAK İÇİN
PLANLAR OLUŞTURURKEN,
ÖNCELİKLE BİR
ANALİZ YAPMALARI
VE ANALİZ İÇERİSİNDE
DE KADIN VE ERKEK
YOKSULLUĞUNU DİKKATE
ALARAK DÜZENLEMELER
GETİRMELİDİR.**

**SO WHAT THIS MEANS IS
THAT WHEN COUNTRIES ARE
MAKING PLANS SETTING
GOALS TO ELIMINATE AND
ERADICATING ALL FORMS OF
POVERTY.**

our country that gender equality becomes fashionable and of course I hope it becomes classic. Today we will be discussing this together with our valuable seminar partners. I would like first to give the floor to our first speaker Nilüfer Çağatay. We are from the same organization, UN Women. Women Empowerment is a sub organization of the UN Women. She would give us an idea about how women empowerment can be. What is the importance of women empowerment in business as an academic person? Also can you please tell us more about UN efforts in gender equality and women empowerment? Thank you.

Prof. Dr. Nilüfer Çağatay: *Thank you very much Nur. Distinguished Minister, distinguished member of Azerbaijan Parliament, members of TURKONFED and organizers of this conference and distinguished participants, distinguished ladies and gentlemen. I want to start by thanking TURKONFED and all the organizers of the conference. I am really honoured and pleased to represent UN Women in today's gathering on the role of women in the sustainable economy. As you all know the year 2015 was a landmark here for international consensus on the 2030 agenda for sustainable development. As the Distinguished Minister already pointed out everyone at that moment is making plans to work on sustainable development and to achieve the goals and targets that are set in the context of the 2030 agenda. It was also landmark year for the recognition of the centrality of gender equality and women's empowerment in the realisation of sustainable development goals which the international community made a pledge to meet by the year 2030. The 20 year review and appraisal of the Beijing platform for action which was adopted in 1995 in Beijing provided a global assessment of progress on achieving gender equality and women's empowerment. And it is clear, when we look at the picture, when we look at the whole world not just individual countries, a lot of progress has taken place, there is no country that has achieved gender equality in any country of the world. When we look at the picture at whole world, while a lot of progress has taken place there is no country that has achieved gender equality. There are countries which made much of progress in a number of dimensions. But there is no country which achieved gender equality.*

It is also clear that without women's economic empowerment in particular and full participation of women in social, political and economic life, it will not be possible to turn these goals and dreams into reality by 2030. As you all know we have been working on the Millennium Development Goals that were set in the year 2000, so for the last 15 years we have been struggling to achieve those but this is a new era and it is a different era. Sustainable development goals and their universality are applicable to all countries not only the countries, to some segment of countries but all countries, it is really important to keep this universality of the goals in mind. This international consensus is historic and the commitments





olması için çalışıyoruz. Bu tarihi olarak emsalsiz bir görüntüdür ve şu anlama gelmektedir: “Bizler normalde olduğu gibi bir iş yapma ortamında çalışmaya devam edersek, o zaman hedeflerimizi gerçekleştirmemiz mümkün olmayacaktır.”

BM Kadın Birimi olarak 2030 gündeminin ve 2015'te belirlenen ilgili gündemlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini merkezlerine almaları için çalışıyoruz. Bizim özellikle odağımız sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olan taahhütlerle ilgilidir. Bildiğiniz üzere 2030 yılına kadar izleyeceğimiz 17 tane hedef, çok sayıda amaç ve belirleyici bulunmaktadır.

Tabii bununla beraber sürdürülebilir kalkınma planları çerçevesinde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konusunda birçok ülke ile birlikte çalışmalarımıza devam etmekteyiz. Ancak bildiğiniz üzere, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin beşincisi cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgilidir ve bunun altı tane hedefi bulunmaktadır. Bu hedefler ise şunlardır.

Hedef 5.1: Dünyadaki tüm kadın ve kız çocuklarına karşı her türdeki ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

Hedef 5.2: Tüm kadınlara ve kız çocuklarına karşı her türlü şiddetin sonlandırılması; kaçakçılık ve kadın kaçakçılığı dahil olmak üzere tüm şiddetin sona erdirilmesi.

Hedef 5.3: Tüm zararlı uygulamaların, özellikle de çocukların küçük yaşta ve zorla evlendirilmeleri gibi konuların ortadan kaldırılması.

Hedef 5.4: Ev işleri, çocuk bakımı gibi ücret ödenmeyen çalışmaların tanınması ve kamu hizmetleri vasıtasıyla kadınlara desteklerin sağlanması. Hane halkı çerçevesinde sosyal koruma politikalarının gerçekleştirilmesi ve paylaşılmış sorumlulukların ortaya çıkarılması.

Hedef 5.5: Kadınlara tam olarak etkin bir şekilde

DOLAYISIYLA BENİM TEMSİL ETTİĞİM DERNEK VE PRODİTEL'İN FONU İLE BU KAYIT DIŞI SEKTÖRDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM VASİTASIYLA, ÜNİVERSİTEDE AÇTIĞIMIZ KURSLAR SAYESİNDE KAYITLI ÇALIŞMAYA GEÇİŞLERİNİ SAĞLADIK. KADIN ÇALIŞANLARIN KAYIT DIŞINDAN KAYITLI ALANA KAYMALARINI SAĞLADIK.

BECAUSE IN MOROCCO WE HAVE THE RURAL ISSUES. WE HAVE SOME WOMEN, THEY WORK A LOT BUT THEY ARE NOT ORGANIZED IN ENTERPRISES. IT IS INFORMAL. MY NGO AND FUND HELP THEM FROM INFORMAL SECTOR TO THE FORMAL SECTOR THROUGH EDUCATION, THROUGH UNIVERSITY COURSES. WE ARE TRYING TO HELP THEM LIKE THIS TO GET FROM THE INFORMAL SECTOR TO FORMAL SECTOR.

are in ambition, they are much more ambitious than the Millennium Development Goals especially in dimensions of gender equality and placing gender equality as the centre of all these international agendas whether it is the 2030 agenda or the Addis Ababa Action Agenda on financing development, Paris Agreement on Climate Change. All of these put gender equality and women's empowerment at the centre of all these agenda. This is really historically unique and this means that we cannot have a business as usual approach to development or to any other thing. It will not be adequate to deliver on these goals.

As UN Women we stand by ready to work to support countries in the implementation of the 2030 agenda and all of the associated agenda that has been adopted in 2015. Our special focus is on gender equality commitments across the sustainable development goals. As you probably know there are 17 goals and numerous targets and indicators that we are going to be monitoring until 2030. Of course we also support countries of the development of their sustainable development goals, plans and also in terms of we work with countries in the development of the gender equality and women's empowerment dimensions of their general sustainable development plans at the level of national planning. However as you probably know as Sustainable Development Goal number 5 is about gender equality and includes 6 targets. I will refer to them.

Target 5.1.

Ending all forms of discrimination against all women and girls everywhere in the world.

Target 5.2

Eliminating all forms of violence against all women and girls in the public and private spheres, including trafficking.

Target 5.3

Eliminating all harmful practices, such as child, early and forced marriage.

eşit fırsat sağlanması; siyasi, ekonomik ve sosyal hayattaki karar verme mekanizmaları kapsamında her türlü liderlikte eşit fırsat sağlanması.

Aynı zamanda, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve 2030 gündemi doğrultusundaki tüm diğer amaçlar, hedefler; bu beşinci maddeyi ana görüş olarak almalı ve yaygınlaştırmalıdır. Tüm bu hedeflerin cinsiyet eşitliği perspektifi olması ve bununla beraber toplumsal cinsiyet eşitliğini ana görüş olarak benimsemesi lazım.

Ülkeler yoksulluğu ortadan kaldırmak için planlar oluştururken, öncelikle bir analiz yapmaları ve analiz içerisinde de kadın ve erkek yoksulluğunu dikkate alarak düzenlemeler getirmelidir. Çünkü genellikle kadınlar ya da erkekler için yoksulluğun orijinleri ve kaynakları farklı olabilmektedir.

Bu doğrultuda herkesin yoksulluğu ortadan kaldırmayı hedeflemesi gerekmektedir. Dolayısıyla buradaki toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana görüş olması, bütün kalkınma hedeflerinin önceliğinde yer almaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma hedefleri bağlamında herkese yakışır, erkek ve kadın için yakışır faaliyetlerin sağlanması gerekmektedir. Çünkü bu hedeflerin, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısından anlaşılması gerekmektedir.

Bütün bu hedefleri ne şekilde gerçekleştirebileceğimiz konusunda ise kadın ve erkekleri işin içerisine katmamız önem taşımaktadır.

Bazı ülkelerde mesela bölgesel ya da etnik olarak dezavantajlı gruplar olabiliyor. Dolayısıyla bunları da dikkate alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için gereken çabaları göstermemiz lazım.

Gerçekten kapsayıcı büyümeyi yaratabilmek için bunlara dikkat etmemiz gerekmektedir. Kapsayıcı büyüme ne anlama geliyor? Gelir dağılımında en altta olan yüzde 40'taki nüfusun, gelir düzeyinde daha yüksek bir artış sağlanması anlamına geliyor. Kapsayıcı büyümenin teknik tanımı bu.

Burada "Bunu ne şekilde ele alacağız?" veya "Ne şekilde gerçekleştiririz?" diye sormamız gerekiyor.

Ancak kapsayıcı büyümeyi, kadını merkeze veya toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate almaksızın gerçekleştirmek mümkün olamamaktadır.

Hepimiz biliyoruz ki hem dünyada hem de Türkiye'de iş gücüne katılan kadınlar düşünülürken; çalışan kadınlar erkekler ile eşit ücret almıyor, daha düşük ücret alıyor.

Tüm dünya ekonomisini kapsayan çalışmalara bakacak olursak; ücretli veya ücretsiz yapılan bütün çalışmalarda, toplam çalışma saatlerinin yüzde 52'si, bu işin kadınlar tarafından yapıldığını gösteriyor. Dolayısıyla dünya ekonomisinde kadınların saat olarak erkeklerden daha fazla çalıştığını görüyoruz

**KADINLARI LİDERLİĞE
SÜRÜKLEMİYİZ GEREKİYOR.
ANCAK KADINLARI LİDERLİĞE
İTMENİN, GÜÇLENDİRMEİNİN
BELLİ BİR YOLU VAR MI?
BUNU YAPMAK İÇİN BİR
METODOLOJİ VAR MI ACABA?**

**MY QUESTION IS THAT, YOU
ALL KNOW THE ABSTRACT, IS
THERE ANY WAY ON HOW TO
REACH, HOW TO EMPOWER,
HOW TO PUSH WOMEN ON
THE LEADERSHIP? IS THERE
ANY METHODOLOGY OR THE
WAY TO DO THIS?**

Target 5.4

Recognition and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate.

Target 5.5

Ensuring women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life.

In addition, in the context of SDGs and Agenda 2030 all other goals, goals other than SDG Number 5 are to be gender mainstream. All goals have to have gender perspective, have to engage in gender mainstreaming. An example that I am giving is SDG Goal Number 1 is about elimination and eradication of poverty. So what this means is that when countries are making plans setting goals to eliminate and eradicating all forms of poverty. They have to make sure that they are engaging first of all in an analysis that looks at men's poverty and women's poverty because very often the sources of poverty for women and men can be quite differently, dynamics of poverty for men and women can be quite different and then to make plans accordingly to ensure that everyone's poverty is actually eliminated. So gender mainstreaming is part of all of the sustainable development goals not only of course of SDG5.

Similar things can be said in terms of all the other SDGs but in particularly I wanted to say few things about the achievement of inclusive growth. And creation of decent and productive work for women and men. Because these goals are also to be understood from the perspective of gender equality and we are all supposed to reflect on how we can achieve these goals by including men and women as well as those segments of the population which might be in some countries regionally disadvantaged or ethnically disadvantaged. There can be different dimensions of disadvantage that we are supposed to think and reflect all these different kinds of disadvantages in order to really create the dynamic for what we call inclusive growth. The definition of inclusive growth, the technical definition, income of the bottom 40% of the population in terms of income distribution needs to be growing at higher rate. The question is "How do we achieve this?" And I am going to argue as many have argued. It is not possible to achieve inclusive growth without again paying attention and centrally focus on reducing gender inequalities in economic life. Now all of the goals and the targets that I mentioned about are for women's empowerment or gender equality are of course interrelated. And it is difficult to separate some of the goals and then look at others individually.

A number of our speakers before me actually talked about a number of statistics and I am not going to obviously repeat them. But I am going to actually focus on one element that is really crucially important



ama yaptıkları iş görünmüyor. Çünkü bu işlerin çoğunluğunun ücretsiz olduğu veya sosyal koruma kapsamında olmayan kayıt dışı sektörlerde yer aldığı görülüyor. Türkiye'den bahsedecek olursak, istatistikler kadınların Türk ekonomisinde toplam işin yüzde 55'ini yaptığını gösteriyor. Bazı ülkelerde ise bu oran biraz daha yüksek. Mesela Arnavutluk'ta yüzde 57. Aslında kadınlar çalışıyor ve bu yaptıkları iş ekonominin işlerliği açısından çok önemli. Ancak yaptıkları iş, ücretsiz veya kayıt dışı ise tanınmıyor. Bu durum kadınların bireysel olarak güçlenmesine engel oluyor. Dolayısıyla BM Kadın Birimi olarak sadece Türkiye için değil, tüm ekonomilerde özellikle ileri ekonomilerde savunduğumuz şeylerden bir tanesi, kamu altyapısının geliştirilmesi gerekliliğidir. Bakım ekonomisinin sadece Türkiye'de değil, tüm dünya ülkelerinin ekonomilerinde oluşması, bunun da kamu sektörü ile özel sektörün işbirliği doğrultusunda yapılması gerekiyor. Burada sadece fiziksel bir altyapı olarak düşünmememiz, gerçekten altyapıyı dikkate almamız gerekiyor.

Sayın Bakan Şahin'in bahsettiği gibi; mesela Gaziantep'te çocuk bakım merkezinden bahsetti ve BM Kadın olarak biz bütün bu çocuk bakım merkezlerinin tüm aileler için erişilebilir olmasını istiyoruz. Bu iki nedenden dolayı önem taşıyor. Birincisi; çocuklar için sosyal etkileşim, çocukların gelişimi açısından ve aynı zamanda beşeri sermayenin oluşturulması açısından önem taşıyor. Küçük çocukların çok çabuk öğrendiğini biliyoruz. Çok kolay bir şekilde dil vb. konuları öğreniyorlar. Dolayısıyla erken yaşta bunların geliştirilmesi gerekiyor. Bununla beraber kadınlar için ücretsiz iş yükü, sadece Türkiye için değil ama bütün ülkeler için önemli ve bu bir engel olarak ortaya çıkıyor. Bu noktada çocuk bakımı ve erken dönemde çocuklara eğitim verilmesi önem taşıyor. Kadınlara, çocuklara ve ailelere bu olanak ücretsiz olarak sağlanmalıdır. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile uğraşmak ve kapsayıcı büyümeyi gerçekleştirmek istiyorsak, o zaman erken dönemde sağlanacak olan eğitim, kadınların iş gücüne katılımını sağlamak gereklidir. Yoksulluğun, bölgesel-toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, sınıflara dayalı cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için bütün bu olanakların sağlanması gerekiyor.

Nur Ger: Sekiz ay önce WEPs İş Dünyası Sözcüsü olarak göreve geldiğim zaman imzacı firma sayısı

"KADIN - ERKEK EŞİTSİZLİĞİ ANCAK 170 YIL SONRA GİDERİLEBİLECEK."

THE GENDER INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN WOULD BE ONLY BALANCED AFTER 170 YEARS.

in terms of women's economic empowerment and gender equality in economic life. We all know that women's labour force participation in the monetized part of the economies is lower than men; this is true in the world as a whole and also in Turkey. But actually when we look at the economy through the lands and through the eyes of women we actually find the following statistical findings: When we combine all work that is performed in the world economy that is made up of both paid and unpaid work, we actually find of all the total working hours, 52% of that is performed by women. So actually in the world economy, women work more hours compared to men but much of the work is invisible because it is in the form of unpaid work and it is in sectors which do not have social protection and so on. When it comes to Turkey, the statistics for this is that women perform actually 55% of total work in the Turkish economy. There are some countries where this is higher. For example in Albania it is 57%. What this means is actually women do work; that is very crucial for the functioning of the economy but this is totally unrecognized and it is not the total work that empowers them in individual basis. So one of the things we have been advocating as UN Women not just in the case of Turkey but in all economies including in some economies considered as advanced economies that we have to have public infrastructure of care. The care economy has to be built in all economies not only in Turkey and this has to take partnership between the public sector and the private sector and we really need to think of infrastructure as not only physical infrastructure which is extremely important to have roads and bridges and so on for the economy to try but also need to think about infrastructure of the chair economy and we need to think about this as a part of total infrastructure of the economy.

I think when Minister Şahin was speaking, she pointed to the institution of child care centres in Gaziantep and what we are advocating as UN Women is actually the institution of these child care centre's to be made available for all families who would like to have access to them. And this is important in two senses. One, it is important for the really social interaction of children and the building of capital for future generations actually starts at very young age because young children can learn so much, they can learn languages, they can learn all kinds of things extremely quickly. But other part of this is the idea that this is a very important impediment, the burden of unpaid care work for women not only in Turkey all around the world in all economies is a very important impediment to the participation of women in the labour force on an equal footing with men. And this is why we are advocating approach that child care and early childhood education for children about the age of 3 as well be made available to children and to families. Ideally they should be made available free of charge. Why is that? If you really want to tackle inequalities, if you really want to create the dynamics for inclusive growth then early childhood education and child care and women's participation in the labor force in the form of paid work are extremely

44'dü. Şimdi ise bu sayı 124'e ulaştı. Eğer 250 firma sayısını aşacak olursak dünyada birinci konuma geleceğiz. Dolayısıyla ilk yıldaki hedefimiz bu. Görev sürem bitmeden önce sadece Türkiye'deki değil, bütün dünyadaki firmaların WEPs ilkelerini imzalaması için herkesi davet etmek istiyorum. Sayın Liel EvenZohar'a söz vermek istiyorum.

Sayın Zohar, Wepower İsrail yöneticisi. Kendisi dört çocuk annesi. Özellikle şunu sormak istiyorum: Nasıl dört çocuk annesi olarak, hem çalışma hayatını hem de aile hayatını dengeleyebiliyor?

Kendisi bize toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada yaptıkları çalışmalara değinecek.

Liel Even Zohar: Öncelikle herkese merhaba demek istiyorum. Aile ve Sosyal Politikalar Eski Bakanı Sayın Fatma Şahin'i, Sayın Nur Ger'i, Sayın Nilüfer Çağatay ve Sayın El Hassani'yi selamlamak istiyorum. Burada birlikte olan güçlü kadın ve erkekleri selamlamak istiyorum. Davet ettiğiniz ve bu güzel konferansta konuşma fırsatı verdiğiniz için teşekkür ediyorum. Wepower İsrail'in yöneticiliğini yürütüyorum. Son 16 yıl boyunca WePower'da kadınların liderliği ve kadınların karar alma mekanizmalarına katılması ile ilgili çalışmalar yürüttük. Ben aynı zamanda avukatım, kendi firmamın yönetim kurulu başkanı ve şehrim Rishon Letziyon'da konye/mecelis üyesiyim. Dört erkek çocuğu annesiyim. Bugün Türkiye'de ve kendi ülkelerimizde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik konuları tartışmak üzere burada toplandık.

Ama bildiğiniz üzere, karar alma mekanizmalarına katılımda cinsiyet eşitsizliği ve kadınların yönetici pozisyonlarında yer almalarında yaşadıkları sorunlar evrensel. Bu veriler tüm dünyada aynı şekilde ortaya çıkıyor. Dünyadaki tüm kurumlarda karar alma mekanizmalarında cinsiyet eşitliğini sağlamamak konusunda bir rahatlık var. Daha önceden bu kapsamda duyduğumuz mazeretleri tekrar hatırlayalım. Örneğin; "Biz kurumumuzda böyle bir soruyla karşılaşmıyoruz, çünkü kadın çalışanlar zaten kıdem atla-



Liel Even Zohar

AMA BİLDİĞİNİZ ÜZERE, KARAR ALMA MEKANİZMALARINA KATILIMDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE KADINLARIN YÖNETİCİ POZİSYONLARINDA YER ALMALARINDA YAŞADIKLARI SORUNLAR EVRENSEL. BU VERİLER TÜM DÜNYADA AYNI ŞEKİLDE ORTAYA ÇIKIYOR. DÜNYADAKİ TÜM KURUMLARDA KARAR ALMA MEKANİZMALARINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAMAK KONUSUNDA BİR RAHATLIK VAR.

THE SAME DATA APPEARS ALL OVER THE WORLD. ORGANIZATIONS ALL OVER THE WORLD HAVE VERY GOOD REASONS NOT TO DEAL WITH GENDER MANAGEMENT. LET'S REMIND OURSELVES OF A COUPLE OF THE REASONS AND THE EXCUSES WE HAVE ALL HEARD MANY TIMES BEFORE.

important antidotes to poverty to reproduction of inequalities on the basis of regionally inequalities or ethnic and gender base inequalities, in class base inequalities and these are very important instruments for creation of inclusive growth, well-being and healthy children now and in the future.

Nur Ger: Now we will watch a very short video on Women's Empowerment Principles (WEPs), the joint initiative of UN Women and The UN Global Compact. This video was prepared with the support of our company SUTEKS Group, right after I was appointed as the Business Advocate of WEPs. This animated video shows, whenever a company signs the Women's Empowerment Principles, this is what they are signing for and this is what they are expected to implement in their companies. So before I give floor to Liel Even Zohar, let us watch the short video. Film

Nur Ger: When I was appointed as the Business Advocate of WEPs about eight months ago, the number of signatories in Turkey was 44 and now it is 124. If we exceed the number 250, we will rank number one in the world. This is our first goal for the first year. And before I finish my term, I would like to welcome you not just from Turkey but from all over the world to become the signatory for the women empowerment principles.

Liel Even Zohar: First of all hello and thank you. Dear former Minister, distinguished President and Vice-President, all the astonishingly strong women and men that are here today. Thank you for inviting me and thank you for the chance to speak with you at this wonderful conference. For the last 16 years, WePower has promoted female leadership and female management. This is what we are doing. We are supporting and encouraging women to take place at decision making tables. Being a lawyer I am also the director and deputy chairperson of a company and a City Council Member of Rishon Letziyon and not least, I am the mother of four lovely boys. We gather here today to speak about gender and business in Turkey and in our own countries but actually as you know this issue, the gender gap in the female management positions and in decision making positions is universal. The same data appears all over the world. Organizations all over the world have very good reasons not to deal with gender management. Let's remind ourselves of a couple of the reasons and the excuses we have all heard many times before. For example, "we don't have this problem in our organization.", "Because the female employees are unwilling to attend senior positions." Or perhaps "we do not find suitable female candidates." It can cause dissention even between women because they say "Well, I did it myself", "why does anyone need help?" And because it is not considered a business issue.

Companies do have practically sound reasons to deal with gender issues. We can give them several reasons which better bottom line results. This enables us to gain a better understanding for clients after all, half of the population and sometimes more of



mak istemiyor” veya “Uygun adaylar bulamıyoruz.” Bu kadınlar arasında da bir çatışmaya yol açabiliyor çünkü bazıları diyor ki, “Biz bunu kendi kendimize yaptık”, “Neden kadınlar o zaman kendi kendine yapmasın?” diyor. Aynı zamanda bu bir işletme sorunu olarak da algılanmıyor.

Şirketlerin cinsiyet konuları ile ilgilenmek üzere geçerli nedenleri var. Yeni seslerin duyulması ve karar verici ortamların oluşması, burada tabii ki karakter, daha ziyade yetenek gerektiriyor.

Kadınların rolü sadece kendileri açısından değil ama organizasyon ve kuruluş içerisinde başka insanların pozisyonlarını da temsil ediyor. Kadınların çalışıyor olması, şirket-lerde iyi bir perspektif sahibi olmalarına olanak sağlıyor. Bu şirketler için iyi bir şey. Ancak kimin bundan sorumlu olması gerekiyor? Bu sadece kadın konusu mudur? Bu sadece bizim konumuz mu? Bizim işimiz değil dersek, bu yüzyıl boyunca devam edebilir konu.

Bu arada bizler, sadece bunu kadın işi olarak saymamamız gerekiyor. Kurumların ve otoritelerin de dikkate alması gerekiyor. Birkaç yıl önce kurumum WePower ile İsrail’de büyük bir değişimin içerisinde yer aldık.

Hem yerel hem de hükümet seçimlerde, kadın ve erkekler için uygun dağılımlı, eşit temsil hakları için bir talepte bulunuldu. Bu talep sonrasında kadınlar hakkında “Yeterli eğitimi yok” ya da “Orada olmak ister mi?” şeklindeki konuşmaların hepsi kayboldu.

Böylelikle hükümet, bütün kurum ve kuruluşlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşit temsil haklarının verilmesi için bir hedef koydu ki bu büyük bir adımdı. Mesela yerelde bakacak olursak, Tel Aviv Belediyesi’nde yüzde 40 oranında kadınların belediye girişimlerine dahil olması gibi bir hedef konmuştur.

Hali hazırda bu 2016 yılında elde edildi. Peki, neden üç yıl önce bu başarılıydı? Çünkü bu bir hedef olarak konulduğu için.

Devlet kurumlarında bu işler iyi giderken, özel sektörde durum nedir? Kurumlar ne yapacaklar, nasıl iyileştirilecekler? Tabii ki farkındalık çok önem arz etmektedir BM Cinsiyet Endeksinde farkındalığımızı artıracak birçok unsur var. Dolayısıyla bir kurumda yapılacak değişiklik uygulamaları farkındalıkla başlamalıdır. Yani şirketlerin hedefleri belirlenirken, bu farkındalık dikkate alınmalı ve şirketlerin öncelikle kendi engellerini aşmaları lazım.

Örneğin cinsiyete karşı ön yargının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Dolayısıyla değişim yolundaki dünyada şöyle örnekler verebilmem mümkündür. En az, en üstteki kıdemli makamı doldurmak için doğru adayı bulabilmekte bir kadın adayın yer alması, başlangıç için önemli bir adımdır. Intel gibi küresel bir firmanın örnek alınarak, tüm firmalarda bir kadın adayın bulunması ve desteklenmesi çok önemlidir.

ŞİRKETLERİN CİNSİYET KONULARI İLE İLGİLENMEK ÜZERE GEÇERLİ NEDENLERİ VAR. YENİ SESLERİN DUYULMASI VE KARAR VERİCİ ORTAMLARIN OLUŞMASI, BURADA TABİİ Kİ KARAKTER, DAHA ZİYADE YETENEK GEREKTİRİYOR.

GETTING TO HEAR NEW VOICES FROM THE DECISION MAKING TABLE, GETTING BETTER AND MORE BALANCED DECISION MAKING AND ENRICHING THE TALENT CORE. WOMEN'S VOICES REPRESENT NOT ONLY THE CUSTOMERS, BUT ALSO OTHER FEMALE EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION AS WELL.



Lalla Oumnia Sbai El Hassani

the buyers are women. Getting to hear new voices from the decision making table, getting better and more balanced decision making and enriching the talent core. Women's voices represent not only the customers, but also other female employees in the organization as well. Having more women at your senior positions in the board gives the local company a better global appearance, which is also very good for local companies and initial companies, of course, a higher image in a world did appreciation. So it is also a responsibility. This is good for the company but who is held to be responsible? Is it only a women issue? Is it only our issue? It might take a hundred years more if it is only our issue. We will not be here to see it. Meanwhile the organization can do so much better, so we must make it not female business only, a real change must acknowledge that the responsibility lies not only with the women but with the organizations themselves and the authorities. So it is not only you and I, it involves the organizations and even the authorities.

You know couple of years ago, WePower, my organization, was involved in a huge change in Israel. Elections demanded adequate representation equal representation from women and men at every public and governmental board of directors. Suddenly all those talking about not finding enough accomplished women or about women do not want to be there were vanished. They were gone. So the government also set a goal for all government offices and opened an office for equality in social issues including equal gender representation, which is a huge issue and a huge step forward. Another example in the local arena as well is the board decision in Tel Aviv Municipality. They set a goal of 40% females in municipal corporation positions - they had 32% municipal - until 2019. They reached that goal this year, 2016. Three years in advance they achieved it. Why? Just because they set the goal.

Legislation and governmental involvement are very



Facebook ve Google gibi ilham veren firmalarda annelik izninin sağlanması, hem kadın hem erkekler için esnek çalışma saatlerinin sağlanması örnek alınmalıdır. WePower olarak üst kademe yöneticilik dersleri veriyoruz. Öte yandan örnek oluşturacak rehberlerin hazırlanması, verilerin şeffaflığı ve yine toplumsal cinsiyet eşitliği endeksleri, birçok firmanın daha eşitlikçi olmasını ve kadınların başarılı olmasını sağlayan unsurlar oldu. İsraili bir firma olan Traus'ta bu gerçekleştirildi.

Kadın ve erkeklerin iş dünyasında, yönetimde farklı yönetim stilleri olduğu görülüyor. Örneğin her şirkette kadın yöneticiler yok, aile şirketi ya da erkek odaklı şirket yönetimi mevcut ya da bunların bir kombinasyonundan oluşuyor. Bir şirkette kadın yöneticinin, bir kurum için daha fazla fırsat oluşturduğu görülüyor. Kadın yöneticiler daha fazla dinliyor veya insanların daha fazla dinlemesini sağlıyor. Aynı zamanda karar vermeden önce daha çok soru sormasını sağlıyor. Böylelikle daha geniş bir bakış açısıyla paydaşların faydasına bir yönetim sağlıyor. Kadınlar, erkeklerden daha fazla liderliği değiştirme ve paylaşma arzusunda oluyor. İşin sonunda, bütün resmin tamamının görülmesini sağlıyorlar. Sadece insanların kendi egosunu görmelerini değil, firmaların daha iyi sonuçlar elde etmesini sağlamaktalar. Bizim hali hazırda büyük bir sorunumuz var. Halen daha, kendimizle ilgili çalışmalar yürütmemiz lazım. Çünkü kadınların "Ben liderlik yapmak için doğdum" demek için halen zorlandıklarını biliyoruz. Kadın ve erkekler arasındaki değişiklik, farklılık konusunu öğrenmemiz lazım. Öğrenmek önemlidir. WePower'da şöyle bir şakamız var. Eğer bize, bir iş veriliyorsa erkekler, "Ne zaman başlarsınız?" diye sorar kadınlara. Kadınlar ise "Ne zaman daha fazla öğrenebilirim?" diye sorar.

Burada önemli olan şey öğrenmedir. Öğrenmek çok önemlidir, çünkü kadınlara öğrettiğimiz siyasi dildir. Bu çok faydalı bir dildir. Aynı zamanda kendi yansımamızı aynada görmeyi ve korkmamayı öğreniriz, diğer kadınların da bu yolda merdivenden çıkabilmeleri için destek olmayı öğreniriz. Dolayısıyla

FACEBOOK VE GOOGLE GİBİ İLHAM VEREN FİRMALARDA ANNELİK İZİNİN SAĞLANMASI, HEM KADIN HEM ERKEKLER İÇİN ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİNİN SAĞLANMASI ÖRNEK ALINMALIDIR. WEPower OLARAK ÜST KADEMEDE YÖNETİCİLİK DERSLERİ VERİYORUZ. ÖTE YANDAN ÖRNEK OLUŞTURACAK REHBERLERİN HAZIRLANMASI, VERİLERİN ŞEFFAFLIĞI VE YİNE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ENDEKSLERİ, BİRÇOK FİRMANIN DAHA EŞİTLİKÇİ OLMASINI VE KADINLARIN BAŞARILI OLMASINI SAĞLAYAN UNSURLAR OLDU.

GRADUAL WITH TERMS FROM MATERNITY LEAVE, THE POSITIONS WITH FLEXIBLE HOURS FOR BOTH MEN AND WOMEN, THIS IS SOMETHING WHICH IS DONE IN FACEBOOK AND MANAGEMENT MENTORSHIP. AN INSPIRATIONAL THING FOR UNITY OF WOMEN IS VERY HELPFULL, THIS IS DONE BY GOOGLE AND BY MANY OTHER COMPANIES. WE ARE HAVING COURSES IN WEPower FOR SENIOR MANAGEMENT AS WELL. SO IMMEDIATE GUIDELINES THAT CANNOT BE DISPUTED ARE NUMBERS, DATA TRANSPARENCY AND ANNUAL GENDER INDEX HAVE GREATLY HELPED MANY ORGANIZATIONS TO BECOME MORE EQUAL AND EVALUATING MANAGERS ALSO BY THEIR SUCCESS IN PROMOTING WOMEN, MAKE IT EVERYBODY'S BUSINESS.

helpful but what about the private sector? What about the organizations themselves? How is it going to be done? Awareness, as you know, is crucial and critical. I am sure you all know shares sent in Inbook, from Facebook, perhaps the gender index done by the UN is showing us every year, that we have a catalyst index. We have so many things to upgrade our awareness. So organizational change practices must start with awareness. Starting with company goals, setting those goals and conducting work fields for that target, finding the organization's own barriers like gender buyers or in promotion.

So in the world of change, here are some examples I can give you from other organizations in our company. At least one female candidate is anticipating a top position, this is a good start. Find the right female candidate, encourage her to apply like they are doing in Intel, a global company. Gradual with terms from maternity leave, the positions with flexible hours for both men and women, this is something which is done in Facebook and management mentorship. An inspirational thing for unity of women is very helpful, this is done by Google and by many other companies. We are having courses in WePower for senior management as well. So immediate guidelines that cannot be disputed are numbers, data transparency and annual gender index have greatly helped many organizations to become more equal and evaluating managers also by their success in promoting women, make it everybody's business. In Traus, an Israeli company, this is done.

The co-management for both men and women can have different management styles. You know, not everyone has female management, family management or men management orientated and yet for many these types are combined. Female management has great opportunities for the organization. It adds good listeners, it is willing to ask more questions before deciding. It has a wider perspective or interest of all the stakeholders including social issues. Women, more than men, are willing to change leadership and share it. In the end this is stating the whole picture. And not only your ego is helping the company. It brings better results to the organization. So I am going with my bracelet here (shows her bracelet) because we still have a huge problem, we still have to work on ourselves. Because women have difficulty to state "I am born to lead". They find it much easier to say "I am sharing the leadership" and this is the difference between men and women. It is something we should learn. And learning is important. We have a joke in WePower we say when offered job, a man will ask when to start. And women will ask when she can learn more.

And learning is important. Learning is important. What we teach women is political language. We discovered that this is very helpful. And also learning to see our own image in the mirror not to be afraid to lead, not be afraid to take the position, remember that is co-operation, giving a hand to other women climbing up the ladder. So fifty percent is a very



siyla yüzde 50'lik oran gerçekten çok güçlü bir sosyal hedefdir. Ancak bu bir toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi değildir. Aynı zamanda bu çok büyük bir iş olanağıdır.

Nur Ger: Şimdi üçüncü konuşmacımızla devam edeceğiz. Lalla Oumnia El Hassani. Kendisi Proditel ve Distritel genel müdürü. Bu telekomünikasyon şirketlerini Sayın El Hassani kurmuş. Kendisi MuHanımet V. Üniversitesi İşletme Bölümü mezunu. Aynı zamanda doktora derecesi var. Meditel'i 2004 yılında kurmuş ve daha sonrasında Distritel ve Proditel'in CEO'luğunu üstlenmiş. Bizlere, ülkesinde sürdürülebilir toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını nasıl yürüttüğünü, bölgesinde çekilen zorluklar ile nasıl başa çıktığını anlatacak.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: Beni bu önemli etkinliğe davet ettiğiniz ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda konuşma fırsatı sağladığınız için çok teşekkür ediyorum. Benim sunumum üç noktaya odaklanacak. "Öncelikle kadınların güçlendirilmesi neden önemlidir?" bundan bahsedeceğim. İkinci ise "Fas'ta toplumsal cinsiyet konusunda neler yapıyoruz?" bundan bahsedeceğim. Üçüncüsü ise "Kendi küçük topluluğumuzda ve çevremizde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için neler yapıyoruz?" bundan bahsedeceğim. Hepimiz biliyoruz ki, Amerika'da 20'nci yüzyılda kadınların güçlendirilmesi ekonomik büyümenin başlangıcıydı. Dolayısıyla hepimiz biliyoruz ki, el ele erkeklerle çalışırsak birçok şeyi başarmamız mümkün. Çünkü erkekler Fas'ta şunu söylüyorlar: "Kadınlar çalışma hayatındaki çılgınlar." Tabii ki sorun yok, çılgın olabiliriz ve iş hayatında yer alabilmek için çılgın olmamız gerekiyor. Fas'ta çalışma hayatında olmak kolay bir şey değildir, dünyadaki bütün gelişen ülkelerde durum böyledir. Çünkü bazı insanlar, kadınların iş hayatında olması gerekliliğine inanmıyor. Kadınların iş yapabilmeleri, iş hayatında yer alabilmeleri için birilerinin bize inanması gerekmiyor. Kendimize inanabiliriz, kadın-erkek, kız ve erkek çocukları için birer rol model olabiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Fas'ta iyi şeyler yapıyoruz. Hükümette beş kadın bakanımız var. Parlamentonun temsilcileri arasında da çok sayıda kadın temsilcimiz görevlerini iyi yapıyorlar. Bununla beraber eğitim sektöründe de birçok kadını var; öğretim görevlileri ve üniversite rektörleri var.

Şimdi sizlere, kendi işimden ve şirketlerimi ne şekilde kurduğumdan bahsetmek istiyorum. İlk fikrim zorlukları veya engelleri görmemektir. Umarım bu konuda moderatörümüz Sayın Nur Ger'in sorduğu soruya istinaden cevap verebilirim. İlk başta, eğer üstesinden gelebilecek gücümüz varsa zorlukları görmeye ihtiyacımız yoktur. Öncelikle bir vizyon oluştururuz ve bunun üzerinden gideriz. Arkasında bu vizyonu gerçekleştirmek için çaba gösteririz. Benim için bu bir ilke ve ben bunu şirket değerleri içerisinde görüyorum. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini de firmalarımın değerleri içerisine aldım. Buraya gelmeden önce kadınlara veya genç kız çalışanlarıma "Sizler için ne yapmalıyım ki toplumsal

strong social target. But it is not only a gender equality target; it is also a great business deal. So thank you very much.

Nur Ger: We thank you as well. Now we will move to our third guest: Lalla Oumnia Sbai El Hassani. She is the General Director of Proditel and Distritel, these are her own companies. She has graduated from University of MoHanimed V from Management and then obtained MA in Business Administration Florida Metropolitan and she has also PhD degree. She has founded the Meditel in 2004 and now CEO of Distritel and Proditel, they are all technology companies. She will now tell us first how she managed to sustain gender equality at her companies and what kind of obstacles she had during her journey in the region that she operates. Thank you.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: I would like to thank you for inviting me for this very important and crucial event about gender equality. My presentation will focus on three points. First of all why empowering women is very important. And two; what are we doing in Morocco in gender equality. And third point what I am doing in my small community and environment to extend this gender equality. We all know that in America in the 20th century, empowering women was the beginning of the economic growth. We all know that it is not bad if we work hand in hand with men. Because it is a complimentary work and we can achieve a lot. Because sometimes they all tell us in Morocco that women in business are crazy. So no problem, we can be crazy. We need to be crazy to be in business. I need to tell you that it is not easy to be in business in Morocco or maybe in all the developing countries. Because some people don't believe that women being in business. So we don't need anyone to believe us to do business, we can believe ourselves and maybe to be a role model for women, men, boys and girls. This is the first point.

İLK BAŞTA, EĞER ÜSTESİNDEN GELEBİLECEK GÜCÜMÜZ VARSA ZORLUKLARI GÖRMEME İHTİYACIMIZ YOKTUR. ÖNCELİKLE BİR VİZYON OLUŞTURURUZ VE BUNUN ÜZERİNDEN GİDERİZ. ARKASINDA BU VİZYONU GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN ÇABA GÖSTERİRİZ.

THE FIRST IDEA FOR ME IS NOT SEE THE HANDICAPS. WE DO NOT NEED TO SEE THE HANDICAPS TO SEE IF WE HAVE THE POWER TO GO OVER THEM OR NOT. WE DO NOT SEE THAT. WE SEE THE VISION AND THEN WE GO FOR IT.



Nur Ger



cinsiyet eşitliğini teşvik edebilelim?” diye sordum. Onların cevabı ise “Toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmeye gerek yok” oldu. Çünkü burada şirketlerimde ödemeler eşit, kadın ve erkekleri işe alma koşullarım aynı şekildeydi. Dolayısıyla burada bir şeyi teşvik etmenin veya oluşturmanın en iyi şekli buna önderlik etmek.

Bizim camiamızda yönetişimi sağlamak ve toplumumuzdaki kadınlara yardımcı olmak için şirketim ProditeTin bir fonu var; Proditel Fonu. Bu fon iki ilkeye dayalı olarak çalışıyor. Birincisi işletme inkübatörlerinin yönetilmesi, ikincisi ise mikro kredi kuruluşları üzerine. Kadınlara yardımcı olmanın en iyi kombinasyonunun bu şekilde olduğunu düşünüyoruz. Çünkü Fas'ta, kırsalda önemli sorunlar mevcut. Kırsalda kadınlar çalışıyor ancak girişimler içerisinde organize olmuş değiller. Yani kayıt dışı olarak çalışıyorlar. Dolayısıyla benim temsil ettiğim dernek ve ProditeTin fonu ile bu kayıt dışı sektörde çalışanların eğitim vasıtasıyla, üniversitede açtığımız kurslar sayesinde kayıtlı çalışmaya geçişlerini sağladık. Kadın çalışanların kayıt dışından kayıtlı alana kaymalarını sağladık. Çok çalışıyorlar ancak girişimlerini nasıl organize edeceklerini bilmiyorlardı.

İnkübatörler ve mikro finansmanın bu birleşimi vasıtasıyla, koçluk vererek bu insanların iki yıl sonunda kendi başlarına iş yapmaları imkânını sağladık. Dolayısıyla benim için en iyi yol onlara yardımcı olmak ve onlara bağımsızlıklarını kazanmalarını sağlamak olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği bir iştir ve bu kadınlara yardım etmenin en iyi yolu, finansal olarak nasıl bağımsız olabileceklerini, işlerini nasıl kurabileceklerini göstermektir.

Çocuklarına ve toplumlarına ne şekilde bir model olacaklarını öğretmekten geçer.

Nur Ger: Teşekkür ediyoruz. Şimdi birkaç dakikamız var soru ve cevaplar için. Herhangi bir sorusu olan var mı? Konuklarımızdan birisine soru sormak isteyen var mı? İlk soruyu soran cesur olandır her zaman olduğu gibi. İlk soruyu ben sormak istiyorum Sayın Liel Even Zohar'a. Dört çocukla iş yaşamınızı nasıl dengeleyebildiniz?

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BİR İŞTİR VE BU KADINLARA YARDIM ETMENİN EN İYİ YOLU, FİNANSAL OLARAK NASIL BAĞIMSIZ OLABİLECEKLERİNİ, İŞLERİNİ NASIL KURABİLECEKLERİNİ GÖSTERMEKTİR.

OUR CLOSE ENVIRONMENT TO GET INDEPENDENT AND AS MY COLLEAGUE HAS SAID JUST BEFORE GENDER EQUALITY IS BUSINESS AND IT WILL GO TO ENTERPRISE AND THE BEST WAY TO HELP WOMEN IS TO SHOW THEM HOW TO BE FINANCIALLY INDEPENDENT.

I am speaking about what we are doing in Morocco to gender equality. I think we are doing good. We have five women ministers, a lot of Parliament representatives and also we have a lot of women in education sectors, lecturers and president of the universities.

Now I am going to speak about my business and how I did built my own companies. The first idea for me is not see the handicaps. I hope I will answer to the moderator, Mrs. Nur. We do not need to see the handicaps to see if we have the power to go over them or not. We do not see that. We see the vision and then we go for it. And for me this is the principle that I put in my company values, gender equality is in my company values.

Before coming I asked some of my employees especially girls, women - what I am doing for you to increase the gender equality. She was “We don't feel the need of speaking about gender equality. Because the salaries are equal and the protocol of recruiting men or women in my companies are the same. So I think the best way to equal something or to raise something is to be the model and to begin by ourselves. To try in our small environment, to do the governance and to help the women in our community; my company has a fund which we call Proditel fund. It is based on two principles.

First one is managing incubators and the second one is microcredit organism. This is the best combination to help women. Because in Morocco we have the rural issues. We have some women, they work a lot but they are not organized in enterprises. It is informal. My NGO and fund help them from informal sector to the formal sector through education, through university courses. We are trying to help them like this to get from the informal sector to formal sector. Because they work a lot but they don't know how to organize the enterprise.

This is the both combination, incubators and micro-finance and coaching them to get independent by themselves after two years. For me the best way is to be model and to help our small environment, our close environment to get independent and as my colleague has said just before gender equality is business and it will go to enterprise and the best way to help women is to show them how to be financially independent, how to build their own business and how to build others and how to be a model to their children and their community.

Nur Ger: *We thank you as well. We have few minutes for questions and answers. We would like to ask to audience if they have any questions to ask our guests. I take my chance to ask the first question. How did you manage with four children work life balance?*

Liel Even Zohar: *They are not so young anymore. My youngest one is 13 and my oldest one is 22.*



Liel Even Zohar: Artık o kadar küçük değiller. En küçüğü 13, en büyüğü 22 yaşında. Neyse ki evde bir partnerim yani eşim var. zTabii ki bir işbirliğimiz, iş bölümümüz var. Eşim yardımcı oluyor ve kadınlar bir destek olmaksızın aileden, eşten yardım olmaksızın toplumdaki yardım olmaksızın tabii ki kendi başlarına bunu yapamaz. Genç neslin buna sahip olduğunu düşünüyorum. Bizim neslimizde burada bir boşluk vardı. Ancak günümüzde bu yeni birşey değil. Birçok arkadaşımın hem kariyeri hem de çocukları var. Birlikte yürütebiliyorlar.

Nur Ger: Umarız birçok erkek, eşiniz gibi örnek olur. Buyurun lütfen. Sorunuzu sormadan önce kendinizi tanıtır mısınız?

Soru: İsmim Nursel. TÜSİAD'da Sayın Nur Ger ile beraber çalışıyorum. Toplumsal cinsiyet konusu ile ilgili çalışmalar yürütüyoruz. Meslek hayatımda ise bir üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışıyorum. Bildiğiniz gibi güçlenmemiz gerekiyor.

Kadınları liderliğe sürüklememiz gerekiyor. Ancak kadınları liderliğe itmenin, güçlendirmenin belli bir yolu var mı? Bunu yapmak için bir metodoloji var mı acaba?

Nilüfer Çağatay: Üzgünüm, soruyu tam olarak anlamadım. Metodolojiden kastınız nedir?

Soru: Örneğin birçok eğitim programı mevcut. Bu eğitim programları kadınların iş gücüne katılması için ve başarıya ulaşmaları için var. Ama kadınların bu programlara katılımını sağlamak için herhangi bir yol var mıdır? Kadınların bu programlara katılım gereksinimi konusunda farkındalık yaratmamız için ne yapmamız gerekiyor?

Liel Even Zohar: Biz ülkemizde neler yapıyoruz bu konuda yanıt verebilirim. Ülkemizde, bütün belediyelerle çalışıyoruz; güçlü kadınlarla çalışıyoruz. Bu kadınlar sadece kıdemli değil, farklı pozisyonlarda da çalışıyor. Karar verici pozisyonlarda ama tabii ki bu istekle ilgili bir şey. Eğer kadınlarda bu istek varsa ve bu eğitim programlarına katılırlarsa, tabii ki sonuç daha iyi olacaktır. Bu sadece sizinle değil ama aynı zamanda kuruluşlarla da ilgili bir konu.

Nur Ger: Eğer konularında başarılı olan kadınlar daha fazla örnek olursa, bu tabii ki diğer kadınları da teşvik edecektir. Onların da bir farkındalık kazanmalarına sebebiyet verecektir.

Nilüfer Çağatay: BM Kadın Birimi olarak WEPs çalışma grubunun bir parçasıyız. Türkiye için bir WEPs uygulama kılavuzu geliştirilmiş durumda. BM Kadın Birimi, 14 ülkede bu kılavuzun geliştirilmesi ve her ülke için kendini değerlendirme araçları düzenleniyor.

Tabii bu tür eğitimleri gerçekleştirmemizin nedenlerinden bir tanesi, bu ülkelerde WEPs'e katılımı ve firmaların WEPs imzacısı olmalarını sağlamak. Bununla beraber bu programları daha fazla nasıl artı-

BM KADIN BİRİMİ OLARAK WEPs ÇALIŞMA GRUBUNUN BİR PARÇASIYIZ. TÜRKİYE İÇİN BİR WEPs UYGULAMA KILAVUZU GELİŞTİRİLMİŞ DURUMDA. BM KADIN BİRİMİ, 14 ÜLKEDE BU KILAVUZUN GELİŞTİRİLMESİ VE HER ÜLKE İÇİN KENDİNİ DEĞERLENDİRME ARAÇLARI DÜZENLENİYOR.

AS UN WOMEN, WE ARE PART OF THE WEPs WORKING GROUP, WEPs IMPLEMENTATION GUIDE IS BEING DEVELOPED FOR TURKEY. AS UN WOMEN, WE HAVE OTHER FOURTEEN COUNTRIES TO DEVELOP THIS GUIDE AND SELF-ASSESSMENT TOOLS AND SO ON.

We started young. And I have a partner at home, my husband is a full partner. I have a full partnership, of course I had a lot of help from my late mother and all the family. But actually, don't think that women can achieve things outside the home without family support, from husbands even from society. The younger generation has this already. In our generation it was opening and breaking the ceilings. But today I think it is not new anymore. A lot of my friends have a career and a couple of kids as well.

Nur Ger: We wish that so many husbands will also be like yours and your husband would be an example to many others in our region and the world. Yes please can we have your question?

Audience: This is Nursel. I am with Sayın Ger in TÜSİAD working in the gender issue. But in my no professional life at the moment, I am a faculty member in a university. My question is that, you all know the abstract, is there any way on how to reach, how to empower, how to push women on the leadership? Is there any methodology or the way to do this? Thank you.

Nilüfer Çağatay: I am sorry, I could not quite understand the last part of your question. Is there any methodology for training...?

Audience: I mean there are many training programs... There are lots of training programs to develop the women to participate to workforce and to go up on the ladder. That is fine, but is there any way to make the participation of women to those programs, how to convince them? This is simple, because if you get them that is fine. How could make them to aware about the need to participate in these programs?

Liel Even Zohar: I have some answers from what we are doing in our country. Because we are working with all the municipalities in other countries, we are working with the strong women. We also have wise people who are in the medium stage of the work. You know, in the medium positions not in higher positions, they come to our courses and training programs in order to understand what we have done to become seniors and decision making positions. So it is all about you. If you have that ambition and if you are participating in those training programs probably you will do better, so this is about you as well as the organizations.

Nur Ger: If women come across more examples of other women who have been successful and respectable in their positions, in their careers, then it will be encouragement for them to come into the same pool.

Prof. Dr. Nilüfer Çağatay: As UN Women, we are part of the WEPs working group, WEPs implementation guide is being developed for Turkey. As UN Women, we have other fourteen countries to

rabiliriz buna bakmak da önemli. Yine bizim yaptığımız çalışmalardan başka biri ise BM Kadın Birimi olarak sivil toplum örgütleri, hükümetler ve özel sektörle işbirliği yapıyoruz ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme projeleri üstünde çalışıyoruz. Bunu belediyeler düzeyinde yapıyoruz.

Örneğin Kadın Dostu Belediyeler Projesi var. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin analiz edilmesi ve kamu kaynaklarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda tahsisatı ile ilgili hem merkezi hem de belediye adına bu çalışmalar yürütülebilir.

Soru: Ben Mehmet Ali Güral, emekli akademisyenim. Amerika'da Glass Ceiling (erkek bireylerin baskın olduğu işletmelerde kadın çalışanların ilerlemesine olanak sağlamayan soyut bir engel) önemli sorunlardan bir tanesi. Sayın Zohar'a şunu sormak istiyorum. Bu durum İsrail'de, hem özel sektörde hem de devlet kurumlarında nasıl bir şekilde ele alınıyordu?

Liel Even Zohar: Öncelikle kendimden bahsetmeme izin verin. Son seçimlerde kendi şehirimde belediye başkan adayydım ve maalesef kazanamadım; yoksa burada olmazdım. Fakat aday olduğum sırada biri bana, bir kadının belediye başkanı olup olamayacağı konusunda soru sormuştu. Bu çok ciddi bir soru ve sorunlarımız olduğu anlamına geliyor. İsrail'de tutucu bir toplumumuz var, çok dindar olanlar vardı. Cinsiyet konusu her zaman gündemde olan bir konu. Çok büyük bir sorun olduğunu söylemem gerekiyor.

Mesela Türkiye'de eğer 80 belediye başkanından 20'si kadınsa, durumunuz çok daha iyi diye düşünmem gerekiyor. (Nur Ger: Bizde bu oran sadece yüzde 2.) Biz ülke olarak, henüz tam anlamıyla iyi bir pozisyonda değiliz ve bunu değiştirmek için büyük çaba sarf ediyoruz. Otoriteler de çok büyük destek vermeli. Dolayısıyla özel sektör, devlet ve STK'lar yapılacak bir işbirliği, bu konuya çözüm getirecektir diye düşünüyorum.

Nur Ger: İki soru daha alabiliriz. Vaktimiz daraldı, lütfen kısa olsun.

Soru: Ben Kayseri'den Şafak Çivici. Sayın El Hassani'ye sormak istiyorum. Proditel Fonu'ndan bahsettiniz. Kaç tane kadın girişimciyi desteklediniz bugüne kadar ve bu fona ne kadar bir tahsilatla bulunuyorsunuz? Bununla ilgili olarak gelirinizden ayırdığınız bir yüzde ifade edebilir misiniz?

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: Bu fonda işletme inkübatörleri ile ilgili olarak özel kombinasyon var. Girişimciler için iki yıllık bir kredi veriliyor ve yüzde 50 kazancımız var. Aynı zamanda Fas operatöründen bir partner ve destekçimiz de var. Bu da önemli. Genel gelir üzerinden yüzde 5 oranında veriyoruz. Bizim yönetim sistemimiz bu.

Soru: Ben Doktor Figen Sayın. Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği Başkanı'yım. Siz değerli lider kadınlara şunu sormak istiyorum. Dünya Ekonomi Forumu uzmanları diyor ki, "Kadın-erkek eşitsizliği

develop this guide and self-assessment tools and so on. Of course one mechanism of having these kinds of trainings is in the context of countries which are signing for WEPs and of course at these guides actually give guidance on how to develop more of these programmes and to encourage women to participate in these. Another thing that we work on as UN Women is we have been promoting and working on in partnership with civil society, with governments and with private sector. We have been working on what is called gender responsive budget projects. In Turkey this was also undertaken for several period of time at the level of municipalities (Kadın Dostu Belediyeler Projesi). Of course one can institute, start with a lot of training about gender inequalities, gender analysis or equalities and at very practical levels including at the level of analyzing actually the allocation of public.

Audience: This is Mehmet Ali Gural, retired academic. I would like to have a question to Mrs. Zohar. In discriminating women, glass ceiling is a major problem. Even today in United States. I would like to ask Mrs. Zohar. What is the situation in that case in Israel both in private and public organizations? Thank you.

Liel Even Zohar: First of all, let me tell you about myself. I was running for mayor ship in my hometown in the last election, unfortunately I was not winning, otherwise I wouldn't be here. But while I was running, I was asked if it's possible for a woman to be a mayor. And this was a serious question. So of course we have the problem. We have conservative societies in Israel, very religious ones, we have problems there and then others who think we are heading in the right direction because people are becoming more and more educated, and the gender issue is on the table all the time. Even with government help,... I can't say we haven't got a problem, we have a huge problem.

Mayorship for example, you have 20 female mayors out of 80 something. Right? So you are in a much better position than we are, (Nur Ger: we have only 2 percent). You have 20, we have 6. We are not in such a good position and yet we are making great efforts. So the combination between the private sector and NGO's and the government can bring the change.

Nur Ger: I would have 2 more questions. How much time do we are left even? Practically no time they told me. Please make it short.

Audience: It is a very short question. This is Şafak Çivici from Kayseri. I have a question is to Mrs. Sbai El Flassani. You talked about Proditel fund. Could you tell me how many women entrepreneurs you have supported so far and how much budget do you allocate to this fund? Is it some percentage from your overall income?

MESELA TÜRKİYE'DE EĞER 80 BELEDİYE BAŞKANINDAN 20'Sİ KADINSA, DURUMUNUZ ÇOK DAHA İYİ DİYE DÜŞÜNMEM GEREKİYOR. (NUR GER: BİZDE BU ORAN SADECE YÜZDE 2.)

MAYORSHIP FOR EXAMPLE, YOU HAVE 20 FEMALE MAYORS OUT OF 80 SOMETHING. RIGHT? SO YOU ARE IN A MUCH BETTER POSITION THAN WE ARE, (NUR GER: WE HAVE ONLY 2 PERCENT)



ancak 170 yıl sonra giderilebilecek.” Bu oran 117 yıld, kısa süre önce 170 yıl oldu. 170 yılda eşitliği nasıl yalayacağız? Yetki sizde olsaydı, ilk olarak acil hangi konuyu ele alıp düzeltirdiniz?

Bir tespit de bulunmak istiyorum. Bölgemizde yaptığımız bir çalışmada kadınların özellikle mobbinge maruz kaldığını tespit ettik. Bu zirvede tüm kadınlara artık ülkemizde girişimcilğe mobbing olduğunu telaffuz etmemiz gerektiğini ifade etmek istiyorum. Bu oran kadınlarda yüzde 63 oranında. Yüzde 10 oranında fiziksel taciz ve şiddet var. Bu konuda galiba yasal anlamda ülkemizde de bazı şeyler yapmak ve bu literatüre “Girişimcilikte mobbing var”ı yerleştirmek gerekiyor.

Nilüfer Çağatay: Eğer bu konuda karar verme yetkim olsaydı, kamu kaynaklarının toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırılacak şekilde kullanılmasını isterdim. Kamu destekli altyapının olmasını isterdim. Mesela bakım hizmetlerinin desteklenmesini isterdim. Sadece çocuk bakımı konusu değil, aslında kamu kaynaklarının ve vergilerin gerektiği şekilde oluşturulması gerektiğini düşünüyorum. Erken dönem erkek ve kız çocuklarının eğitimi de yine önemli konulardan bir tanesi.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: Ülkem Fas'ta, eğitim sorununuz var. Bu nedenle kız ve erkek çocukları arasındaki farklılığı ve boşluğu azaltmak için elimizden geleni yapıyoruz.

Liel Even Zohar: Ben yönetmelik derdim. Çünkü bu süreyi azaltmak için belli başlı hususların düzenlenmesi gerekir. Sanıyorum ki özel sektörün sorumluluğu çok önemli. Ancak burada güç, hükümetin elinde bulunuyor.

Nur Ger: Ben şöyle söyleyeyim, tüm zihniyeti değiştirmek için çalışırdım ki birlikte yapabilelim bu değişikliği. Bu zamanı azaltabilelim.

170 yıl değil ama elimizden geleni yapacağız bu süreyi azaltmak gelecek nesil adına bunun gerçekleşebilmesi için elimizden geleni yapacağız. Hem konuşmacılarımıza hem de bizi dinleyen katılımcılara teşekkür ediyorum.

EĞER BU KONUDA KARAR VERME YETKİM OLSAYDI, KAMU KAYNAKLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ ORTADAN KALDIRILACAK ŞEKİLDE KULLANILMASINI İSTERDİM.

IF I HAVE THE DECIDING POWER, I WOULD MAKE SURE THAT PUBLIC RESOURCES ARE USED IN WAYS THAT ENHANCE AND CREATE GENDER EQUALITY.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: I have a special combination in this fund between the managing incubators. So we provide two years loan for entrepreneurs. And we are taking about 50 at the same time. So we have the support of for Moroccan operator which is the partner. This is very important. And do we give like 5% from the overall revenue. This is our way of management.

Audience: Thank you to all of you. This is Med. Doctor Figen Sayın. I am the president of Mediterranean Women Entrepreneurs Organization. I would like to ask you the world experts specially say that the gender inequality between men and women would be only balanced after 170 years. If you have the authority, what would you tackle with firstly so that to correct this inequality? Also I would like to also make a finding here. In a regional study we carried out we have identified that women are subject to mobbing. In this Summit I would just like to say that this mobbing is about 63%. It is said in the community that “you cannot do this; you cannot do that because you are a woman”. And about there is sometimes physical arrestment and abuse to women when they want to do anything. I think in literature we should place that there is a mobbing in entrepreneurship.

Prof. Dr. Nilüfer Çağatay: If I have the deciding power, I would make sure that public resources are used in ways that enhance and create gender equality. Example of that I gave very important area of intervention is to create publicly supported infrastructure of care because this is the single important impediment to women's labour force participation in the monetized part of the economy on equal terms with men. And we actually have done research to show them. (Audience: This with child care.) Not just child care. Actually equitable use of public resources in taxation and that is fundamental and then provision of child care, early childhood education for girls and boys is the main situation.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: Speaking about like my country and giving Morocco as an example, we have a huge education issue. So we are trying our best to reduce the gap between boys and girls.

Liel Even Zohar: I would say regulation. Because you must have regulated these issues. Especially in the governmental public areas. I think responsibility of the private sector is very important. But actually the power is in the hands of government.

Nur Ger: I think I would work strongly on changing minds. We will do it together. We don't have 170 years to wait. We will work hard to shorten this period with best of our abilities. And I strongly believe that the change is already in our own lives. The change will come faster for the upcoming generations. I would like to thank our panelists and thank you our guests for listening us.



**“Kadın Girişimciliği: “Ekosistemin Parçası Olmak” (EY Türkiye Oturumu)
“Female Entrepreneurship: Being part of the Ecosystem”**

Moderatör / Moderator

Demet Özdemir

EY EMEA (Avrupa, Orta Doğu, Hindistan, Afrika)
Büyüyen Pazarlar Liderliği ve EMEA Girişimci Kadınlar Lideri
EY EMEA Strategic Growth Markets Leader and Entrepreneurial Winning Women EMEA Leader

Konuşmacılar / Speakers

Gamze Cizreli,

Big Chefs Kurucu Ortağı ve CEO’su, ve Entrepreneurs’ Organization Türkiye Başkanı
Founding Partner & CEO of BigChefs and Turkey President of Entrepreneurs’ Organization

Leyla Alaton,

Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi ve Alvimedica Başkanı
Board Member of Alarko Holding and President of Alvimedica

Sanem Oktar,

KAGİDER Başkanı, directComm Marketing Group ve Limonsocial Kurucusu ve Başkanı, Seri Girişimci
President of KAGİDER, directComm Marketing Group and Limonsocial President and Serial Entrepreneur



TÜRKONFED İDK Komisyonu, Sürdürülebilir Ekono- mide Kadının Rolü Zirvesi'nin ikinci oturumu "Kadın Girişimciliği Ekosisteminin Parçası Olmak" ana temasına ayrıldı. EY Türkiye iş birliği ile düzenlenen panelin moderatörü EY EMEIA (Avrupa, Orta Doğu, Hindistan, Afrika) Büyüyen Pazarlar Lideri Demet Özdemir idi. Big Chefs CEO'su Gamze Cizreli, Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton ve Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) Yönetim Kurulu Başkanı Sanem Oktar da panelistler arasındaydı.

Moderator Demet Özdemir:

Hoş geldiniz. Bu panel, gerçekten, beni son derece heyecanlandırıyor. Bu konu üzerinde, hem kendi kariyer yolculuklarında hem de kadın olarak yaşadıklarıyla, iş dünyasında çok farklı deneyimlere sahip üç değerli panelistle beraberim. Kadınlar, dünyada büyüme potansiyeli çok yüksek olan bir pazar. Dünyada kadınların toplam gelirlerinin, önümüzdeki beş yıl içerisinde 13 trilyon dolardan, 18 trilyon dolara çıkması bekleniyor. Aradaki 5 trilyon dolar kadar önemli bir fark, hali hazırda Çin ve Hindistan gibi büyük ülkelerin, toplam gayrisafi milli hasılasının büyüme beklen - tisinden çok daha yüksek. Bunu bizler yapacağız. Bu konuda Dünya Ekonomik Forumu'nun her yıl yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği raporu var. Bu rapor, 2016 yılında, "Kadınların erkeklerle eşit temsil edilmeleri için 170 yıl daha geçmesi gerekiyor" dedi. Ernst&Young (EY) olarak, "Biz ne yapacağız?" dedik. Bu süreyi beklemeyeceğiz.

Bildiğiniz üzere, uluslararası bir şirketiz ve bunu da global önceliklerimiz arasına koyduk. Benim de yönetim kurulu üyesi olarak çalıştığım bu kadın ajandasında, her pazarda farklı inisiyatifleri hayata geçirdik. Girişimci Kadın Liderler programı da bu çerçevede, dünyanın 45 ülkesinde uygulanmakta olan bir program. Geçen sene, bunu ilk defa Türkiye'ye getirmenin mutluluğu ve gururunu yaşıyorum.

Birazdan detaylı anlatacağım ve kısa bir video göstereceğim. Hatta aramızdan bazılarını ve çevrenizdeki insanları da programa davet edeceğim; "Gelin bizimle olun, biz size destek olalım" diyeceğim. Bu program hakkında daha detaylı bilgi vermeden önce, değerli panelistlerimize bir soru ile başlayacağım. Hep birlikte kadın girişimciliği masaya yatırıp, sohbet edeceğiz.

Sevgili Gamze öncelikle senden başlayalım. Girişimci bir kadın olarak uzun yıllardır Türkiye'de deneyime sahipsin. Deneyimlerin çerçevesinde kadınların hayatında yarattıkları farklar ve beraberinde yaşadıkları zorluklar neler? Bize bahseder misin?

Gamze Cizreli: Evet, gerçekten iş dünyasında kadın olmanın zorlukları, hem KAGİDER'de hem de kendi aramızda hep tartıştığımız bir konu. Ben bir kadın girişimci olarak, aslında deneyimlerimi çok paylaşma fırsatı buldum. Belki birtakım zorluklar, sektörden sektöre fark ediyor olabilir ama aslında genel sorunlar hep aynı. En büyük sorunumuz bence, kadın girişimcinin önündeki sermaye erişimi. Aynı sorunu ben de yaşadım. Kadınlar öncelikle bankacılık

GİRİŞİMCİ KADIN LİDERLER PROGRAMI DA BU ÇERÇEVEDE, DÜNYANIN 45 ÜLKESİNDE UYGULANMakta OLAN BİR PROGRAM. GEÇEN SENE, BUNU İLK DEFA TÜRKİYE'YE GETİRMENİN MUTLULUĞU VE GURURUNU YAŞIYORUM.

IN THIS CONTEXT THE PROGRAMME OF ENTERPRISING WOMEN LEADERS IS IMPLEMENTED IN 45 COUNTRIES OF THE WORLD. I AM HAPPY AND TAKE THE PRIDE OF BRINGING IT TO TURKEY FOR THE FIRST TIME LAST YEAR.

The second session in the "Summit on the Role of Women in Sustainable Economy" organized by TÜRKONFED İDK Commission was allocated to the theme "Female Entrepreneurship: Being part of the Ecosystem." The moderator in the panel discussion organized in cooperation with EY-Turkey was Demet Özdemir, EY EMEIA (Europe, Middle East, India, and Africa) Emerging Markets Leader. Panellists were Big Chefs CEO Gamze Cizreli, Alarko Holding Executive Board Member Leyla Alaton and Sanem Oktar, Chair of the Executive Board of Women Entrepreneurs Association (KAGİDER).

Moderator Demet Özdemir:

Welcome to you all. This panel discussion really excites me. On this theme I am together with three valuable panellists having their distinctive experiences in business world in terms of both their career paths and what they lived as women. Women constitute in the world a market with very high potential for growth. The total income of women globally is expected to climb from 13 trillion to 18 trillion dollars within the coming 5 years. The difference of 5 trillion dollars is presently much higher than what corresponds to expected GDPs of such large countries as India and China. And it is us who are going to do it. Here we have the Global Gender Gap Report annually published by the World Economic Forum. In the report published in 2016 it is said "170 years from now on are necessary for equal representation of women with men. As Ernst &Young (EY) we said "So what are we going to do?" We won't wait that long.

As you know we are a global company and we included this in our priorities. Along with this agenda of women in which I work as an executive board member we realized different initiatives in each market. In this context the programme of Enterprising Women Leaders is implemented in 45 countries of the world. I am happy and take the pride of bringing it to Turkey for the first time last year. I'll be shortly giving you the details and showing a short video. Further, I'll invite some of you and people around to the programme, I'll say "Come, be with us and we'll support you." Before giving you



Gamze Cizreli

sistemimiz hakkında bilgilendirilmeli. Ne kadar iyi fikriniz olursa olsun, ne kadar iyi düşünceniz olursa olsun, eğer aileden bir sermayeniz; bir arkadaşı, eş, dosttan gelecek bir kaynağınız yoksa bankadan kredi almak zorundasınız Bu da ancak, üzerinize bir gayrimenkulün ipotek gösterilmesi yani teminat göstermenizle mevcut olabiliyor.

Ne yazık ki Türkiye’de aileler, eşler hiçbir şekilde kadının üzerine gayrimenkul vermiyor. Türkiye’de bu oranlar zaten daha önce de verilmişti; baktığımızda çok düşük olduğunu görüyorsunuz. Sanırım Türkiye’de şu an, toplam gayrimenkulün yüzde 10’u kadının üzerinde gözüküyor. Gördüğümüz üzere bu kadar düşük bir oran. Öyle olunca tabii, teminat göstermekte zorluk çekiliyor, finansa erişim kaynakları azalıyor. Yani bir fikriniz varsa da bunu hayata geçirecek paraya ulaşmakta büyük zorluk yaşıyorsunuz. Bunu kendi adıma 2007 yılında ilk işimi kurarken yaşadım. Beş bankanın kapısını çaldıktan sonra altıncı bankayı zor ikna ettim. Bu en önemli sorunlardan biri.

Bir diğer ikincisi; toplumun kadın üzerinde getirdiği belli roller var. Çocuk bakımı, ev işleri, yaşlı bakımı gibi... Bundan dolayı da ne yazık ki, toplumuzda kadınları, ailesi, eşi, abisi, babası girişimci olmak için yüreklendirmiyor. “Elinin hamuruyla bu işlere bulaşma!” deniyor. Daha belirli saatlerde başlayıp biten -sabah dokuz akşam altı gibi- eve normal saatte dönebilecekleri işlerde çalışmalarını istiyorlar. Tabii girişimcilik zor bir süreç. Pek çok işi aynı anda yapmayı gerektiren bir süreç. Neticede iki önemli zorluk var kadının girişimci olmasını Türkiye’de engelleyen. Ama yarattığımız bir takım farklarımız da var. Ben kendi adıma şunu söyleyebilirim. Aslında kadına biçilen bu rollerin getirdiği bir takım avantajlar da oluyor. Kız çocuk erken yaştan itibaren evinde kardeşine bakıyor, ev işlerine daha çok yardım ediyor. Öyle olunca da aynı zamanda birçok işi yapabilme yeteneği geliyor. “Multi task” dediğimiz bu olay aslında kadına çok özgü bir şey. Hakikaten kendi hayatıma baktığımda, benim iki tane oğlum var. Aynı zamanda sosyal hayatım var, annem yaşlı. Ben de aslında

EĞİTİMİ TAMAMLAMA KADAR AYNI ŞEKİLDE ALDIĞINIZ EĞİTİME GÖRE DOĞRU İŞE YERLEŞMENİZ DE ÇOK ÖNEMLİ. BÜTÜN İSTATİSTİKLER GÖSTERİYOR Kİ İYİ EĞİTİM ALMIŞ KADINLARIN YÜZDE 72 ORANINDA ÜNİVERSİTE MEZUNU OLDUKLARINDA İŞE GİRME OLASILIĞI ÇOK YÜKSEK.

YOUR PLACEMENT IN THE RIGHT BUSINESS AS A RESULT OF EDUCATION IS AS IMPORTANT AS COMPLETING YOUR EDUCATION. ALL STATISTICS SHOW THAT 72 PER CENT OF UNIVERSITY GRADUATE WOMEN FIND JOBS.

more detailed information about this programme I'll start by putting a question to our valuable panelists. Together, we'll place the issue of women's entrepreneurship on the table and discuss it.

Dear Gamze, let's start with you. As a woman entrepreneur you have a long experience in Turkey. From the perspective of your own experience, what this endeavour brings in as difference and difficulties?

Gamze Cizreli: *Yes it is true that difficulties of being a woman in business life is an issue we keep discussing in both KAGİDER and among ourselves. As an entrepreneur I have actually found many opportunities to share my experiences. Maybe difficulties differ from one sector to another, but in essence they are all the same. I think our most important problem is access to capital. I faced the same problem. So women must first be informed about our banking system. No matter how good your business idea may be, if there is no fund coming from your family or source from your close circles you have to apply for bank loan. But this is possible only if you can provide collateral, real property.*

Unfortunately families and males do not register any real property on the name of women in Turkey. The rates have already been given and they are quite low. If I am not mistaken, presently it appears that women have their title on only 10 per cent of total immovable property, which is very low. It is therefore only natural, in these circumstances, to give collateral and access funding sources. In other words you face serious difficulties in access to funds even if you have really good business ideas. I personally experienced this back in 2007 when I started my own business. After knocking the door of five banks I could barely convince the sixth one. This is one of the most serious problems we face.

Another one is specific roles that society assigns to women. They include household chores, child and elderly care... As a result, unfortunately families, husbands, elder brothers and fathers do not





pek çok işi, aynı anda götürebiliyorum. Demek ki kadın, aslında aynı işi pek çok alanda yönetebilme gücüne sahip. Bu bir kere, bir avantaj. İkincisi, girişimci olmak için hayal gücüne ihtiyaç duyulur. Kadınların hayal gücü çok yüksektir. Daha yaratıcıyız. Tabii girişimcilik serüveninde bir artı kazandırıyor bu durum. Duygusal zekâmız daha yüksek, daha kolay iletişim kuruyoruz, daha çözüm odaklıyız. Tartışmalarda veya herhangi bir sorunda, bir erkeğe göre daha kolay çözüme ulaşıyoruz. Bunlar da aslında kadının doğasında olan, girişimci olmasında avantajı olabilecek özellikler. Bir önemli özellik daha var. Kadın daha güvenilir. KAGİDER ve Garanti Bankası'nın ortaklaşa düzenlediği Kadın Girişimciliği Yarışması'nda, Garanti Bankası Genel Müdür Yardımcısı Nafiz Karadere her seferinde bu konunun altını çiziyor ve kadınların kredileri geri ödeme oranının, erkekler göre çok yüksek olduğunu belirtiyor. Biz kadınlar borcumuza sadığ, sözümüzün arkasında duruyoruz. Daha güveniliriz. Bunu da bir avantaj olarak nitelendirebiliriz.

Demet Özdemir: Bu son söylediğin konu, kadının daha sadık olması gerçeği kurumsal dünyada da geçerli. Kadınlar daha uzun süreler ile kurumlarda çalışıyor. Erkekler çok daha sık ve fırsatçı bir şekilde farklı kurumlara geçebiliyor. En azından istatistikler ve araştırmalar bunu teyit ediyor. Dolayısıyla o özellikler, hem girişimcilikte hem de kurumsal hayatta öne çıkıyor sanırım.

Sevgili Leyla Alaton, sizin yolculuğunuz çok daha farklı. Deneyimleriniz çerçevesinde aynı soruyu size de yöneltmek istiyorum. İş hayatında kadınların hem yaşadığı zorluklar hem de yarattığı farklılıklar neler? Neler gözlemlediniz ve ne düşündünüz?

Leyla Alaton: Yaşımı ortaya çıkartacak saptamalarda bulunacağım için üzgünüm ama ne yapalım hayat bu. 1986 yılında Amerika'dan döndüğümde, kendimi kurucularının hayatta olduğu bir holding bünyesinde buldum. Erkek dominant bir dünyaydı yapılan işler açısından. İnşaat, altyapı, ısıtma, havalandırma, soğutma bütün erkeklerin ilgi alanı olan mühendislik ağırlıklı sektörler. Ciddi bir erkek dünyasında buldum kendimi. Bunu hiç sorgulamadım. Boğa burcuym, neyse gerçek odur; yani hiç problemim yok gerçeklerle ve hayal dünyası ile işim olmaz. Gerçekler buysa, "Ya bu deveyi güdersin ya da bu diyardan gidersin" kardeşim. Eğer çok istiyorsan orada olmak, "You take it like that as this." O erkek dünyasında oldum ve onu çok normalmiş gibi karşıladım. Fakat bugün geriye dönüp baktığımda ki, ilk günden bu yana 25-30 senedir bu kadın işlerin içindeyim. İlk günden beri inandım. İlk günden beri yurt içinde ve yurt dışında bu eşitliğin faydalarını, eşitliğe olan inancımı her fırsatta dile getirdim. Bugün KAGİDER olarak hakikaten hepimizin geldiği yer, büyük mücadele ve uğraşlardan sonra dolaydır. En azından bir farkındalık yarattık. Bu toplantıları her zaman, son derece önemserim. Hiçbir zaman boş iş olduğunu düşünmem. Medyanın buna yer vermesi çok önemli. Kendimiz zaten bir yere geldik ama rol modelliğin rehberliği, genç kadınlara verilecek olan ilham son derece önemli. Büyük meşakkatlerle bir

**KADINLARIN YOLUNU
AÇMAK, BAŞKA KADINLARA
BU İLHAMI VERMEK AYRI BİR
HAZ. BUNU YAŞAMAKTAN
KENDİNİZİ ESİRGEMEYİN.**

**AS WOMEN WE ARE
SOMEWHERE ELSE NOW WITH
OUR ASSOCIATIONS. OUR
JOY IS GREATER WHEN WE
DO SOMETHING NOT FOR
OURSELVES BUT OTHERS.**

encourage women to enterprising. It is usually said "You should not get into such things with your doughy hands!" If they work, they are expected to have strictly regular working hours like leaving home at 09:00 and returning at 18:00. Of course entrepreneurship is a difficult course. It requires doing too many things at the same time. In sum, there are two difficulties that bar women's entrepreneurship in Turkey. Bu we also have some differences that we created. Personally I can say there are some advantages that these roles assigned to women bring along. Starting from young ages girls take care of their younger siblings and help in household work. So they develop skills and talent to take care of many things together. This phenomenon that we call "multi-task" is specific to women. Looking at my own life, I have two sons; I have my social life; my mother is aged, and I can handle many things at the same time. So we see women as having skills to do this and this is an advantage. Secondly, you need imagination for entrepreneurship and women have much of that. We are more creative and of course this gives us an additional plus in our entrepreneurship venture. Our emotional intelligence is also higher, we communicate more easily and we are more solution focused. In debates or in any problem we can find solutions easier than men. In fact these are inherent in the nature of women and bonuses for entrepreneurship. One more feature Women are more trustworthy... In the Enterprising Women Contest organized jointly by KAGİDER and Garanti Bank, Bank Deputy Director underlined this on every occasion and said the rate of women's loan repayment is quite higher than that of men. As women, we are loyal to our word and debt. We are more reliable and can consider this as another advantage.

Demet Özdemir: The last point you made, the fact that women are more loyal is valid in corporate world as well. Women's retention in corporations is longer. Men, on the other hand, watch opportunities and move to others. Statistics and surveys confirm this. So I think these features come to the fore in both entrepreneurship and corporate life.

Dear Leyla Alaton your journey is quite different. I want to put the same question to you. What business life brings to women in terms of both difficulties and different experiences? What are your observations and thoughts?

Leyla Alaton: I am sorry that I am going to make some statements that reveal my age, but that's the way it goes. Returning back from the US in 1986 I found myself in a holding whose founders were alive. It was a male dominant environment in terms of activities engaged in. Construction, infrastructure, heating, ventilation, cooling... I mean engineering things that males have their interest in. I found myself in the world of men. But I didn't question it. I am a Taurus woman so I am realistic; I mean I have no problem with reality and no place in the world of dreams. If that is the reality "You either lead the camel or just leave..." If you really want to

Leyla Alaton - Sanem Oktar



aile yürüten annesi, iş dünyasına giremediği için o genç kadına rol model olamadı. Annesinin geçtiği zorlukları yaşamamak bir alternatif olabilir o genç kadına. En azından evliliğinde ve gelecekteki hayatında. Onun için bizim yaptığımız iş önemli.

Demet Özdemir: Sevgili Sanem, aynı soruyu sana da kısaca sormak istiyorum. Farklı yolculukların olduğu için deneyimlerin ve söyleyeceklerin de biraz farklı olacaktır. Bence bu hakikaten önemli bir konu. Sonuçta kadınlarda farkındalık önemli. Bu farkındalıkla beraber nasıl hareket edeceğiz yani yaşadığımız zorluklar neler ve beraberinde getirdiğimiz farklar sayesinde nasıl ilerleyeceğiz?

Sanem Oktar: Teşekkür ederim. Ben de, bir sivil toplum kuruluşu olan KAGİDER başkanı sıfatıyla konuşayım. Aslında her şey söylendi ama belki küçük bir özet yapabilirim. Önemli zorluklar şunlar. Bir tanesi işe giderken, iş kurarken ya da yeni bir şey yaparken yaşanan toplumsal algı. İkincisi sosyal bakım hizmetleri yani yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi noktalarda desteklenmiyorsanız iş hayatında bulunmanız hakikaten zor. O zaman iş annelere kalıyor. Eğitim eksikliği de söz konusu. Eğitimi tamamlama kadar aynı şekilde aldığınız eğitime göre doğru işe yerleşmeniz de çok önemli. Bütün istatistikler gösteriyor ki iyi eğitim almış kadınların yüzde 72 oranında üniversite mezunu olduklarında işe girme olasılığı çok yüksek. Yani eğitime devam etmesi çok önemli ama artık yeni dünyada hangi eğitime devam ettiğinizde önem kazanıyor. Çünkü okuduğunuz meslekler, bundan 20 yıl sonra olmayacak meslekler haline geliyor. Rol model eksikliğinden bahsettik, bu çok doğru. Çünkü kadın, kadından öğreniyor. “O yapıyorsa, ben de yapabilirim. O zorlukları aştıysa, ben de aşabilirim” diyor. Çünkü erkekler yerine kadınlardan öğrenmek daha doğru geliyor. Kadınlar bunun sonunda özgüvenleriyle, “Ben de yapabilirim, ben de aşabilirim zorlukları” motivasyonu ile yol alıyor. Aslında başından beri söylediğimiz şeyler bunlar. Bunların karmasına ihtiyacımız var ki aslında çalışmalar da bununla ilgili. İki tane önemli itici güç olduğuna inanıyorum. Bir tanesi yasalar yani hükümetin

BÖLGELERARASI ORTAK GİRİŞİM PROJESİ YANI BORGİP. BÖLGESEL GELİŞMEYE VE BÖLGELERARASI ALIŞVERİŞİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK BİR PROJE.

IT IS BORGİP, INTER-REGIONAL JOINT VENTURE INITIATIVE WHICH IS FOR REGIONAL DEVELOPMENT AND ENHANCING INTER-REGIONAL EXCHANGE.

be there “You take it like that as this.” So I became a part of that men’s world and took it as very normal. But looking back, starting from the very first day, for 25-30 years now, I am engaged in this gender issue. I had my firm belief in that from the very first day; in the country and abroad, I expressed the benefits of gender equality and my commitment to it on every occasion. Indeed, where we stand as KAGİDER today is the outcome of strenuous efforts and struggles. At least we created awareness. I always attach importance to meetings of this kind and never think it as ‘business as usual’. It is important that the media covers these events. We have already attained some position, but being role models and inspiration to be given to young women is crucial. A mother sustaining a family with great efforts could not serve as a role model to that young woman for not joining the world of business, but it can be an alternative to that young woman not to experience those difficulties that her mother faced. At least in her marriage and future life... What we are doing is very important in this sense.

Demet Özdemir: Dear Sanem, I want to shortly ask you the same question. Since you have different journeys your experiences and what you can say may be different. I think this is a really important issue. Women’s awareness, that is important...

How do we act along with this awareness, I mean what difficulties we experience and how do we move ahead with differences that come along?

Sanem Oktar: Thank you. Let me speak as the President of KAGİDER, a civil society organization. In fact many points have already been made, so maybe I can give a short summary. Important difficulties are as follows:

The first is social perception that one faces while going to her job, starting her business or doing something new. Secondly, if you cannot enjoy outer support in social care, I mean in elderly or child care, it is truly difficult to enter and remain in business. There is also shortfall in education and training. Your placement in the right business as a result of education is as important as completing your education. All statistics show that 72 per cent of university graduate women find jobs. So continuing with education is important; but it is also important what kind of education you have in our world today. It is because what you have learned as profession today may fade away 20 years after. We talked about the absence of role models and it is true. Women learn from women; they say “If she could do it I can too, if she overcame difficulties I can as well...” It seems better to learn from women than from men. After that women build self-confidence and say “I can manage it...” In fact these are things that we have been saying for long. We need a mixture of these and in fact what our work is about. I think there are two important driving forces. The first is legislation; I mean laws enacted by the Government, and the second is technological progress. If we utilise these



koyduğu yasalar; ikincisi de aynı zamanda teknolojik gelişim. Eğer bu ikisini doğru anlamda kullanabilirsek, kadının bu zorlukları aşabilmesi için gerekli ortamı sağlayabiliriz.

Herhalde çözümleri sonra konuşacağız ama kadının yarattığı farktan bahsedeyim. Çok somut farkları var. Bakın kadın ve erkek yöneticileri eşit biçimde kullanıyorsanız, yüzde 30 kârınız artıyor. Kadınların ve erkeklerin becerileri, düşünce yapıları çok farklı birbirinden. Bunu eşit miktarda kullandığımız zaman doğru kararlar alıyorsunuz. Buna “diversity” diyoruz yani farklılık, doğru sonuca getiriyor. Kendimden örnek vereyim; ne zaman kriz olsa erkek ortaklarım hemen “İşten çıkartalım” diyor. Ben de, “İşten çıkarmak yerine, bu kadar eğitim verdik, bu kadar ekiple-ri yetiştirdik. Acaba daha hızlı tutabilir miyiz?” diye düşünüyorum. Şimdi iki görüşte doğru olmayabilir ama önemli olan şirket yararı açısından iki görüşün de eşit şekilde tartışılmasıdır. Dolayısıyla işin içine kadınlar girdiği zaman tutarlılık ve verimlilik artacaktır. Çünkü özellikle liderlik becerileri sonucu farklı bir hale getirecektir.

İkincisi, üreten kadın aynı şekilde gelir sağlayacağı için parayı beş eşit şekilde dağıtıyor sektöre. Yani eğitime, tekstile, sağlık sektörüne gidiyor. Üçüncü, kadın eğitime de katkı sağlıyor. Yani bir erkek üniversite mezunuysa, çocuğunun üniversiteli olma olasılığı yüzde 50. Eğer bir kadın üniversite mezunuysa, çocuğunun üniversite mezunu olma olasılığı yüzde 100. Dolayısıyla kadının ekonomik olarak üretmesi çok önemli. Bir toplumun en önemli kaynağı, itici gücü insandır.

Siz, insan kaynağınızın yarısını değerlendiremiyor- sanız isteğiniz kadar ekonomiden, istediğiniz kadar verimlilikten, isteğiniz kadar dünya lideri olmaktan bahsedin bunlar pek mümkün olmuyor.

Demet Özdemir: Çok güzel bir özet oldu. Bu söylenenler arasında özellikle bir noktaya daha değinerek fikirlerinizi almak istiyorum: Rol modeller. Neden rol modeller üzerinde duruyorum? Yaptığımız bir çalışmada bütün zorlukları, sorunları masaya yatırdık. Farklı seviyelerde iş dünyasındaki kadınları bir araya getirdik ve çözüm önerisi olarak öncelikli çıkan bu rol model konusu oldu. 20’yi aşkın ülkede yapılan çalışmanın ortak sonuçlarından bahsediyorum. Bir yandan kadın rol modellerin artırılması diğer yandan da kadınların daha görünür kılınması gerekliliği ortaya çıkıyor. Burada, medyayı da işe dâhil etmek lazım. Konvansiyonel medya ile birlikte sosyal medyanın da artık günümüz dünyasında artan bir önemi olduğunu da söylemek lazım.

Bu çerçevede kendin de bir rol model olarak Gamze, senden başlamak isterim. Bu arada, Gamze ile beraber okuduk, ikimizde farklı kurumlarda çalışarak iş hayatına başlamıştık. Gamze, “Demet, ben kendi şirketimi kuracağım” diyordu. Ben de “Ne iş yapacaksın?” dediğimde “Cafe açacağım” yanıtını veriyordu. Yıl 1993. O

BU DÜNYAYI NASIL YAKALAYABİLİRİM? DAHA İYİ BİR PAZARLAMA NASIL YAPABİLİRİM? İNSAN KAYNAKLARINI NASIL GELİŞTİRİRİM? HER ŞEYİ BİLMENİZ MÜMKÜN DEĞİL, SİZ İŞİNİZİ BİLİYORSUNUZ ÇÜNKÜ.

HOW CAN I CATCH UP WITH THIS CHANGING WORLD? HOW CAN I DO BETTER MARKETING? HOW SHOULD I GO ABOUT DEVELOPING HUMAN RESOURCES? IT IS NOT POSSIBLE FOR A PERSON TO DEEPLY KNOW ALL THESE.

well we create the environment needed for women to overcome difficulties.

Probably we’ll be talking about solutions later, but let me say something about the difference that women create. These are very specific: If you mobilize male and female managers on equal footing your profit increases by 30 per cent. Skills and ways of thinking of women and men are very different from each other. When you utilize these as they deserve you make right decisions. We call this “diversity”, meaning that difference brings along the right outcome. An example from myself: whenever there is crisis my male partners think about laying people off, but I say “Instead of laying these people off, why don’t we keep them after so many trainings and established teams and unit?” Well both ideas may be wrong, but the point is to discuss these alternatives objectively and on equal terms. So there will be consistency and productivity increase when women are in. Leadership skills in particular will make difference in outcomes.

Secondly, the woman who produces also distributes what she earns equally to the sector. It goes to education, textiles and health sectors. The woman who earns contributes to education as well. If a man is university graduate the chance for his child to be a university graduate is 50 per cent, but it is 100 per cent for the child of a university graduate woman. Human being is the most important source, driving force of society. If you cannot utilize half of your human resources it is just empty discourse to talk about economy, productivity or ‘world leadership.’

Demet Özdemir: *It was a fine summary. Of what has been said I want to touch upon one point and take your opinion: Role models. Why I am keen on role models? In a study we listed all problems and difficulties and when we brought together women at different levels from business world we got role model as the leading way of solution. I am talking about a findings common in studies conducted in more than 20 countries. It is necessary to increase female role models on the one hand, and make them visible on the other. We must enlist the media at this point and add that together with conventional channels social media has its ever increasing importance.*

In this context, I want to start with you, Gamze, as a role model. By the way, we studied together with Gamze, and we started our career by working in different places. Gamze used to say, “Demet, I’ll have my own company” and when I asked “What kind of business?” she replied: “A cafe” It was back in 1993. I didn’t give much to it at that time, but she went after her dreams and now she is an important role model with her Big Chefs.

Gamze Cizreli: *Thank you. I know how important being a role model is. I was the winner of the Enterprising Women Contest jointly organized by Garanti Bank, KAGİDER and the journal “Ekonomist” in 2010. The branch director of the bank I was*

zaman aynı cümlede aklıma yatmamıştı ama hayallerinin peşinden gitti ve bugün Big Chefs ile çok önemli bir rol model yarattı.

Gamze Cizreli: Teşekkür ederim. Rol model olmanın ne kadar önemli olduğunu biliyorum. 2010 yılında, Garanti Bankası, KAGİDER ve Ekonomist dergisinin ortaklaşa düzenlediği Kadın Girişimcilik Yarışması'nda birinci oldum. Çalıştığım bankanın şube müdürü katılmam için beni çok yüreklendirdi. Ben de adaylığımı koydum ve Türkiye'de birinci oldum. Ödül törenin ardından, KAGİDER ve Garanti Bankası ile birlikte neredeyse il il Anadolu'yu gezerek, iş kurmak isteyen pek çok kadına, bu yolda neler yaptığımı ve nasıl başardığımı anlattık. Aslında hikâyem şöyle başladı. Doktor ve akademisyen bir babanın kızıyım. Ailemin en büyük hayali, ODTÜ İşletme Fakültesi'ni bitirdiğimde Merkez Bankası'na veya Hazine'ye girmemdi. Babam derdi ki, "Sen akıllı bir kızsın, çok iyi de okudun, mutlaka Merkez Bankası başkanı olursun." Aslında girişimci olmamı desteklemeyen bir aileden geliyorum.

İnancım, hiçbir öz kaynağım olmadan, zorlukları aşarak, banka banka gezip projemi sundum. Sonunda bir bankanın genel müdürünü kredi vermeye ikna ettim. Yüzde 100 banka kredisi ile kurduğum bu işte, bugün geldiğimiz nokta da 36 şube ile 2 bin 500 kişilik bir istihdama ulaştık. Dünyanın pek çok ülkesinde de büyütüyoruz.

Burada birçok insanın da yapabileceğini anlatmak lazım. Bu tür panellerin, üniversitelere gidip kariyer günlerinde konuşmaların, sosyal medyada veya konvansiyonel her türlü medyada daha çok yer almanın girişimci kadınlarımıza ulaşabilmek için çok etkili olduğunu düşünüyorum. Benim hikâyem gibi birçok güzel ve ilham verici hikâye var. Bu sene yarışmamıza katılan, derece alan ve birinci olanların o kadar güzel hikâyelerini duyuyoruz ki, bunların daha çok anlatılması, gösterilmesi ve paylaşılması lazım. Devlet de bu konuda hassasiyet gösteriyor. İlk başladığım zamana göre daha şanslıyız. TOBB'un girişimci kurulları ve "Melek Yatırımcılar" örneği gibi oluşumlar var. Girişimciler projelerini bu kurumlara sunuyor. Girişimcilik dersleri başladı. 1,5 yıl ODTÜ'de rektör hocamın ricasıyla seçmeli ders olarak girişimcilik dersi verdim. Ders verdiğim dört öğrencim kendi işini kurdu. Onlara aynı zamanda mentorluk yaptım, şimdi işlerini büyütüyorlar. Bu da bana gurur veriyor. Dolayısıyla bunların çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bizim, hem ülkemizde hem sizlerin kurumlarınızda hem sosyal medyada hem de STK'lar vasıtasıyla, anlatacak daha çok rol model ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum. Şimdi yerel yönetimlerden ve özel sektörden daha çok destek görüp, bunları artırmamız lazım. Değil mi Leyla, sen ne düşünüyorsun biliyorum bu konuda?

Demet Özdemir: Lütfen buyurun Leyla Hanım. Çünkü siz çok aktif bir rol modelsiniz. Sadece kendi şirketinizde, bünyenizde değil pazarda da son derece aktif olarak yer alan bir rol modelsiniz. Dolayısıyla görüşleriniz merak ediyorum.

İNANCIMLA, HİÇBİR ÖZ KAYNAĞIM OLMADAN, ZORLUKLARI AŞARAK, BANKA BANKA GEZİP PROJEMİ SUNDUM. SONUNDA BİR BANKANIN GENEL MÜDÜRÜNÜ KREDİ VERMEYE İKNA ETTİM. YÜZDE 100 BANKA KREDİSİ İLE KURDUĞUM BU İŞTE, BUGÜN GELDİĞİMİZ NOKTA DA 36 ŞUBE İLE 2 BİN 500 KİŞİLİK BİR İSTİHDAMA ULAŞTIK. DÜNYANIN PEK ÇOK ÜLKESİNDE DE BÜYÜYÜRÜZ.

SOLELY ON MY CONVICTION AND WITHOUT OWN RESOURCES I VISITED BANK AFTER BANK AND PRESENTED MY PROJECT IN SPITE OF MANY DIFFICULTIES. FINALLY I WAS ABLE TO CONVINCE THE GENERAL DIRECTOR OF A BANK FOR A LOAN. THIS BUSINESS THAT I STARTED WITH 100 PER CENT BANK LOAN HAS NOW 36 BRANCHES AND EMPLOYS 2,500 PEOPLE. AND WE ARE ALSO GROWING IN MANY OTHER COUNTRIES.

working did much to encourage me to participate. So I joined and won. Following the award ceremony I visited almost all provinces in Anatolia with KAGİDER and Garanti Bank to tell many women who wanted to start their business what and how I did in my path. In fact, my story is this: I am the daughter of a couple, one is a doctor and the other is an academic. My family's biggest dream was to see me in the Central Bank or Treasury Department when I finished my education in the Department of Management, METU. My father used to say, "Well you are a wise girl and your school performance is good; so you will be at the head of Central Bank one day." In fact I am coming from a family that did not support my idea of being an entrepreneur. Solely on my conviction and without own resources I visited bank after bank and presented my project in spite of many difficulties. Finally I was able to convince the General Director of a Bank for a loan. This business that I started with 100 per cent bank loan has now 36 branches and employs 2,500 people. And we are also growing in many other countries.

Here it is necessary to stress many other can do the same. I think panel discussions of this type, talks given in universities during career days, and wide media coverage including social and conventional media are all very influential in reaching potential enterprising women. There are many other fine and inspiring stories. We hear so many good stories from the awardees of this year contest; these must be promoted and shared widely. The state too is sensitive about this. Today we are luckier than the time when I first started. Today we have, for example, enterprising boards of the TOBB (Union of Chambers and Stock Exchange) and initiatives like "Angel Investors".

Entrepreneurs submit their projects to these boards. Courses in entrepreneurship have started. For a year and a half I gave courses on this in METU upon the invitation of the President who used to be my teacher. Four of my students established their business. I was their mentor and now they are getting their enterprises bigger. That makes me proud. I think these are important things and we need more role models to tell their stories in institutions, social media, CSOs, etc. Now we must mobilize more support from local governments and private sector to multiply success stories. So what do you think about all these Leyla?

Demet Özdemir: *Please go ahead Ms Alaton. You are a very active role model. A role model active not only in your own company in the market as well. So I am quite curious to hear your views.*

Leyla Alaton: *Earlier, I thought I was just satisfying my ego, but later I found out that I was doing better than just that. Maybe it was for our egos when we first started, but today encouraging other women and bringing them to the fore is where we get our positive scores. I led the networking "Sisterhood". I tell it in every conference or other gathering I take*



Leyla Alaton: Önceleri egomu tatmin ettiğimi düşünüyordum ama sonra anladım ki egomdan daha iyi bir şeyler yapıyorum. İlk başladığımızda belki egomuzu tatmin etmek için yapıyoruz. Bugün ise başka kadınları yüreklendirmek, onları ön plana çıkarmak puan kazandığımız yer. Networking' öncülüğünü yaptım. "Sisterhood" yani "Kız kardeşlik". Her konferansta bunu söylerim. Her zaman daha zengin, daha güzel ve daha iyi kocalı bir kadın olacak. Onun için birbirimizi kıskanmak son derece yararsız. Son derece yıkıcı, kötü ve aşağı çeken bir durum. Onun için birbirimizi destekleyen, güçlendiren ve networks kullanan bir konuma gelmemiz lazım. İnanılmaz bir haz yaşıyorum. Gaziantep veya Mardin'deki kadınlara, Amerika'daki bir arkadaşımın iş kurmasına ve orada 600 tane kadına bir iş olanağı açınca, çok gururlanıyorum. Maddi kazanç, bu yaptıklarınız kadar egonuzu tatmin edemez. Ben bunu yaşıyorum. Kadınların yolunu açmak, başka kadınlara bu ilhamı vermek ayrı bir haz. Bunu yaşamaktan kendinizi esirgemeyin. Kadının kadına desteğine son derece inanıyorum. Bu kız kardeşleri çok önemsiyorum. Kadınlar olarak bütün derneklerle başka bir yerdeyiz artık. Kendimiz için değil diğerleri için bir şey yaptığımızda daha büyük bir haz alıyoruz. Bunu da her alanda görüyoruz işte. Herkes kendi ortamında ve kendi çapında bunu yapabilir. Hedeflediğiniz yere gelmenizi beklemeye gerek yok. Bir yerden başlamanız gerekiyor.

Demet Özdemir: Herkesin yapabileceği bir şey var, çok doğru söylüyorsunuz. Hepimiz de akıllı kadınlarız. Dolayısıyla önce aklımızla bir şeyler yapmaya çalışıyoruz, o zaman egoya hizmet ediyor tabii. Ve ondan sonra yaptıklarımız kalbimize ve verdiklerimizde de geçmeye başlayınca onun tatmini dayanılmaz. Dolayısıyla gönülden yaptığımız için iş hayatından ve belki rutinlerimizden zaman çalarak veya ilave ederek bu kız kardeşliği, destekliyoruz hepimiz.

Sevgili Sanem, "Hepimizin yapabileceği şeyler var" dedik. Geçen sene ilk defa Türkiye önemli bir adıma imza attı. G20 Zirvesi ilk defa Türkiye başkanlığında ülkemizde gerçekleşti. İlk Women 20, KAGİDER, KADEM ve TİKAD'ın başkanlığında yer aldı. Hatta Çin'e ve şimdi de W20 başkanlığını Almanya'ya devrediyorsunuz. Çok değerliydi ve çok özeldi. Beraber de çalıştık. Hükümetler, kurumlar ve girişimciler, üç ayrı platformda bir arada oldu. EY olarak buna "Women of Three" diyoruz. Buradaki gözlemlerin çerçevesinde bize neler söylemek, neler aktarmak istersin?

Sanem Oktar: Tabii teşekkürler ama öncelikle Leyla'nın söyledikleriyle başlamak istiyorum. Gerçekten girişimcilik öyle bir şeydir ki, topluma kazandıklarınızı vermekle ilgilidir. Bakın burada kaç tane dernek var. Zaten şu an TÜRKONFED gibi büyük bir konfederasyon çatısı altındayız. Ben eminim, buradaki kadınların birçoğu dernekte çalışıyor. Ne kadar çoğalırsak, o network'de ne kadar güçlendirirsek daha da iyiye doğru gidebileceğiz. Bu noktada herkese çağrı yapmak istiyorum. Birleştiğimiz zaman daha güçlüyüz. Peki, bu gücü nasıl kullanmak gerekiyor? İşte o anlamda STK'lar birer baskı grubu

HERKES KENDİ ORTAMINDA VE KENDİ ÇAPINDA BUNU YAPABİLİR. HEDEFLEDİĞİNİZ YERE GELMENİZİ BEKLEMENE GEREK YOK. BİR YERDEN BAŞLAMANIZ GEREKİYOR.

OUR JOY IS GREATER WHEN WE DO SOMETHING NOT FOR OURSELVES BUT OTHERS. EACH OF US CAN DO THIS IN HER OWN ENVIRONMENT AND TO HER OWN CAPACITY. YOU DON'T NEED TO WAIT FOR ATTAINING SOMEWHERE, JUST START FROM SOMEWHERE.

part: There will always be women wealthier, with good husbands and beautiful. It is therefore utterly senseless to be jealous of each other. It is a destructive and bad attitude pulling things down. We must attain a position where we support and strengthen each other, use our networks. I am unbelievably content: I feel great pleasure when I see women in Gaziantep or Mardin, when one of my friends starts a business in the US and gives job opportunities to 600 women there. No material gain can satisfy your ego as these do, and that is what I experience. It is a great joy to open the path of other women and give them inspiration. Never miss this experience. I deeply believe in women's solidarity. I attach great importance to these "sisters". As women we are somewhere else now with our associations. Our joy is greater when we do something not for ourselves but others. Each of us can do this in her own environment and to her own capacity. You don't need to wait for attaining somewhere, just start from somewhere.

Demet Özdemir: You are quite correct; everyone has something that he/she can do. We are all wise women. So firstly we try to do something with our mind and it naturally serves your ego. But, after that, if what we do has something to do with our conscience and commitments the satisfaction that it brings is just irresistible. So we are here to support this sisterhood that comes out of our conscience by stealing from or adding time to our business life and routines.

Dear Sanem, we said there are things that we can all do. Last year Turkey took an important step for the first time. The G20 Summit was hosted by Turkey. The first Women20 was held under the chair of KAGİDER, KADEM and TİKAD. Now you are transferring the presidency of W20 to Germany. It was quite valuable and very special. We worked together with three platforms as governments, institutions and entrepreneurs. As EY we call this "Women of Three". What would you like to tell us about your observations on that?





oluşturuyor. Ülkemizde düzenlenen G20 Zirvesi'nde böyle bir fırsatı sahip olduk. Kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi noktasında verilecek öneriler ile ilgili TÜRKONFED üyesi 31 kadın derneği ve EY ile birlikte çalışma fırsatı oldu. Sürdürülebilir büyüme ve dünyanın daha yaşanılabilir olabilmesi için kadın-erkek arasındaki istihdamı her ülkede yüzde 25 olarak azaltacağız. Bunun sonucunda 100 milyon kadını iş hayatına dâhil edeceğiz. Türkiye'de hedefimiz 3 milyon kadına ulaşmak ve 50 bin girişimciyi iş hayatına dahil etmek.

Peki, nasıl yapacağız bunu? Sorunlar ortada. Ama çözüm önerileri o kadar kolay değil. Dolayısıyla UN Women'da burada bizimle beraberdi. ILO bizimle beraberdi. Kadın örgütleri, akademisyenler hep beraber bir öneri dokümanı hazırladık. Bu uzun istişare sonucunda oldu. Bunların içersinde birkaç tane temel çözüm var. Bir tanesi hep bahsettiğimiz kadının ekonomiye dâhil olması. Bunun için istihdam kanallarının açılması, vergi teşviki, kadın girişimcilerin desteklenmesi, çocuk bakım sistemi; özellikle teknoloji alanında kadının yer alması, iş ve toplumsal yaşam dengesinin sağlanması gibi ayrıntılı biçimde öneriler oluşturuldu ve imzalandı. Daha da önemlisi Antalya'da düzenlenen zirvede, G20 bakanlarına ve liderlerine sunuldu. Şimdi ne yapıyoruz? Her birinin nasıl olduğunu takip ediyoruz. Yani bugün, Aile ve Sosyal Politikalar, Ekonomi ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza "Burada sizin imzanız var. Burada çocuk bakımından bahsediyorsunuz. Burada kadın girişimcinin geliştirilmesinden bahsediyorsunuz. Hadi bunları ne yapalım?" diyoruz. Bir skor kart hazırladık. Ölçemediğiniz bir şey değişti-remiyorsunuz. Burada bulunan kadın derneklerine bir çağrı yapıyorum. Kaç kadın istihdam ediliyor, kaç kadın girişimci var, kaç lider özelliklere sahip bunları çıkartıp, skor karta işleyelim.

Sadece Türkiye'de değil dünyada da bunları takip ediyoruz ve her yıl ne kadar gelişti ya da ne kadar geriledi bunları görüyoruz. Dolayısıyla W20 dokümanı bu anlamda çok değerli ve hepimizin de ço-

SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME VE DÜNYANIN DAHA YAŞANILABİLİR OLABİLMESİ İÇİN KADIN-ERKEK ARASINDAKİ İSTİHDAMI HER ÜLKEDE YÜZDE 25 OLARAK AZALTACAĞIZ. BUNUN SONUCUNDA 100 MİLYON KADINI İŞ HAYATINA DÂHİL EDECEĞİZ. TÜRKİYE'DE HEDEFİMİZ 3 MİLYON KADINA ULAŞMAK VE 50 BİN GİRİŞİMCİYİ İŞ HAYATINA DAHİL ETMEK.

WE MUST REDUCE THE EMPLOYMENT GAP BETWEEN MEN AND WOMEN BY 25 PER CENT IN EACH COUNTRY FOR SUSTAINABLE GROWTH AND MAKING THE WORLD A BETTER PLACE TO LIVE. THIS MEANS INCLUDING 100,000 WOMEN MORE IN WORKING LIFE OUR TARGET IN TURKEY IS TO REACH 3 MILLION WOMEN AND INCLUDE 50,000 OF THEM IN BUSINESS LIFE.

Sanem Oktar: *Of course, but I would like to start firstly with what Leyla has said. In fact, entrepreneurship is something that you give society what you have gained from it. Look how many associations there are here. At present, we are under the roof of a large confederation like TÜRKONFED. I am sure many women present here are working for associations. We will be going better to the extent that we increase in numbers and strengthen our network. I want to make a call to all at this point: We are stronger when we unite. Then how should we use this strength? The response is the fact that CSOs constitute a pressure group. We had this opportunity with the G20 Summit held in our country. In relation to suggestions geared to economic empowerment of women we had the opportunity to work with 31 women's associations under TÜRKONFED and with EY. We must reduce the employment gap between men and women by 25 per cent in each country for sustainable growth and making the world a better place to live. This means including 100,000 women more in working life Our target in Turkey is to reach 3 million women and include 50,000 of them in business life. So how do we do it? Problems are there. But suggestions for solution do not seem so easy. So the UN Women was here, ILO was here together with us, and together with women's organizations and academics we prepared a document containing suggestions. It came out after a long period of discussion. These include some fundamental solutions. One of them is women's inclusion in economy, the issue we frequently talk about. It entailed detailed suggestions and they were undersigned by participants including: Opening up channels of employment; tax incentives; support to enterprising women; childcare systems; women's presence particularly in the field of technology; and ensuring work-family balance.*

More importantly they were presented to G20 leaders and ministers during the Summit held in Antalya. What are we doing now? We are keeping track of what is happening to each. In other words we are



zümleleri bulabileceği bir belge. Konuşmak önemli ama ötesinde de iş yapıyor olmak lazım. İki tane çok somut opsiyonu söylemek istiyorum. Birleşmiş Milletler ve Ekonomi Bakanlığı ile birlikte 23-24 Şubat 2017 tarihinde kadın girişimcilerle markaları bir araya getirdiğimiz bir etkinliğimiz var. Amacımız kadın istihdamını güçlendirmek. Kadın girişimci olarak neye ihtiyacımız var? Elbette ürünlerimizi, hizmetlerimizi satacağımız yeni pazarlara, satın alacaklarla görüşmelere ihtiyaç duyuyoruz. O zaman öyle bir platform kuralım ki, sadece yurt içinden değil yurt dışından da satın almacılar gelsin. Kadın girişimcilerle bunları buluşturalım ve ürünlerimizin daha fazla satılmasını sağlayalım. Türkiye'de hangi ekonomik koşullar altında yaşadığımızın farkındayız.

Ama 10 milyon dolar hedefimiz var. Eğer böyle dönemlerde dış pazarlara açılmayacaksak, ne zaman açılacağız? Böyle bir platformumuz hazır ve sizler de bekliyoruz. KAGİDER'in web sitesinden görebilirsiniz. İki hafta önce girişimciliği özendirme için bir ödül vermeye başladık. Madem medyayı şekillendiren yatırımcılar, gazeteciler, reklam verenler; o zaman bir ödül verelim. Markalara ve yaratıcı dünyada kadının güçlendirilmesine yönelik iletişim yapanlara ödül vermeye başladık. Çünkü ne zaman parite bire bire gelecek, ne zaman eşitlik tam sağlanacak, işte o zaman gerçek hedefimize ulaşacağız. Dolayısıyla özendirmek için yarışmalar ve bunu sağlayacak olan tüm regülasyonları kullanacağız.

Gamze Cizreli: Ben bununla ilgili bir noktaya parmak basmak istiyorum. Aslında kadın tedarikçiden satın almanın ne kadar önemli olduğu ile ilgili Amerika'nın nasıl bu noktaya geldi. Şimdi Türkiye'de kadın girişimci oranı hakikaten çok düşük; yüzde 8 total. Amerika'da yüzde 3 en fazla kadın girişimcinin olduğu ülke Amerika sonra Almanya ve Fransa izliyor. Amerika'da aslında Amerika'da ilk başları çok düşükmüş sonraki artması devletin kadın tedarikçilerden satın almayı veya ilgili bir yasa çıkarılması ve kadın tedarikçilerden de mutlaka eşit şartlarda kadın ve erkek varsa kadına yönelik bir pozitif ayrımcılık yapma ve mutlaka hakikaten üç tekliften bir tanesini mutlaka kadından alınması gerekliliğini zorunluluğunu getirince kadın istihdamı çok arttı, yüzde 23'e çıkıyor.

Sanem Oktar: Bir örnek oluşturalım ve bu örneği Gaziantep'te ya da bölgenizde anlatalım. Ne kadar çok kadın girişimci yarattığınızı anlatırım her yerde. Biz söz almış olalım tüm salondan; kadın tedarikçilerden ve kadınlardan daha fazla teklif alma ve eşit şartlarda ise kadına yönelik karar alma konusunda... Leyla Alaton: Kadından almalı kampanyası. Bu kadar. Kısa ve öz; kadından almalı.

Demet Özdemir: Sevgili Leyla bu çerçevede sizin yapmakta olduğunuz bazı çalışmalar var mı? Belki onlardan da bahsederek ilham verebilirsiniz.

Leyla Alaton: Çalışan kadın konusunda çok hassasım. Burs verme konusunda hassasım. Yani burs ve

ŞİMDİ TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİ ORANI HAKİKATEN ÇOK DÜŞÜK; YÜZDE 8 TOTAL. AMERİKA'DA YÜZDE 3 EN FAZLA KADIN GİRİŞİMCİNİN OLDUĞU ÜLKE AMERİKA SONRA ALMANYA VE FRANSA İZLİYOR.

THE SHARE OF FEMALE ENTREPRENEURS IS REALLY LOW IN TURKEY, AROUND 8 PER CENT. THE LEADING COUNTRY IN THIS RESPECT IS THE US WITH 30 PER CENT, AND IT IS FOLLOWED BY GERMANY AND FRANCE.

telling the Ministry of Family and Social Policies, Ministry of Economy or Ministry of Labour and Social Security "Well, you have your signatures there, and you mention childcare, supporting women entrepreneurs, etc. So let's do it."

We designed a score card. You cannot change what you cannot measure. I make a call to women's associations present here. Let's find out how many women are employed, how many women entrepreneurs there are, how many have leadership merits, and enter these in score cards.

We are keeping track of these not only in Turkey but worldwide and check progress or retrogression each year. The W20 document is, therefore, very valuable in that sense and the one that we can all find solutions. Talking in relevant matters is of course important but we must go beyond it. I want to talk about two specific options. On 23-24 February 2017 we are going to have an activity together with the United Nations and Ministry of Economy to bring together female entrepreneurs and brands. The objective is to strengthen women's employment. What do we need as entrepreneurs? Of course we need new markets where we can sell our products and offer our services and contacts with our potential clients. So let's have a platform where not only domestic but foreign clients come in. Let's bring them with our entrepreneurs and have more of our products sold. We are aware what economic circumstances prevail in Turkey now. But we have the target of attaining 10 million USD. So if we cannot open up to external markets in such periods when can we? This platform is ready and we are waiting you to join it. You can see it at KAGİDER's website. Two weeks ago we started an awarding programme to encourage entrepreneurship. If it is investors, journalists and advertisers who shape the media, so let's give awards to those doing a good job. So we started giving awards to brands and those engaged in communication for women's empowerment in the world of creativity. We will have attained our objective in full whenever parity becomes 1 to 1 and full equality is established. Then we must be using contests and other arrangements serving this purpose.

Gamze Cizreli: I want to touch open a point related to this, I mean to the importance of buying from a woman supplier. The share of female entrepreneurs is really low in Turkey, around 8 per cent. The leading country in this respect is the US with 30 per cent, and it is followed by Germany and France. It was originally very low in the US too, but steadily increased afterwards when the state started to procure from woman suppliers, by introducing measures of positive discrimination favouring women when circumstances are equal, and regulation making it compulsory to take of one offer out of three from women.

Sanem Oktar: Let's set an example and tell about it in Gaziantep or in your region. I talk everywhere

stajyerlik başvurularında pozitif ayrımcılığı kendi çapımda bayağı bir zorluyorum. Çok erkek dominant bir şirketteyim, Belki ondan dolayı bu kadar açık sözlü konuşuyorum. Tabii agresif olduğumu düşününler olsa da ben hala açık sözlü ve net olduğumu düşünüyorum. Pozitif ayrımcılığa kendi etki edebileceğim alanlarda mutlaka ve mutlaka başvuruyorum. Medikal cihaz yapan, aile olarak sahibi olduğum şirkette yüzde 50'yi geçiyor kadın sayısı. Bir işin özelliği açısından el ve göz nuru gerektiriyor. Genç kadınların özellikle çalıştığı bir alan da faaliyet gösteriyoruz. Çünkü çok ince ve elle yapılan bir iş. Kadın ağırlıklı bir yapımız var. Bu da kadın çalışanlarımız açısından çok büyük bir pozitiflik yaratıyor.

Demet Özdemir: Ne kadar şanslılar bence. Bilmiyorum onlar ne düşünüyor. Peki, biz sohbete devam edelim. Salonda dinleyicilerimizden de birkaç soru almak istiyorum bu noktada.

Gamze Cizreli: Şükrü Ünlütürk'ün koordinatörlüğünde TÜRKONFED ve TÜSİAD'ın birlikte yürüttükleri çok güzel bir proje var. Bu projenin ben de içinde yer alıyorum. Bölgelerarası Ortak Girişim Projesi yani BORGİP. Bölgesel gelişmeye ve bölgelerarası alışverişini geliştirmeye yönelik bir proje. Bir kadın girişimci olarak Adana'da bir çiğerciye mentorluk yapıyorum. Hedefimiz bu markayı hem kendi bölgesinde hem de diğer bölgelerde geliştirmek ve büyütme. Bu tür değerli projelerin daha çok artması gerekiyor. Bizim daha çok genç girişimcilere mentorluk yapıp, büyümelerini ve gelişmelerini sağlamamız gerekiyor. Burada da özellikle bizlere bu yolu açtığınız için TÜRKONFED ve TÜSİAD'a teşekkür ediyorum.

Demet Özdemir: Tam bu söylediğin noktada, daha acil bir soru yoksa ben bu mentorluk ile ilgili yerden yola çıkarak EY'ın başlattığı programdan bahsedeyim. Gerçekten çok mutlu ve gururluyum. Umarım hep beraber daha çok büyüyen bir kız kardeşlik dalgası yaratıyor olacağız. Bizim "Girişimci Kadın Liderler" programımız bu bahsettiğimiz konulara, zaten araştırmalarımız doğrultusunda cevap vermek

BİZİM DAHA ÇOK GENÇ GİRİŞİMCİLERE MENTORLUK YAPIP, BÜYÜMELERİNİ VE GELİŞMELERİNİ SAĞLAMAMIZ GEREKİYOR. BURADA DA ÖZELLİKLE BİZLERE BU YOLU AÇTIĞINIZ İÇİN TÜRKONFED VE TÜSİAD'A TEŞEKKÜR EDİYORUM.

OUR ROLE SHOULD BE MENTORING YOUNG ENTREPRENEURS AND HELP THEM GROW. HERE I WANT TO THANK TÜRKONFED AND TÜSİAD FOR PAVING THIS WAY.

about how many women entrepreneurs we have raised. Let's take a pledge from this hall: Soliciting more offers from female suppliers and women, and if conditions are the same deciding in their favour...

Leyla Alaton: The campaign "Buy your goods from a woman..." That's it... Short and to the point...

Demet Özdemir: Dear Leyla, are there some activities you carry out in this frame? Maybe you can talk about these for some inspiration

Leyla Alaton: I am very sensitive about the issue of working women, and also about scholarships. I mean I personally do my best to force in positive discrimination in such issues as scholarship and internship. I am in a quite male dominant company, and maybe I am so outspoken because of this. Though there may be some who think I am aggressive I still think I am outspoken and clear. I use positive discrimination in all areas that I have some influence. The number of female employees exceeds 50 per cent in the medical equipment company that we own as family. It requires diligent employees and it is an area that young women are fit. This is a positive aspect in terms of gender equality.

Demet Özdemir: I don't know what they think about it, but I think they are very lucky. OK let's keep going and I want to take few questions from our audience at this point.

Gamze Cizreli: There is a very good project that TÜRKONFED and TÜSİAD'ı implement together under the coordination of Şükrü Ünlütürk. It is BORGİP, Inter-regional Joint Venture Initiative which is for regional development and enhancing inter-regional exchange. As a woman entrepreneur I am mentoring a liver meal server in Adana. Our target is to promote this brand in its region and in others. We need more of such valuable projects. Our role should be mentoring young entrepreneurs and help them grow. Here I want to thank TÜRKONFED and TÜSİAD for paving this way.

Demet Özdemir: Right at this point and if there is no urgent question let me talk about the programme launched by EY moving ahead from this mentoring support. I am really happy and proud. I hope we shall be creating an ever growing wave of sisterhood together. Our "Enterprising Women Leaders" programme was in fact started to respond to these issues in line with what our studies showed us. We organize trainings to increase networks, mentoring, encouragement and support, development of leadership skills, providing fundamental information in taxation, finance and technical issues. The programme will last for 12 months. You can contribute by joining the programme which aims to support women who already have their enterprises in enlarging their business. So our objective is to have women who are determined to be at the top in their sectors.





üzere oluşturuldu. Networklerin artırılması, mentorluk verilmesi, ihtiyaç duydukları cesaretlendirme ile özgüvenlerinin desteklenmesi, liderlik becerilerinin geliştirilmesi, vergi ve finans ile teknik veya hukuki anlamda temel bilgilerin sağlanması için eğitimleri düzenliyoruz. Programın süresi 12 ay. Sizler ve çevrenizdeki tüm kadın girişimciler bu programa dâhil olarak amacımız hâlihazırda işletmesi olan kadınların ekonomiye daha büyük destek olması ve işletmelerini büyütebilmelerine yardımcı katkı sağlayabilirsiniz. Dolayısıyla faaliyet gösterdiği sektörde veya dünyada, bulunduğu yeri geliştirmek ve ilk sıralara gelmek hedefinde olan kadınların olmasını arzu ediyoruz.

Sanem Oktar: Bir şey ekleyebilir miyim? Benim de jürisinde olma şansını elde ettiğim bir proje var. Kendimi oradakilerin yerine koydum. Şimdi bir kadın girişimci olarak ya da bir girişimci olarak birkaç şey çok ihtiyacımız oluyor. Yani dünya değişiyor, bir sürü şey var. Bu dünyayı nasıl yakalayabilirim? Daha iyi bir pazarlama nasıl yapabilirim? İnsan kaynaklarını nasıl geliştiririm? Her şeyi bilmeniz mümkün değil, siz işinizi biliyorsunuz çünkü. EY aslında çok büyük bir güç. Danışmanlık şirketi olarak gelip, firmanızın röntgenini çekiyorlar. Neyiniz iyi, neyiniz kötü. Ondan sonra sizinle birlikte, bir yol haritası üzerinde çalışıyorlar. Bu inanılmaz bir fırsat. Dış pazara açılmak mı istiyorsunuz? Kârınızı artırmak mı istiyorsunuz? Daha iyi kredi almak mı istiyorsunuz? Bunların hepsi ile ilgili yol gösteriyorlar. Dolayısıyla bu herhangi bir mentorluk değil, bütün bilgi ve birikimlerini içine koydukları, sizi büyütmeye, kapasitenizi artırmaya yönelik bir çalışma. Çok heyecan duyduğum projelerden bir tanesi. Ben öncelikle teşekkür ediyorum böyle bir proje için EY'ye. Umarım sonuçları da iyi olacaktır. Her bir mentorluk yaptığınız girişimci aynı zamanda bir KAGİDER üyesi adaydır, olacaktır. Memnuniyetle takip ediyoruz elinize sağlık.

Demet Özdemir: Evet, bu vesileyle çok teşekkürler, ağızına sağlık sevgili Sanem. Benim de çağrım sizlere; bu programa başvurun veya çevrenizdeki doğru adayları başvurmak üzere yönlendirin lütfen. Şimdi dinleyicilerimizden birkaç soru alalım ve bitirelim panelimizi.

Dr. Figen Sayın: Hepinize teşekkür ediyorum. Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği başkanıyım. Bu dinamik sunum için çok teşekkür ediyorum, zihnimiz açıldı sağ olun. Gamze Hanım size sormak istiyorum. İş dünyasında aslında franchise çok zor bir sistem. Kuralını söyler misiniz? Franchise olmanın kuralların sıralayabilir misiniz?

Gamze Cizreli: Bizimle aynı vizyona, aynı heyecana, aynı hizmet anlayışına, aynı bakış açısına sahip doğru adayları bulmak çok önemli. Öncelikle doğru aday ve tabii ki doğru sistem kurmak gerekiyor. Kurulan sistemin ne kadar doğru olduğunun; detaylarının sürdürülebilir ve kontrol edilebilir olmasının önemi büyük. Bu sistemi uyguladığımızı fark ediyoruz. Ama onun dışında gerçekten kişiye de çok bağımlı. Çünkü sistemler, her ne kadar kendi

DOLAYISIYLA FAALİYET GÖSTERDİĞİ SEKTÖRDE VEYA DÜNYADA, BULUNDUĞU YERİ GELİŞTİRMEK VE İLK SIRALARA GELMEK HEDEFİNDE OLAN KADINLARIN OLMASINI ARZU EDİYORUZ.

SO OUR OBJECTIVE IS TO HAVE WOMEN WHO ARE DETERMINED TO BE AT THE TOP IN THEIR SECTORS.

Sanem Oktar: *May I add something? There is a project that I had the opportunity of being one of its jury members. As an entrepreneur we have some urgent needs. The world is changing and there are many things to take into account. How can I catch up with this changing world? How can I do better marketing? How should I go about developing human resources? It is not possible for a person to deeply know all these. The EY is in fact a big power. As a counselling firm they come and x-ray your company. Your strengths and weaknesses... Then they work with you on a roadmap. This is an incredible opportunity. You want to open up to external markets? You want to increase your profit? You want to get loans on better terms? They show you ways of doing all these. So this is not a mentoring work, it is a work that they put in all their accumulated knowledge and experience to help you improve your capacity. It is one of the projects that give me excitement. I want to give my thanks to the EY for this project. I hope results will be fine too. Each entrepreneur you give mentoring service is a potential KAGİDER member. Good work...*

Demet Özdemir: *Yes, very well done, thank you dear Sanem. And my call is to you: please apply to this programme or refer right candidates around you to do it. Now let's take some questions and finish our session.*

Dr. Figen Sayın: *Thank you all. I am the President of the Mediterranean Association Entrepreneurial Business Women (AGİDER). Thank you for this very dynamic presentation, it really opened up our minds. Gamze Hanım I want to ask you; franchise in business world is in fact a quite difficult system, can you tell us its rules?*

Gamze Cizreli: *It is very important to find correct candidates sharing the same vision, excitement, concept of service and outlook with us. Firstly you must find correct candidates and, of course, put the system right. It is vital to have the right system and to ensure its controllability and sustainability in details. You may feel yourself within an established system, but it is dependent on persons too. No matter what kind of system you have, persons in it must adapt themselves to that system.*

This is true in all parts of the world. When you take a look at successful franchises in the world you notice that they have their solid infrastructure, this is a must. But beyond this, it is as much important to select the correct person to represent it. It is one of our most important criteria.

Question-Guest: *This is Nuran Aydın. I really enjoy this environment. I lived in Russia for 25 years, and I was the president of the Moscow Association of Turkish Women for 15 years. Women in Russia are indeed a step ahead of us. They are more active in working life. They actively participate to parliamentary debates. As an organization we have been involved in some assistance activities.*

içerisinde uygulanması şart da olsa kişiler de bunlara uyum sağlayabilmeli. Bütün dünyada olan bir şey bu. Dünyada başarılı franchiseler'a baktığınızda, en başta doğru bir alt yapı sistemi ile gitmek olmazsa olmaz şartımız. Ama onun dışında o markayı sizin gibi temsil edecek kişinin seçilmesi de en az onun kadar önemli. En önemli kriterimiz aslında bu.

Soru-Konuk: Merhaba Nuran Aydın ben. Ben de gerçekten çok keyif aldığım bir ortamdayım. 25 yıl Rusya'da yaşadım ve 15 yıl Moskova Türk Kadınlar Derneği başkanlığı yaptım. Rusya'da hakikaten kadınlar bizden bir adım daha öndeler. Çalışma hayatlarında daha aktifler. Parlamentoda meselelere aktif olarak daha çok katılıyorlar. Organizasyon olarak da bir takım yardım faaliyetler gerçekleştirdik. Türkiye'de Güneydoğu Anadolu'da çocuklarımıza kreş açtık. Bizim ülkemizdeki önceliğimiz, kreşteki çocukların küçük yaşlardan başlayarak eğitilmeleridir. Çalışan iş kadınlarıyla beraber, herhangi bir nedenden dolayı çalışamayan ya da evde çocuk bakmak zorunda kalan annelerle ilgili bir proje üretmeye başlamıştık. Yarım kaldı. Ben bu projeye devam etmek ve sizlerle paylaşmak istiyorum. Özellikle bizim toplumumuzda çocukların kreşe gitme alışkanlıklarının geliştirilmediğini görüyoruz. Bu alanda neler yapılıyor?

Tam olarak herhangi bir nedenden ötürü evden çıkamayan anneler için onları çalışma hayatına kazandırmak için projeler var mı?

Soru: İş hayatında gördüğüm kadarıyla kadın düşmanlığı yapan kadınlardır. Sizce kadının düşmanı kadınlar mıdır, yoksa erkekler mi?

Demet Özdemir: Bunun ben bir mit olduğunu düşünüyorum. Yani erkeklerde aynı şekilde erkeklerin düşman olabilir ve öyledir. Yani bunu kadın-erkek diye ayırtmanın doğru olduğunu düşünmüyorum. Bunun bir önyargı olduğunu düşünüyorum.

Gül Kıstak: Az önce Gamze Hanım'ın bahsettiği Adanalı çiğerci girişimci benim. Adana İş Kadınları Derneği (İŞKAD) olarak hepimiz geldik. Hayatımıza kattıklarınızdan dolayı Gamze Hanım'a, bu projeyi hazırlayan herkese çok teşekkür ediyorum.

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: Türkiye'deki kadın girişimcilerin yapısını öğrenmek istiyorum. Fas'ta yüzde 50'den fazla kadın hizmet sektöründe çalışıyor. Türkiye'deki oranlar nedir? Aynı zamanda devlet işinde çalışan kadın sayısı, hizmet anında çalışandan daha mı fazla?

Sanem Otkar: Türkiye'deki kadın girişimciler genellikle hizmet alanına odaklı olarak çalışıyorlar. Bunlar yaklaşık olarak yüzde 70 oranında bir oran var. Ancak son on yıla bakacak olursak eğer özellikle de Start-upların teknolojik çalışmaları da büyümekte. Kadınlar erkeklere göre kıyaslanmayacak düzeyde ama hala daha büyümekte.



Sanem Otkar

TÜRKİYE'DEKİ KADIN GİRİŞİMCİLER GENELLİKLE HİZMET ALANINA ODAKLI OLARAK ÇALIŞIYORLAR. BUNLAR YAKLAŞIK OLARAK YÜZDE 70 ORANINDA BİR ORAN VAR. ANCAK SON ON YILA BAKILIRSAK EĞER ÖZELLİKLE DE START-UPLARIN TEKNOLOJİK ÇALIŞMALARINI DA BÜYÜTMÜŞTÜR.

WOMEN ENTREPRENEURS IN TURKEY ARE MOSTLY FOCUSED ON TRADE AND SERVICES. SO THIS IS ALMOST 70%. WHEN YOU LOOK AT THE LAST 10 YEARS ESPECIALLY STARTUPS FROM THE TECHNOLOGY BUSINESS IS GROWING.

We launched crèches in South-eastern Anatolia. Our priority issue is to start educating children from very early ages. We had started to develop a project for women who cannot work for some reason and have to take care of children at home, but it could not be completed. I want to continue with and share it with you here. We see in our society that the practice of sending children to such centres is not yet established. What is being done in this field? Are there projects for home-bound women to facilitate their participation to working life?

Question: *As far as I can see in business life those who stir hostility to women are women themselves. In your opinion who is actually the hostile side: Men or women?*

Demet Özdemir: *I think this is a myth; I mean in the same vein men may be hostile to men and it is actually how the case is. I don't think it is right to make such distinction. I think it is a prejudice.*

Gül Kıstak: *I am the entrepreneur in that Adana liver kitchen business that Gamze Hanım mentioned. We are here as Adana Businesswomen Association (İŞKAD). I thank Gamze Hanım and all others who developed this project for what they contributed to our life.*

Lalla Oumnia Sbai El Hassani: *I want to learn about the characteristics of women entrepreneurs in Turkey. In Morocco 50 per cent of employees in the services sector are women. What is the situation in Turkey? Are there more women in the state sector than in services?*

Sanem Otkar: *Women entrepreneurs in Turkey are mostly focused on trade and services. So this is almost 70%. When you look at the last 10 years especially startups from the technology business is growing, it is still less than when you compare with men.*



Demet Özdemir: Buna ek olarak belli başlı alanlar var ki teknolojiyle ilgili olanlar. Peki bu sektörleri nasıl kategorize edebiliriz? Buna dijital alan olarak mı bakarsınız yoksa bunları hizmet olarak mı algı-larsınız? Türkiye’de bu çok yakın çünkü.

Reyhan Aktar: Diyarbakır İş Kadınları Derneği yö-netim kurulu başkanayım. İşin açıkçası girişimcilik konusunda bölgesel politikaların biraz birbirinden farklı oluşması gerektiğini düşünüyorum. Son yıl-larda belki OECD ülkeleriyle kendimizi çok fazla kıyasladığımız için girişimcilik konuşulması çok popüler bir konu. Ama açıkçası kendi bölgemiz-den baktığımız zaman, bugün eğitim ve sermaye ulaşımından bahsettik. Ülkemizde teşvik siste-minde 6. bölgeden yani orta gelir düzeyinin çok altında olan bir bölgeden bahsediyoruz. Bununla beraber bölgemizde bir üçüncü başlığımız daha var. Bunlardan ilki mültecilerle ilgili, diğeri de ça-tışma sürecinden etkilenen kadınlarla ilgili. Bir yıl önce bu konuştuklarımız bize daha yakındı. Bi-reyler olarak geçmişte önümüze belli bir vizyon koyarken, maalesef şu an bunları koyamaz hal-deyiz. Çünkü bölgemiz kadın-erkek birbirinden ayırmadan- mevcut yatırımcıların zaten çok zor sermaye yatırdığı, yatırım için alanların çok fazla kısıtlandığı bir saha. Yerel kadın örgütleri olarak en hızlı sonuç aldığımız alan istihdama dayalı yap-mış olduğumuz projelerde gerçekleşiyor. Az önce bahsettiğim engellerden kaynaklı, bu istihdama ulaşmak konusunda, en azından bir girişimcilik yaratılabilecekse pazara ulaşma konusunda her-hangi bir çalışmanız var mı?

Sanem Oktar: Çok hızlıca cevap vereyim. İki şey söyleyeyim; bir tanesi hatırlıyorsanız bundan üç ay önce hükümetimiz bir program açıkladı. Kadın kota talebimizi paylaşmıştık. Bir tek KAGİDER’de orada sesi çıkan. Yani hep beraber bunu yapıyor olmamız lazım. Hükümetimize şu çağrıyla yaptık. Dedik ki “Kota ve destek veriyorsunuz, hem giri-şimcilik hem de istihdam için. Peki, niye buraya bir kota koymuyorsunuz kadınlar için? Yani fabrika açmak için para veriyorum, yer veriyorum. Peki, o zaman istihdamda da kadın kotası koyun bu yat-ırımı yapanlara. Biz, yüzde 30 dedik ama yüzde 50 olmak zorunda o kota. Yani bunu hep beraber söylüyor olmak lazım. Belki de birlikte hükümete taleplerimizle gitmemiz gerekiyor. Avrupa Birliği ziyaretlerimizde de şunu söylüyoruz. Bu “Gender Perspective” dediğimiz yani bu bakış açısıyla ka-nunlara bakıyor olmak çok değerli. İkincisi 23-24 Şubat’ta yapacağımız organizasyona girişimcileri ve sizleri de davet ediyoruz. Üçüncüsü de bütün kadın derneklerinin birlikte çalışması gerekiyor.

Demet Özdemir: Burada aramızda olan bazı gi-rişimci kadınlarımız var. Onlara da bu vesileyle buradan teşekkür ediyorum. Sevgili Sanem Oktar, Leyla Alaton ve Gamze Cizreli. Son bir sözünüz var mı? Yoksa hepinize teşekkür ediyorum. İnşalah burada konuştuğumuz konular sözde kalmaz, aksiyona dönüşen konular haline gelir. Tek temen-nimiz bu.

DIYARBAKIR İŞ KADINLARI DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANAYIM. İŞİN AÇIKÇASI GİRİŞİMCİLİK KONUSUNDA BÖLGESEL POLİTİKALARIN BİRBİRİNDEN BİRAZ FARKLI OLUŞMASI GEREKTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM. SON YILLARDA BELKİ OECD ÜLKELERİYLE KENDİMİZİ ÇOK FAZLA KIYASLADIĞIMIZ İÇİN GİRİŞİMCİLİK KONUŞULMASI ÇOK POPÜLER BİR KONU.

I AM THE CHAIR OF DIYARBAKIR BUSINESSWOMEN ASSOCIATION. I THINK POLICIES FOR ENCOURAGING ENTREPRENEURSHIP MUST DIFFER WITH RESPECT TO REGIONS. ENTREPRENEURSHIP HAS BECOME A VERY POPULAR ISSUE MAYBE BECAUSE WE HAVE RECENTLY STARTED TO COMPARE TURKEY WITH OTHER OECD COUNTRIES.

Demet Özdemir: In addition to that there are cer-tain industries technology enabled so how would you categorize sectors, would you count them in digital? Or would you categorize them in the ser-vices? That is very common in Turkey as well. So over the Internet and other digital enabled plat-forms.

Reyhan Aktar: I am the chair of Diyarbakır Busi-nesswomen Association. I think policies for encour-aging entrepreneurship must differ with respect to regions. Entrepreneurship has become a very popu-lar issue maybe because we have recently started to compare Turkey with other OECD countries.

But looking from a specific region, things are dif-ferent; we are talking about the 6th region; that is a region much below the middle income level. In our region we have our specific issues like refugees and women affected by on-going con-flict. What we have been talking about here was closer to us a year ago. As individuals we used to have our vision, but unfortunately we cannot do it now.

Our region is not attractive for investors, men or women, and anyway there are limited areas for investment. As local women’s organizations projects that we can reap quick results are those related to employment. Are there any initiatives in this field of employment, and if there should be entrepreneurship, any initiatives for ensuring market access?

Sanem Oktar: Let me answer quickly by saying two things. Firstly you may recall that our gov-ernment declared a programme three months ago. We shared our request for quota and it was only KAGİDER that expressed. I mean we must raise our voices together. We called on the gov-ernment, “You say you will support entrepre-neurship and employment, then why don’t you introduce a quota for women?” You give money and allocate site for new factories, so why don’t you ask investors to put a quota for women’s em-ployment? We said 30 per cent, but that quota should be 50 per cent.

We must say this altogether. Perhaps we must go to the government with our requests. We keep telling it in our visits to the European Union: “it is critical to approach legislation from this gender perspective.” Secondly, we invite entrepreneurs and you to the organization we are going to have on 23-24 February. All women’s associations should work in harmony and coordination

Demet Özdemir: Here we have some enterpris-ing women among us. On this occasion I give my thanks to them. Dear Sanem Oktar, Leyla Alaton and Gamze Cizreli, is there anything you want to add? If not, I thank you all... I hope what is spoken here does not remain in words and translates into action. That is all we wish.



Kadın Neden Güçlendirilmeli?" Oturumu **"Why Empower Women?"**

Moderatör / Modarator

Ahu Özyurt

CNN Türk Program Sunucusu ve Editör
CNN Türk, Editor and Anchor
Konuşmacılar / Speakers

Konuşmacılar / Speakers

Zeynep Bodur Okyay,

Kale Grubu Başkanı ve CEO'su,
C20 Yürütme Kurulu Başkanı
Kale Group CEO and C20 Turkey
Chairperson

Sedat Şükrü Ünlütürk,

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkan
Yardımcısı
TÜSİAD Vice-President

Hülya Gedik,

Gedik Holding Yönetim Kurulu Başkanı
Gedik Holding Chairwoman

Ganire Paşayeva,

Azerbaycan Milli Meclisi, Milletvekili
Member of the National Assembly of
Azerbaijan



TÜR KONFED İDK Komisyonu, Sürdürülebilir Eko-
nomide Kadının Rolü Zirvesi'nin üçüncü oturu-
munun ana teması Kadın Neden Güçlendirilmeli?
sorusuna yanıt aradı. Panelin moderatörlüğünü
CNNTURK Program Yapımcısı Ahu Özyurt yapar-
ken, panelistler arasında Kale Grup CEO'su Zeynep
Bodur Okyay, TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yar-
dımcısı Sedat Şükrü Ünlütürk, Gedik Holding Yö-
netim Kurulu Başkanı Hülya Gedik ve Azerbaycan
Milli Meclisi Bağımsız Milletvekili Ganire Paşayeva
yer aldı.

Moderator Ahu Özyurt: İyi günler, hoş geldiniz!
Haftanın ilk günü, bu kadar güzel bir kalabalıkla
öğleden sonra beraber olmak ne güzel! Başlangıç-
ta sorumuz hep aynı: "Neden kadını güçlendirme-
liyiz?" Sevgili katılımcılarımızdan, iş dünyasının
özel isimlerinden, önce kısa bir turla bu soruya ve-
receklere yanıtları alacağız. Sonra Sayın Ganire Pa-
şayeva kısa bir konuşma yapmak istediğini söyledi.
Konuklarımızdan konuşmalarını 3-4 dakika ile sınırlı
tutmalarını rica ediyorum. Ondan sonra daha açık
tartışmaya ve kendi aramızda fikir müzakeresine
açalım konuyu, izleyicilerimizden de olabildiğince
çok soru alalım. Panelimize önce sevgili Zeynep
Bodur Okyay ile başlayayım istiyorum.

Kadın neden güçlendirilmeli? Siz, zor ve kadınlar-
nın da az olduğu bir sektöresiniz. Biz öyle bili-
yoruz en azından ama çalışanlarınız arasında çok
kadın var. Sizin gelmenizle birlikte iş yapma şe-
killeri değişti mi, bakışları değişti mi? Girişimcilik
amacı değişti mi?

Zeynep Bodur Okyay: Teşekkür ediyorum daveti-
niz için. Keyifli bir toplantı oluyor. Katılımcılara da
vakitlerini ayırdıkları için, bizi dinlemeye geldikleri
için teşekkür ediyorum. Panelin esas konusu "Kadı-
nları neden güçlendirmeliyiz?" ama bence doğru
sorunun "Kadınları nasıl daha etkili kılmalıyız, onları
nasıl daha etkili güçlendirmeliyiz?" olması gerekti-
ğini düşünüyorum. Çünkü kadınların üstlendikleri
rol itibarıyla, zaten toplumda önemli bir fonksiyon
üstlendiklerini biliyoruz. Sorun, kadınların daha et-
kin olabilmeleri, kendilerini çok daha iyi ifade ede-
bilmeleri ve birçok konuda tabii ki daha iyi yerlere
gelebilmeleri. Hala kadın konusunda gündemimizde
olan sorunlarımız var; bunları tabii göz ardı edeme-
yeceğiz. O yüzden belki hala kadınların güçlendi-
rilmesini konuşuyoruz. Bu etkinliklerden ve çalış-
malardan sonra yarın bu konuda tartışmaya gerek
kalmaz diye umut ediyorum. Ağırlıklı olarak sanayi
sektöründe yatırımları olan bir grubu yönetiyorum.
Aslında Türkiye'de herkes, rahmetli babam İbrahim
Bodur Bey'i bilir. Türkiye'de sanayileşmenin öncü-
lerindedir. Dolayısıyla ben onların özel kişiler ol-
duğuna inanıyorum ve hakikaten Türkiye'yede özel
sektörü bugünkü noktasına getiren, bu konularda
çok uğraş vermiş insanlar. Tabii böyle bir babanın
kızı olarak yetiştim. Ondan sonra, kurucusu olduğu
gruba yönetici oldum. Onun başlattığı, belki de ha-
yal ettiği şeyleri gerçekleştirmek için uğraşıyorum.
Dolayısıyla bu anlamda, sanayi toplumunda bir iş
kadını olarak yer alıyorum. Aynı zamanda her za-

**KADINLAR İŞ ORTAMINDA
ÇOK FAZLA ETKİN
OLAMADIKLARI
DURUMLARDA KENDİLERİNİ
İYİ SAVUNAMIYOR.**

**IF THEY ARE NOT
INFLUENTIAL ENOUGH IN
BUSINESS ENVIRONMENTS
THEY CANNOT DEFEND
THEMSELVES WELL.**

*The third session in the TÜR KONFED İDK Commis-
sion Summit on the "The Role of Women in Sus-
tainable Economy" sought answers to the question
'Why women should be empowered?' Moderated
by Ahu Özyurt from CNNTURK, panel discussion
participants were Kale Group CEO Zeynep Bodur
Okyay, TÜSİAD Deputy Chair Sedat Şükrü Ünlütürk,
Gedik Holding Executive Director Hülya Gedik and
Ganire Paşayeva, Azerbaijan National Assembly In-
dependent Deputy.*

Moderator Ahu Özyurt: Nice day and welcome to
you all! It is so nice to have so many participants
with us in the afternoon of the first day of the week.
To start with, our question is always the same:
"Why should we empower women?" Firstly we'll
have a brief round taking responses from our pan-
ellists, all special figures from the business world,
to the question. Ms Ganire Paşayeva said she would
like to make a brief address. I kindly ask our panel-
list to keep their speeches in this first round short
enough to be completed within 3-4 minutes. Then
we'll continue with open discussion, including as
many questions as possible from our audience.
Dear Zeynep Bodur Okyay let's start with you.

*Why is there a need to empower women? You are
from a difficult sector where there are actually very
few women. At least we think that is so. But there
are many women among your employees. Was
there any change in ways of working and outlook
upon your presence? Is there any change in the ob-
jective of entrepreneurship?*

Zeynep Bodur Okyay: Thank you for your invita-
tion. It is a pleasant meeting and my thanks are
also due to our audience sparing time and coming
here to listen to us. The theme is "Why should we
empower women?" But I think it would be better
to put it as "How can we make women more in-
fluential?" Given their role in the society we know
that women already have their important func-
tions. The issue is to make women more effective,
enable them to express themselves better and, of
course, to hold better positions in many areas. We
still have problems in this area that we cannot omit.
The proof is that we are still talking about ways of
empowering women. I hope we won't have to dwell
around some questions at least after this meeting.
I am managing a group that mainly has its invest-
ment in industrial sector. In fact almost all people in
Turkey have heard of my deceased father İbrahim
Bodur. He was one of the pioneers of industrializa-
tion in Turkey. I think people like him were special.
They have their imprint on the present state of in-
dustry in our country; they have done much for it.
So I was brought up as a daughter of a father of
these characteristics. Then I became manager to
the group he established. Now I am trying to make
true what he had imagined. And in this sense I have
my place as a businesswoman in our industrial so-
ciety. I am also a businesswoman who has always
attached importance to civil society. That is what I
saw in my family, in my father. He was a role model

man sivil topluma önem vermiş bir iş kadınıyım. Aileden de öyle gördüm. Babam da çok önem verirdi. Rol modeldi o anlamda benim için. İstanbul Sanayi Odası'ndan (İSO), Türk Sanayici ve İşadamları Derneği'ne (TÜSİAD) kadar birçok iş dünyası örgütünün içinde yer alıyorum. Genelde bu kuruluşlarda önceleri kadın sayısı hep azdı. Şimdi çok daha arttı. Bunu görmek de beni memnun ediyor.

STK'ların toplumda dönüştürücü etki yarattıklarını ve bunun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Zaten o yüzden de bu konuya vakit ayırıp mesai yapıyorum. Bir de tabii 9 yaşında bir oğlum var ve onu en iyi şekilde yetiştirmeye gayret ediyorum. Dolayısıyla benim de herkes gibi gelecekle ilgili kaygılarım var. Bu kaygıları hepimizin yaşadığını biliyorum. Türkiye'de C20 (Civil 20) benim için bir dönüm noktası oldu; çünkü gerçekten benim için farkındalık yarattı. Özel sektör konularının yanı sıra sivil toplumun daha az şanslı olan kesimlerinin -ki kadınları da gençler gibi bu grup içine dâhil ediyorum- sorunları ile ilgilenen STK'larının içinde bulundum. Bu STK'ların sahadan aldıkları veriler ile benim iş ortamında gördüğüm veya bulunduğum insanlardan duyduğum izlenim aynı değil. İkisi çok farklı şeyler. Dolayısıyla beni daha çok sahada çalışan STK'ların anlattıkları etkiledi. Bakışımın yarı doğru olduğunu gördüm ve fikirlerimde biraz değişiklik oldu. Dolayısıyla kadın konularıyla daha fazla ilgilenmeye başladım. Mentör ve mentî programlarına katıldım. Şu ana kadar iki mentörlük çalışmasında yer aldım.

Üçüncüsünün çalışmalarını sürdürüyorum. Bu bana keyif veren bir şeydi. Tabii, deneyimlerinizi veya yaşadıklarınızı bir şekilde aktarmak iyi bir şey ama daha alt gelir gruplarının yaşadığı sorunları çok fazla görmüyorsunuz. Sanayide olduğunuz için mutlaka mavi yaka ile ilgili sıkıntıları takip ediyorsunuz ama bunun başka boyutları olduğunu görmüyorsunuz.

Dolayısıyla C20 sürecinden bu tür farkındalıkları da kazandığımı düşünüyorum. En sonunda vardığım çıkarım şu; toplumsal cinsiyet eşitliği özellikle kadınların iş gücüne katılımı, sadece bize özgü değil

DEVLET, STK'LARIN YOLUNU AÇTI, KADINLAR ÜZERİNE PROJE GELİŞTİRENLERE DESTEK OLDU. HEP KADIN ROL MODELLERİ KONUŞUYORUZ. DEĞİŞMEK İÇİN ERKEK ROL MODELLERE DAHA ÇOK İHTİYACIMIZ VAR. ZİHİNSEL DEĞİŞİM İÇİN BU KONUDA DAHA ÇOK ROL MODEL OLAN ERKEKLERE İHTİYAÇ VAR.

THE STATE OPEN THE WAY FOR CSOS AND SUPPORTED THOSE DEVELOPING GENDER RELATED PROJECTS. WE TALK ABOUT FEMALE ROLE MODELS, BUT WE NEED MALE ROLE MODELS EVEN MORE FOR CHANGE AND BRING ABOUT THIS CHANGE IN MENTALITY.

for me. I am in many business organizations including İstanbul Chamber of Industry (ISO) and Turkish Association of Industrialists and Businessmen (TÜSİAD). They used to have few female members, it is much more now and it pleases me.

I think CSOs have their transformative effects on society and these are quite important. In fact that is why I spare time and work on this. And, I have a 9 years old son and of course I am trying to raise him in best way possible. So like anyone else I have my future concerns as well. C20 (Civil 20) in Turkey was a turning point for me, it gave me awareness. Besides issues related to the private sector, I have been involved in CSOs who are interested in the problems of disadvantaged sections in civil society (I include women and youth). What these CSOs gather from the field is not the same with what I observe in business environments or near from my colleagues. They are quite different. So I am impressed more by what CSOs working in the field tell. I realized that my outlook was half-correct and some changes happened in my views. Then I started to build more interest in gender issues. I took part in mentoring programmes. So far I have been in two of these and working for the third one. It pleases me. It is of course nice to convey your experiences in some way, but you don't see much of what lower income groups live and experience. As you are in industry, you absolutely keep track of troubles with the blue-collar, but you don't see it has some other dimensions as well. So I think I collected some information in this regard from the C20 process. My ultimate inference is this: women's participation in labour force is a problem in terms of gender equality in all parts of the world. I think our approach to this issue should start from the term "inequality" rather than "woman".

If they are not influential enough in business environments they cannot defend themselves well. You know there are quotas for some professions now. Gender quota is expected to come in and I used to have my stance against quota. After C20 I started to take a positive look however. In countries like Turkey if you do not insist, if you don't exert pressure, certain things just do not happen. I mean if you say 'let it go on its own course' you don't get anything. Earlier I thought people who deserve it, well-education persons would move up anyway: I did not consider the gender dimension and I even thought of quota as something humiliating. But I don't think that way now. It is hard to speak about such issues when environments are not ripe enough. While the issue was being addressed in C20 Germany said, "We did that, but it was not a smooth way, the quota was not so right." I thought at that time how a country like Germany could say this. In fact, Germany had made significant improvements that allowed her to make such remarks now. I mean, after providing a firm ground, you can say "Well, now it is the time for stronger ones to go ahead."

I witnessed in C20 how Turkey was distinct from



Ahu Özyurt



uluslararası toplumda da en yaygın olan eşitsizliklerden biri. Bu konuya kadın başlığı ile bakmak yerine eşitsizlik başlığı altında bakmanın daha doğru olacağını düşünüyorum.

Kadınlar iş ortamında çok fazla etkin olamadıkları durumlarda kendilerini iyi savunamıyor. Türkiye’de biliyorsunuz belli meslekler için de kotalar geldi. Kadının kotası da bu şekilde gelecek ki ben kotaya karşı bir insandım. C20’den sonra kotaya pozitif bakmaya başladım. Çünkü bizim gibi ülkelerde bu işi takip edip, olması için baskı unsuru yaratmazsanız gerçekleşmiyor. Yani keyfe bıraktığınız zaman bazı şeyler olmuyor. Hâlbuki hak eden, kendini geliştirmiş insanlar belli yerlere gelmeli. Kadın-erkek fark etmez diye düşünüyordum. Hatta bunun kadınları aşağılayıcı bir unsur olduğunu da düşünüyordum. Ama şu anda öyle düşünmüyorum. Çünkü ortam oluşmadan böyle bir şeyi konuşmak zor oluyor. C20’de bu konuları konuşurken, Almanya “Biz bunu yaptık, çok düzgün bir yolda ilerleyemedik. Kota çok düzgün bir şey değil” diyordu. Almanya’nın nasıl böyle bir söz söyleyebildiğini düşünmüştüm. Almanya aslında belirli noktalarda iyileştirmeler yaparak bir noktaya gelmişti ve bugün böyle düşünüyordu. Ondan sonraki faz, artık bileği güçlü olan ilerlesin, yürüsün, kendine yol açsın noktasıydı.

C20’de, Türkiye ve Batı ülkelerinin çok ayrıştığına da şahitlik ettim. Hindistan’ın durumu ve yaklaşımı ile yakın coğrafyamızdaki ülkelerin kadın konusundaki sorunları bize benziyor. Tabii Türkiye gibi kadının seçme, seçilme hakkını çok erken dönemlerde vermiş olan bir ülkenin bugün bunları konuşuyor olması da hepimize zor geliyor. Sorunlar ortak ve hepimiz aslında sorunları ezberledik. Sorunları içselleştirmenin çok kritik olduğunu düşünüyorum. Tespit ve çözümleri de o yüzden burada tekrarlamak istemiyorum. Bunları nasıl daha fazla içselleştireceğiz. Gördüğüm kadarıyla herkes aynı şeyi söylüyor. Dünyanın yarısı kadın ve o yarısının potansiyelini kullanmadığınız zaman, bu aslında bir rekabet problemi de ortaya çıkartıyor. Sorun kadın-erkek probleminden daha çok ülkelerin rekabetçiliği ile alakalı doğal olarak. Çünkü kullanmadığınız atıl bir potansiyel var ve siz onu bir şekilde ekonominin içine dâhil edemiyorsunuz.

Türkiye gibi az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için sorun altyapı ve yatırımlar. Yani kadınların çalışabilmesi için kendi kültürümüzde bulunan güzel değerleri bir kenara bırakmadan, gelişmek ve serpilme önemli. O zaman “support systems” dediğimiz destek sistemler önemli. Kadınların ailelik görevleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi alanlarda destek sistemleri ile hayatlarının kolaylaştırılması gerekiyor. İş hayatına daha fazla kadının atılması, iş hayatındaki kadınların da etkinliklerinin artırılması için bakımevi, kreş gibi sorunlarının çözülmesi önem kazanıyor. Bunlar çözülmediği zaman kadınların etkin olarak ekonomik hayata katılımları çok zor. Bunları nasıl daha iyi düzenleyebileceğimizi konuşmamız gerekiyor. Bu konulara gelene kadar enerjimizi hep başka konulara harcıyoruz.

**PANELİN ESAS KONUSU
“KADINLARI NEDEN
GÜÇLENDİRMELİYİZ?” AMA
BENCE DOĞRU SORUNUN
“KADINLARI NASIL DAHA
ETKİLİ KILMALIYIZ, ONLARI
NASIL DAHA ETKİLİ
GÜÇLENDİRMELİYİZ?”
OLMASI GEREKTİĞİNİ
DÜŞÜNÜYORUM. ÇÜNKÜ
KADINLARIN ÜSTLENDİKLERİ
ROL İTİBARIYLA, ZATEN
TOPLUMDA ÖNEMLİ
BİR FONKSİYON
ÜSTLENDİKLERİNİ BİLİYORUZ**

**THE THEME IS “WHY
SHOULD WE EMPOWER
WOMEN?” BUT I THINK
IT WOULD BE BETTER TO
PUT IT AS “HOW CAN
WE MAKE WOMEN MORE
INFLUENTIAL?” GIVEN
THEIR ROLE IN THE SOCIETY
WE KNOW THAT WOMEN
ALREADY HAVE THEIR
IMPORTANT FUNCTIONS.**

western countries. What resembles our present situation here in Turkey is the state and approach of India and the nature of gender problems in nearby countries. It is of course somewhat painful to talk about these issues in a country like Turkey who was so early in giving women the right to elect and be elected. Problems are common and we all know what they are. I think it is critical to internalize problems. I don’t want to repeat here common observations and possible ways of solution. The crux of the matter is how we internalize these. As far as I can see all say the same thing. A half of world population is women and if you cannot use that potential you face problems in competition. Naturally the problem is related more to international competition than gender. There is an idle potential that you cannot include in your economy.

The problem for underdeveloped or developing countries like Turkey is infrastructure and investments. For women to join working life, it is important to flourish and grow without leaving aside some fine values inherent in our culture. Then also important is what we call “support systems.” It is necessary to make life easier for women by supporting them in their maternity roles, in child and elderly care. Child-care centres are crucial to ensure the presence of more women in business life, and to enable other already there to be more active. If these problems remain unsolved it will be too difficult for women to take active part in economic life. We must talk about how to organize and deliver these services.

And there is the problem of education of course. The world is changing too rapidly to give you dizzy. Following the period of globalization economic, social and political uncertainties increased geometrically. Along with this we see that it is not welfare and stability but problems that are actually globalizing. As instability and uncertainty becomes prevalent we see vulnerable groups are affected more directly and adversely. Hence, looking at the present direction of the world I don’t think, unfortunately, there will be any mitigation in the short term either in global inequalities in particular and in gender inequality in particular. Nevertheless I think “Industry 4.0” is important and we must take wise steps starting now. The “Industry 4.0” is before us as a system training, an important initiative particularly in directing women to engineering. Not only infrastructure; we must also start preparing our young women for future.

Ahu Özyurt: *Şükrü Bey, let’s continue with you. You are a manager in a sector where women employees have their weigh in numbers. Is it easy or difficult? What are our rights and wrongs?*

S. Şükrü Ünlütürk: *I have been close to women throughout my business life given the sector I am in. I am in the textiles- garment sector and our firm located in İzmir and almost 90 per cent of its managers/staff, white and blue-collar workers are women. I think this composition is a very impor-*

Bir de eğitim konusu var tabii. Dünya, baş döndürücü bir hızla değişiyor. Küreselleşme sonrası dönemde, ekonomik, sosyal, siyasi belirsizlikler geometrik bir şekilde arttı. Küreselleşme ile birlikte refahın ve istikrarın küreselleşmediğini, aksine sorunların küreselleştiğini gözlemliyoruz. İstikrarsızlık ve belirsizlikler artarken, kırılğan kesimlerin daha doğrudan ve olumsuz etkilendiğini görüyoruz. Dolayısıyla, dünyanın gidişatına bakarak, genelde küresel eşitsizliklerin, özelde ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin kısa bir zamanda azalacağını maalesef düşünmüyorum. Ancak, Sanayi 4.0'ı önemsiyor, bu konuda kafa yormamız ve bugünden akıllıca adımlar atmamız gerektiğini düşünüyorum. Endüstri 4.0 sistem eğitimi, özellikle kadınların mühendisliğe doğru yönlendirilmesi çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkıyor. Sadece altyapı değil genç kızlarımızın geleceğe hazırlanmasına da başlamamız gerekiyor.

Ahu Özyurt: Şükrü Bey, sizinle devam edelim. Siz hakikaten kadın çalışan ağırlıklı bir sektörde yöneticisiniz. Bu durum kolay mı, zor mu? Neyi doğru, neyi yanlış yapıyorsunuz?

S. Şükrü Ünlütürk: Kadınlarla bütün hayatım boyunca çalıştığım sektör itibarıyla çok yakın çalıştım. Tekstil-konfeksiyon sektöründe çalışıyorum. İzmir'de kurulu olan firmamızın neredeyse yüzde 90'a varan oranda yöneticisi/çalışanı; beyaz yakalı ve mavi yakalı kadınlardan oluşuyor. Bugünkü başarımızda bu kompozisyonun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kadınların gerçekten empati gücünün, bağlılığının, duygusal yanlarının ve sevgilerinin, erkeklerden çok üstün olduğu fikrindeyim; bu yüzden bulunduğumuz sektörde işlerini çok iyi yaptıklarını düşünüyorum. Böylelikle çalışmaya devam ediyoruz zaten. Belki de bu yüzden firmamız WEPs'in ilk imzacılarından biri. Böyle bir vizyonumuz ve kurum kültürümüz var. Kadının güçlendirilmesi konusunda Zeynep Hanım'ın bıraktığı son yerden biraz mühendisçe bir yaklaşımda bulunmak istiyorum. Çok basit bir şekilde Zeynep Hanım dedi ki "Bu aslında bir rekabet meselesi." Gerçekten de öyle, çünkü hepimiz refahımız artсын istiyoruz. Hepimiz ülke büyüsün, kişisel/millî gelirimiz artсын istiyoruz. Hepimiz daha kalkınmış, daha özgür, daha çağdaş, insani özgürlüklere sahip, hukukun üstünlüğünün olduğu bir ülkede yaşamak istiyoruz. Ama bütün bunların hepsinin bir arada olabilmesi kalkınmayla ve millî gelirin büyümesiyle ilgili. Bir tarihte büyümenin dinamikleri konusuna bakma fırsatım oldu, ben mühendislik okuduğum için ekonomi ve işletme konuları çok iyi bildiğim işler değil. Çok basit üç parametrelilik şöyle enteresan bir denklem gördüm: Bir ülke nasıl büyür? Bu parametreler sermaye, emek arzı -yani emeğin bulunabilirliği ve bolluğu- ve verimlilik faktörü. Yani aslında sizin bir seneden bir seneye ülkedeki sermaye ile işgücü aranızda hiçbir değişiklik olmaz, verimliliğinizi sadece yüzde 2 büyütürseniz ülkenizin ekonomisi yüzde 2 büyüyor. Sermayenin büyümesi, bulunması, iş gücünün ve emek arzının yaratılması... O yüzden

EĞER ÜNİVERSİTE MEZUNU BİR KADIN, DAHA SONRA ÇALIŞMA HAYATINI DA SEÇMEZ İSE O RÜZGÂRI KAÇIRDIKTAN SONRA ÇOCUK YETİŞTİRMEK VE BELKİ EŞİNİN ISRARI İLE EVDE KAPALI KALIRSA, ONDAN SONRA TEKRAR İŞ HAYATINA BAŞLAMAK ZOR GELİYOR, İSTEMİYOR.

IF A UNIVERSITY GRADUATE WOMAN MISSES WORKING LIFE AT YOUNGER AGES, REMAINS AT HOME FOR RAISING CHILDREN OR UPON HER HUSBAND'S INSISTENCE IT BECOMES TOO DIFFICULT FOR HER TO DO IT IN LATER YEARS, AND MAY NOT WANT TO DO SO.

tant factor bringing along our present success. I believe women's power for empathy, loyalty, emotions and intuitions are much stronger than men's. I think they are doing their jobs perfectly in our sector. Maybe it is for this reason that our firm is one of the first in signing the WEPs. We have this vision and institutional culture. As to the empowerment of women I want to add something, with a somewhat engineering approach, from the point Zeynep Hanım left. Zeynep Hanım said "It is actually a matter of competition." It is indeed so because we all want prosperity. We all want our country to grow, to reach higher levels of national/per capita income. We all want to live in a developed, free country where there is the rule of law above anything. But all there require development, growing national income.

Once I had the opportunity of taking a look at dynamics of growth. Since I had my education in engineering I am not very good at economics and management. It is really simple; I noticed an interesting equation with three parameters. How does a country grow? The parameters are capital, labour-supply, I mean the availability of labour, and productivity. For instance, if your capital and labour supply remain constant, but your productivity increases by 2 per cent from one year to the next, then your economy grows by 2 per cent. Availability of capital and its growth... creating labour force and supply... That is why we say young population is important. These are the parameters of a country's growth and development. Capital is scarce in our country. Relative to OECD and EU countries we are one of the countries with lowest rate of saving.

So we need foreign capital for growth and development. This is a need that all governments so far, including the present one, are sensitive about. In order to increase the rate of saving and ensure capital accumulation they are trying to introduce a series of new systems like compulsory retirement. Important of course, but in my opinion there is something more important than money: qualified labour force. It is because if you have this, if you have a quality project, if you demonstrate that you can manage these well, then you'll find money. The world has money, but qualified labour force is not so easy to find. According to what we have heard from the news this morning women's labour force participation rate is 32 per cent. This figure also includes women who take care of children and elderly at home, but I don't know their share in the percentage. The TÜİK does not say it. So if we say the actual figure is 25-26 per cent we won't be making a mistake. Given that this figure is at least 50 per cent in EU and OECD countries it becomes clear why we should empower women. Indeed we cannot fly with single wing. Who knows how many business geniuses, potential managers, promising scientists, businesswomen, etc. there are among these women out of working life. Unfortunately we cannot bring them in out of their homes. Accordingly, in my opinion, the basic way, in fact the sim-



diyoruz ki, genç nüfus çok önemli... Bu parametreler, ülkenin büyümesinin ve gelişmesinin temel iki parametresi. Ülkemizde sermaye az. OECD ve AB ülkeleri arasında, hatta dünyada tasarruf oranı en düşük ülkelerden biriyiz.

Dolayısıyla bizim büyümek ve kalkınmak için zaten bir yabancı sermaye ihtiyacımız var. Bu aşağı yukarı bütün hükümetlerin ve mevcut hükümetin de çok uğraştığı önemli bir konu. Bu tasarruf oranını artırmak ve sermaye birikimi sağlayabilmek için de zorunlu emeklilik gibi bir dizi yeni sistem getirmeye çalışıyorlar. Çok önemli. Ama bana göre paradan daha önemli olan bir şey var, nitelikli insan gücü; çünkü siz nitelikli bir iş yapıyorsanız veya nitelikli bir projeniz varsa, işinizi iyi yönetebileceğinizi gösterebilirseniz para bulunuyor. Dünyada para var. Ama insangücü kolay bulunan birşey değil. Ülkemizde bugün sabah duyduğumuz resmi rakamlara göre kadının iş gücüne katılım oranı yüzde 32. Bunun içinde evinde çocuklara, yaşlılara bakan kadınların da yüzdesi var ama bunun yüzde kaç olduğunu bilmiyorum. TÜİK bunu açıklamıyor. Dolayısıyla aslında bizim ülkemizde, kadının iş gücüne katılma oranı ancak yüzde 25-26'larda desek, bence çok büyük bir hata yapmış olmayız. Bu oranın AB ve OECD ülkelerinin her birinde yüzde 50, hatta daha üstünde olduğunu düşünürsek, o zaman niye kadını güçlendirmemiz gerektiği çok açık anlaşılır. Gerçekten tek kanatla uçamayız. O iş gücüne katılmayan kadınlarımızın içerisinde ne dehaler, ne zekâlar, ne üstün yöneticiler, ne iş insanları, kim bilir ne bilim insanları var. Bunları biz maalesef oyunun içerisine alamıyoruz. Evin dışına çıkartmıyoruz. O yüzden bana göre kadının güçlendirilmesinin en temel yolu ülkenin kalkınmasının, rekabet gücünün artırılmasının en temel, en sıradan, en kolay yolu kadını iş hayatının içine alabilmektir.

Ahu Özyurt: Peki bunun zorlukları nedir, nerede takıldık, iyiydik de geri mi gittik? Hülya Hanım bir de

HARVARD'DA YAPILAN BİR ÇALIŞMAYA GÖRE 21. YÜZYILDA İŞ GÜCÜ ÖZELLİĞİ, SORUN ÇÖZME, ELEŞTİREL DÜŞÜNCE VE YARATICILIK KONULARINA İHTİYAÇ OLACAĞI BELİRTİLİYOR. KADINLARIN BİRAZ DA SORUN ÇÖZME AÇISINDAN ANTRENMANLI OLMALARI GEREKİYOR. HEM EVİ HEM İŞİ İDARE ETMEK, DAHA FARKLI AÇILardan BAKMAK, KALİPLERİN DIŞINDA DÜŞÜNMEK BAZI KABİLİYETLER KAZANDIRIYOR.

ACCORDING TO A STUDY MADE BY HARVARD, QUALIFICATIONS THAT WILL BE NEEDED IN THE 21ST CENTURY WILL BE SKILLS AND COMPETENCY IN PROBLEM SOLVING, CRITICAL THINKING AND CREATIVITY. SO WOMEN MUST BE READY FOR PROBLEM SOLVING.

plest way in empowering women is to include them in business/working life.

Ahu Özyurt: *So what kinds of difficulties are there? Where did we stop? Did we go back while once good? Hülya hanım, let's hear you as well. You are also a manager in a university under the holding.*

Hülya Gedik: *Yes, thank you. My special thanks go to TÜRKONFED President Tarkan Kadooğlu and TÜRKONFED İDK Commission Chair Yasemin Açık for organizing this summit. I am the former chair of TÜRKONFED-İDK. We prepared a report on the issue of increasing women's employment and number of women in business life. I mean these commissions of Women in Business are productive and women make anything better if they touch their hands. First of all we are mothers and that is what nature has given us. "Women's empowerment" is of course the title of this panel discussion; but I have always felt myself powerful. It is for being the daughter of a father with consciousness in these issues. I believe that firstly fathers and men should be made aware. We are the half of population and also ones who have given birth to the other half. So if we bring up our sons as aware of gender issues there will be no room for powerless women.*

Zeynep Hanım said once she had no belief in positive discrimination. I am against it too. I think it is a matter of providing equal opportunities in social life. Discourses like "We are different", "We are distinct" etc. do not sound nice. I say we are all equal and hence women must be given equal opportunities in society. I became the executive chief in our company when my father was alive and my elder brother was before me. My elder brother was an engineer and we were all members of a traditional family; in spite of all these my father accorded me this status. Self-confidence of women is crucial in this. If women are to feel themselves strong, the

sizi dinleyelim lütfen. Holding çatısı altında olan bir üniversiteyi de yönetiyorsunuz.

Hülya Gedik: Evet, teşekkür ediyorum. Bir kere her şeyden önce, böyle bir zirvenin gerçekleşmesini sağlayan TÜRKONFED Başkanı Tarkan Kadooğlu'na, TÜRKONFED İDK Komisyonu Başkanı Yasemin Açık'a teşekkür ediyorum. Bundan önceki TÜRKONFED İDK Komisyonu başkanıydım. Bu vesileyle, kadın istihdamının ve iş dünyasında kadın sayısının artırılması konusu ile ilgili bir rapor hazırlamıştık. Yani kadın komisyonları üretken diye düşünüyorum ve kadının elinin değdiği her yerde üretiyoruz. Zaten her şeyin başı anneyiz. Bu bize tabiatın vermiş olduğu bir kabiliyet. Bunun kıvılcımıyla elimizin değdiği her yeri yeşerteceğimize inanıyorum. Kadının güçlendirilmesi, tabii panelin adı ama ben her zaman için kendimi güçlü hissettim. Çünkü bu konularda bilinçli bir babanın kızıyım. Her şeyin başında babaların ve erkeklerin bilinçlendirilmesi gerektiğine inanıyorum. Çünkü biz kadınlar toplumun yüzde 50'sini teşkil ediyoruz ve diğer yüzde 50'sini de bizler doğruyoruz. Yani hepsi bizim elimizde. Biz de eğer erkek çocuklarımızı bu bilinçle yetiştirirsek, aslında kadınların güçlü olaması gibi bir durumun söz konusu olamayacağına inanıyorum.

Zeynep Hanım, "Pozitif ayrımcılığa eskiden inanmıyordum" dedi. Ben de pozitif ayrımcılığa karşıyım. Sosyal hayatta eşit fırsatların verilmesi gerektiğini düşünenlerdenim. Biz farklıyız, biz ayrıyız gibi konuşmalar tabii hiç güzel değil. Benim söylemek istediğim eşitiz ve eşit hakların toplumda kadınlara da sunulması gerektiğine inanıyorum. Şirketimizde de yönetim kurulu başkanlığı görevini babam hayattayken elde ettim ve önümde de abim vardı. Abim, hem mühendis hem de benden büyük olmasına ve geleneksel bir aileden gelmemize rağmen babam bu göreve beni getirdi. Kadınlara verilecek olan özgüven de burada çok önemli. Bunları da tabii ki rol modeller sağlıyor. Kadınların kendini güçlü hissetmesi, hem eğitimden hem de çalışma hayatından geçiyor. Dinleyicilerimize baktığım zaman yüzde 95'i neredeyse kadın; bunun tam tersi yüzde 95'inin erkek olması ve "Bu paneli niçin düzenliyoruz?" diye sormaları gerekirdi. 25-30 yıldır iş hayatının içindeyim. 30 senedir kadını konuşuyoruz ve elde edebildiğimiz geniş kazanımlarımız da olmadı.

Kadınlar güçlüdür. Sadece kendimize güvenmemiz, iyi bir eğitim almamız, erkeklerin bakış açısını değiştirmemiz lazım. Atatürk'ün "Dünyada, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadınların eseridir" diye çok güzel bir sözü vardır. Bu çok doğru bir söylem ve "Bir toplumun geri kalması kadınların ihmal edilmesindedir" diyor. 1923'te kadına seçme ve seçilme hakkı verildi ve o zamanlar Türkiye birçok Avrupa ülkesinden daha ileri durumdayken, şu an onlardan çok gerideyiz. Kadının Türkiye'de yerinin farklı olabilmesi için ezber bozan görevler ve işler de yapması lazım. Gedik Holding olarak metal sektöründe faaliyet gösteriyoruz. Tekstil sektöründe kadın zaten her zaman için ağırlıklı. Metal sektörün-

Ganire Paşayeva



ÇOCUKLARIN YETİŞTİRİLMESİ VE EĞİTİMİNİN ÇALIŞTIKLARI ZAMAN YETERLİ OLMAYACAĞI KORKUSU SALINMIŞ. KONUŞTUĞUNUZ BAZI ERKEKLER "EŞİM ÇALIŞMASIN" DEDİĞİ ZAMAN, "NEDEN, ÇALIŞMAK KÖTÜ MÜ?" DEDİĞİNİZDE İLK CEVABI "ÇOCUKLARIMIZ VAR, AİLEMİZ VAR, YETİŞTİREBİLİR Mİ BU İŞİ?" OLUYOR. YANI BU CİDDİ BİR TEREDDÜT.

THE IDEA THAT WORKING LIFE WILL INTERFERE WITH SOME RESPONSIBILITIES IS FORCED INTO MINDS OF WOMEN AND FAMILIES. THE FEAR IS SPREAD THAT CHILDREN'S EDUCATION AND DEVELOPMENT WILL BE HARMED IF THEIR MOTHERS ARE WORKING. WHEN YOU ARE TALKING TO SOME MEN WHO SAY "MY WIFE SHOULD NOT WORK" AND YOU ASK THEIR ROUTINE REPLY IS "WE ARE A FAMILY AND HAVE CHILDREN."

source is both education and business life. Looking at audience here I see 95% are women; I think it should have been 95% men asking "Why do we have a panel discussion like this?" I have been in business life for 25-30 years now. We have been talking about gender for 30 years and still our achievements are not so impressive.

Women are strong. Only, we must have trust in ourselves, get a good education, and change the perspective of men. It is a nice saying by Atatürk: "All we can see on this earth is the work of women". It is quite correct and he goes on saying "If a society is backward, the reason is that women are neglected." Women were given the right to elect and to be elected early in the early years of Republic and at that time Turkey was ahead of many European countries in this respect. Now we are far behind. For women to have a different place in Turkey they must be engaged in non-conventional things. As Gedik Holding we are working in the metal sector. Women have their place in the textiles anyway. In our metal sector we have blue-collar women employees by 23 per cent and mid-level managers by 18 per cent. In our university 47 per cent of all employees are women. Given country averages I think these figures are quite high. Having education and earning money, women would have built self-confidence anyway.

Ahu Özyurt: *Thank you very much. Now dear Ganire Paşayeva will tell us what happened and how that perception changed in Azerbaijan. Indeed, dear Hülya Gedik said "My father opened my way." Now let's see what the state has done in Azerbaijan to open the way of women.*

Ganire Paşayeva: *Many thanks to TÜRKONFED President Tarkan Bey and IDK Chair Yasemin Hanım for organizing such a nice and meaningful meeting. Why should women be empowered? Answer to this question can be easily found from global statistics. Just looking at victims of violence we see that a large majority are uneducated, unqualified and have no job. In addition to my presence in the Azerbaijani Parliament as a third-term deputy I am also serving in the Parliamentary Assembly of European*



de yüzde 23 oranında mavi yakalı kadın çalışmamız, yüzde 18'de orta kademe yöneticimiz var. Üniversitemizde ise yüzde 47 oranında kadın çalışmamız. Türkiye ortalamalarıyla kıyasladığımda bu rakamların yüksek olduğunu düşünüyorum. Kadın eğer eli para tutarsa ve eğitimi yerindeyse; kendine olan özgüveninden zaten güçlü hissedecektir.

Ahu Özyurt: Peki, çok teşekkür ediyorum. Sevgili Ganire Paşayeva, Azerbaycan'da neler yapılmış ve o algı nasıl değişmiş onları anlatacak. Çünkü hakikaten, Sayın Hülya Gedik, "Babam benim önümü açtı" dedi. Bakın Azerbaycan'da, devlet nasıl önünü açmış kadınların ve neler yapmış.

Ganire Paşayeva: Böyle anlamlı ve güzel bir toplantı organize ettikleri için TÜRKONFED Başkanı Tarkan Bey'e ve İDK Başkanı Yasemin Hanım'a çok teşekkür ediyorum. Kadın neden güçlendirilmeli? Cevabı aslında dünya istatistikleriyle ortada. Şiddet mağdurlarına, şiddet kurbanlarına baktığınız zaman hemen hemen büyük çoğunluğu eğitimsiz, mesleği olmayan, çalışma yeri olmayan kadınlardır. Azerbaycan Parlamentosu üçüncü dönem milletvekili olmakla beraber Avrupa Konseyi Parlamento Meclisi'nde de çalışıyorum ve kadın-erkek fırsat eşitliği komisyonunda görev yapıyorum. Adaletin, hukukun, sosyal düzenin her şeyin daha üst düzeyde olduğu gelişmiş ülkeler sıralamasına baktığımızda, o ülkelerde kadının fırsat eşitliği hemen hemen sağlanmış durumdadır. Yani sorunu temelde çözmüşler. Temeldeki adaletsizliği, kadın-erkek fırsat eşitliğini çözdükleri için daha iyi bir devlet, daha iyi bir kalkınmış toplumu kurabilmişler.

Kadının gülmediği muhit ıssızdır. Karanlıktır. Sürülen beşeriyet, yok olan dünya, gerileyen dünya kadınıyla yükselecek. Kadının yükselmediği dünya yükselemez. Azerbaycan, bütün İslam dünyasında kadınlara ilk seçme ve seçilme hakkını tanımış bir ülke. 1918 yılında, Amerika'dan da bir yıl önce. Ama maalesef iki yıl sonra bağımsızlığımızı kaybetmişiz, Sovyet işgalinde 70 yıl yaşamak zorunda kaldık. O dönemde kadınların durumu da Azerbaycan'ın durumu gibiydi. Parlamentoda yüzde 4, belediyelerde onun da altında kalan bir orandaydı kadın çalışan. İş hayatında ise daha da geri düzeyde. Kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda önemli rol devletindi. Devlet, siyasi iradesiyle ciddi adımlar attığında çözülebilirdi. Burada sonuçları konuştuk. Bir sonucun değişmesini istiyorsak, nedenlerden başlamanız gerekir. Nedenler değişmeden sonuç değişmez.

Eğitimde kadın-erkek fırsat eşitliği yoksa kadınlar, erkeklerden geri kalırsa gelecekte hangi fırsat eşitliğinden konuşabilirsiniz? Mümkün değil. İlk ve ortaokulda bütün çocuklar için eğitimi zorunlu hale getirdik. Kızımın eğitim almasını istemiyorum diyemezsiniz. "Okula göndermem" hakkı yoktur. Bu suçtur. Türkiye'de çocuk gelinlerden bahsediliyor. Azerbaycan, evlilik yaşını kalkınmış ülkeler gibi BM düzeyine getirdi. 18 yaşın altında evlilikler yasaklandı. Üniversitelerde okuyan kızların sayısı erkeklerin sayısına eşittir ve hiçbir zaman bu oran değişmez. Çözüm bekleyen alanlar da var elbette. Öğretmen-

HAYALİ BİR SENARYO SORMAK İSTİYORUM. BİRİSİNİ TERFİ ETTİRECEKSİNİZ. ÜÇ KADIN, BİR ERKEK ADAY VAR. ÜÇ KADIN BİR ARAYA GELİP, "BEN OLMUYORSAM, SEN OL. BİRİSİNİ YUKARIYA İTTİRELİM!" DİYOR MU?

MY QUESTION IS FROM AN IMAGINARY CASE. YOU ARE GOING TO GIVE PROMOTION TO ONE OF YOUR EMPLOYEES; THERE ARE THREE WOMEN AND ONE MAN AS CANDIDATES. DO THESE THREE WOMEN GET TOGETHER AND SAY "WELL, IF NOT ME, YOU SHOULD BE. LET'S BRING ONE OF US UP"?

Council and a member of the commission for equal opportunities for women and men. Looking at advanced countries with their well-established justice, law and social systems we see equal opportunities are almost fully provided. I mean they have basically solved the problem. Having solved fundamental problems underlying inequalities, now they enjoy well-functioning State and prosperous society.

An environment where women do not smile is desolate and dark. Drifting humanity and deteriorating world will rise up again with women. Azerbaijan is the first country in Islamic world giving women the right to elect and be elected in 1918. It was a year before the US did it. But unfortunately we lost our independence 2 years after and we had to live under the Soviet regime for 70 years. The state of women in that period was like the state of Azerbaijan. Women were represented in the parliament by 4 per cent of all seats and lesser than that in local governments. The major task in ensuring gender equality rested with the State. It could have been solved if the State had taken serious steps with its political will. We have talked about outcomes here. If we want them changed we must start with causes.

If there is no equal opportunity for boys and girls in education, if women lag behind men in this respect how you can talk about any future equality? We made primary and secondary education compulsory for all children. You cannot say "I don't want any education for my daughter." There is no such right as not to send your child to school. It is a breach of law. People are talking about 'child brides' in Turkey. Azerbaijan introduced minimum age for marriage as adopted by the UN and developed countries. Marriage is not possible under age 18. Presently the number of women studying in universities is equal that of men and this will not change.

There are also some areas with problems that must be solved. While women and men are equally represented in such sectors and professions as education, medicine, and law, men are still dominant in many others. Not all can attend university; 40 or 50 per cent of population at that age. Girls not continuing their education after secondary school cannot be ready for competition if not enrolled to vocational school. It is a very unfair competition and if you present a woman, not ready for it and a man to an employer for recruitment employer naturally opts for the man. Considering this programmes were incorporated into vocational schools to increase the number of girls attending. Change starts in minds. No serious change can be achieved without change in mentality. And you have to work hard to bring about that change. We have to work everywhere, in families, in schools, the media and in all spheres of life to give effect to this change.

In Azerbaijan the state put its will to ensure this. Who could be role models in regions? It was also a will to ensure that all deputy governors are women.



lik, doktorluk ve avukatlık mesleklerinde kadın-erkek eşit oranda olmasına rağmen bazı alanlarda hala erkekler yoğunlukta.

Herkes üniversiteye gidemez. Üniversiteye gidenler toplumun yüzde 40'ı, yüzde 50'si. Ortaokuldan sonra okumayan kızlar, bir meslek eğitimine gitmezse rekabete hazır olamaz. Bu çok acımasız rekabettir ve rekabete hazır olmayan kıızı, rekabete hazır olmayan bir erkeğin karşısına çıkardığınız zaman işveren tabii ki erkeği işe alacaktır. Bu yüzden meslek okullarında kızların sayısının artması için ciddi programlar konuldu. Değişim zihinlerde başlar. Zihinsel değişim olmadan ciddi bir değişime gidemezsiniz ve zihinsel değişimi gerçekleştirmek için çok ciddi çalışmalar gerekir. Ailede, okulda, basında ve toplumun her tarafında zihinsel değişim için çalışmak lazım. Azerbaycan bu zihinsel değişim için devlet iradesini ortaya koydu. Bölgelerde rol model kim olabilir? Vali yardımcılarının kadın olması yönünde bir iradeydi bu aynı zamanda. O vali yardımcılarını birçok bölgede valilerden daha iyi çalıştı ve yavaş yavaş kadınlar valilik görevine de atandı. Bu sayı artmaya başladı. Seçimlerde öncülük kadınlara verildiği için parlamentoda yüzde 4 olan kadın vekil sayısı bugün yüzde 20'lere geldi. Hala yeterli değil ama 20 yıl öncesi ile kıyasladığımızda ciddi bir başarı. Belediyelerde yüzde 26,6'dır kadınların oranı. Devlet, STK'ların yolunu açtı, kadınlar üzerine proje geliştirenlere destek oldu. Hep kadın rol modelleri konuşuyoruz. Değişmek için erkek rol modellere daha çok ihtiyacımız var. Erkeklerde zihinsel değişim için bu konuda daha çok rol model olan erkeklere ihtiyaç var.

Ahu Özyurt: Çok teşekkür ederim sağ olun. Bu kadar konudan sonra top sizin ayağınıza geliyor Şükrü Bey. Tam da bıraktığınız yerden; eğitim ve zihniyet değişikliği...

HERKES ÜNİVERSİTEYE GİDEMEZ. ÜNİVERSİTEYE GİDENLER TOPLUMUN YÜZDE 40'I, YÜZDE 50'Sİ. ORTAOKULDAN SONRA OKUMAYAN KIZLAR, BİR MESLEK EĞİTİMİNE GİTMEZSE REKABETE HAZIR OLAMAZ.

NOT ALL CAN ATTEND UNIVERSITY; 40 OR 50 PER CENT OF POPULATION AT THAT AGE. GIRLS NOT CONTINUING THEIR EDUCATION AFTER SECONDARY SCHOOL CANNOT BE READY FOR COMPETITION IF NOT ENROLLED TO VOCATIONAL SCHOOL.

Those deputy governors worked better than governors in many regions and then women were started to be appointed as governors. As a result of other policies today the proportion of women deputies in the parliament is around 20 per cent, it used to be 4 per cent before. Of course this is not sufficient, but there is significant progress over a period of 20 years. 26.6 per cent of local government staff is women. The state open the way for CSOs and supported those developing gender related projects. We talk about female role models, but we need male role models even more for change and bring about this change in mentality.

Ahu Özyurt: Thank you very much. After all these issues, the ball is yours Şükrü Bey. Just from the point you left: education and mentality change...

S. Şükrü Ünlütürk: One cannot but agree with Ganire Hanım in her views about mentality change. Firstly, what needs to be done and what can we do? If I am not mistaken there was a report back in 2010, released when Fatma Şahin was the Minister of Family and Social Policies. This report made public some findings obtained from interviews with more than 10,000 families. There are 3 million official marriages in Turkey every year, meaning 3 million brides each year. One-third of these are child brides, I mean girls at age 15. Now, a girl having no chance of education, opportunities to experience in and learn about life becomes a mother at age 16-17. As Hülya Hanım said it is mothers who raise children. So what can a mother at this age offer to her son or daughter? If a girl mother at this age considers her experience as "normal" how she can be expected to do better with her own children? Adopt a different direction, different vision? Azerbaijan made what is correct. And in our country we need an arrangement to ensure the same. I mean bringing minimum age for marriage and making



S. Şükrü Ünlütürk: Gerçekten zihniyet değişikliği konusunda Ganire Hanım'ın görüşlerine katılmamak mümkün değil. Öncelikle ne yapılması lazım ve ne yapabiliriz? Türkiye'de, yanılmıyorsam 2010 yılında, Fatma Şahin'in Kadın ve Aile Bakanlığı döneminde yayımlanan bir rapor vardı. 10 binden fazla aile ile yapılan röportaj sonucunda bazı bulgular ortaya konmuştu. Ülkemizde her yıl yaklaşık 3 milyon evlilik oluyor; yani 3 milyon gelinimiz var. Bu 3 milyon gelinin üçte biri çocuk gelin. Yani üçte biri, 15 yaşının altındaydı arkadaşlar. Şimdi herhangi bir eğitim fırsatı bulamamış, hatta dünyayı tanımaya, öğrenmeye hiçbirşekildeşansı olamamış kızımız, 16-17 yaşında da anne oluyor. Hülya Hanım'ın dediği gibi anneler çocukları yetiştiriyor. Doğru da, ne verebilir ki erkek çocuğuna da kız çocuğuna da!

Kendi gördüğünün normal olduğunu düşünen 15 yaşında, 13 yaşında, 14 yaşında bir çocuk, nasıl bir çocuk yetiştirecek ki? Nasıl farklı bir yöne, farklı bir vizyona gidecek ki? Birincisi Azerbaycan'da çok doğru bir şey yapılmış. Ülkemizde de mutlaka bu yönde bir düzenleme şart. Yani evlilik yaşı ve eğitim zorunluluğu devletin çok kolay yapabileceği bir şey. Çok üzülerek söylüyorum ki, son dönemlerde bunun tersi uygulamalar görüyoruz. Söylemler, kadının güçlendirilmesine ve önemine yönelik ama hükümet tarafından yapılan eylemler maalesef ters istikamette.

Dolayısıyla bu işin temeline inmek, çocuk gelin meselesinin önüne geçmek ve eğitimi zorunlu hale getirmekten geçiyor. Yoksa 20 sene sonra da yine benzer tespitleri, belki yüzde 1-2 iyileşmeler ile avunarak konuşuyor oluruz.

Her şeyi devletten beklemeyip, eğitim ve çocuk gelin meselesinde iş dünyası örgütlerinin de yapacakları çok şey var. İş insanları olarak şirketlerimizde ya da bağlı olduğumuz örgütlerde insanlar çalışıyor. TÜSİAD'ın Sabancı Üniversitesi ile beraber yürüttüğü pilot bir program var. Kendi şirketim de dâhil 21 firma bu çalışmanın içinde yer alıyor. Kadına şiddete yönelik çalışanların bilinçlendirilmesi ile ilgili bu program. Kadın ve erkek çalışanlarımızı da hedef alan bir dizi şirket içi eğitimler yapıyoruz. TÜRKONFED'i anlatırken hep gurur duyarak söylediğim bir şey var. 186 tane dernek var ve bunun 31 tanesi kadın derneği. Dolayısıyla örgütlü olmak, derneklerimizde örgütlü olmak, bu konuda çalışma yapmak; mentorluk, girişimcileri desteklemek, çocuklara eğitim vermek çok önemli. Yani yapabileceğimiz çok şey var iş dünyası olarak. O yüzden meselenin çözümünün bir boyutunda devlet var diğerinde ise iş insanları...

Ahu Özyurt: Bu STK meselesi ilginç; ona vakit kalırsa sorayım istiyorum ama çok dernek, çok faaliyet anlamına gelmiyor, çok sonuç anlamına da gelmiyor. Giderek atomize oluyoruz, zaman zaman güç kaybediyoruz, orada başka bir şey mi düşünmeliyiz, başka bir model mi üretmeliyiz? Bu hep kafamı meşgul ediyor. Hülya Hanım, "İhtiyacımız yok kotaya veya pozitif ayrımcılığa, önünü açarsak gider"

ÜLKEMİZDE HER YIL YAKLAŞIK 3 MİLYON EVLİLİK OLUYOR; YANI 3 MİLYON GELİNİMİZ VAR. BU 3 MİLYON GELİNİN ÜÇTE BİRİ ÇOCUK GELİN. YANI ÜÇTE BİRİ, 15 YAŞININ ALTINDAYDI ARKADAŞLAR. ŞİMDİ HERHANGİ BİR EĞİTİM FIRSATI BULAMAMIŞ, HATTA DÜNYAYI TANIMAYA, ÖĞRENMEYE HİÇBİRŞEKİLDEŞANSI OLAMAMIŞ KIZIMIZ, 16-17 YAŞINDA DA ANNE OLUYOR.

THERE ARE 3 MILLION OFFICIAL MARRIAGES IN TURKEY EVERY YEAR, MEANING 3 MILLION BRIDES EACH YEAR. ONE-THIRD OF THESE ARE CHILD BRIDES, I MEAN GIRLS AT AGE 15. NOW, A GIRL HAVING NO CHANCE OF EDUCATION, OPPORTUNITIES TO EXPERIENCE IN AND LEARN ABOUT LIFE BECOMES A MOTHER AT AGE 16-17.

education truly compulsory up to a certain age are things that a State can do easily. I must sadly admit that we see the opposite recently. Discourses are for the importance and strengthening of women, but the acts of the Government are unfortunately the reverse. So we have to go deeper into this issue, prevent this phenomenon of child marriage, and to make education compulsory. Otherwise we will be taking similar observations 20 years later maybe with supplementary talk of "improvements" by 1 percent or so...

Not expecting all from the state, of course, there are many things that business organizations can do. As entrepreneurs we employ people in our firms. There is a pilot programme that TÜSİAD is implementing together with Sabancı University. 21 companies, including my own, are included in this programme. It is about enhancing awareness in those engaged in the issue of violence against women. We are delivering intra-company trainings to our employees. While talking about TÜRKONFED there is something that I proudly repeat on every occasion: There are 186 associations and 31 of these are women's. So it is all important to be organized, have membership in associations, to give mentoring, support entrepreneurs, and to educate children. In short, we have many things that we can do as companies. So if there is the state on one part of the issue, there are business people on the other...

Ahu Özyurt: *This CSO issue is interesting indeed. The plethora of organizations in this area does not mean many activities and outcomes. We are gradually being atomized, losing time and strength. Then should we start thinking differently and develop another model? My mind is busy thinking about these issues. Hülya Hanım, you said, "We don't need quota or positive discrimination; if Gates are opened, it will go itself." In daily practice, for example, we talk about crches and care centres, but I think we have mentality gaps as well. I mean, can we say our women do not want to work after a certain point?*

Hülya Gedik: *The film is broken at that point. If a university graduate woman misses working life at younger ages, remains at home for raising children or upon her husband's insistence it becomes too difficult for her to do it in later years, and may not want to do so. We know that there are university graduate women in this position. As CSOs we have many things to do in solidarity and unity. There are many CSOs working on the same issue, but the way we have covered so far is not so long. When we prepared the report the proportion of women employees was 29 per cent and now it is 32 per cent. There is some increase, but the figure also includes women with no social rights. The number of working women is limited and we have to bring this up. The case of Azerbaijan is inspiring. Does prohibiting marriage before age 18 constitute a problem in terms of human rights, I don't know. It may be useful, for example, if the TÜRKONFED İDK Commission present a study on this to the Ministry of Family and Social Policies.*

demıştiniz. Mesela günlük pratikte, kreşe, bakım evine takılıyorz ama biraz da zihniyette boşluğumuz var sanki. Kadınlarımız bir noktadan sonra istemiyor mu çalışmak?

Hülya Gedik: Orada film kopuyor. Eğer üniversite mezunu bir kadın, daha sonra çalışma hayatını da seçmez ise o rüzgârı kaçırdıktan sonra çocuk yetiştirmek ve belki eşinin ısrarı ile evde kapalı kalırsa, ondan sonra tekrar iş hayatına başlamak zor geliyor, istemiyor.

Biraz da o ruha sahip değilse, üniversite mezunu olup evde çocuk bakan ve zamanını çok verimli geçirmeyen kadınlar olduğunu biliyoruz. STK'lar olarak dayanışma ve birlik içinde yapmamız gereken çok şey var. Aynı konu üzerinde çalışan birçok STK var. Fakat gidebildiğimiz yol çok fazla değil, uzun adımlı değil. Raporu hazırladığımızda kadın çalışanlar yüzde 29'du. Şimdi yüzde 32'ye yükselmiş.

Biraz yükselme var ancak bu rakam içinde evde çalışan, yaşlılara bakan yani sosyal haklara sahip olmayan kadınlarda var. O taraftan da düşünmek lazım. Yine çalışan kadın sayımız az. Bunu yukarı çıkarmak için birlikte bir güç yaratmalıyız. Azerbaycan örneği gayet güzel. 18 yaşından önce insanların evlenmemesi insan hakları noktasında bir sorun teşkil eder mi bilmiyorum. Mesela, TÜRKONFED İDK Komisyonu'nun bu konuyu ele alan bir çalışmayı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na götürmesi verimli bir sonuç doğurabilir.

Ahu Özyurt: Sizin raporlarınızdan uygulananlar oldu mu? Ürettiğiniz rapordan, devletin politikaya geçirdiği veya iş dünyasının adapte ettiği?

Hülya Gedik: TÜRKONFED'in raporu çok ses getirdi. Birçok üniversiteden profesörler tarafından yazılmıştı. Hukuksal olarak, kadınların hak kazanmaları konusunda birçok fayda sağladı. Ama tabii ki iş hayatında kadınlara çok fazla sosyal hak tanınması da kadının maliyetini artırdığı için bir kadın işveren olarak ben bu konunun da çok yanında değilim. Çünkü kadın ve erkeğin maliyetinin işverene eşit olması lazım. Kadının birçok sorumluluğu var ama işte en son çıkan çocuğun altı yaşına kadar kadının serbest çalışma saatlerine sahip olması uygulanırsa eğer tabii ki bu kadın nasıl verimli olabilir iş yerinde? Kadının bu gibi fazla sosyal hakları olması ile hani pozitif ayrımcılık diyoruz burada, tabii kantarın topuzu biraz kaçıyor.(!)

Ahu Özyurt: İsveç kadar esnek ve rahat çalışılabilecek bir durumda henüz değiliz. Zeynep Hanım, tam bıraktığınız yerden devam edelim; mühendislik eğitimi diyordunuz. Tüm dünyada o yöne gidiyor. Kızların mühendislik eğitimini, matematik eğitimini vs. artırıyor. Çünkü gerçekten galiba rekabet orada ve kıyametin kopacağı yer de orası.

Hülya Gedik: TÜRKONFED'in raporu çok ses getirdi. Birçok üniversiteden profesörler tarafından yazılmıştı. Hukuksal olarak, kadınların hak kazanma-

TÜRKONFED'İN RAPORU ÇOK SES GETİRDİ. BİRÇOK ÜNİVERSİTEDEN PROFESÖRLER TARAFINDAN YAZILMIŞTI. HUKUKSAL OLARAK, KADINLARIN HAK KAZANMALARI KONUSUNDA BİRÇOK FAYDA SAĞLADI.

THE TÜRKONFED REPORT DREW MUCH ATTENTION INDEED. IT WAS PREPARED BY PROFESSORS FROM SEVERAL UNIVERSITIES. IT WAS EFFECTIVE IN ENSURING SOME LEGAL RIGHTS FOR WOMEN.

Ahu Özyurt: Are there any reports of yours that are implemented? I mean your reports whose content is translated into policy by the state or adapted by the business world?

Hülya Gedik: The TÜRKONFED report drew much attention indeed. It was prepared by professors from several universities. It was effective in ensuring some legal rights for women. But, as a woman employer I would not go too much for it since excessive social rights to women in working life adds on labour costs. For an employer, the cost of employing a man and a woman must be the same. Yes, women have many responsibilities, but take the recent legislation: If a woman enjoys flexible working hours until her child reaches age 6 how can this woman be productive in her work? If we say positive discrimination and give excessive social rights it will disturb the balance (!)

Ahu Özyurt: We are not yet ready to work as flexibly and comfortably as it is in Sweden. Zeynep Hanım, let's continue from the point you left; we were saying engineering education. The world is moving in that direction. There are more girls now studying engineering, mathematics... It is because that is the point where completion is and radical change awaits us.

Hülya Gedik: The TÜRKONFED report drew much attention indeed. It was prepared by professors from several universities. It was effective in ensuring some legal rights for women. But, as a woman employer I would not go too much for it since excessive social rights to women in working life adds on labour costs. For an employer, the cost of employing a man and a woman must be the same. Yes, women have many responsibilities, but take the recent legislation: If a woman enjoys flexible working hours until her child reaches age 6 how can this woman be productive in her work? If we say positive discrimination and give excessive social rights it will disturb the balance (!)

Ahu Özyurt: We are not yet ready to work as flexibly and comfortably as it is in Sweden. Zeynep Hanım, let's continue from the point you left; we were saying engineering education. The world is moving in that direction. There are more girls now studying engineering, mathematics... It is because that is the point where completion is and radical change awaits us.

Zeynep Bodur Okyay: Of course there substantial difference between developing and developed countries in the world and employment is an important issue for us. There is aging in developed countries. With Industry 4.0 they are bringing these issues to a different direction. It is a trend and eventually the world will take its shape accordingly. It is also pushed, to some extent, by globalization too. So in the 21st century some skills will be needed in particular. According to a study made by Harvard, qualifications that will be needed in the 21st cen-



ları konusunda birçok fayda sağladı. Ama tabii ki iş hayatında kadınlara çok fazla sosyal hak tanınması da kadının maliyetini artırdığı için bir kadın işveren olarak ben bu konunun da çok yanında değilim. Çünkü kadın ve erkeğin maliyetinin işverene eşit olması lazım. Kadının birçok sorumluluğu var ama işte en son çıkan çocuğun altı yaşına kadar kadının serbest çalışma saatlerine sahip olması uygulanırsa eğer tabii ki bu kadın nasıl verimli olabilir iş yerinde? Kadının bu gibi fazla sosyal hakları olması ile hani pozitif ayrımcılık diyoruz burada, tabii kantarın topuzu biraz kaçıyor.(!)

Ahu Özyurt: İsveç kadar esnek ve rahat çalışılabilecek bir durumda henüz değiliz. Zeynep Hanım, tam bıraktığınız yerden devam edelim; mühendislik eğitimi diyordunuz. Tüm dünyada o yöne gidiyor. Kızların mühendislik eğitimi, matematik eğitimi vs. artırıyor. Çünkü gerçekten galiba rekabet orada ve kıyametin kopacağı yer de orası.

Zeynep Bodur Okyay: Tabii dünyada, gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasında ciddi bir fark var ve bizde istihdam önemli bir konu. Gelişmiş ülkelerde yaşlanma söz konusu. Endüstri 4.0 ile birlikte bu işleri biraz daha farklı yöne getiriyorlar. Bizde bu bir trend sonuçta, buna göre dünya şekillenecek.

Küreselleşmenin de biraz zorladığı bir kavram bu. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde, 21. Yüzyılda, bazı becerilere ihtiyaç duyulacak diye düşünüyorum. Harvard'da yapılan bir çalışmaya göre 21. yüzyılda iş gücü özelliği, sorun çözme, eleştirel düşünce ve yaratıcılık konularına ihtiyaç olacağı belirtiliyor. Kadınların biraz da sorun çözme açısından antrenmanlı olmaları gerekiyor. Hem evi hem işi idare etmek, daha farklı açılardan bakmak, kalıpların dışında düşünmek bazı kabiliyetler kazandırıyor. Bunun da yaratıcılık için önemli bir unsur olduğunu düşünüyorum. Türkiye sanayi sektöründe kadın istihdamı yüzde 17 ve bu oran çok düşüktür.

Mühendislik ve onun yanı sıra daha geniş kapsamlı becerilerin kazandırılması gerekiyor gençlere. Ka-

TABİİ DÜNYADA, GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER İLE GELİŞMİŞ ÜLKELER ARASINDA CİDDİ BİR FARK VAR VE BİZDE İSTİHDAM ÖNEMLİ BİR KONU. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE YAŞLANMA SÖZ KONUSU.

OF COURSE THERE SUBSTANTIAL DIFFERENCE BETWEEN DEVELOPING AND DEVELOPED COUNTRIES IN THE WORLD AND EMPLOYMENT IS AN IMPORTANT ISSUE FOR US.

tury will be skills and competency in problem solving, critical thinking and creativity. So women must be ready for problem solving. Managing both home and work at the same time, looking matters from a different angle and thinking beyond stereotypes impart same skills into women. And I think these skills are important for creativity. The rate of employment for women in the industrial sector is 17 per cent and this is too low.

Young people must be equipped with engineering and beyond that some other skills. And women must develop interest in these skills. It is important to be able to use technology, but change in mentality and curricula come before it. We must give priority to change in mentality and curricula. Technology is eventually an instrument that we use. Ganire Hanım said very interesting things. I appreciated what Azerbaijan had given start. Problems that we are talking today are actual problems, problems of the day, but we are raising a generation and we must give them skills that will be needed in future. There are still some jobs, as said by Sükrü Bey, not regarded as "women's". But the industry is in need of intermediate positions and we are talking about this need. You cannot just take and employ all university graduates. In fact this is an important problem in Turkey; not specific to the issue of gender, a general problem. Competencies of employees are too limited. There are efforts in vocational schools to cover this gap, but their curricula are not fit for it. Students in vocational schools are mostly males. So we have few women in certain occupations and at specific levels of income.

Ahu Özyurt: And there is the issue of vocational high school for girls as mentioned by Ganire Hanım. Long ago in Turkey - times of our parents and grandparents- a group of women really came out from those high schools. But the case is very different today...

Zeynep Bodur Okyay: Things are evolving in a different direction in the 21st century. We are facing a future where machines will be dominant while human beings have further skills to manage and operate these machines. Why are women concentrated in textiles and garment? In fact it is an issue related to wages. I mean it may happen because they accept lower wages and work for it. So there are few women in conventional sectors. It is more troublesome in sectors that we are active like defence, aeronautics and casting. It is very difficult in these sectors that require engineering background to find adequately trained women as well as intermediate-level personnel. Girls tend to move to such professions as teaching and public services that they can have working marriages or continue working if their husbands are deceased. It is the mentality that must change. Of course the most important problem in Turkey is employment. We have a young population that is expected to grow further until 2030 and then decline. We see how demand has shrunk. Then, if we cannot manage population

dınların da buraya daha fazla ilgi duyması gerekiyor. Teknolojiyi kullanmak önemli ama zihniyet ve müfredat değişikliği ondan çok daha önce geliyor. Önceliği zihniyet ve müfredat değişikliğine vermemiz lazım. Sonuçta teknoloji kullandığımız bir araç. Ganire Hanım, çok güzel şeyler anlattı. Azerbaycan'ın başlattığı girişimleri takdir ettim. Bugün konuştuğumuz sorunlar günün sorunları ama bir nesil yetiştiriyoruz ve geleceğe yönelik özellikleri de kazandırmamız önemli. Hala bazı meslekler, Şükrü Bey de söyledi, kadın işi olarak gözükmüyor. Hâlbuki sanayinin ara eleman sıkıntısı var. Sürekli ondan bahsediyoruz. Her üniversite mezununu da alıp çalıştıramıyorsunuz. Aslında Türkiye'de önemli bir problem bu; kadın konusuna özgü değil ama genelde ülkemizin sorunu. Çalışanların yetkinlikleri çok az. Meslek okullarında gerçekten buna önem verilmesi yönünde gayretler var ama onların içerikleri, müfredatları vs. çok uygun değil. Meslek okullarında ağırlık olarak erkek öğrenciler okuyor. Dolayısıyla belli mesleklerde, belli bir gelir seviyesinde kadınların sayısı da az oluyor. İstihdama katılması da zorlaşıyor.

Ahu Özyurt: Bir de Ganire Hanım'ın anlattığı, kızların meslek lisesi meselesi konusu var. Belki Türkiye'de yıllar önce -annelerimizin, ninelerimizin döneminde bir grup kadın, gerçekten meslek liselerinden yetişerek geldi. Şimdi durum çok farklı...

Zeynep Bodur Okyay: 21. yüzyılda işler başka yöne evriliyor. Sonuçta makinelerin daha fazla hâkim olacağı ama insanların makineleri yönetmekle ilgili becerilere sahip olacağı yeni bir gelecek söz konusu. Kadınlar neden daha çok tekstilde ve konfeksiyonda çalışıyor? Aslında ücretle ilgili bir konu. Yani daha düşük ücrete razı olup, orada çalıştıkları için de oluyor. Dolayısıyla konvansiyonel sektörlerde kadın sayısı az. Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde, savunma, havacılık ve döküm sektörlerinde daha çok sıkıntı var. Hem o yönde kendini eğitmiş kadın bulmak, ara eleman bulmak zor hem de daha fazla mühendislik bilgisi gerekiyor. Kızlar daha çok serbest meslek sahibi olabileceği, evleneceği, eşi vefat ettiğinde daha rahat çalışacağı öğretmenlik ve memuriyet gibi alanlara yöneliyor. Bu zihniyeti de değiştirmek lazım. Türkiye'de tabii en önemli problemimiz istihdam. Genç bir nüfusumuz var, 2030'a kadar da artacağı ve sonra azalacağı söylenen bir durumdayız. Talebin ne kadar daraldığını görüyoruz. Dolayısıyla nüfus artışını kaliteli bir şekilde yönetemezsek dinamik bir ülke olamayız. Türkiye'nin iş yaratma zorunluluğu var. Ama kalıcı istihdam yani kronik olmayan işsizliğin azalması sadece girişimcilikle oluyor. Girişimcilerin sadece yüzde 8'i kadın. Bu çok düşük bir oran. Kadınların daha fazla girişimci olmasını teşvik etmek lazım. Startup'ları kadınlar yönünde teşvik edebilirsek, girişimcilik noktasında bir sıçrama yaratabiliriz. Türkiye milli gelirini 20 bin dolar seviyelerine çıkartacak sa, bu mevcut sanayi kuruluşlarının üstüne bir şeyler katarak gerçekleşmeyecektir. Yeni işletmelere ve daha fazla kadının girişimcilik noktasında geliştirilmesine ihtiyaç var.

21. YÜZYILDA İŞLER BAŞKA YÖNE EVRİLİYOR. SONUÇTA MAKİNELERİN DAHA FAZLA HÂKİM OLACAĞI AMA İNSANLARIN MAKİNELERİ YÖNETMEKLE İLGİLİ BECERİLERE SAHİP OLACAĞI YENİ BİR GELECEK SÖZ KONUSU.

THINGS ARE EVOLVING IN A DIFFERENT DIRECTION IN THE 21ST CENTURY. WE ARE FACING A FUTURE WHERE MACHINES WILL BE DOMINANT WHILE HUMAN BEINGS HAVE FURTHER SKILLS TO MANAGE AND OPERATE THESE MACHINES.

growth well we cannot be a dynamic country. Turkey has to create jobs. But permanent employment or reduction of non-chronic unemployment cannot be attained only through entrepreneurship. Only 8 per cent of entrepreneurs are women and this is very low. We must strive to have more. We can enjoy a jump here if we can encourage Start-ups so as to favour women. If Turkey is to raise her per capita national income up to 20,000 USD this will not happen by adding more to existing industrial enterprises. There is need for new types of enterprises and more enterprising women.

Ahu Özyurt: *In this issue of part-time work for six years is there something that troubles employers? In other words, is an initiative considered as contributory to women's labour force participation construed as problematic by some?*

Hülya Gedik: *Yes, but it is not only that. Our women have many rights including nursing leave for 1.5 hours a day until the child is 18 months old. When one of your employees says "Can I combine these daily leaves and take one day off in a week?" it comes to your mind that this employee does not actually need any daily leave. We are all mothers and experienced these processes. If a working woman cannot manage a good organization for her child's care and development she must not occupy any position. Some say that this "up to six years" issue will exclude industrial enterprises, and maybe it will be applied only in the government sector. Otherwise it will work not in favour but against women. In sum, I am saying that the cost of a male and female employer should be equal for any employer.*

S. Şükrü Ünlütürk: *Or it is OK if the State takes some steps to remedy possible losses by employers. I mean this should not be borne by employers; otherwise you would have further triggered informal employment.*

Ahu Özyurt: *Were there such problems in Azerbaijan?*

Ganire Paşayeva: *We naturally discuss these issues as well. Moreover, in order to make it more frequent we set up the "Morals, Woman, Child Responsibility Commission" in the parliament. It was for discussing relevant issues with business people and CSOs in a separate commission.*

Our idea is to have the state to support working women, as in the case of Germany. Germany may be thinking differently today for doing all these earlier. The state support to working women is related not only to their working status but also building self-confidence.

The idea that working life will interfere with some responsibilities is forced into minds of women and families. The fear is spread that children's education and development will be harmed if



Ahu Özyurt: Bu altı yıl part time çalışabilme noktasında işvereni sıkıntıya sokacak bir durum mu var? Kadınların iş gücüne katılımı için iyi diye düşünülen bu konuda bir sıkıntı mı söz konusu?

Hülya Gedik: Evet, ama sadece bir tek bu yok tabii. Yani bir buçuk yaşına kadar günde bir buçuk saat süt izni gibi kadınlarımızın birçok iş hakkı var. Kadın çalışanımız, “Ben bir buçuk saatleri toparlayıp, haftada bir gün izin alabilir miyim?” dediği zaman, “Demek ki günde bir buçuk saate ihtiyacı yok” diye geliyor aklınıza. Hepimiz anne olduk ve bu süreçlerden geçtik. Çalışan kadın çocuğunun gelişimi ile ilgili iyi bir organizasyon yapamıyorsa, o koltuğu işgal etmemeli. Bu altı seneye kadar olan konuyu sanayi şirketlerinin dışında tutacaklar diye bir söylem var. Belki sadece kamu şirketlerinde olacak. Çünkü aksi takdirde kadının lehine değil aleyhine çalışacak olan bir hak. Ben bu noktada kadının maliyetinin erkekle eşit olması gerektiğini savunuyorum.

S. Şükrü Ünlütürk: Ya da devlet, kadının iş hayatını işverenin bu konudaki kaybını bir şekilde destekleyecek adımlar atarsa olur. Bunu işveren karşılamamalı, öyle yaparsanız kayıt dışını daha fazla tetiklersiniz.

Ahu Özyurt: Azerbaycan’da böyle sorunlar yaşanıyor mu?

Ganire Paşayeva: Tabii ki biz de zaman zaman tartışıyoruz bu konuları. Hatta bu konuları daha sık tartışabilmek için Azerbaycan Meclisi’nde “Ahlak, Kadın, Çocuk Sorumluluk Komisyonu” kurduk. Ayı bir komisyonda, STK raporlarıyla ve iş adamlarıyla tartışalım diye. Düşüncemiz, çalışan kadına devletin destek vermesi yönünde. Almanya örneğinde olduğu gibi. Başlangıçta Almanya tüm bunları yaptığı için bugün farklı düşünüyor olabilir. Çalışan kadının devlet tarafından desteklenmesi sadece işle ilgili değil kadının özgüveninin artmasıyla ilgili bir konu. Kadınların ve ailelerin zihinlerinde çalışma hayatının bazı sorumluluklarını aksatacağı düşüncesi zorla girilmiş. Çocukların yetiştirilmesi ve eğitiminin çalıştıkları zaman yeterli olmayacağı korkusu salınmış. Konuştuğunuz bazı erkekler “Eşim çalışmasın” dediği zaman, “Neden, çalışmak kötü mü?” dediğinizde ilk cevabı “Çocuklarımız var, ailemiz var, yetiştirebilir mi bu işi?” oluyor.

Yani bu ciddi bir tereddüt. Belki belirli bir dönem için devlet ve özel sektörün birlikte bu konularda ortak adım atması gerekebilir. Bugün kadınlar açısından durumun tersine dönmesinde desteğin olması gerektiğini düşünüyorum.

Zeynep Bodur Okyay: Doğru, bu bir zihniyet konusu ama çalışmayıp, evde oturan ve katma değer yaratacak bir şey yapmayan çok kadın var. Dolayısıyla kadının, hem çalışıp hem de bunu organize edebilmesi lazım. Bence çocuk için de iyi bir rol model olur. Çünkü annesi, hem evde hem de işte çalıştığı için organizasyonunu daha iyi kurgulayabiliyor. Yetiştirdiği çocuk da hayata bu açıdan daha farklı bakabiliyor.



DOĞRU, BU BİR ZİHNİYET KONUSU AMA ÇALIŞMAYIP, EVDE OTURAN VE KATMA DEĞER YARATAÇAK BİR ŞEY YAPMAYAN ÇOK KADIN VAR. DOLAYISIYLA KADININ, HEM ÇALIŞIP HEM DE BUNU ORGANİZE EDEBİLMESİ LAZIM.

RIGHT, THAT IS AN ISSUE RELATED TO MENTALITY, BUT THERE ARE MANY WOMEN BITTEN AT HOME AND DOING NOTHING. SO WOMEN MUST BE ABLE TO BOTH WORK AND ORGANIZE THESE THINGS.

their mothers are working. When you are talking to some men who say “my wife should not work” and you ask their routine reply is “We are a family and have children.”

I mean this is a serious reservation. It may be necessary for a period of time to have the state and private sector take joint steps in this issue. My opinion is that today there must be support to reverse the situation for women.

Zeynep Bodur Okyay: *Right, that is an issue related to mentality, but there are many women bitten at home and doing nothing. So women must be able to both work and organize these things. I think this will be a good role model for the child too.*

A mother working both in her job and at home can figure things out better. And the child she raises develops an outlook in a different and positive way. It is mothers who bring up children and make them as they are. If we complain about certain things we must change our perspective and mind too.

Ganire Paşayeva: *In Azerbaijan we conducted a survey asking some CSOs the question “What is the most important obstacle to women’s success in life?” Responses pointed out to self-confidence, I mean its weakness in women. They are short in saying “I can do this”. What is more important than the number of CSOs is their penetration to the field. The point is they generally work at central level. Nice meetings, talks with figures who already know these things and so on... Hence CSOs must go down in towns and villages and work there to help build self-confidence in women.*

The idea that working life will interfere with some responsibilities is forced into minds of women and families. The fear is spread that children’s education and development will be



Çocukları anneler yetiştiriyor ve bu hale getiriyor. Bazı şeylerden şikâyet ediyorsak bunu da kendi paralelimizde değiştirmemiz lazım. Bakış açısında biraz farklılaşma yaratmamız önemli.

Ganire Paşayeva: Azerbaycan'da bazı STK'larımızla "Kadınlarımızın başarı kazanmasında en büyük engellerden biri nedir?" sorusuna yanıt aradığımız bir araştırma yaptık. Sonuç özgüven olarak ortaya çıktı. Kadınlarımızda özgüvende zayıflama var. Bunu başarabilirim anlayışında eksiklik. STK'ların çok olmasından daha önemli olan o STK'ların bölgelere kadar inebilmesidir. STK'lar hep merkezden çalışıyor. Güzel toplantılar, bu işi bilen insanlarla sohbetler. STK'ların köylere, kasabalara, ilçelere inerek kadınların özgüvenlerine yönelik çalışmalar da yapması gerekiyor. O yüzden STK'ların özgüven hissini güçlendirmesi, ailelerle çalışması önemli.

S. Şükrü Ünlütürk: Aslında şu STK enflasyonu konusuna geri dönmek istiyorum. Bu çok doğru bir şey. Özellikle iş dünyasından birisi olarak çuvaldızı kendimize batırılm diyorum. Ne yaptı mesela iş adamları dernekleri, genç işadamları dernekleri, çok daha genç işadamları dernekleri, Karşıyaka'daki işadamları dernekleri, Bornova'dakiler, Buca'dakiler... Bu, güçleri bölmek demek. Bu artık STK'cılıktan farklı yere giden bir durum. Ama TÜRKONFED'deki kadın derneklerindeki durum bu değil. TÜRKONFED'deki kadın dernekleri tüm Türkiye'ye yayılmış vaziyette. O yüzden Sayın Paşayeva'nın söylediğine o tam karşılık geliyor. Keşke 31 tane değil de Türkiye'deki 81 ilde, 81 tane kadın derneğimiz olabilse.

Zeynep Bodur Okyay: Sahada çalışan çok aktif kadın kuruluğu var. Her birinin getirdiği örnekler çok farklı. Yönetim kurullarında daha fazla kadın olsun diyoruz ama temelde birçok sorun var. Bunlarla ilgili kesinlikle sahada olunması lazım. Sahada olunmayan, sahadan veri alınmayan herhangi bir konu ile ilgili yorum yapmak mümkün

SAHADA ÇALIŞAN ÇOK AKTİF KADIN KURULUŞU VAR. HER BİRİNİN GETİRDİĞİ ÖRNEKLER ÇOK FARKLI. YÖNETİM KURULLARINDA DAHA FAZLA KADIN OLSUN DİYORUZ AMA TEMELDE BİRÇOK SORUN VAR. BUNLARLA İLGİLİ KESİNLİKLE SAHADA OLUNMASI LAZIM.

THERE ARE WOMEN'S ORGANIZATIONS VERY ACTIVE IN THE FIELD AND CASES THEY BRING IN ARE QUITE DIFFERENT. WE SAY THERE MUST BE MORE WOMEN IN EXECUTIVE BOARDS, BUT THERE ARE MANY FUNDAMENTAL PROBLEMS. FIELD WORK IS ABSOLUTELY NECESSARY TO SOLVE THESE PROBLEMS.

harmed if their mothers are working. When you are talking to some men who say "my wife should not work" and you ask their routine reply is "We are a family and have children.

S. Şükrü Ünlütürk: *I want to return to this issue of "CSO inflation". It is correct. As a person from the world of business in particular, I say we must be accountable in the first place. What do we see today? Association of Businessmen, Association of Young Businessmen, Businessmen Associations of Karşıyaka, Bornova, Buca and so on... This means splitting up the force. As such, it is something other than organizing civil society. But it is not the case with women's associations under TÜRKONFED. I mean these associations have spread over the country instead of concentrating at few centres. I wish we had 81 women's associations in our 81 provinces instead of 31.*

Zeynep Bodur Okyay: *There are women's organizations very active in the field and cases they bring in are quite different. We say there must be more women in executive boards, but there are many fundamental problems. Field work is absolutely necessary to solve these problems. You cannot make any meaningful inference from a case if it is not coming from the field. I mean, meetings of this kind are of course useful in raising awareness, but then we must go out to field to convey the outcomes of these meetings. There are women returning to working life after age 40. We present these women as models in our company. We all give a break when we have children, but there are women in hesitation to return to work or not. There are some others who, after having experience and managing many projects, left and never returned; it would be very fruitful if we can use such persons in our enterprises as part-time advisors. And we develop what is called "STEAMWIN", which is related to training;*



olmuyor. Yani farkındalık adına bu tür toplantılar faydalı ama bunun sonucunun mutlaka bir şekilde sahaya inip bu fikirleri beslemek gerekiyor. 40 yaşından sonra tekrar işe dönen kadınlar var. Şirketimizde bu kadınları rol model olarak konuşturuyoruz. Çünkü hepimiz çocuk sahibi olduğumuz zaman ara veriyoruz ama geri gelme konusunda tereddüt yaşayanlar oluyor. Endüstrimizde bu, hem çok iyi hem de esnek çalışma metotları da konuşuluyor. Yani deneyim kazanmış, gerçekten belli bir tecrübesi olmuş, birçok proje yönetmiş ama sonra ayrılmış ve bir daha da işe dönememiş insanları geçici danışman statüsünde değerlendirmek işletmelerimize çok faydalı. Bir de “steam win”i geliştiriyoruz. O da tamamen eğitimle ilgili bir şey. Yani “steam” mezunu kadın çalışanlarımızı da konuşmacı olarak bu tür yerlere yönlendiriyoruz. İTÜ mezunu bir mühendisim. Mühendislik eğitiminin insanlara hangi yetenekleri kazandırdığını iyi anlatmak gerekiyor. O yüzden, bu tür projeleri ve bu tür girişimleri STK’lar da daha fazla desteklemeli. Bunlar da bir STK ama daha fazla sahada çalışan proje oluşturan kurumlar. TÜRKONFED gibi diğer çatı örgütü dediğimiz kurumların da bu projelere destek vermesinde yarar var.

Ganire Paşayeva: Azerbaycan’da şirketlere teşvik programları ve teşvik projeleri var. Teşvik verilirken, kadın-erkek fırsat eşitliğinin o kurumlarda nasıl sağlandığı konusuna öncelik verilirse faydalı bir yaklaşım olacaktır. Biz hala bunu yapamadık. Yani teşvik sisteminde kadın erkek eşitliğini o kurumlarda uygulamayı zorunlu kılacak adımları atamadık. Bunu zorunlu kılarırsak, teşvik almak isteyen kurumlarda bu konulara öncelik verecektir. Devlet, kendisi için önemli diye desteklerse, bunun da bölgelere ciddi katkısı olacağını düşünüyorum.

Ahu Özyurt: “Maddi destek vermese bile tercihini zi kadın girişimcilerden yana yapın” demek de bir adım.

Ganire Paşayeva: Bunun, kadının kalkınması için çok önemli olacağını düşünüyorum.

Ahu Özyurt: Peki, dinleyicilerimizden de sorular alalım. Sonrasında arka arkaya toplu olarak yanıtlarınızı rica edeceğim.

YORUM-Nilüfer Eğrican: Çok teşekkür ediyoruz. Ben makine mühendisiyim. Çok uzun yıllar akademisyen ve yönetici olarak üniversitelerde görev aldım. 6 yıldır da danışman ve girişimci olarak yoğun bir şekilde faaliyet gösteriyorum. Güzel sözler söylendi, teşekkür ediyoruz. Özellikle de “Her başarılı kadının arkasında bir erkek vardır” sözü söylendi ve alkışlandı. Ben bunu biraz daha etkili ifade etmek istiyorum. Her başarılı kadının önünde bir erkek yoktur; gerçekten önünde erkek yoksa alır götürür. Teşekkürler.

Ahu Özyurt: Bu biraz sert oldu hocam, yapmayın! Yorum mu, soru mu? Soruysa alalım.

**AZERBAJCAN’DA
ŞİRKETLERE TEŞVİK
PROGRAMLARI VE TEŞVİK
PROJELERİ VAR. TEŞVİK
VERİLİRKEN, KADIN-ERKEK
FIRSAT EŞİTLİĞİNİN O
KURUMLARDA NASIL
SAĞLANDIĞI KONUSUNA
ÖNCELİK VERİLİRSE FAYDALI
BİR YAKLAŞIM OLACAKTIR.**

**IN AZERBAIJAN WE
HAVE PROGRAMMES AND
PROJECTS EXTENDING
INCENTIVES TO COMPANIES.
WHILE DOING THESE,
IT WILL BE USEFUL IF
SUCH CRITERIA AS EQUAL
OPPORTUNITIES FOR MEN
AND WOMEN ARE OBSERVED.**

I mean we direct our graduate women workers to places like this as speakers. It is necessary to explain people well what education in engineering equips people with. Therefore CSOs should give more support to projects and initiatives of this kind. They are CSOs too, but give weight to fieldwork and developing projects. It will be fine if other “umbrella” organizations like TÜRKONFED give support to these projects.

Ganire Paşayeva: *In Azerbaijan we have programmes and projects extending incentives to companies. While doing these, it will be useful if such criteria as equal opportunities for men and women are observed. We could not do it yet. I mean yet we have not taken steps to make gender equality compulsory in those institutions. If we do it, then companies take it seriously and give priority to gender equality issues to benefit from incentives. In case the state supports it and think it will bring returns to regions.*

Ganire Paşayeva: *I think it is quite important for women’s development.*

Ahu Özyurt: *It is also a step saying “If not material support, at least have your preference for female entrepreneurs”.*

Ahu Özyurt: *OK, let’s take questions from the audience. Then I’ll ask for your responses.*

COMMENT- Nilüfer Eğrican: *Thank you very much. I am a mechanical engineer. I served long time in universities as an academician and staff member. For the last 6 years I have been working hard as an advisor and entrepreneur. Nice things have been said here and I appreciate it. In particular, it was said “There is a man behind each successful women” which received applaud. I want to modify this and give it more effect: “There must have been no man ahead of any successful woman as proven by her success.” Thank you.*

Ahu Özyurt: *It was somewhat harsh tough! Comment or question? Let’s take it if it is a question.*

Hülya Mutlu: *change was stressed many times in speeches, I want to ask this: Are men afraid of women’s virtue or do they have problems in self-confidence?*

COMMENT-Zeynep Balamir Ateş: *My greetings to you all. I am the president of İğdir Women’s Association. I am a retired teacher. What we have now is not a matter of men and women. We have our problems in the system and problem of education. If we solve these two basic problems the remaining will come out easy. In the eastern region the women still do not have the right to title by descend. The mentality must change starting from the state first. We must all rise up, work hard, and fulfil our responsibilities. Maybe*

SORU Hülya Mutlu: Ben de yönetim danışmanı olarak çalışıyorum. Konuşmalarda zihniyet değişimi konusu çok vurgulandığı için şunu sormak istiyorum. Erkekler kadınların faziletinden mi korkuyorlar, yoksa özgüven sorunları mı var?

YORUM Zeynep Balamir Ateş: Herkesi saygıyla selamlıyorum. İğdir Kadın Derneği başkanıyım. Emekli öğretmenim. Bu öyle kadın-erkek hikâyesi değil. Bizim sistem ve eğitim sorunumuz var. Bunu hallettiğimiz zaman bütün sorunları çözeceğiz. Aslında gerçeğimiz bu değil. Hala Doğu'da kadının miras hakkı yoktur. Öncelikle devletten başlayarak bu ülkede zihniyetin değişmesi lazım. Hepimizin uyanması, çok çalışması ve üzerine düşeni yapması lazım. O zaman belki çağdaşlaşırız, çünkü dünya yeni fethedilmiyor. Herkes yapılması gereken her şeyi yapmış.

Hadi varsayalım eşitlik verildi ki, kadının önünde hep engeller var. Zaten cinsiyet ayrımı dediğimiz şey o. Birileri bizim yerimize karar veriyor. Şu an bir sürü üniversiteli -kadın olsun, erkek olsun- çoğu işsiz, çaresiz.

Ahu Özyurt: Ben soru almaya devam edeceğim ama Şükrü Bey, sizinle panel başlamadan önce konuştuğumuz bir şey vardı. Hakikaten faaliyet gösterdiğiniz sektörde yüzde 90'a yaklaşan bir kadın istihdamı söz konusu. Bu sağlıklı ve iyi bir durum mu? Bir de kadınlar birbirleriyle dayanışma içinde hareket ediyorlar mı?

S. Şükrü Ünlütürk: Yaklaşık 250 çalışanımız var. Aslında bir tasarım ve organizasyon firmasıyız, üretici bir firma değiliz. 250 kadın çalışanımızın 170'i beyaz yakalı. Çok büyük oranda üniversite mezunu beyaz yakalı insanla, kadınla beraber çalışıyorum. Bu kısım biraz zor. Biraz dengenin olduğu her işletme daha iyi çalışıyor diye düşünüyorum. Kadınları da, kendi aralarında bir araya geldikleri zaman yönetmekte bir zorluk olduğunu şahsen tecrübe ettim. Yüzde 30 erkek, yüzde 70 kadın çalışan istihdamı ile daha iyi yürüyeceğini düşünüyorum. Şu anki durumdan şikâyetçi miyim? Hayır. Ama böyle bir gözlemim de var.

Ahu Özyurt: Medya sektöründe de kadın ağırlığı fazla. Kadın ağırlıklı bir şirkette çalışıyorum. Hayali bir senaryo sormak istiyorum. Birisini terfi ettireceksiniz. Üç kadın, bir erkek aday var. Üç kadın bir araya gelip, "Ben olmuyorsam, sen ol. Birisini yukarıya ittirelim!" diyor mu?

S. Şükrü Ünlütürk: Öyle bir şey olmuyor, olmaz. Yani orada liyakat geçerli.

Ahu Özyurt: Ama erkeklerde oluyor. Olsa da kırgınlık olmuyor.

S. Şükrü Ünlütürk: Erkeklerde belki biraz olduğu söylenebilir. Benim çok profesyonel deneyimim yok. Duyuyorum böyle şeyleri ama bence kadınların arasındaki rekabetçilik, erkeklerden daha az değil.

YAKLAŞIK 250 ÇALIŞANIMIZ VAR. ASLINDA BİR TASARIM VE ORGANİZASYON FİRMASIYIZ, ÜRETİCİ BİR FİRMA DEĞİLİZ. 250 KADIN ÇALIŞANIMIZIN 170'İ BEYAZ YAKALI.

WE HAVE ABOUT 250 EMPLOYEES. IN FACT WE DO BUSINESS IN THE FIELD OF DESIGN AND ORGANIZATION, NOT MANUFACTURING. 170 OF OUR 250 WOMEN EMPLOYEES ARE OF WHITE-COLLAR.

we can catch up with the modern world at that time since the world is not being conquered newly in this era. All have already done what they ought to. Let's assume equality is granted fully on paper, but there are some barriers in practice. And in fact that is what is called gender discrimination. Some others decide in our place. Today many university graduates, both men and women, are unemployed and frustrated.

Ahu Özyurt: *I'll continue with questions, but Şükrü Bey, we had a discussion on an issue before this panel started. 90 per cent of your employees are women. Is it a good thing indeed, and do women really act in solidarity?*

S. Şükrü Ünlütürk: *We have about 250 employees. In fact we do business in the field of design and organization, not manufacturing. 170 of our 250 women employees are of white-collar. So I am working mainly with white-collar university graduates. This part is somewhat difficult though. I think when a certain balance is established enterprises can operate better. It is my personal experience that it is somewhat difficult to manage things when women excessively outweigh men. I think it will be better with a distribution like 70 per cent women and 30 per cent men. So am I complaining about the present situation? No, but I just want to speak out this observation of mine.*

Ahu Özyurt: *The weight of women in the media sector is high. I am working in a company with considerable number of women. My question is from an imaginary case. You are going to give promotion to one of your employees; there are three women and one man as candidates. Do these three women get together and say "Well, if not me, you should be. Let's bring one of us up"?*

S. Şükrü Ünlütürk: *It does not happen, because there is the principle of merit.*

Ahu Özyurt: *But it happens with men and no sourness arises.*





Ganire Paşayeva: Bugün kadınların yapması gereken en önemli şey dayanışmadır. İster yükselmek, ister birlikte çalışmak olsun; kadınların arasında dayanışma zayıflığı maalesef gözlemliyorum. Rekabet güzel şey, kalkınmaya hizmet eder. Ama dayanışma da güzel şey.

Ahu Özyurt: Azerbaycan Meclisi'nde de oluyor mu? Mesela bir göreve, komisyona başkanlık noktasında kadınlar birbirini destekliyor mu?

Ganire Paşayeva: Biz duruyoruz, çünkü bir kadının üst düzeydeki pozisyonu ile bazı şeyleri daha kolay değiştireceğimizi düşünüyoruz. Olaya kişisel bakmıyoruz. Kadınların kişisel olarak değil, biraz daha geniş anlamda, kadınların yüzleştiği sorunların çözümüne destek olmak adına bazı meselelere yaklaşımları gerekiyor. Herkes kendinden başlayarak ne yapması gerektiğini de düşünmeli bu konuda. Kadınlar da bence her karşılaştığı durumda onu söylemeli. Kişisel olarak o benden öne geçebilir. Ama kadınlar olarak biz kazanacaksak, o zaman arkasında durmayı öğrenmeliyiz. Yani ciddi düşünürsek bu da zihinsel bir durum. Erkeklerin zihinsel dönüşümü kadar kadınların da zihinsel bir dönüşümüne ihtiyaçları var.

Ahu Özyurt: Babaların kızları da burada. Babalarınızı sizin için nasıl bir rol modeldi?

Zeynep Bodur Okyay: Tabii ki rol model baba olunca insanlar özgüven ile büyüyor, yetişiyor. Bu destekle hep kendimi güçlü hissettim. Özgüveni, ayağı yere basan bir şekilde hissettim. Çünkü onu bana veren bir baba vardı karşımda. Kadın çalışanın erkek çalışandan farkı; işine daha bağlı, disiplinli ve aynı zamanda güveni daha yüksek olmasıdır. Ben bunu, kendi iş yerimde de görüyorum. Kadın çalışanın, o içgüdülerle farklı bir idare şekli oluyor. Bu nedenle kadınların dayanışmasını çok önemli buluyorum.

Ahu Özyurt: Salondaki dinleyicilerimizden soru alalım.

YORUM-Figen Sayın: Teşekkür ediyorum bütün konuklarımıza. Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği başkanımı. 26 yıllık sivil toplumcuyum ve 15 yıldır da kadın girişimciliği üzerinde çalışıyorum. Hülya Gedik hanımefendiye katılmadığımı buradan söylemek istiyorum. Onu üzüterek dinledim. Belki yanlış anlamış olabilirim. Ama böyle bir zirvede pozitif ayrımcılığın tartışılır hale gelmesini doğru bulmuyorum. Çünkü ülkemizin gerçeği başka. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki dünyada gelişmiş ülkelerin bugünlerine gelmelerinin sebebi uzun bir süre pozitif ayrımcılık yapmalarıdır. Bunu da devletlerinin kurallar koyması ile aştılar. 170 yıllık bir eşitsizliği nasıl kapatacağız? İmkânsız. Devlet elinden kurallar koyarak, sivil örgüt de arkasında durarak... Pozitif ayrımcılıktan asla vazgeçmeyeceğiz. Kotalarımızı isteyeceğiz ve mücadelesini vereceğiz.

Hülya Gedik: Kadın-erkek eşit olduğumuzu söylüyorum. Fırsat eşitliğimizin de aynı olması gerektiğini

KADINLARIN KİŞİSEL OLARAK DEĞİL, BİRAZ DAHA GENİŞ ANLAMDA, KADINLARIN YÜZLEŞTİĞİ SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE DESTEK OLMAK ADINA BAZI MESELELERE YAKLAŞIMLARI GEREKİYOR. HERKES KENDİNDEN BAŞLAYARAK NE YAPMASI GEREKTİĞİNİ DE DÜŞÜNME Lİ BU KONUDA.

I MEAN WOMEN HAVE TO APPROACH CERTAIN PROBLEMS THAT WOMEN FACE NOT FOR SOME PERSONAL ENDS BUT TO SUPPORT, IN GENERAL, THE SOLUTION OF THESE PROBLEMS. EACH SHOULD THINK ABOUT WHAT SHE CAN DO TO ENSURE THIS.

S. Şükrü Ünlütürk: Maybe it is the case with men. I don't have much professional experience. I hear about such things happening, but rivalry among women is no less than among men.

Ganire Paşayeva: The most important thing women need today is solidarity. Whether it is for rising up or working together... But unfortunately I observe that it is weak now. Competition is a good thing, it serves development; but solidarity is good too.

Ahu Özyurt: Does it happen in the Azerbaijan parliament? I mean do women support each other in parliamentary assignments, commission membership, etc.?

Ganire Paşayeva: We think we can change certain things more easily if women hold top-level positions. We don't look at issues in terms of specific persons. I mean women have to approach certain problems that women face not for some personal ends but to support, in general, the solution of these problems. Each should think about what she can do to ensure this. You are a woman and another woman may be ahead of you, but you must support her if it eventually serves the interests of all women. And this is related to mentality as well; women need their own mentality change as much as men do.

Ahu Özyurt: Daughters of fathers are here with us. What kind of roles models were your fathers for you?

Zeynep Bodur Okyay: Of course you grow up with self-confidence if the role model is your father. With this, I have always felt strong. There was a father giving me this. The difference between a working woman and working man is that the formal is mode dedicated, more disciplined and with higher self-confidence. I observe this at my workplace. The woman has her different style of managing things with her instincts. So I think solidarity among women is very important.

Ahu Özyurt: Let's take questions from audience.

Hülya Gedik: I say we are equal as men and women. We should have equal opportunities as well. Positive discrimination appears to me as if some helping hand is extended to you. I want women to have the same rights as men have and think we should wage this struggle altogether. I say let's educate ourselves and let men develop awareness.

COMMENT-QUESTION-Hasan Kamil Hayali: I am TÜRKONFED Deputy President and also the President of Trabzon Association of Industrialists and Businessmen. Firstly I want to thank all speakers here. As Ganire Hanım said the state must always lead the way. This leadership does not have to take the form of incentives or economic support. It is actually a matter of awareness and understanding. Starting from the case of Trabzon we can

düşünüyorum. Pozitif ayrımcılık, sanki bana yardım eli uzatılmış gibi geliyor ya da öyle algılıyorum. Hep birlikte erkeklerin hangi hakları varsa, kadınların da aynı haklara sahip olmalarını istiyorum. Bunun içinde birlikte mücadele etmemiz gerektiğine inanıyorum. Sadece kendimizi eğitelim ve erkekler de bilinçlensin diyorum.

YORUM-SORU-Hasan Kamil Hayali: TÜRKONFED başkan yardımcısıyım. Aynı zamanda Trabzon Sanayici ve İşadamları Derneği başkanıyım. Öncelikle bütün konuşmacılara teşekkür ediyorum. Ganire Hanım'ın da dediği gibi devletin her zaman öncü olması lazım. Bunun da teşvik ya da ekonomik destekle olmasına da gerek yok. Aslında bu bir bilinç ve anlayış meselesi. Trabzon örneğinden yola çıkarak Türkiye'deki birçok bölgemiz için ortak bir şeyden bahsetmek mümkün. Bir işletmeye "Şu kadar kadın çalıştırmak zorundasın? Eğer destekten yararlanmak istiyorsan kadın çalışan sayısının şu kotada olması gerekiyor" dersiniz alacağınız yanıt şu olacaktır: "Meclis'te kaç kadın var, kaç kadın bakanımız ya da valimiz var!" Devletin teşvik ve destek vermesinden daha önemli olan mantalitesinin değişmesidir. Devlet akli değişirse vatandaşın akli da değişir.

Hülya Hanım'a gerçekçi yaklaşımından dolayı katılıyorum. İşyerimde kadınlara öncelik veren bir patronum. Geçmişte kadın çalışan oranımız yüzde 8-10 iken bugün yüzde 40'lara çıkmış durumda. İşyerimde yönetici pozisyonunda kadın çalışanlarımızın hamile olmaları sıkıntı yarattığı ve bu örnekler de arttığı için maalesef istemeyerek de olsa bir karar aldım. Kilit pozisyonlarda kadın yöneticiler olmayacak dedim. Kadınlar bir işyerinde erkeklere göre daha uzun süreli çalışıyor. Kadınların işe bağlılığı ve sahiplenmeleri, bir erkek çalışana kıyasla daha fazla. Ama diğer taraftan bazı gerçekler de var. Gerçeklere vurgu yaptığınız için teşekkür ediyorum. Böyle sorunları sizin nasıl çözdüğünüzü çok merak ediyorum?

Ahu Özyurt: Ben de merak ediyorum. Annem doktormuş, ben doğduktan üç gün sonra işine devam etmiş. Yani biz muhtemelen anneanneler ve babaanneler ile büyüyen kuşağın son temsilcileriyiz. Böyle de bir şansımız vardı muhtemelen.

Hasan Kamil Hayali: Altı ay çocuğu olana izin verme, emzirme hakkı bir yıla kadar çıkabiliyor.

Ahu Özyurt: Doğru! Ama o izinli çalışma kadın için çok avantajlı bir şey değil aslında. Kadın da belki son bir ayına kadar işine devam etmek ister. Doğumdan iki ay sonra geri dönmek ister.

Hasan Kamil Hayali: Bunlar ne yazık ki kullanılsa da kullanılmasa da sıkıntı yaratıyor.

Hülya Gedik: Google'da benimle ilgili bir arama yaptığınızda ilk çıkacak hikâye; cumartesi doğum yaptığım ve pazartesi işe başladığım olacaktır.

Hasan Kamil Hayali: Kendi işinin olduğu için. Çalışan olsanız durum farklı olurdu.

HEP BİRLİKTE ERKEKLERİN HANGİ HAKLARI VARSA, KADINLARIN DA AYNI HAKLARA SAHİP OLMALARINI İSTİYORUM. BUNUN İÇİNDE BİRLİKTE MÜCADELE ETMEMİZ GEREKTİĞİNE İNANIYORUM. SADECE KENDİMİZİ EĞİTELİM VE ERKEKLER DE BİLİNÇLENSİN DİYORUM.

I WANT WOMEN TO HAVE THE SAME RIGHTS AS MEN HAVE AND THINK WE SHOULD WAGE THIS STRUGGLE ALTOGETHER. I SAY LET'S EDUCATE OURSELVES AND LET MEN DEVELOP AWARENESS.

speak about a point common for many regions in the country. If you tell an enterprise "You have to employ that many women and if you want to enjoy our support you must have this quota for women employees" you will most likely get this response: "How many women are there in the National Assembly and how many of your ministers are women?" What is more important than state support and incentives is change in mentality. If the state changes its mind citizen will follow.

I agree with Hülya Hanım in her realistic approach. I am an employer giving priority to women in my enterprise. The proportion of our women employees are around 40 per cent up from 8-10 per cent in the past. Seeing that pregnancy of some of my employees in management positions lead to some problems and such cases are increasing I unfortunately had to take a decision. I said no woman in key positions. Women's retention in their workplaces is longer than that of men and their commitment to their work is also stronger, but there are some other realities as well. Thank you for putting emphasis on realities. I wonder how you solve such problems.

Ahu Özyurt: *I do too. My mother was a doctor and she returned to herd work 3 days after I was born. I mean we are probably the last representatives of a generation growing up with grandmothers. It could be considered as our chance.*

Hasan Kamil Hayali: *Six months of maternity leave and nursing leave may be up to a year.*

Ahu Özyurt: *Right! But this leave is not so advantageous for women. Maybe she would like to continue working until the last month of pregnancy and return to work two months after maternity.*
Hasan Kamil Hayali: *Unfortunately these create trouble whether it is used or not.*

Hülya Gedik: *When you search me in Google you will find that I gave birth on Saturday and started working on Monday.*

Hasan Kamil Hayali: *It is because it is your own work; it would be different if you were an employee.*

Hülya Gedik: *And I had my father saying "Good girl! You've fixed the birth on Saturday to start working on Monday!" I took it as normal since I had no birth complication or any other problem. I brought my baby together and fed. Our employees can breastfeed their babies as long as they want. Particularly at recruitment stage I may prefer single women or women without child. Our women employees reach a certain stage after training at which they can hold new positions, but when they are pregnant, we have to re-arrange those positions. We re-train and ensure adaptation to the company. Organized women are of course better at any time. And we organize things saying "OK have your baby, but if there is somebody or facility that can take care of your baby we will be waiting for*



Zeynep Bodur Okyay

Hülya Gedik: Bir de babam vardı tepede. “Aferin kızım, cumartesi hafta sonuna getirdin doğumu da. Pazartesi iş başına” dedi. Gayet normal karşıladım çünkü sağlığım da herhangi bir sorun yoktu. Çocuğumu da getirdim, emzirdim. Hallettim konuyu. Bizde çalışanlar istediği kadar emzirebilir. Özellikle işe girme aşamasında kadın çalışanlarımız bekârsa ya da henüz çocuk doğurmamışsa, tercih sebebim olabiliyor. Şirkette çalışan kadınlarımızı belirli bir eğitimden sonra belirli yerlere gelme aşamasında, hamilelik noktasında yeniden o pozisyonu organize etmek durumunda kalıyoruz. Yeniden eğitiyoruz, şirkete adapte ediyoruz. Organize olmuş kadınlar tabii ki her zaman için çok daha iyi. “Tamam, çocuğunu doğur ama ondan sonra bırakabileceğin bir kişi varsa hemen bekliyorum seni” diyerek bir organizasyonda yapıyoruz. Ama düzenini sağlamış kadın çalışanları tercih ediyorum.

YORUM-Şafak Çivici: Amerika önceki dönem Dış İşleri Bakanı Madeleine Albright’ın, “Kadınlara destek olmayan kadınlar için cehennemde özel bir yer var” sözünü hatırlatmak istiyorum. Bençe erkekler için de var. Almanya’da doğdum, büyüdüm ve Alman vatandaşım. 28 yaşında Türkiye’ye geldim. Almanya’da doğum yapan kadına pozitif ayrımcılık var. Ama bunun ekonomik katkısı özel sektörün sırtında değil, devletin üstlendiği bir mesele. Trabzon’daki Beyefendi’ye ve Ganire Hanım’a katılıyorum. Devlet burada samimiyetini ne kadar gösteriyor? Zirve programına baktım. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı davetliydi, gelememiş olabilir. Burada bakanlığın bir temsilcisi varsa lütfen el kaldırsın. Yok. Yine kendi kendimize konuşuyoruz. Ama TÜRKONFED’e belki buradan bir görev düşüyor. Buradan bir sonuç bildirgesi çıkarsa ve ilgili bakanlıklara politika önerisi olarak iletip, gerçekleşmesi içinde baskı unsuru yaratabilsek yol alabiliriz. TOBB Kadın Girişimciler Kurulu 2007’de kuruldu. Seneye 10 yaşında oluyoruz. Arpa boyu ilerleyebildik mi ona bakmamız lazım. Kadın çalışanın çocuk iznini konuşurken ben

28 YAŞINDA TÜRKİYE’YE GELDİM. ALMANYA’DA DOĞUM YAPAN KADINA POZİTİF AYIRIMCILIK VAR. AMA BUNUN EKONOMİK KATKISI ÖZEL SEKTÖRÜN SIRTINDA DEĞİL, DEVLETİN ÜSTLENDİĞİ BİR MESELE.

I CAME BACK TO TURKEY WHEN I WAS 28. IN GERMANY THERE IS POSITIVE DISCRIMINATION FOR WOMEN WHO HAVE GIVEN BIRTH. BUT ITS COST IS BORN BY THE STATE, NOT BY THE PRIVATE SECTOR.

you”. I prefer women job seekers who have settled in some way their childcare responsibilities.

COMMENT-Şafak Çivici: I want to remind you the world of Madeleine Albright, the former US Secretary of State: “There is a special place in hell for women who do not support other women”. I think such place exists for men too. I was born in Germany, grew up there, and I am a German citizen now. I came back to Turkey when I was 28. In Germany there is positive discrimination for women who have given birth. But its cost is born by the state, not by the private sector. I agree with Ganire Hanım and that gentleman from Trabzon. To what extent does the State show its sincerity here? I looked at the Summit Programme. The Minister of Family and Social Policies was invited, but she is not here. Is there anybody here representing the ministry? None... So we are again talking to each other. Perhaps there is a duty here falling upon TÜRKONFED. If this summit produces an outcome document, if we present this to the Ministry as policy suggestion, and press over, maybe we’ll cover some distance forward. The TOBB Women Entrepreneurs Board was in 2007 and it will be celebrating its 10th anniversary next year. We must look back if we could cover an inch of distance. While talking about maternity leave for employees (I am employing women) there was mention of a new legislation, allowing part-time for two months. It is another issue how the logistics of that part-time will be arranged. I mean the state is passing laws, but often women shoot at their own legs. Not all can be considered as to our benefit. While we are talking about these there is discussion on equality in Austria. The woman entrepreneur there will be a mother after starting her business. There are provisions on “Who can replace while she is away” and “how childcare is to be provided for”.

COMMENT-Sevim Deva: I am working in daily Yenigün. Ganire Hanım made a proposal putting the age limit 18 for getting married and Hülya Hanım too touched upon this. Will there be a declaration at the end of the meeting?

COMMENT-Gökçe Bayrakçeken: I am gender equality consultant in the UN Development Programme. I am very pleased with this meeting. We have our programme about to start in sustainable economy and Turkey is envisaged as the pilot country. There is need to five effect to the transformation of the system. For this to take place we must employ some instruments No matter how well equipped you are you have to spend time in combatting inequalities if the system is based on inequality. “Why should women be empowered?” Would a theme in this question form bring difference to our responses?

COMMENT-Mehtap Yanıkdemir: I am a CSO representative and I am working in Tokat Municipality. As local government we had our project funded by the EU and we are going to give training in entrepreneurship to 30 local women. Then we will be looking for alternatives for these women to start

de kadın işçi çalıştırıyorum- yeni bir yasa çıktı. İki ayda part time gelebiliyor. O part time'in lojistiği nasıl çözülecek o da ayrı bir konu. Yani devlet kanun çıkarıyor ama çoğu zaman kadınlar kendi bacağına kurşun sıkıyor. Her şey bizim faydamıza olmayabiliyor. Burada bu konulari masaya yatırırken, Avusturya'da eşitlik konuşuluyor artık. Oradaki kadın girişimci kendi işini kurduktan sonra anne olacak. "Olursa yerine nasıl birisi gelebilir ve kadın çocuğuna bakabilir?" diye sigorta paketleri çalışıyor.

YORUM-Sevim Deva: Yenigün Gazetesi'nde çalışıyorum. Ganire Hanım'ın evlilikte 18 yaş sınırı önerisi olmuştu. Hülya Hanım'ın da değinmişti. "Toplantının deklarasyonu olacak mı?"

YORUM-Gökçe Bayrakçeken: BM Kalkınma Programı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği danışmanıyım. Bu toplantıdan büyük bir memnuniyet duydum. Sürdürülebilir ekonomi ile ilgili bizim de bir programımız başlayacak ve Türkiye'nin pilot ülke olması öngörülüyor. Sistem dönüşümünün gerçekleşmesi gerekiyor. Bunun olması içinde sisteme yönelik araçlar kullanılması önemli. Eşit olmayan bir sisteme ne kadar donanımlı olarak hazırlansanız da, bütün o eşitsizliklerle mücadele ediyorsunuz. Kadın neden güçlendirilmelidir? Ana temasının "Kadınlar neden güçlenmelidir" diye sorulması acaba cevaplarımızı farklılaştırır mı?

YORUM-Mehtap Yanıkdemir: Bir STK temsilcisi, ayrıca Tokat Belediyesi çalışanıyım. Yerel yönetim olarak AB'den bir proje geçirdik. Bu projemizde 30 kadına girişimcilik eğitimi vereceğiz. Daha sonrasında da kendi işyerlerini açabilmelerini sağlayacak alternatifler oluşturacağız. Son 10 yılda özellikle hükümetin, kadınların çalışma alanlarıyla ilgili çok ciddi destekleri var. Ama bu destekler Güneydoğu'da daha ağırlıklı. Orta Karadeniz Bölgesi'ndeyiz. Bu bölgede bu sıkıntıları yaşıyabiliyoruz.

Kadınlarımızın siyasi ve ticari hayata katılımlarına dönük engellerin büyük bir kısmı aslında aşılmış durumda. "Eşimi çalıştırmam" diyen aileler, bugün eşlerini çalıştırmak zorunda kalıyor. Çünkü artık tek başlarına hayatlarını idame ettiremiyorlar.

Bölgemizde kadınlara girişimcilik eğitimini vereceğiz ama oluşturabilecek sermayemiz yok. Özellikle, sermaye gücüne sahip işletmecilerden beklentimiz şu: "Büyükşehirlerde tabii ki bu çalışma alanlarınızı daha kolay ve gerçekçi bir şekilde yürütebiliyorsunuz. Yatırımların Anadolu'ya kaydırılmasının sorunların daha kolay çözüleceğini düşünüyorum. Çalışan kadın sayımız çok ama çalışacak olan sayısı az.

Ahu Özyurt: Anadolu'nun tam merkezi hakikaten. Panelimizi toparlamak adına yanıtları konuklarımızdan alalım.

Ganire Paşayeva: Sizinle aynı düşüncedeyim.

KADINLARIMIZIN SİYASİ VE TİCARİ HAYATA KATILIMLARINA DÖNÜK ENGELLERİN BÜYÜK BİR KISMI ASLINDA AŞILMIŞ DURUMDA. "EŞİMİ ÇALIŞTIRMAM" DİYEN AİLELER, BUGÜN EŞLERİNİ ÇALIŞTIRMAK ZORUNDA KALYOR. ÇÜNKÜ ARTIK TEK BAŞLARINA HAYATLARINI İDAME ETTİREMİYORLAR.

IN FACT MANY OBSTACLES TO WOMEN'S PARTICIPATION TO POLITICAL AND ECONOMIC LIFE HAVE ALREADY BEEN OVERCOME. HUSBANDS WHO USED TO SAY "I WON'T LET MY WIFE WORK" NOW HAVE TO DO BECAUSE SINGLE BREAD-WINNER IS OFTEN NOT ENOUGH TO SUSTAIN A FAMILY.

their businesses. The government has extended serious support, especially within the last 10 years, to enhancing women's employment. This support, however, focuses mainly on the south-eastern region. We are in central Black Sea region and face troubles here. In fact many obstacles to women's participation to political and economic life have already been overcome. Husbands who used to say "I won't let my wife work" now have to do because single bread-winner is often not enough to sustain a family. We are ready to given training in entrepreneurship to local women in our region, but we have shortages in starting capital. Our expectation from those with strong capital back up is this: "Of course you can do it easily in big metropolis, but it would solve many problems if investments are shifted to Anatolia. Here we have too many women ready to work, but areas for employment are too limited."

Ahu Özyurt: The centre of Anatolia indeed, now let's has responses from our guests to wrap up. Ganire Paşayeva: I agree with you. If the state opens the gate for support, the private sector may carry it on. In Azerbaijan too the political will is in this direction. As such examples and cases increase mentality change speeds up. Keep leading women even if with two or three families that present models. We need enlightened people as role models. Don't give up the idea of assigning women to top management positions. The indicator of success will be, in our future meetings, the extent to which we could accomplish the targets we are talking about today. Authorities must take into account suggestions made by CSOs. In any legislative act, it is important to solicit the opinion of these organizations. CSOs are organizations that detect social problems in the field, have first-hand experience in these problems, and develop solutions accordingly. Women and men constitute parts of a single body; can it be health if one part remains idle as other is in function? That is why women must be empowered; as a way leading to a healthier, peaceful and fair society.





Devlet, destekler konusunda yolu açarsa, özel sektör de devam edebilir. Azerbaycan'da da irade bu yönde. Bu örnekler artınca toplumun zihniyet değişimi de hızlanıyor. İki-üç aile de olsa kadınlara öncülük etmeye devam edin. Aydın ve rol model insanlara ihtiyacımız var. Yönetime kadınları getirmekten vazgeçmeyin. Bu toplantıların başarısı, bir sonraki yıl yapılacak toplantıda bugün konuştuklarımızın ne kadarının hayata geçtiğiyle anlaşılacaktır. Yetkili makamların STK'ların önerilerini dikkate alması gerekmektedir. Yasa çıkarılacaksa adım atılacaksa STK'ların da görüşlerinin dikkate alınmasını önemsiyorum. STK'lar toplumun sorunlarını sahada tespit eden, bu sorunlarla ilk elden karşılaşan ve çözüm üreten yapılardır. Kadın-erkek toplumun bir vücududur. Bu vücudun bir tarafı çalışırken, diğer tarafı aksarsa, sağlıklı bir bünye olabilir mi? Kadın işte bu yüzden güçlenmelidir ki vücut olarak da, toplum olarak da daha güçlü, daha mutlu, daha huzurlu ve daha adaletli bir dünya olsun.

Hülya Gedik: İki kız annesiyim ve üniversitemizdeki diğer kız öğrencilerimize de bakıyorum. Çok bilinçli, ayağı yere basan gençler geliyor. Kız öğrencilerimize, gençlere çok güveniyorum ve eşit haklarda, eşit fırsatları da bulabileceğini düşünüyorum. Bu toplantılar bilinci ve algıyı besliyor. Zaten kızlarımız öyle girişken ve kendinden emin ki, meydanı boş bırakacaklarını da hiç sanmıyorum. Bu temelde de gençlerimize mutlaka bakmamız lazım. Onlarda büyük ışıklar var. Bu da Türkiye'ye olan güvenimizi daha çok perçinliyor.

S. Şükrü Ünlütürk: Ben iki konuda son söz hakkımı kullanmak istiyorum. Bir tanesi çocuk gelin konusu. Bu ülkede sorunların en temelinde yatan en önemli sebeplerden bir tanesi. Bu mutlaka bir şekilde devlet eliyle önlenmelidir. Çünkü bu bahsettiğimiz zihniyet değişikliği gibi işler, eğitimle çok uzun yolda olabiliyor. Ama bir annenin çocuklarını yetiştirirken bu konu, çok daha kolay çözülebilir. Sonuç bildirgesi olacaksa çocuk gelinler konusunda olmasının önemli olduğunu düşünüyorum. Bu evlilik yaşı, eğitim zorunluluğu olabilir. Bence çok güzel bir örnek gördük. İkincisi de; TÜSIAD ve TÜRKONFED olarak ortak gerçekleştirdiğimiz BORGİP'te, Anadolu'daki KOBİ'lerin ihtiyacı olduğu konularda gerek mentorluk gerek nitelikli uzman bulmak gerekse de teknolojik destek vermek zor olabiliyor. O KOBİ'lerin başarılı olması için bir platform oluşturduk. Buradan özellikle kadın girişimcilere sesleniyorum. Gittiğiniz yerlerde, derneklerinizde, bölgedeki insanları bize yönlendirin. Kadın girişimciler için pozitif bir ayrımcılık yapın, programda birlikte çalışalım.

Zeynep Bodur Okyay: Ben de katılıyorum. Bazı konularda hakikaten kanun koyucunun da işi düzenlemesi gerekir. Sadece zihniyet değişikliği ile tabii ki mümkün değil. Eğitim her işin başı. Sadece cinsiyet eşitsizliği konusunda değil diğer toplumdaki birçok konuda eğitim önemli. Bu konuda ciddi sıkıntıları olduğunu biliyoruz. Sürekli de-

BEN İKİ KONUDA SON SÖZ HAKKIMI KULLANMAK İSTİYORUM. BİR TANESİ ÇOCUK GELİN KONUSU. BU ÜLKEDE SORUNLARIN EN TEMELİNDE YATAN EN ÖNEMLİ SEBEPLERDEN BİR TANESİ. BU MUTLAKA BİR ŞEKİLDE DEVLET ELİYLE ÖNLENEBİLİR.

I WANT TO USE MY TURN BY TOUCHING UPON TWO ISSUES. THE FIRST IS ABOUT CHILD BRIDES. THIS IS ONE OF THE MOST FUNDAMENTAL PROBLEMS OF THE COUNTRY. IT CAN BE ABSOLUTELY PREVENTED BY THE STATE IN SOME WAY.

Hülya Gedik: I have my two daughters and I keep watching our female students in the university. There is coming a new generation, highly conscious and stepping firmly on the ground. I have deep trust in our youth, our female students and I believe besides equal rights they'll have equal opportunities as well. Meetings of this kind feed awareness and perception. In fact, young girls are so enterprising and assured that I don't think they will give it up to anyone else. So we must keep an eye on our young generation, we'll lights and this further consolidates our trust in the future of this country.

S. Şükrü Ünlütürk: I want to use my turn by touching upon two issues. The first is about child brides. This is one of the most fundamental problems of the country. It can be absolutely prevented by the state in some way. We are talking about mentality change; but only with education it takes too long to happen. It can be solved in an easier way while a mother brings up her children. If there is going to be an outcome declaration I think it should include this issue too. This can be minimum age at marriage or ages for compulsory education. The second issue: As we saw in the BORGİP (Interregional Joint Venture Project) that we implemented as TÜSIAD and TÜRKONFED that it could be difficult to extend mentoring services and technological support and to provide qualified experts to SMSs in Anatolia. We set up a platform for these SMSs to be successful. Here I am calling on our women entrepreneurs: in your organizations and places you visit, refer people to us. Let's have positive discrimination for women entrepreneurs and work together in the project.

Zeynep Bodur Okyay: I agree. There are some areas that the legislator must introduce its arrangements. It is of course not so wise to wait for mentality change. Education is the starting point of everything. It is important not only in regard to ensuring gender equality but in many other issues. I know there are serious troubles here; there are too frequent changes in curricula. If Turkey is to undersign a new success story it is a must to place industry at the centre and integrate women effectively. We won't be at the place we desire if we fail in this. In global economy, as industrial society is transforming into information society Turkey should not miss this train. In this process of change Turkey must give priority to women and integrate them with working life. In order to make a difference and step ahead in global competition we have to use the power of women more effectively. Our problem is in fact not related to equality but the competitive power of this country. So if the world is to be a better place, this will happen only with the enhanced contribution of women. I think Turkey should formulate her policies with this in mind and on the basis of consensus as it is in Azerbaijan.

ğışken eğitim müfredatları oluşturuluyor. Türkiye yeni bir başarı hikayesi yazacaksa, sanayiye merkeze koymak ve kadınları etkili şekilde entegre eden bir ülke olmak şart. Bunu başaramazsa zaten çok da arzu ettiğimiz yerde olacağımızı düşünüyorum. Küresel ekonomide, sanayi toplumdandan bilgi toplumuna dönüştüğümüz bugünlerde Türkiye'nin bu treni kaçırmaması gerekiyor. Bu değişimde ülkemizin kadına öncelik vererek çalışma hayatına entegre etmesi etmeli. Kadınların gücünü, fark yaratmak ve rekabette öne çıkmak için daha etkin kullanmamız lazım. Sorunumuz kadın-erkek eşitliği ya da eşitsizliği değil; bu ülkenin rekabeti ile ilgili bir şey. Dolayısıyla dünya eğer daha iyi bir yer olacaksa, kesinlikle kadınların katkısının da çok daha fazla olacağını düşünüyorum. Türkiye'nin bu bilinçle, bu politikaları düzenlemesi ve Azerbaycan'daki gibi konsensüsle yapması gerektiğini düşünüyorum.

Ahu Özyurt: Konuklarımıza ve dinleyicilerimize teşekkür ediyorum. TÜRKONFED Başkanı Tarkan Bey ve TÜRKONFED İDK Komisyonu Başkanı Yasemin Hanım'a da ayrıca teşekkürlerimizi sunuyoruz. Çocukken pilot ya da astronot olma hayalleriyle büyüdük. Şimdiki kuşak, elinin altında daha geniş imkânları olmasına rağmen törpülenen hayalleri ile başka şeyler kuruyor. Mars'a gönderilecek uzay aracının içerisinde iki- üç kadın astronotun olması kuvvetli bir mesajdır.

Böyle mesajlar vermeye ihtiyacımız var. Çocuklarımızın zihnini canlı tutacak hikâyelere, figürlere, olaylara ihtiyacımız var. Bu Türk yıldızlarının başındaki komutan kadını da olabilir, bir bilim kadını da olabilir, mühendis kadını da olabilir. Zeynep Hanım ve Hülya Hanım gibi iş liderlerimiz de olabilir. Hepiniz kendi başınıza bir başarı hikâyesiniz. Hep sizin yanınızda olacağız. Tokat'a da geleceğiz. Son sözü Yasemin Hanım'a bırakalım.

Yasemin Açık: Değerli katılımcılar. Bugün, gün boyu konuşulan tüm konulara ilişkin sorunlar ve çözüm önerilerinin hepsi irdelenecektir. Bunları içeren bir sonuç raporu hazırlanacaktır. Bu sonuç raporunu hem sizler ile hem basın ile hem de yöneticiler ve kanun koyucular ile de paylaşacağız. Bir iki noktaya değinerek sözlerimi tamamlamak istiyorum. Eğer toplumsal eşitliği istiyorsak kadınların, yaşamın tüm alanlarında etkin ve yetkin bir şekilde yer almalarına destek olmalıyız. Mutlaka kadınlara, gerek devlet kurumlarında gerekse de özel sektörde eşit yer vermek zorundayız. Çünkü çocuk, yaşlı ve engelli bakımının kadınların tekelinde, kadınların yapması gereken iş olarak algılanmasını yanlış buluyorum. Kurumsal destekle, erkeklerin de bunu paylaşması gerektiğini düşünüyorum. Yani işyerlerinde kadınların hamile kalması nedeniyle dışlanmasının çok yanlış olduğunu da belirtmek istiyorum. Tekrar çok teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.



SORUNUMUZ KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ YA DA EŞİTSİZLİĞİ DEĞİL; BU ÜLKENİN REKABETİ İLE İLGİLİ BİR ŞEY. DOLAYISIYLA DÜNYA EĞER DAHA İYİ BİR YER OLACAKSA, KESİNLİKLE KADINLARIN KATKISININ DA ÇOK DAHA FAZLA OLACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

OUR PROBLEM IS IN FACT NOT RELATED TO EQUALITY BUT THE COMPETITIVE POWER OF THIS COUNTRY. SO IF THE WORLD IS TO BE A BETTER PLACE, THIS WILL HAPPEN ONLY WITH THE ENHANCED CONTRIBUTION OF WOMEN.

Ahu Özyurt: Thanks to our guests and audience. We also give our thanks to TÜRKONFED President Tarkan Bey and TÜRKONFED İDK Commission Chair Yasemin H. In our childhood we used to grow up with dreams of being a jet pilot or astronaut. The present generation on the other hand, despite having much more means and opportunities, think about other things with their curbed dreams.

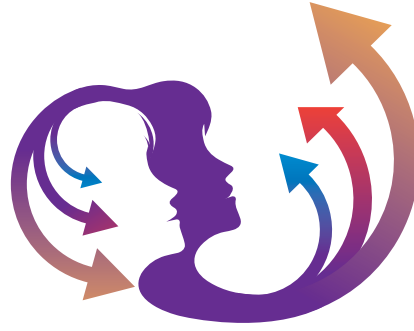
It is a strong message that there will be three women in the spacecraft to head for Mars. We need to give such messages. We need stories, figures and event that would keep our children's mind alive and fresh. It could be a woman commander, scientist or engineer from Turkey. Or it could be our business leaders like Zeynep H or Hülya H. You already stand for success stories with your performance. We shall always be on your side and visit Tokat too. Now let's leave the last word to Yasemin Hanım.

Yasemin Açık: Dear participants, all issues, problems and suggestions discussed today will be further elaborated and there will be an outcome report comprising all. We'll share this report with you, with authorities and legislators. I want to close by touching upon few points. If we really want equality in society, then we must support the participation of women to all spheres of life effectively and competently. It is absolutely necessary that women are accorded equal footing in both government and private sector. I think it is wrong to see care services for children, elderly and the disabled as the exclusive domain of women. With institutional support in place, men should also share these responsibilities. I want to stress that the exclusion of women from working life for such cases as pregnancy is absolutely wrong. Thank you again with my best wishes.



türkonfed

TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE AND BUSINESS CONFEDERATION



BİLDİRİ MANIFESTO



“KADIN GÜÇLENİRSE, TOPLUM GÜÇLENİR” “EMPOWER WOMEN, EMPOWER SOCIETY.”

Kadınların iş hayatına katılımı günümüz dünyasında sürdürülebilir kalkınmanın da en önemli unsurlarından biridir. Bir kız çocuğuna verilecek eğitimin bir sonraki kuşakta kadınların toplumsal hayata daha aktif katılımında önemli bir etki yarattığı bilinmektedir. Türkiye’de halen %32 olan kadınların işgücüne katılımında özlenen ve istenen seviyeleri henüz yakalamış değiliz. Her 10 girişimciden sadece birinin kadın olduğu ülkemizde kadınlar; kadın girişimciliğinin desteklenmesi, çocuk gelinler sorunu, cinsiyet eşitsizliği gibi pek çok sorunla karşı karşıyadır. Kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılımının önünde bulunan engellerin kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların iş gücüne katılımının artırılması, Türkiye’nin küresel rekabette önünü açacaktır.

“Kadın Güçlenirse, Toplum Güçlenir” ana temasıyla gerçekleştirilen TÜRKONFED “Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü” Zirvesi, kadının toplumda ve ekonomide yer alması için acilen alınması gereken önlemleri gözler önüne sermiştir. Türkiye’nin en büyük örgütlü kadın gücünü oluşturan TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu bünyesinde yer alan 31 kadın derneği ile aktif çalışmalar yürütmektedir. Zirve katılımcıları ve TÜRKONFED çatısı altında güçlerini birleştiren kadın derneklerinin katkısı ile, ülkemizde kadınların yaşadıkları sorunların çözümü için aşağıdaki politika önerilerinin acilen hayata geçirilmesi gerekmektedir.

EKONOMİK POLİTİKA ÖNERİLERİ: CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÖNCELİKLİ HEDEF OLMALIDIR:

Kadınların sosyal, siyasi ve ekonomik hayata katılımı olmadan

Women’s participation in business life is one of the most important elements of sustainable development in today’s world. It is known that the education that will be given to a girl has an important influence in a more active participation of the social life in the next generation of women. The desired level of participation in the labor force of women has not reached up yet, which is currently 32% in Turkey. Only one of every ten entrepreneurs is a woman in our country; the lack of support for women’s entrepreneurship, the problem of child brides, and gender inequality. Removing barriers to women’s economic and social well-being, ensuring gender equality and increasing women’s participation in the workforce will promote Turkey’s global competitiveness.

TURKONFED held under the theme of “Empower Women, Empower Society”, “The Role of Women in Sustainable Economy” Summit which highlights the necessary measures that should be taken urgently. TURKONFED, which represents Turkey’s largest organized women’s power, is actively working with 31 women’s associations within the Women in Business (İDK) Commission. Summit participants and the women’s associations united under TURKONFED framework have contributed the following policy proposals for solution of the problems women face in our country which need to be adopted on urgently.

ECONOMIC POLICY RECOMMENDATIONS: GENDER EQUALITY MUST BE THE PRIORITY TARGET:

It is not possible to achieve development goals globally, especially “sustainable development goals”, without the participation of



dünyada kalkınma hedeflerini, özellikle “sürdürülebilir kalkınma hedeflerini” gerçekleştirmek mümkün değildir. Bu nedenle cinsiyet eşitliğini tüm ülkelerde plan, program ve hedeflerin temeline oturtmak öncelik haline gelmelidir.

BAKIM EKONOMİSİ HAYATA GEÇİRİLMELİDİR:

Ülkemizde ve dünyada kadınların ekonomiye katkılarının bilinmesine karşın, kayıt dışı çalışan kadın sayısından dolayı, yapılan katkı verilere doğru yansımamaktadır. Kadınların kayıtlı çalışmaları için kamu altyapısının geliştirilmesi, en başta da “Bakım Ekonomisinin hayata geçirilmesi gereklidir. Çocuk ve yaşlı bakımının, kamu ve özel sektörün işbirliğinde gerçekleştirilmesini ifade eden “Bakım Ekonomisi” bu açıdan önemlidir.

KADIN ÇALIŞAN KOTASI KONMALIDIR:

Kadınların sosyal, siyasi ve ekonomik hayata katılımlarını artırmak için, yerelde ve kamuda bir takım kotaların konması gerekmektedir. Dünyada kimi ülkelerin hayata geçirdiği kadın çalışan kotasının ülkemizde de bir an önce yasal bir altyapıya kavuşturulması önemli bir farkındalık yaratacaktır. Üst düzey mesleklerde her iki cinsde de eşit fırsat ve yer verilmesi cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadının güçlendirilmesi yolunda önemli etkiler yaratacaktır. Belediyelerde üst düzey yönetim veya orta düzey yöneticiler arasındaki kadın çalışan oranlarının yüzde 40'a çıkarılması gibi somut hedefler belirlenmelidir.

KADIN GİRİŞİMCİLERİN DESTEKLENMESİ TEŞVİK EDİLMELİDİR:

Kadın girişimcilerin önündeki en büyük sorunlardan biri sermayeye erişimdir. Kamu kurumları ve finans kuruluşları tarafından verilen desteklerde, mal varlığının teminat olarak verilmesi gibi zorunluluklar konusunda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması, vergi ve faiz indiriminden daha fazla yararlanma imkânı sunulması, kadınların girişimcilğe daha rahat başlaması için kolaylık sağlayacaktır.

KADINLARIN KAYITLI ÇALIŞMALARI İÇİN KAMU ALTYAPISININ GELİŞTİRİLMESİ, EN BAŞTA DA “BAKIM EKONOMİSİNİN HAYATA GEÇİRİLMESİ GEREKLİDİR.

THE DEVELOPMENT OF THE PUBLIC INFRASTRUCTURE FOR WOMEN'S REGISTERED WORK, AND PRIMARILY CARE/NURSING POLICIES MUST BE ADOPTED IN ORDER TO MAKE WOMEN LABOR FORCE REGISTERED.

women in social, political and economic life. For this reason, placing gender equality at the heart of plans, programs and goals in all countries should become a priority.

CARE/NURSING POLICIES SHOULD BE ADOPTED:

Despite the fact that the economic contributions of women in our country and in the world are known, the value of their contribution is not clearly reflected due to the number of unregistered women in work life. The development of the public infrastructure for women's registered work, and primarily Care/Nursing Policies must be adopted in order to make women labor force registered. “Care/Nursing Policies” expresses the nursing of child and elderly care in cooperation between public and private sector, which is important in this respect.

WOMEN WORKER QUOTA MUST BE ESTABLISHED:

To increase the participation of women in social, political and economic life, it is necessary to put a number of quotas locally and publicly. If women worker quotas will be brought to a legal background in our country, this will also create an important awareness. Equal opportunities and space in high-level professions and the removal of gender discrimination will have a significant impact on the way women are strengthened. Concrete targets should be identified, such as increasing the rate of female employees between municipalities and or senior management to 40 per cent.

SUPPORTING WOMEN ENTREPRENEURS MUST BE PROMOTED:

One of the biggest problems in front of female entrepreneurs is access to finance. Positive discrimination of women on obligations such as the provision of assets as collateral in the support provided by corporations and financial institutions, provision of more benefits from tax and interest rate reductions will make it easier for women to start entrepreneurship more easily.





EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET UYGULAMASI HAYATA GEÇİRİLMELİDİR:

Kadınların toplumun tüm alanlarında ve karar alma mekanizmalarında etkin bir şekilde yer alabilmeleri için kadın emeğine vasıf kazandırılmalıdır. Çoğu zaman kadınlar kendileriyle aynı işi yapan erkeklerle göre daha az ücret almaktadır. İstihdamda adalet kadar ücrette de adalet dengesi gözetilmelidir. İstihdam edilen kadınlar için “eşit işe eşit ücret” uygulaması getirilmelidir.

DOĞUM İZİNİNE PROFESYONEL DESTEK SAĞLANMALIDIR:

Kadınların doğum için alacakları izin süresi boyunca yerlerine atanacak kişinin doğru eğitim seviyesinde olması veya öğrenme süresi, işletmeler için sorun yaratmaktadır. Bu nedenle Avrupa’da uygulanmakta olan, doğum iznine ayrılan kadının yerine, doğum izni süresince bir “profesyonel” atanması uygulamasının Türkiye’de de hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bununla ilgili gerekli alt yapının kurulması, hem kadınların aktif iş hayatını olumlu etkileyecek hem de işletmelerde doğabilecek olası verimlilik kayıplarının önüne geçecektir.

EĞİTİM POLİTİKA ÖNERİLERİ: KADINLARIN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM ALMALARI SAĞLANMALIDIR:

Kadınların daha fazla mesleki ve teknik eğitim alabilmeleri için önleri açılmalıdır. Bu kapsamda, kadınlara uygulamalı girişimcilik derslerinin de verilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı, ÖSYM, özel sektör işbirliği geliştirilmeli, stratejik hedefler doğrultusunda planlar oluşturulmalıdır.

KADINLARIN EĞİTİM HAYATINDA DEVAMLILIĞI İÇİN YASAL MEVZUATLAR DEVREYE ALINMALIDIR:

Dünya dijital ekonomik bir dönüşüm yaşarken, kadınların bilişim ve mühendislik ağırlıklı sektörlerde istihdamı için yönlendirme ve özendirme yapılma-

KADINLARIN TOPLUMUN TÜM ALANLARINDA VE KARAR ALMA MEKANİZMALARINDA ETKİN BİR ŞEKİLDE YER ALABİLMELERİ İÇİN KADIN EMEGİNE VASIF KAZANDIRILMALIDIR.

WOMEN'S SKILLS SHOULD BE QUALIFIED SO THAT WOMEN CAN TAKE AN ACTIVE PART IN ALL AREAS OF SOCIETY AND DECISION-MAKING MECHANISMS.

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK MUST BE ESTABLISHED:

Women's skills should be qualified so that women can take an active part in all areas of society and decision-making mechanisms. Often women are paid less than men who do the same job as them. Equality in wages should be implemented in employment as well. "Equal pay for equal work" should be established for employed women.

PROFESSIONAL SUPPORT SHOULD BE IMPLEMENTED FOR PARENTAL LEAVE:

The fact that persons who will be assigned during a woman's maternity leave, have the same education level as them is a problem for firms and enterprises. For this reason, to assign "professional" during the period of maternity leave which is applied in Europe must also be implemented in Turkey. Establishing the necessary infrastructure for this will both positively influence the active business life of women and prevent possible productivity losses that may arise in the enterprises.

EDUCATION POLICY RECOMMENDATIONS: VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION FOR WOMEN MUST BE ENSURED:

Preventive measures should be taken so that women can receive more vocational and technical training. Within this scope, cooperation between Ministry of Education, ÖSYM and private sector should be developed and plans should be established in line with strategic targets to give courses of applied entrepreneurship to women.

LEGAL REGULATIONS MUST BE ENGAGED TO PROVIDE PERMANENCY OF WOMEN IN EDUCATION:

While a digital economic transformation is globally on progress, the orientation and encouragement of women in employment in informatics and engineering sectors should be provided. Despite



İdir. Ülkemizde zorunlu eğitime rağmen kadınların ortalama eğitim hayatı halen istenilen düzeyde değildir. Özellikle ortaöğretimden sonra kadınların eğitim hayatına devam etmesi için yasal düzenlemeler ve uygulamalar hayata geçirilmelidir.

SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ: TOPLUMUN ZİHNİYET DEĞİŞİMİ VE DÖNÜŞÜMÜ İÇİN ADIMLAR ATILMALIDIR:

Kadınların sadece iş gücüne katılımı değil, toplumsal hayata katılımları açısından bir zihniyet değişimine ve dönüşümüne ihtiyaç vardır. Kadın yapamaz görüşünün değiştirilmesi, kadınların farklı iş kollarına yönlendirilmesi ve cazip hale getirilmesi için kamu ve özel sektör işbirliği önemsenmelidir. Bu zihniyet dönüşümünü gerçekleştirecek eğitimler verilmeli ve toplumun tüm katmanlarına doğru bir iletişim çalışmasıyla anlatılmalıdır.

ÇOCUK GELİN SORUNU YASALARLA ÇÖZÜLMELİDİR:

Türkiye’de halen çocuk gelinler toplumumuzun kanayan bir yarasıdır. Çocuk yaşta evlilikler, eğitim başta olmak üzere kadınların sosyal ve toplumsal hayata katılımında çok önemli sorunlar doğurmaktadır. Kız çocuklarının 18 yaşından önce evlenmeleri yasal bir düzenleme ile güvence altına alınmalıdır. Benzer bir uygulama Azerbaycan’da kanunlarla güvence altına alınmıştır. Türkiye’de bu kapsamda kanun ve kuralların uygulamaya geçirilmesinde kamunun ve iş dünyasının aktif rol alması gerekmektedir.

ROL MODEL BAŞARILI KADINLARIN SAYISI ARTMALIDIR:

Kamu ve özel sektörde başarılı kadınların rol model olarak sayısının artırılması, girişimci kadınlar arasında kurulacak networklerin yaygınlaştırılması, mentorlük eğitimleri ve uygulamaları ile yeni girişimci kadınların ortaya daha cesur bir şekilde çıkacağı bir iş ortamının yaratılması açısından gereklidir.

KIZ ÇOCUKLARININ 18 YAŞINDAN ÖNCE EVLENMELERİ YASAL BİR DÜZENLEME İLE GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.

GIRLS SHOULD NOT BE MARRIED BEFORE THE AGE OF 18 AND THIS MUST BE SECURED BY A LEGAL ARRANGEMENT.

obligatory education in our country, the education level of women is still not at the desired level. Legislative regulations must be implemented in order for women to continue their education, especially after secondary education.

SOCIAL POLICY RECOMMENDATIONS: MENTALITY TRANSFORMATION AND TRANSITION MUST BE ESTABLISHED:

There is a need for a transition and transformation of mentality in terms of women's participation not only in labor force but also in social life. Public and private sector cooperation should be emphasized in order to change "women can't do" judgment, to direct women to different business lines and to make them provocative in work life. This mentality transformation should be established by giving trainings and be communicated to all layers of the society by a right communication study.

CHILD BRIDES PROBLEM MUST BE ELIMINATED BY LAW:

Child brides in Turkey is still a huge problem in our society. Marriage in childhood, causes very important problems in participation of social and economic life of women. Girls should not be married before the age of 18 and this must be secured by a legal arrangement. A similar practice is guaranteed by law in Azerbaijan. In Turkey, in this context, the law and the rules must be put into practice before the active role of the business and the public sector.

ROLE MODEL NUMBER OF SUCCESSFUL WOMEN SHOULD BE INCREASED:

Increasing the number of successful women in the public and private sectors as role models, the diffusion of networks among entrepreneurial women, mentoring trainings and applications are needed to create a business environment where new entrepreneurial women will emerge in a bold-er manner.



BASIN / PRESS

TURKONFED'den Uluslararası Kadın Zirvesi

SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ ZİRVESİ 14 KASIM'DA YAPILACAK

Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TURKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapmış ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstanbul Raporu'nu yayımlayan TURKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleyeceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu aracılığıyla 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TURKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Otel'i'de iş dünyasının önde gelen kadın yöneticilerini bir araya getirecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TURKONFED Yönetim Kurulu Başkanı **Tiğsin Kadoğlu**, TURKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fahma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Kadın ekonomide ve toplumdaki hak ettiği yeri almaması, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesi sağlanarak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Özel Sektörün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçaları Olmak" ve "Kadın Neçer"



başlıklı üç ana oturum yapılacaktır. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadını Geliştirme Premsiyeli (UN WEPs) girişimcisi İş Dünyası Sözleşen olarak atanan **Nur Ger** başta olmak üzere **Demir Özdenir**, **Lalla Oumma Sani El Hassani**, **Gamze Çizreli**, **Liel Even-Zohar**, **Hülya Gedik Sadıklar**, **Leyla Alaton**, **Nilüfer Çağatay**, **Sanem Akdur**, **Zeynep Bodur Okyay** **Güray Paşayeva** ve **Sitiu Afra** gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri

Istanbul'da "Uluslararası Kadın Zirvesi" yapıla

Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu, 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve

Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu aracılığıyla 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TURKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Otel'i'nde iş dünyasının önde gelen kadın yöneticilerini bir araya getirecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TURKONFED Yönetim Kurulu Başkanı **Tiğsin Kadoğlu**, TURKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fahma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.



"ÜÇ ANA OTURUM"
Kadınların ekonomide ve toplumda hak ettiği yeri almaması, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesi sağlanarak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Özel Sektörün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçaları Olmak" ve "Kadın Neçer" başlıklı üç ana oturum yapılacaktır. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadını Geliştirme Premsiyeli (UN WEPs) girişimcisi İş Dünyası Sözleşen olarak atanan **Nur Ger** başta olmak üzere **Demir Özdenir**, **Lalla Oumma Sani El Hassani**, **Gamze Çizreli**, **Liel Even-Zohar**, **Hülya Gedik Sadıklar**, **Leyla Alaton**, **Nilüfer Çağatay**, **Sanem Akdur**, **Zeynep Bodur Okyay** **Güray Paşayeva** ve **Sitiu Afra** gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri

Kadın Zirvesi 14 Kasım'da



TURKONFED İş Dünyası Kadın Komisyonu Başkanı **Dr. Yasemin Açık**, Uluslararası Kadın Zirvesi'nin "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" temasıyla 14 Kasım'da İstanbul'da yapılacağını açıkladı. Prof. Dr. Açık, İstanbul'da Conrad Otel'i'de düzenlenecek olan zirveye dünyanın farklı ülkelerindeki sivil toplum, sivil toplum ve iş dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisinin katılacağını belirterek, ziraatın TURKONFED Yönetim Kurulu Başkanı **Tiğsin Kadoğlu**, TURKONFED İş Dünyası

TURKONFED'den Uluslararası KADIN ZİRVESİ

SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ ZİRVESİ 14 KASIM'DA YAPILACAK

türkonfed
Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TURKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapmış ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstanbul Raporu'nu yayımlayan TURKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleyeceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.



117 yazılı, 5 TV, 167 online

Toplam: 289 Haber

9.887.240

Kişiyeye Erişim

114.154 Dolar

Değerinde Kişiyeye Erişim Reklam Eşdeğeri

DÜNYA

**TÜRKONFED'den
"Sürdürülebilir
Ekonomide Kadının
Rolü" zirvesi**

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

EGE HABER - İZMİR



TÜRKONFED, Uluslararası Kadın Zirvesi düzenleyecek

Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. Zirvede iş dünyasının önde gelen kadın yöneticileri biraraya gelecek. 2'de

EGE TELGRAF

İŞ DÜNYASINDA KADIN YÖNETİCİLERİN BİR ARAYA GELECEK

TÜRKONFED'den 'KADIN ZİRVESİ'

Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Yazının Akademi ve İş Dünyası Üst Düzeyleri Belediyeler Başkanları Fatma Şahin ile Ege Anadolular ile bir araya gelecek. Kadınlar Akademisinde ve Toplumda Kadınların Rolü konulu zirvede, iş dünyasının önde gelen kadın yöneticileri biraraya gelecek. Zirvede, sivil toplum örgütleri de bir araya gelecek. Zirvede, sivil toplum örgütleri de bir araya gelecek.

Yazının Akademi ve İş Dünyası Üst Düzeyleri Belediyeler Başkanları Fatma Şahin ile Ege Anadolular ile bir araya gelecek. Kadınlar Akademisinde ve Toplumda Kadınların Rolü konulu zirvede, iş dünyasının önde gelen kadın yöneticileri biraraya gelecek. Zirvede, sivil toplum örgütleri de bir araya gelecek.

DÜNYA

Yayın Tarihi	: Dünya	Yayın Tarihi	: 14.11.2019
Referans No	: 61907746	Sayfa	: 5
Dağıtım Alanı	: Ulusal	Tiraj	: 58154
Yayın Periyot	: Haftada Alb	Reklam E.(\$)	: 1532,22
Yayın Tipi	: Gazete		

Yayın Tarihi	: Dünya	Yayın Tarihi	: 14.11.2019
Referans No	: 61907746	Sayfa	: 5
Dağıtım Alanı	: Ulusal	Tiraj	: 58154
Yayın Periyot	: Haftada Alb	Reklam E.(\$)	: 1532,22
Yayın Tipi	: Gazete		

TÜRKONFED'İN YENİ YILDA ODAĞI 'KADIN İSTİHDAMI VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ' OLACAK

'Krizi kadınlarla aşacağız'

ÖZLEM KIRMIZI BEYHAN

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), Kadın Komisyonu'nun kuruluşunun 10'uncu yılı olan 2017 yılının yıl başında, Türkiye'nin dört bir köşesinde 40 bin kişiye ve 24 bin iş insanına yönelik olarak bir araya getiren konfederasyonun yeni yıl da odağı "kadın istihdamı ve kadın girişimciliği" olacak.

TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadoğlu, ekonomide sıkıntılardan ötürü kadın istihdamı açısından riskler ortaya çıkarken aldıkları kararı, "Türkiye ile ekonomik sıkıntı yaşadığı bir gerçek. Buna rağmen yatırım devanı etmemek, ektiden elimizi taahhüt altına koyarak çözümler bulmamız gerekiyor. Kârı değil çözümleri odaklı olarak istihdamı artırmanın bu süreçte önemli rolü olduğunu düşünüyoruz" ifadelerini kullanan Kadoğlu, bagın Anadolular'da kadınların ekonomiyi katılmaları ve ödemeleri sorununu finansal kaynaklara erişim olduğunu vurguladı.

Dünya birincisi olacak
TÜRKONFED'in 39 kişilik yönetim kurulu içindeki 9 kadından biri olan Nur Ger de 2017'nin kadın yılı olmasının önemini altını çizdi. Birleşmiş Milletler Kadın Gelişimi Prensipierinin (UN WEP) girişimine İş Dünyası Sözcüsü olarak geçen Ger, görevi sırasında 44 firmasının baskınları arasında, bugün imzalamış şirket sayısının 126 olduğunu söyledi. Ger, TÜRKONFED bünyesinde WEP'i taşıyor. Başkan Kadoğlu, şirket ile ilgili

rinde kadına eşitliği 7 madde ile güvence altına alan taahhüde imza attığı şirketler arasında, "Bu alanda Türkiye dünya birincisi olacak" diyen Nur Ger, kadın istihdamı ile ilgili sorunların iş dünyası kendi inisiyatifleri ile zaman zaman çözümleneceğini vurguladı. Ger, taahhütlerini takibiyle ilgili Türkiye olarak yıllık rapor mekanizması geliştireceklerini de ekledi.

Elağ'da fabrika kuracak kadın
Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Yasemin Açık da TÜRKONFED olarak tüm Türkiye genelinde kadıngirişimcilerin her bir sorununda destek olacak mentorlerinin olduğunu, her yörede havuzlarında 60 uzman farklı ilerde çalışmalar yaptığını belirtti. Açık'ın komitesi de geçen bir kadın girişimci. Elağ'da bir çimento fabrikası kuracak kadın komisyonu Başkanı Prof. Yasemin Açık, "Doğru önel sektör tarafından yapılan en büyük yatırım. 250 milyon dolar yatırım yatırım. Çimento bir fabrika. 475 kişilik istihdam yaratıyor. Eğin bile bütüne yap derken ben kendi topkalamla istihdam yaratmak istediğim" ifadelerini kullandı. Yasemin Açık, 2017'yi kadın yılı olarak belirlemeleri paralelinde kadın komisyonu bir araştırma için de çalışmaya başladıklarını söyledi.

GAZİANTEP OLUŞUM

TÜRKONFED'den Uluslararası kadın zirvesi

Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenleyecek. Zirvede 40'ten fazla kadın yöneticinin katılımıyla, 19 ve 24 bin kişi arasında bir toplantı gerçekleştirilecek.

Yazının Akademi ve İş Dünyası Üst Düzeyleri Belediyeler Başkanları Fatma Şahin ile Ege Anadolular ile bir araya gelecek. Kadınlar Akademisinde ve Toplumda Kadınların Rolü konulu zirvede, iş dünyasının önde gelen kadın yöneticileri biraraya gelecek. Zirvede, sivil toplum örgütleri de bir araya gelecek.

Yazının Akademi ve İş Dünyası Üst Düzeyleri Belediyeler Başkanları Fatma Şahin ile Ege Anadolular ile bir araya gelecek. Kadınlar Akademisinde ve Toplumda Kadınların Rolü konulu zirvede, iş dünyasının önde gelen kadın yöneticileri biraraya gelecek. Zirvede, sivil toplum örgütleri de bir araya gelecek.



CUMHURİYET



Fatma Şahin Kadooğlu Nur Ger

TÜRKONFED 2017'yi kadın yılı ilan etti

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) 2017'yi kadın yılı ilan etti. TÜRKONFED'in Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanması değil üyesi olan 31 kadın derneği ile aynı zamanda en büyük örgütlü kadın gücü olduğunu belirten TÜRKONFED Başkanı Tarkan Kadooğlu, "kadın güçlenirse, toplum güçlenir" felsefesiyle hareket ettiklerini ve yıl boyunca kadın konusunu en önemli gündem maddesi yapmak için etkinlikler yürüttüklerini söyledi.

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu ev sahipliğinde düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi yapıldı. Zirvede konuşan İDK Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık da "Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca yüzde 8'inin ve her 100 girişimciden sadece 9'unun kadın olması, ülke ekonomisinin küresel rekabet gücünü de baskı altında tutmakta" dedi. Zirveye Zeynep Bodur Okyay, Nur Ger, Leyla Alaton ve Sanem Oktar da katıldı.

● Ekonomi Servisi

GAZİANTEP SABAH

"Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" tartışılacak

Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapan ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan TÜRKONFED'in Conrad Oteli'nde düzenleyeceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

Bünyesindeki İş Dünyasında Kadın Komisyonu aracılığıyla 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Oteli'nde İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlama töreni düzenleyecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Yasemin Açık ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin'in açılış konuşmaları ile başlayacak. Kadının ekonomide ve toplumdaki hak ettiği yerini alması, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi

düzeyde gelmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Implüsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Nedir? Güçlendirilmeli" başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz sene İstanbul'da Birleşmiş Milletler Kadınlar Günü'nün Temsilcileri (UN WFP) girişimine İş Dünyası Sözleşmesi olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdemir, Lilla Özgün, Şiir El Hassani, Gamze Cizreli, Lül Eren Zohar, Hülya Gedik, Sadıkar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakırtay, Sanem Oktar, Zeynep Bodur Okyay, Gamze Paşayeva ve Sina Abla gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.



KARAR

Ekonomide kadının rolü zirvesi

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran konfederasyonun düzenleyeceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasından çok sayıda kadın yönetici katılacak. Zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Yasemin Açık ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin açılış konuşması yapacak.



Yasemin Açık

BİZİM ANADOLU GAZETESİ

Uluslararası Kadın Zirvesi İstanbul'da gerçekleşiyor

30 kadın derneği ve sivil toplum örgütünü çatısı altında toplayan TÜRKONFED, 14 Kasım'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve düzenliyor

FUNDA YAĞMURLUĞU - İSTANBUL

2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapan ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Oteli'nde İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlama töreni düzenleyecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Yasemin Açık ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Bünyesindeki İş Dünyasında Kadın Komisyonu aracılığıyla 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Oteli'nde İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlama töreni düzenleyecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Yasemin Açık ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Kadının ekonomide ve toplumdaki hak ettiği yerini alması, iş yaşamında cinsiyet



güçlenmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Implüsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Nedir? Güçlendirilmeli" başlıklı üç ana oturum yapılacak.

Zirveye, geçtiğimiz sene İstanbul'da Birleşmiş Milletler Kadınlar Günü'nün Temsilcileri (UN WFP) girişimine İş Dünyası Sözleşmesi olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdemir, Lilla Özgün, Şiir El Hassani, Gamze Cizreli, Lül Eren Zohar, Hülya Gedik, Sadıkar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakırtay, Sanem Oktar, Zeynep Bodur Okyay, Gamze Paşayeva ve Sina Abla gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

Zirveye, geçtiğimiz sene İstanbul'da Birleşmiş Milletler Kadınlar Günü'nün Temsilcileri (UN WFP) girişimine İş Dünyası Sözleşmesi olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdemir, Lilla Özgün, Şiir El Hassani, Gamze Cizreli, Lül Eren Zohar, Hülya Gedik, Sadıkar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakırtay, Sanem Oktar, Zeynep Bodur Okyay, Gamze Paşayeva ve Sina Abla gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

GAZİANTEP OLAY

OLAY Yayın Adı : Gaziantep Olay Gazetesi
Referans No : 61866167
Dağıtım alanı : Yerel
Yayın Periyot : Haftada Altı
Yayın Tipi : Gazete

Yayın Tarihi : 15.11.2016
Sayfa : 1
Tiraj : 5000
Reklam E.(\$) : 80,56



ULUSLARARASI PANEL ALKIŞI ŞAHİN VE KADOOĞLU'NA

TÜRKONFED tarafından bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Gücü Rolü Zirvesi, Türkiye ve dünyadan iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisini bir araya getirdi.



• Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu İş Dünyasında Kadın Komisyonu ev sahipliğinde bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi, kadın liderleri İstanbul'da buluşturdu.

"Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekonominin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Güçlendirilmeli?" konularını uzmanların düzenlediği zirvede konuşuldu.

konuşmalarını TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarcan Kadooğlu, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkan Kadın Fatma Şahin yaptı.

TARCAN KADOOĞLU

• Kadının her alanda güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konularını ve çözümlerinin mercek altına alındığı zirvede konuşan TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarcan Kadooğlu, TÜRKONFED'in Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılmaması değil üyesi olan 31 kadın derneği ile aynı zamanda en büyük örgütlü kadın gücü olduğuna dikkat çekti.

• Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu İş Dünyasında Kadın Komisyonu ev sahipliğinde bu yıl ilk kez düzenlenen ve kadın liderlerin buluştuğu "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi" ne katıldı. Şahin, İstanbul'da düzenlenen zirvede, "Kafa gücünün öne çıktığı yeni dönemde yerimizi almamız için toplumun yarısını oluşturan kadınların potansiyellerinden yararlanmamız çok büyük önem taşıyor." dedi.

FATMA ŞAHİN

sözcü

Sozcü Yayın Adı : Sözcü
Referans No : 61865139
Dağıtım alanı : Ulusal
Yayın Periyot : Günlük
Yayın Tipi : Gazete

Yayın Tarihi : 15.11.2016
Sayfa : 9
Tiraj : 287905
Reklam E.(\$) : 2372,22



Aynı işi yapan kadın 1 erkek 2.56 dolar alıyor

TÜRK Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) tarafından bu yıl ilk kez Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi düzenlendi

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, kadınların iş gücüne katılım oranının dünyada yüzde 50, AB ortalamasında ise yüzde 70 seviyesinde olduğunu söyledi. Açık, "Türkiye'de bu oran yalnızca yüzde 32. Ayrıca Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca yüzde 8'inin ve her 100 girişimciden 9'unun kadın olması, ülke ekonomisinin küresel rekabet



gücünü de baskı altında tutmaktadır" dedi. Türkiye'de kadınların tüm eğitim düzeylerinde aynı işi yapan erkeklere göre daha düşük ücret aldığını da ifade eden Açık, "Dünya Ekonomik Forumu 2015 Küresel Toplum-

sal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre, Türkiye'de bir kadının kazandığı 1 dolara karşılık aynı işi yapan bir erkek, 2.56 dolar kazanıyor. Halbuki kadınların toplumun tüm alanlarında ve karar alma mekanizmalarında etkin bir şekilde yer alabilmeleri için kadın emeğine vasıf kazandırılması gerekiyor" dedi.



HÜRRİYET



2017 kadınların yılı olacak

TÜRK Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) tarafından ilk kez düzenlenen 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi', Türkiye ve dünyadan iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisini bir araya getirdi. Kadının her alanda güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konularının ve çözüm önerilerinin mercek altına alındığı zirvede konuşan TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED'in Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanması değil üyesi olan 31 kadın derneği ile aynı zamanda en büyük örgütlü kadın gücü olduğuna dikkat çekti. TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Yasemin Açık, 2017 yılını 'Kadın Yılı' ilan ettiklerini belirterek, yıl boyunca kadın konusunu en önemli gündem maddesi yapmak için çeşitli etkinlikler yapacaklarını söyledi.

131'İNCİ SIRADAYIZ

Kadooğlu, şöyle konuştu: "Uluslararası yönetim danışmanlığı şirketi McKinsey'in son raporuna göre, 2025'e kadar kadınların ekonomik hayata erkeklerle eşit katılımının sağlanması halinde küresel çapta toplam GSYH'de yüzde 11'lik artış öngörülüyor. Ülkemizde kadın istihdamında önemli gelişmeler yaşanmış olsa da hâlâ hak ettiği yerde olmadı görülüyor. Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2015 yılı verilerine göre, Türkiye, kadınların işgücüne katılımında 145 ülke arasında 131'inci sırada yer alıyor."

TAKVİM



2017 kadın yılı ilan edildi

■ TÜRK Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu ev sahipliğinde bir zirve düzenledi. TÜRKONFED Başkanı Tarkan Kadooğlu, TÜRKONFED'in üyesi olan 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücü olduğunu söyledi. İDK Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık da Türkiye'de yüzde 32 olan kadınların işgücüne katılım oranının küresel ölçekte olduğu gibi yüzde 50'ye çıkarılması gerektiğini belirterek, "Bunun için 2017 yılını 'kadın yılı' ilan ettik" dedi.

DENGE - GAZİANTEP

Kadın yöneticiler bir araya geldi

GAZİANTEP
Türkiye'nin
en büyük ilk kez
düzenlenen
Sürdürülebilir
Ekonomide
Kadının
Rolü Zirvesi,
Türkiye ve
dünyadan iş
ve sivil toplum
dünyasının
önde gelen çok
sayıda kadın
yöneticisini
bir araya
getirdi. JTE



STAR

Ekonomide kadının rolü tartışılacak

ÇATISI altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü' konulu bir zirve düzenliyor. Zirve, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak. Zirveye, UN WEPs girişimine İş Dünyası Sözcüsü olarak atanan **Nur Gerbasta** olmak üzere **Demet Özdemir**, **Lalla Oumnia Sbal El Hassani**, **Gamze Cizreli**, **Liel Even Zohar**, **Hulya Gedik Sadıklar**, **Leyla Alaton**, **Nilüfer Çağatay**, **Sanem Oktar**, **Zeynep Bodur Okyay** ve **Ganire Pasayeva** gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

TAKVİM

Kadın CEO'ları BULUŞUYOR

■ ÇATISI altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü' konulu bir zirve düzenleyecek. Zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

YENİ AKİT

Yayın Adı : Yeni Akit
Referans No : 61865460
Dağıtım alanı : Ulusal
Yayın Periyot : Günlük
Yayın Tipi : Gazete

Yayın Tarihi : 15.11.2016
Sayfa : 4
Tiraj : 56250
Reklam E.(\$) : 1450,28

AJANS PRESS

TÜRKİYE, İŞ DÜNYASINDA KADININ ÖNÜNÜ AÇMALI

TÜRKONFED'in 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü' zirvesinde konuşan TÜRKONFED Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, "Türkiye, kadınların iş gücüne katılımında 145 ülke arasında 131'inci sırada. Ülke kalkınmasının önündeki en önemli engellerden biri bu. Refah anahtarının kadında olduğu unutulmamalı" dedi.

TÜRK Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, "TÜRKONFED Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılandırmasına sahip iş dünyası örgütü değil aynı zamanda üyesi olan 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücüdür" dedi. TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu ev sahipliğinde bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi, kadın liderleri İstanbul'da buluşturdu. Zirvede konuşan **Kadooğlu**, İDK Komisyonu aracılığıyla 2007'den beri kadınların eğitime, çalışma ha-

yatına ve siyasete katılımını teşvik edecek çalışmalar yaptıklarını söyledi. **Kadooğlu**, "Türkiye, kadınların iş gücüne katılımında 145 ülke arasında 131. sırada yer alıyor. Bu durum ülkemizin kalkınmasının önündeki en önemli engellerden biridir. Kadının ekonomiyi güç katacağı, refahın anahtarının kadında olduğu unutulmamalıdır" ifadelerini kullandı.

KÜRESEL REKABET BASKI ALTINDA

TÜRKONFED İDK Komisyonu Başkanı **Prof. Dr. Yasemin Açık**, "Kadınların iş gücüne katılım oranı küresel ölçekte yüzde 50, AB ortalamasında ise yüzde 70 seviyesindedir. Ülkemizde bu oran yalnız-

ca yüzde 32. Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca yüzde 8'inin ve her 100 girişimciden sadece 9'unun kadın olması, ülke ekonomisinin küresel rekabet gücünü de baskı altında tutmaktadır" diye konuştu.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin** ise kadınların önündeki bütün engelleri kaldırmaya gerektiğini kaydetti ve "Ancak bu şekilde Cumhuriyetin 100. yılında, dünyanın 10. ekonomisi olma hedefine ve 2071 hedeflerine ulaşabiliriz. Kadınların sürdürülebilir kalkınmasını içinde olabirmesi önce kadın-erkek eşitliğinin önütlenmesine bağlı" ifadelerini kullandı.





YENİGÜN İZMİR



TÜRKONFED'den uluslararası kadın zirvesi

Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapan ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan TÜRKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleneceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu öncülüyle 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED) düzenlediği "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Üç ana oturum yapılacak

Kadının ekonomide ve toplumda hak ettiği yeri almaya, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörde Kadının Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Güçlendirilmeli?" başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadınlar Gelişimini Prensipleri (UN WEPs) girişimine İş Dünyası Sektöründe Olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdenir, Lale Özmüş, Şahin El Hassani, Gamze Çizreli, Lale Eren Zohar, Hülya Gedik Sadıklar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakışay, Sunem Oktar, Zeynep Bodur Okyay Gaitere Paşayeva ve Sira Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

■ FETAN SÜMBASATIN

GÖZLEM

TÜRKONFED'den uluslararası kadın zirvesi

● Bünyesindeki "İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu" öncülüyle 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan TÜRKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleneceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.



Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu öncülüyle 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED) düzenlediği "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Kadının ekonomide ve toplumda hak ettiği yeri almaya, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörde Kadının Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Güçlendirilmeli?" başlıklı üç ana oturum yapılacak.

HATAY EXPRES

TURKONFED'den Uluslararası Kadın Zirvesi

SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ ZİRVESİ 14 KASIM'DA YAPILACAK

Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapan ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan TÜRKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleneceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu öncülüyle 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Conrad Otel'de iş dünyasının önde gelen kadın yöneticilerini bir araya getirecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Kadının ekonomide ve toplumda hak ettiği yeri almaya, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörde Kadının Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Güçlendirilmeli?" başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadınlar Gelişimini Prensipleri (UN WEPs) girişimine İş Dünyası Sektöründe Olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdenir, Lale Özmüş, Şahin El Hassani, Gamze Çizreli, Lale Eren Zohar, Hülya Gedik Sadıklar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakışay, Sunem Oktar, Zeynep Bodur Okyay Gaitere Paşayeva ve Sira Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.



başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadınlar Gelişimini Prensipleri (UN WEPs) girişimine İş Dünyası Sektöründe Olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdenir, Lale Özmüş, Şahin El Hassani, Gamze Çizreli, Lale Eren Zohar, Hülya Gedik Sadıklar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakışay, Sunem Oktar, Zeynep Bodur Okyay Gaitere Paşayeva ve Sira Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

GAZİANTEP'TE ZAFER

SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ ZİRVESİ 14 KASIM'DA YAPILACAK

Çatın altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor. 2007 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılması konusunda çeşitli çalışmalar yapan ve iki kez İş Dünyasında Kadın İstihdamı Raporu'nu yayınlayan TÜRKONFED'in Conrad Otel'i'nde düzenleneceği zirveye, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak.

Bünyesindeki İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu öncülüyle 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılması için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED) düzenlediği "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yürütme Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasındaki Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı **Fatma Şahin**'in açılış konuşmaları ile başlayacak.

Kadının ekonomide ve toplumda hak ettiği yeri almaya, iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin en iyi düzeyde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Özel Sektörde Kadının Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekosistemin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Güçlendirilmeli?" başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadınlar Gelişimini Prensipleri (UN WEPs) girişimine İş Dünyası Sektöründe Olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdenir, Lale Özmüş, Şahin El Hassani, Gamze Çizreli, Lale Eren Zohar, Hülya Gedik Sadıklar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakışay, Sunem Oktar, Zeynep Bodur Okyay Gaitere Paşayeva ve Sira Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.



başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçtiğimiz yılın ayında Birleşmiş Milletler Kadınlar Gelişimini Prensipleri (UN WEPs) girişimine İş Dünyası Sektöründe Olarak atanan Nur Ger başta olmak üzere Demet Özdenir, Lale Özmüş, Şahin El Hassani, Gamze Çizreli, Lale Eren Zohar, Hülya Gedik Sadıklar, Leyla Alaton, Nilüfer Çakışay, Sunem Oktar, Zeynep Bodur Okyay Gaitere Paşayeva ve Sira Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak.

HÜRSES

Hürses Yayın Adı : Hürses
Referans No : 61858263
Dağıtım alanı : Ulusal
Yayın Periyot : Günlük
Yayın Tipi : Gazete

Yayın Tarihi : 15.11.2016
Sayfa : 1
Tiraaj : 1167
Reklam E.(\$) : 1077,78



'TÜRKONFED, en büyük örgütlü kadın gücüdür'

TÜRKONFED Başkanı Kadooğlu, "TÜRKONFED Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü değil aynı zamanda 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücüdür" dedi.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Yönetim Kurulu Başkanı Tarkan Kadooğlu, "TÜRKONFED Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü değil aynı zamanda üyesi olan 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücüdür." dedi.

TÜRKONFED İş Dünyasının Kadın (İDK) Komisyonu evsahipliğinde bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi, kadın liderleri İstanbul'da buluşturdu.

Zirvede konuşan Kadooğlu, "TÜRKONFED Türkiye'nin yalnızca en büyük KOBİ yapılanmasına sahip iş dünyası örgütü değil aynı zamanda üyesi olan



31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücüdür. Federasyon ve derneklerimizin yöneticilerinin birçoğunun da kadın olması gurur duyduğumuz bir tablodur. Çünkü gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi iş dünyasında kadın istihdamının artırılmasına, kadına yönelik şiddetin son bulmasına, kadının toplumsal statüsünün yükseltilmesine bağlıdır" dedi.

TÜRKONFED İDK Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık ise sürdürülebilir kalkınma için kadınların iş gücüne katılımı şart olduğunu altını çizdi. Sürdürülebilir kalkınma için toplumun yarısını oluşturan kadınların sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel alanlarda daha fazla yer alması gerektiğini belirten Açık, karar mekanizmalarına da kadının daha çok

katılması gerektiğini belirtti.

Açık, "Kadınların iş gücüne katılım oranı küresel ölçekte yüzde 50, AB ortalamasında ise yüzde 70 seviyesinde. Oysa ülkemizde bu oran yalnızca yüzde 32. Ayrıca Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca yüzde 8'inin ve her 100 girişimciden sadece 9'unun kadın olması, ülke ekonomisinin küresel rekabet gücünü de baskı altında tutmaktadır." diye konuştu.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, "Kafa gücünün öne çıktığı yeni düzende yerimizi almamız için toplumun yarısını oluşturan kadınların potansiyellerinden yararlanmamız çok büyük önem taşıyor." şeklinde konuştu. (Ekonomi Servisi)

GAZİANTEP GÜNCEL

'Kadının Rolü Zirvesi kadın liderleri buluşturdu'

GAZİANTEP Gaziantep'te düzenlenen 'Kadının Rolü Zirvesi'nde, Türkiye'nin en büyük örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED'in başkanı Tarkan Kadooğlu, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı.

Kadooğlu, zirvede yaptığı konuşmada, kadınların sadece ev kadını değil, aynı zamanda iş dünyasındaki önemli aktörler olduğunu belirtti. Kadınların toplumsal yaşamda daha fazla yer alması gerektiğini vurgulayan Kadooğlu, TÜRKONFED'in kadınların iş dünyasındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptığını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.



TÜRKONFED'in başkanı Tarkan Kadooğlu, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı. Kadooğlu, kadınların sadece ev kadını değil, aynı zamanda iş dünyasındaki önemli aktörler olduğunu belirtti. Kadınların toplumsal yaşamda daha fazla yer alması gerektiğini vurgulayan Kadooğlu, TÜRKONFED'in kadınların iş dünyasındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptığını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

GAZİANTEP Gaziantep'te düzenlenen 'Kadının Rolü Zirvesi'nde, Türkiye'nin en büyük örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED'in başkanı Tarkan Kadooğlu, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı.

Kadooğlu, zirvede yaptığı konuşmada, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı. Kadooğlu, kadınların sadece ev kadını değil, aynı zamanda iş dünyasındaki önemli aktörler olduğunu belirtti. Kadınların toplumsal yaşamda daha fazla yer alması gerektiğini vurgulayan Kadooğlu, TÜRKONFED'in kadınların iş dünyasındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptığını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

GAZİANTEP Gaziantep'te düzenlenen 'Kadının Rolü Zirvesi'nde, Türkiye'nin en büyük örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED'in başkanı Tarkan Kadooğlu, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı.

Kadooğlu, zirvede yaptığı konuşmada, kadınların iş dünyasındaki rolünü vurguladı. Kadooğlu, kadınların sadece ev kadını değil, aynı zamanda iş dünyasındaki önemli aktörler olduğunu belirtti. Kadınların toplumsal yaşamda daha fazla yer alması gerektiğini vurgulayan Kadooğlu, TÜRKONFED'in kadınların iş dünyasındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptığını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.

Zirvede konuşan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için çalışmalar yaptıklarını belirtti. Şahin, kadınların iş hayatındaki sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yaptıklarını söyledi.



TÜRKİYE



TÜRKONFED

2017, ekonomide Kadın Yılı olacak

Ekonomide kadının rolünün artırılması için yapılan çalışmalara bir yenisi eklendi. Türkiye'nin en büyük KOBİ yapılanması olmasının yanında, 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücü olduğu belirtilen TÜRKONFED, 2017'yi Kadın Yılı ilan etti. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, "Gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi için kadının iş dünyasındaki varlığı artırılmalı" dedi. TÜRKONFED Kadın Komisyonu Başkanı Profesör **Yasemin Açık İse**, 2017'nin Kadın Yılı olması çerçevesinde kadının en önemli gündem maddesi hâline getirilmesine çalışacaklarını söyledi.

POSTA



Türkiye'de her 100 girişimciden sadece 9'u kadın.

Kadına sıra gelmiyor

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**,



"TÜRKONFED'in 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücü olduğuna dikkat çekti. Türkiye'de kadın istihdamı konusunda gelişmelerin yeterli olmadığını belirten Kadooğlu, "Kadınların işgücüne katılımında 145 ülke arasında 131. sıradayız. Bu durum kalkınmanın önündeki en büyük engel" dedi.

KARADENİZ

2017 kadın yılı ilan edildi



Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu ev sahipliğinde bir zirve düzenledi. TÜRKONFED Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED'in üyesi olan 31 kadın derneği ile en büyük örgütlü kadın gücü olduğunu söyledi. İDK Başkanı Prof. Dr. **Yasemin Açık** da "Türkiye'de yüzde 32 olan kadınların işgücüne katılım oranının küresel ölçekte olduğu gibi yüzde 50'ye çıkarılması gerektiğini belirterek, "Bunun için 2017 yılını 'kadın yılı' ilan ettik" dedi.

GAZİANTEP DENGE

TÜRKONFED'den Kadın Zirvesi

Çatısı altında 30 kadın derneği ve sivil toplum örgütü barındıran Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul'da "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu bir zirve düzenliyor.

2017 yılından beri kadınların iş hayatına kazandırılmasına önemle çalışılan konuların yanı sıra ve ilk kez İş Dünyasında Kadın İhtilafı Raporu'nun yayınlanacağı TÜRKONFED'in Cansel Oteli'nde düzenlenecek zirve, iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisi katılacak. Zirvede ilk İş Dünyasında Kadın Komisyonu aracılığıyla 2007 yılından bu yana kadınların iş hayatına kazandırılmasına için çok sayıda projeyi hayata geçiren Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), 14 Kasım'da İstanbul Cansel Oteli'nde iş dünyasının önde gelen kadın yöneticilerini bir araya getirecek. "Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü" konulu zirve, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı **Yasemin Açık** ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı

Pirina Şahin'in açılış konuşmaları ile başlayacak. Konuşma sonrasında ve toplantıya hukukçuların katılımı, iş ortamında enişiyet eğitimlerinin önemi üzerine gelmeden sağlanacak stratejilerle düzenlenecek olan zirvede, "Toplumsal Cinsiyet Etkililiği Sağlamada Önemli Rolünün Rolü", "Kadın Girişimciliği: Ekonomiklerin Parçası Olmak" ve "Kadın Neden Geliştirilmeli?" başlıklı üç ana oturum yapılacak. Zirveye, geçirdiği süresince Türkiye'nin Milletler Cemiyeti (UN WEPs) girişimci İş Dünyası (Sözleşme) olarak atadığı Nur Geri başta olmak üzere Demet Çakır, Lale Öztürk, Şahin Çelebi, Lale Evren Zengin, Hülya Gençlik Sadıklar, Leyla Altın, Nilüfer Çiğdem, Saniye Ökten, Zeynep Budur Okyay Güntay, Pınar Yusu ve Sina Afra gibi iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen kadın yöneticileri katılacak. (Bülent)



24 SAAT GAZETESİ

Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü Zirvesi kadın liderleri buluşturdu



İSTANBUL (24 SAAT) Kadınlar her alanda güçleniyor, toplumsal düzeyde eşitliklere gidiyorlar. Kadınların ve çocukların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı.

Zirve Çarşın ve İş Dünyası Kongresinin yeni başkanı **Tarkan Kadooğlu** ile Dünyada Kadın İşleri Komisyonu ve Yönetim Kurulu Başkanı **Prof. Dr. Yasemin Açıık** ile İstanbul'da düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi, kadın liderleri buluşturdu. Zirvede konuşan Prof. Dr. Yasemin Açıık, "Dünyada Kadın İşleri Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi'nde konuşarak, kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı."



TARKAN KADOOĞLU: "TÜRKİYE'DE KADINLARIN EN BÜYÜK ÖZGÜRLÜĞÜ KADIN GÜCÜ"
Kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı. Zirvede konuşan Prof. Dr. Yasemin Açıık, "Dünyada Kadın İşleri Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi'nde konuşarak, kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı."

PROF. DR. YASEMİN AÇIK: "SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİ İÇİN KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI ŞART"
Zirvede konuşan Prof. Dr. Yasemin Açıık, "Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi'nde konuşarak, kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı."

İSTANBUL (24 SAAT) Kadınlar her alanda güçleniyor, toplumsal düzeyde eşitliklere gidiyorlar. Kadınların ve çocukların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı. Zirvede konuşan Prof. Dr. Yasemin Açıık, "Dünyada Kadın İşleri Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi'nde konuşarak, kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı."

İSTANBUL (24 SAAT) Kadınlar her alanda güçleniyor, toplumsal düzeyde eşitliklere gidiyorlar. Kadınların ve çocukların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı. Zirvede konuşan Prof. Dr. Yasemin Açıık, "Dünyada Kadın İşleri Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi'nde konuşarak, kadınların ekonomik altyapılarına önem verilmesiyle Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi yapıldı."

YENİ MESAJ

Kadınlara daha az ücret ödeniyor



TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, Dünya Ekonomik Forumu 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye'de bir kadının kazandığı 1 dolara karşılık aynı işi yapan bir erkeğin 2.56 dolar kazandığını belirtti.

YENİ MESAJ

Kadınlara daha az ücret ödeniyor

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açıık, Dünya Ekonomik Forumu 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye'de bir kadının kazandığı 1 dolara karşılık aynı işi yapan bir erkeğin 2.56 dolar kazandığını belirtti.

YENİ MESAJ/İSTANBUL
TÜRKONFED tarafından bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomide Kadın Rolü Zirvesi, Türkiye ve dünyadan iş ve sivil toplum dünyasının önde gelen çok sayıda kadın yöneticisini bir araya getirdi. Zirvede konuşan **TÜRKONFED** Yönetim Kurulu Başkanı **Tarkan Kadooğlu**, "Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2015 yılı verilerine göre, Türkiye, kadınların iş gücüne katılımında 145 ülke arasında 131. sırada yer alıyor" bilgisini verdi.

DENGE - GAZİANTEP

TÜRKONFED'e ödül verildi



2017 yılını 'KADIN YILI' ilan eden **TÜRKONFED**'in bünyesindeki 7 şirkete Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPS) imzalamaları nedeniyle ödül verildi. **5 TE**



KAHRAMANMARAŞ MANŞET

TÜRKONFED SÜRDÜRÜLEBİLİR EKONOMİDE KADININ ROLÜ ZİRVESİ KADIN LİDERLERİ BULUŞTURDU

TÜRKONFED tarafından bu yıl ilk kez düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomiye Kadınların Rolü Zirvesi, Türkiye ve dünyadaki ve aynı toplantı düzenlenmesi için de geleneksel olarak kadın liderlerin yer aldığı bir araya gelme toplantısı oldu.

Konferansın açılış konuşmasını Kahramanmaraş Valisi Mehmet Çelebi yaptı. Çelebi, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomide kadınların rolünün önemini vurguladı ve Türkiye'nin bu alanda dünya lideri haline gelmesi için kadınların güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.

Vali Çelebi, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomide kadınların rolünün önemini vurguladı ve Türkiye'nin bu alanda dünya lideri haline gelmesi için kadınların güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.

Vali Çelebi, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomide kadınların rolünün önemini vurguladı ve Türkiye'nin bu alanda dünya lideri haline gelmesi için kadınların güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.

Vali Çelebi, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomide kadınların rolünün önemini vurguladı ve Türkiye'nin bu alanda dünya lideri haline gelmesi için kadınların güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.

TÜRKONFED tarafından düzenlenen Sürdürülebilir Ekonomiye Kadınların Rolü Zirvesi, Türkiye ve dünyadaki ve aynı toplantı düzenlenmesi için de geleneksel olarak kadın liderlerin yer aldığı bir araya gelme toplantısı oldu.

Türkiye'de kadın liderlerin sürdürülebilir ekonomide rolü

Çelebi, Türkiye'nin sürdürülebilir ekonomide kadınların rolünün önemini vurguladı ve Türkiye'nin bu alanda dünya lideri haline gelmesi için kadınların güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.

Prof. Dr. Yemine Ayar: "Sürdürülebilir ekonomide kadınların rolü"



Prof. Dr. Yemine Ayar: "Sürdürülebilir ekonomide kadınların rolü"

"Kadınların bir birey olarak her noktada yetiştirilmesi gerek"

Türkiye'de kadın liderlerin sürdürülebilir ekonomide rolü

Prof. Dr. Yemine Ayar: "Sürdürülebilir ekonomide kadınların rolü"

Türkiye'de kadın liderlerin sürdürülebilir ekonomide rolü

Türkiye'de kadın liderlerin sürdürülebilir ekonomide rolü

GAZİANTEP SABAH GAZETESİ

Sahibi İbrahim Çelebi'nin düzenlediği zirvede, "Kadınlarımız birer aktör olarak sürdürülebilir ekonomide rol oynamaları için güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti."

Sürdürülebilir kalkınma için kadın erkek eşitliği özümsemeli



Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin, Türk Girişim ve İş Dünyası Enstitüsü Başkanı (TÜRKONFED) ve Dünyadaki Kadın Liderleri (WGL) konferansını düzenledi.

"Kadınların bir birey olarak her noktada yetiştirilmesi gerek"

WGL'nin amacı, dünyadaki kadın liderlerin bir araya gelmesi ve birbirlerini desteklemesidir. Konferansın açılış konuşmasını Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin yaptı. Şahin, kadınların birer aktör olarak sürdürülebilir ekonomide rol oynamaları için güçlü birer aktör olarak rol oynamaları gerektiğini belirtti.





DÜNYA

DÜNYA IN YENİ YILDA İDDAĞI 'KADIN İSTİHDAMI VE KADIN EĞİTİMLİĞİ' OLACAK

'Krizi kadınlarla aşacağız'

ÖZLEM ERMİŞ BEYHAN

Türk Girişimci ve Özgüven Konfederasyonu (TÜRKİSGİR) Kadın Konseyinin 100 üyesi ile 2017 yılının yılbaşı akşamı Türkiye'nin dört bir köşesinde, 40 bin civarında 24 bin 100 üyesinin katılımıyla online bir araya gelerek yılbaşı kutlamalarını gerçekleştirdi. Yılbaşı kutlamalarıyla ilgili konuşan TÜRKİSGİR Başkanı Kadir Akdoğan, "Yeni yılın gelmesiyle birlikte kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

TÜRKİSGİR Başkanı Kadir Akdoğan, "Yeni yılın gelmesiyle birlikte kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akdoğan, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.



bir strateji geliştireceğiz. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akdoğan, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

krizi kadınlarla aşacağız" dedi. Akdoğan, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

İzmir'de fabrika kıran kadın

Kadın Komisyonu Başkanı Prof. Yavuzhan Akçın, "Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

'Dünya birinci olacak'

Yeni yılın gelmesiyle birlikte kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

Kreşler de sonunda vergi teşviğine elafil

Türkiye'de kreşlerin vergi teşviğine elafil olmasıyla birlikte kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

YENİ GÜN

İş Dünyası Kadınları ÇIKARMA YAPTI

İş Dünyası Kadınları ÇIKARMA YAPTI. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.



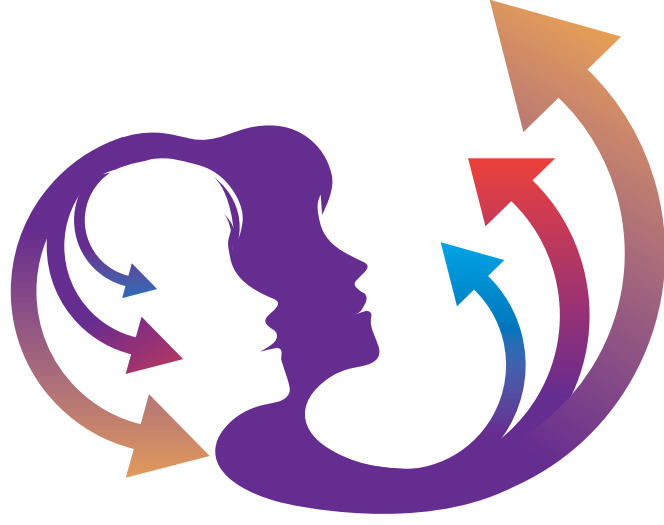
İş Dünyası Kadınları ÇIKARMA YAPTI. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.



İş Dünyası Kadınları ÇIKARMA YAPTI. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.

İş Dünyası Kadınları ÇIKARMA YAPTI. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi. Akçın, "Türkiye'de ekonomide sürekli olarak büyüme devam etmemiş, etkilerin altında büyüme hızı düşmüş, istihdam oranları düşmüştür. Kadınlar da bu süreçte en çok etkilenen kesimdir. Kadınlarımızın istihdam ve eğitim konularında sorunları çözülmesi için bir araya gelerek konuşacağız" dedi.





türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE AND BUSINESS CONFEDERATION

Refik Saydam Cad. Akarca Sok. No: 41
34430, Tepebaşı, Beyoğlu, İstanbul
T: 0 212 251 7300 F: 0 212 251 5877
www.turkonfed.org