

PES ETMEDEN YOOLA DEVAM EDENLER...

MEVCUT İLERLEME HIZIYLA AVRUPA'NIN 67 YIL İÇİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ULAŞMASI BEKLENİYOR. DÜNYA RAKAMLARI İSE 131 YIL İLE BİRAZ DAHA İÇ KARARTICI. ANCAK DENGİYİ DEĞİŞTİRMEK ADINA ATILAN ADIMLARI YOK SAYMAK OLMAZ. BU SENE DÖRDÜNCÜSÜNÜ GERÇEKLEŞTİRDİĞİMİZ VE TOPLAM 700 BİNİ AŞKIN ÇALIŞANI BULUNAN ŞİRKETİN KATILDIĞI 'İŞ'TE KADIN GÜCÜ' ARAŞTIRMASI VERİLERİNE GÖRE GEÇEN YIL YÜZDE 45.29 OLAN KADIN ÇALIŞAN ORANI BU YIL YÜZDE 45.47 SEVİYESİNE GELMİŞ. BU YÜKSELİŞ ÇOK MANALI OLMASA DA KURUMLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ADINA EDİNDİĞİ TUTUM MÜCADELEYİ BIRAKMAYACAKLARI YÖNÜNDE.

İpek Alpkökin Olgunsoy



Yıl 2024 ancak dünyada yaklaşık 50 ülke toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda hala herhangi bir adım atmamış durumda. 4 milyar kadın ve kız çocuğu cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalıyor. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'na (UNFPA) göre gezegendeki her iki kişiden biri potansiyelini dışlayan ve sınırlayan bir dünyada yaşıyor. Kadınların yüzde 40'ından fazlası, çok temel konularda bile kendi kararlarını verme hakkına sahip değil. Kadınların yaklaşık üçte biri toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz bırakılıyor.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) yayımladığı; Küresel Cinsiyet Eşitliği 2023 Raporu'na (Global Gender Gap) göre, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması için 131 yıla ihtiyaç var.

146 ülkenin tamamı için 2023'teki küresel cinsiyet farkı puanı yüzde 68,4'te kapandı. 2023 Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne göre henüz hiçbir ülke tam toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşamadı, ancak ilk dokuz ülke yani İzlanda, Norveç, Finlandiya, Yeni Zelanda, İsveç, Almanya, Nikaragua,

KADINLAR NE HİSSEDİYOR?

- Çalışan kadınların yalnızca yüzde 20'si çalışma düzenlerinde yeterli esnekliğe sahip.
- Dörtte üçünden fazlası (%78) iş yerinde kadınların güçlendirilmesine yönelik kararlılığının arttığını söylüyor.
- Kadınların yüzde 28'i, stres düzeylerinin bir yıl öncesine göre daha yüksek olduğunu bildiriyor.
- Yüzde 18'i toplantılardan dışlandığını düşünüyor.
- Yüzde 13'ü liderlerle yeterince iletişim kurmadığını söylüyor. (Kaynak: Deloitte)

Namibya ve Litvanya farkın en az yüzde 80'ini kapatmış durumda. Dünyaya baktığımızda bu konuda ilk sırayı İzlanda alıyor. Ülke, üst üste tam 14 yıldır ipi göğüslüyor. Aynı zamanda farkın yüzde 90'ından fazlasını kapatan tek ülke olmaya devam ediyor. Küresel ilk beşi diğer üç Kuzey ülkesi (Norveç (%87,9), Finlandiya (%86,3) ve İsveç (%81,5) tamamlıyor.

Türkiye'ye gelecek olursak global veriler ne derse desin ülke içinde gösterilen çaba ve emek inanılmaz seviyede. Zira bu sene IV. kez gerçekleştirdiğimiz 'İş'te Kadın Gücü' araştırması bunun en güzel kanıtı. İlerleyen sayfalarımızda göreceğiniz 100'ü aşkın şirketin verileri de umut olacak cinsten. Araştırma sonuçlarına girmeden önce her sene yaptığımız gibi bir detayın altını çizmek isteriz. İlk günden beri amacımız

HOLDİNGLER (ORTA KADEME)

KURUM ADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN%	ORTA KADEME	ORTA KADEME %
ANADOLU GRUBU	71.534	26.990	37,73	3.363	12,46
SABANCI HOLDİNG	65.771	27.592	41,95	3.695	13,39
YILDIZ HOLDİNG	65.565	31.197	47,58	159	0,51
ZORLU HOLDİNG	29.528	9.478	32,10	167	1,76
LİMAK HOLDİNG	27.836	3.089	11,10	371	12,01
FİBA GRUBU	13.052	5.927	45,41	828	13,97
BORUSAN GRUP	7.504	6.018	80,20	98	1,63
ALARKO	7.311	6.086	83,24	113	1,86
AKKÖK HOLDİNG	6.519	1.032	15,83	167	16,18
ECZACIBAŞI TOPLULUĞU	4.756	1.885	39,63	1.739	92,25
DOĞANLAR HOLDİNG	3.623	2.521	69,58	563	22,33
İNCİ HOLDİNG	3.283	2.975	90,62	49	1,65

Listedeki yüzdeler genel kadın çalışan sayısına oranlanarak hesaplanmıştır.

asla kurumları yarıştırmak değil, toplumsal cinsiyet eşitliğine değer veren bu yapıları daha da görünür kılmak, kadınların ve gençlerin ise çalacakları kapıları bir nevi adreslemek oldu.

ARAŞTIRMA VERİLERİ

Araştırmamızda her yıl olduğu gibi farklı sektörlerde yer alan ve katılım göstermeyi kabul eden 100'ü aşkın şirketin genel çalışan sayısı ve kadın çalışan oranı üzerinden hareket ettik. Bu seneki araştırmamıza 700 bini aşkın çalışanın bulunduğu şirket katıldı. Şirketleri; holdingler, 10 bin ve

TÜİK'in
Aralık 2023
rakamlarına
göre
Türkiye'de
kadın
istihdam
oranı
yüzde 31,9.

üzeri çalışan sayısına sahip kurumlar, 5 ila 10 bin, 5 bin ila bin ve bin altı olarak grupladık. Her grubu kendi içinde genel kadın istihdam oranına göre sıraladık.

Bu yıl genel tabloya baktığımızda kadın çalışan oranının yüzde 45,47 seviyesinde olduğunu görüyoruz. Geçen yıl bu oran yüzde 45,29 idi. Araştırmaya katılan 100 şirkette orta kademe 41 bin 718 kadın görev alıyor. 3 bin 77 kadın ise üst düzey olarak görev yapıyor. Yönetim kurullarındaki kadın oranı ise yüzde 28,77.

Bu sene diğer yıllardan farklı olarak gittiğimiz bir uygulama ise kadın çalışan sayılarını tam rakamlarıyla sizlerle paylaşmak oldu. Zira genel kadın çalışan sayısına üst ve orta yönetim pozisyonlarını orantılıyor olmak bizlere kadınların yükselme imkanlarını da net bir şekilde gösterdi.

Şunu açıkça söylemekte fayda var ki bu şekilde oranladığımızda işe sıfırdan başlayan kadınların yönetim pozisyonlarına ulaşmasının aslında tahmin ettiğimizden de düşük olduğunu gördük. İstihdama katılım yüzde 50 sını-

YÖNETİM KURULUNDA KADININ GÖRÜNÜMÜ

HOLDİNGLER	YK ÜYE SAYISI	YK KADIN ÜYE SAYISI	YK KADIN %
AKKÖK HOLDİNG	9	4	44,44
ALARKO	35	12	34,29
SABANCI HOLDİNG	116	37	31,90
ZORLU HOLDİNG	10	3	30,00
DOĞANLAR HOLDİNG	22	6	27,27
LİMAK HOLDİNG	4	1	25,00
YILDIZ HOLDİNG	63	14	22,22
BORUSAN GRUP	23	5	21,74
FİBA GRUBU	95	20	21,05
ECZACIBAŞI TOPLULUĞU	11	2	18,18

ÇALIŞAN SAYISI 10 BİN ÜSTÜ (ORTA KADEME)

KURUM ADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %	ORTA KADEME KADIN	ORTA KADEME KADIN %
LC WAIKIKI	54.000	33.400	61,85	2.700	8,08
MİGROS	50.780	22.182	43,68	2.467	11,12
ŞOK	47.000	25.380	54,00		0,00
TEPE KURUMSAL ÇÖZÜMLER	29.066	8.352	28,73	99	1,19
GARANTİ BBVA	22.051	9.761	44,27	298	3,05
TÜRKİYE İŞ BANKASI	19.385	10.317	53,22	1.319	12,78
TURKCELL GLOBAL BİLGİ	15.954	11.324	70,98	63	0,56
FLO GROUP	14.401	6.582	45,71	6.428	97,66
UNILEVER	12.974	6.804	52,44	2.759	40,55
CARREFOURSA	10.519	4.233	40,24	53	1,25

Listedeki yüzdeler genel kadın çalışan sayısına oranlanarak hesaplanmıştır.

YÖNETİM KURULUNDA KADININ GÖRÜNÜMÜ			
ÇALIŞAN SAYISI 5 BİN ÜSTÜ OLAN ŞİRKETLER			
KURUM ADI	YK ÜYE SAYISI	YK KADIN ÜYE SAYISI	YKKADIN %
ENPLUS	2	1	50,00
BOYNER GRUP	8	4	50,00
BOSCH	3	1	33,33
MAVİ	6	2	33,33
ŞOK	8	2	25,00
TÜRKİYE İŞ BANKASI	8	2	25,00
KOTON	4	1	25,00
MERCEDES BENZ TÜRK	4	1	25,00
LC WAİKİKİ	10	2	20,00
GARANTİ BBVA	11	2	18,18
CARREFOURSA	12	2	16,67
UNILEVER	8	1	12,50

Doğanlar Holding, yönetim kurulundaki koltukları eşit olarak paylaşırken kurumlardan biri.

rını zorlarsa da kadınların sadece yüzde 12,85'i müdür, müdür yardımcısı ve direktör pozisyonlarına yükselebiliyor. CEO, genel müdür ve üzeri görevlere sahip kadın oranı ise genel çalışan kadın rakamları içinde yüzde birin biraz üzerinde.

Yani istihdama katılımı konusunda oldukça başarılıyız. Ancak kadınları daha üst pozisyonlara yükseltmek, daha çok inisiyatif ve sorumluluk vermek için atacağımız adımlar olduğu da bir gerçek...

YÖNETİM KURULUNDAKİ KADINLAR

Kadınlara yeterli imkan ve güç sunulduktan sonraki yükselişler ise göz kamaştırarak cinsten. Zira 100 şirketin yönetim kurulunda-

ŞAMPİYONLAR LİSTESİ				
KADIN ÇALIŞAN ORANI EN YÜKSEK ŞİRKETLER				
KURUM ADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	ERKEK ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %
HOLDİNGLER				
İNCİ HOLDİNG	3.283	308	2.975	90,62
ALARKO	7.311	1.225	6.086	83,24
BORUSAN GRUP	7504	1486	6.018	80,20
ÇALIŞAN SAYISI 10 BİN ÜSTÜ				
TURKCELL GLOBAL BİLGİ	15.954	4.630	11.324	70,98
LC WAİKİKİ	54.000	20.600	33.400	61,85
ŞOK	47.000	21.620	25.380	54,00
ÇALIŞAN SAYISI 5-10 BİN				
KOTON	8.044	2.287	5.757	71,57
ENPLUS	7.525	2.230	5.295	70,37
BOYNER GRUP	6.513	3.509	3.004	46,12
ÇALIŞAN SAYISI 5 BİN ALTI				
MONDİ	1.530	184	1.346	87,97
İPEKYOL	2.515	430	2.085	82,90
WATSONS	3.145	603	2.542	80,83
ÇALIŞAN SAYISI BİN ALTI				
TÜRK PRYSMIAN KABLO	585	59	526	89,91
AVON	257	55	202	78,60
SEPHORA	538	135	403	74,91

ki kadın oranı yüzde 28,56 ile öne çıkıyor. Geçen sene yüzde 29,96 olan bu rakamdaki değişim yüzde bir oranında düşüş yaşamış. Ancak son bir yılda ülke genelindeki değişimler, ekonomik istikrara ilişkin parametreler ve yönetim kurularının yaş sebebiyle verdiği emeklilik ve ayrılık kararları düşünüldüğünde bu değişim çok da radikal değil. Tersine gelecek seneler için farklı sonuçların da bir işareti.

Doğanlar Holding, yönetim kurulundaki koltukları eşit olarak paylaştıran kurumlardan biri. Öyle ki şirket, sekiz koltuğun dördünü kadınlara vermiş durumda. Anadolu Grubu, Sabancı Holding ve Yıldız Holding de cam tavanları kırmakla kalmayıp, kadınlara hava sahası açan yapılar...

Kadın istihdamında başı çeken şirketlere baktığımızda ise Turkcell Global Bilgi yüzde 70 kadın çalışan oranı ile öne çıkıyor. Kurum, 11 bini aşkın

**Esneklik
sunma kadın
çalışanları
elde tutma
açısından
en önemli
kaldıraç.**

kadını istihdam ediyor, yönetim kurulunda ise dokuz koltuktan altısında kadınlar oturuyor.

LCW de bu konuda ipi göğüs-lüyor. Yüzde 62 kadın çalışan oranıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine en değer veren markalardan olan şirket, yönetim kurulunda da yüzde 83 kadın ağırlıklı yol alıyor. LCW'nin altı kişilik yönetim kurulu odasındaki beş koltuğu kadınlar dolduruyor.

Kendi kategorisinde öne çıkan bir diğer marka da İpekyol. Şirkette yüzde 82 kadın istihdamı var. Kadın çalışanların orta düzey yönetici olma oranı ise yüzde 87,72. Alarko da yüzde 83,24

ÇALIŞAN SAYISI 2-10 BİN ARASI (ORTA KADEME)

KURUMADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %	ORTA KADEME KADIN	ORTA KADEME KADIN %
BOSCH	9.346	1.647	17,62	647	39,28
KOTON	8.044	5.757	71,57	393	6,83
ENPLUS	7.525	5.295	70,37	44	0,83
MERCEDES BENZ TÜRK	7.100	750	10,56	55	7,33
BOYNER GRUP	6.513	3.004	46,12	513	17,08
MAVİ	6.201	2.687	43,33	253	9,42
ÇELEBİ HAVACILIK	4.397	1.152	26,20	49	4,25
TÜRKİYE FİNANS	3.772	1.531	40,59	1.482	96,80
MEDIAMARKT	3.688	1.300	35,25	28	2,15
METRO TÜRKİYE	3.674	1.318	35,87	43	3,26
VAKKO	3.641	1.861	51,11	1.698	91,24
TEMPO BPO	3.541	2.645	74,70	12	0,45
WATSONS	3.145	2.542	80,83	33	1,30
VODAFONE	3.083	1.328	43,07	308	23,19
ING	2.951	1.349	45,71	182	13,49
KAHVE DÜNYASI	2.889	1.560	54,00	70	4,49
TEKNOSA	2.868	816	28,45	28	3,43
SIEMENS TÜRKİYE	2.800	680	24,29	17	2,50
PEPSICO	2.777	685	24,67	102	14,89
TAYPA	2.558	1.821	71,19	1.810	99,40
İPEKYOL	2.515	2.085	82,90	1.829	87,72
ENGLISH HOME	2.435	1.868	76,71	1.862	99,68
KERVAN GIDA	2.332	1.210	51,89	20	1,65

Listedeki yüzdeler genel kadın çalışan sayısına oranlanarak hesaplanmıştır.

ile en çok kadın çalıştıran kurumlardan. Şirket 7 bin 311 kişilik istihdamının 6 bin 86 kişisini kadınlardan yönelik kullanmış.

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRAN ŞİRKETLER...

Peki, geçmiş yıllara kıyasla istihdamını kimler artırdı sorusuna gelecek olur isek; geçen sene binbeş bin kategorisinde liste başı olan Metro Türkiye bu yıl kadın istihdamını artırmış durumda. Öyle ki yüzde 34,42 olan rakam yüzde 35,87'ye çıkmış. Yüzde 70,66 olan Watsons Türkiye ise yüzde 80,33 ile rekor bir artış yaşamış.

Ancak istihdam esenliği sadece rakamla ölçülen bir olgu değil. Kadın çalışanlar "Ben iş yaşamının neresindeyim ve nasıl mutlu olurum?" sorusunu da çokça soruyor. Deloitte'in yaptığı bir çalışma-

Kadın istihdamında başı çeken şirketlere baktığımızda ise Turkcell Global Bilgi yüzde 70 kadın çalışan oranı ile öne çıkıyor.

ya göre 2023'ün en önemli bulgularından biri çalışma saatleri ve esneklik etrafında yoğunlaşıyor. Sonuçlar, bir kuruluşun kadınlara işleri bittiğinde esneklik sunma yeteneğinin (veya yetersizliğinin), katılım ve elde tutma açısından en önemli kaldıraç olduğunu gösteriyor.

Çalışma saatleri konusunda esneklik eksikliği, kadınların işverenlerinden ayrılmak için gösterdikleri en önemli üç nedenden biri. Araştırma, kadınlara ne kadar esneklik sunulduğu ile işyerinde ne kadar kalmayı planladıkları arasında güçlü bir ilişki olduğunu da gösteriyor. Anket, son derece esnek çalışma düzenlemele- rindeki kadınların üçte ikisinin, işverenlerinde üç yıldan fazla kalmayı planladıklarını belirtirken, esnek olmayan kadınlarda bu oranın yalnızca yüzde 19.

Rakamlara baktığımızda ne yazık ki kuruluşların yüzde 24'ünün toplumsal cinsiyet eşitliğinde "geri kaldığını", yüzde 71'in ise bu ikisinin arasında bir yerde olduğunu tespit ediliyor. Kısacası eşitlik konusunda atılacak çok adım var ama çabaları da görmezden gelmemiz gerekiyor. ■

YÖNETİM KURULUNDA KADININ GÖRÜNÜMÜ			
ÇALIŞAN SAYISI 5 BİN ALTI OLAN ŞİRKETLER			
KURUMADI	YK ÜYE SAYISI	YK KADIN ÜYE SAYISI	YK KADIN %
ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK	6	5	83,33
PEPSICO	3	2	66,67
METRO TÜRKİYE	5	3	60,00
VODAFONE	10	6	60,00
ANADOLU SİGORTA	9	5	55,56
ING	6	3	50,00
KAHVE DÜNYASI	4	2	50,00
MONDİ	6	3	50,00
İPEKYOL	15	7	46,67
MEDIAMARKT	5	2	40,00
WATSONS	8	3	37,50
ÇELEBİ HAVACILIK	6	2	33,33
SIEMENS TÜRKİYE	3	1	33,33
ATASUN OPTİK	9	3	33,33
PUPA ACIBADEM SİGORTA	6	2	33,33
TÜRKİYE FİNANS	7	2	28,57
ENGLISH HOME	4	1	25,00
BORUSAN OTOMOTİV	8	2	25,00
ELITE WORLD	6	1	16,67
TEKNOSA	7	1	14,29
VAKKO	8	1	12,50



KADINLARIN YÜKSELEBİLECEĞİ EŞİTLİK ÖNCÜSÜ 100 ŞİRKET

KURUM ADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	ERKEK ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %	ORTA KADEME KADIN	ORTA KADEME KADIN %	ÜST KADEME KADIN	ÜST KADEME KADIN %	YK ÜYE SAYISI	YK KADIN ÜYE SAYISI	YK KADIN %
HOLDİNGLER											
ANADOLU GRUBU	71.534	44.544	26.990	37,73	3.363	12,46	775	2,87			0,00
SABANCI HOLDİNG	65.771	38.179	27.592	41,95	3.695	13,39	65	0,24	116	37	31,90
YILDIZ HOLDİNG	65.565	34.368	31.197	47,58	159	0,51	56	0,18	63	14	22,22
ZORLU HOLDİNG	29.528	20.050	9.478	32,10	167	1,76	30	0,32	10	3	30,00
LİMAK HOLDİNG	27.836	24.747	3.089	11,10	371	12,01		0,00	4	1	25,00
FİBA GRUBU	13.052	7.125	5.927	45,41	828	13,97	207	3,49	95	20	21,05
BORUSAN GRUP	7.504	1.486	6.018	80,20	98	1,63	14	0,23	23	5	21,74
ALARKO	7.311	1.225	6.086	83,24	113	1,86	13	0,21	35	12	34,29
AKKÖK HOLDİNG	6.519	5.487	1.032	15,83	167	16,18	23	2,23	9	4	44,44
ECZACIBAŞI TOPLULUĞU	4.756	2.871	1.885	39,63	1.739	92,25	146	7,75	11	2	18,18
DOĞANLAR HOLDİNG	3.623	1.102	2.521	69,58	563	22,33	27	1,07	22	6	27,27
İNCİ HOLDİNG	3.283	308	2.975	90,62	49	1,65		0,00			0,00
ÇALIŞAN SAYISI 10 BİN ÜSTÜ											
LC WAIKIKI	54.000	20.600	33.400	61,85	2.700	8,08		0,00	10	2	20,00
MİGROS	50.780	28.598	22.182	43,68	2.467	11,12	3	0,01	12	1	8,33
ŞOK	47.000	21.620	25.380	54,00		0,00		0,00	8	2	25,00
TEPE KURUMSAL ÇÖZÜMLER	29.066	20.714	8.352	28,73	99	1,19	11	0,13	5	0	0,00
GARANTİ BBVA	22.051	12.290	9.761	44,27	298	3,05	3	0,03	11	2	18,18
TÜRKİYE İŞ BANKASI	19.385	9.068	10.317	53,22	1.319	12,78		0,00	8	2	25,00
TÜRKCELL GLOBAL BİLGİ	15.954	4.630	11.324	70,98	63	0,56	3	0,03			0,00
FLO GROUP	14.401	7.819	6.582	45,71	6.428	97,66	154	2,34	6	0	0,00
UNILEVER	12.974	6.170	6.804	52,44	2.759	40,55	28	0,41	8	1	12,50
CARREFOURSA	10.519	6.286	4.233	40,24	53	1,25	3	0,07	12	2	16,67
ÇALIŞAN SAYISI 5-10 BİN											
BOSCH	9.346	7.699	1.647	17,62	647	39,28	177	10,75	3	1	33,33
KOTON	8.044	2.287	5.757	71,57	393	6,83	15	0,26	4	1	25,00
ENPLUS	7.525	2.230	5.295	70,37	44	0,83	24	0,45	2	1	50,00
MERCEDES BENZ TÜRK	7.100	6.350	750	10,56	55	7,33	8	1,07	4	1	25,00
BOYNER GRUP	6.513	3.509	3.004	46,12	513	17,08	158	5,26	8	4	50,00
MAVİ	6.201	3.514	2.687	43,33	253	9,42	87	3,24	6	2	33,33
ÇALIŞAN SAYISI 5 BİN ALTI											
ÇELEBİ HAVACILIK	4.397	3.245	1.152	26,20	49	4,25	9	0,78	6	2	33,33

KURUM ADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	ERKEK ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %	ORTA KADEME KADIN	ORTA KADEME KADIN %	ÜST KADEME KADIN	ÜST KADEME KADIN %	YK ÜYE SAYISI	YK KADIN ÜYE SAYISI	YK KADIN %
TÜRKİYE FİNANS	3.772	2.241	1.531	40,59	1.482	96,80	49	3,20	7	2	28,57
MEDIAMARKT	3.688	2.388	1.300	35,25	28	2,15	4	0,31	5	2	40,00
METRO TÜRKİYE	3.674	2.356	1.318	35,87	43	3,26	10	0,76	5	3	60,00
VAKKO	3.641	1.780	1.861	51,11	1.698	91,24	163	8,76	8	1	12,50
TEMPO BPO	3.541	896	2.645	74,70	12	0,45	1	0,04	3	0	0,00
WATSONS	3.145	603	2.542	80,83	33	1,30	31	1,22	8	3	37,50
VODAFONE	3.083	1.755	1.328	43,07	308	23,19	77	5,80	10	6	60,00
ING	2.951	1.602	1.349	45,71	182	13,49	8	0,59	6	3	50,00
KAHVE DÜNYASI	2.889	1.329	1.560	54,00	70	4,49	17	1,09	4	2	50,00
TEKNOSA	2.868	2.052	816	28,45	28	3,43	1	0,12	7	1	14,29
SIEMENS TÜRKİYE	2.800	2.120	680	24,29	17	2,50	7	1,03	3	1	33,33
PEPSICO	2.777	2.092	685	24,67	102	14,89	12	1,75	3	2	66,67
TAYPA	2.558	737	1.821	71,19	1.810	99,40	11	0,60	3	0	0,00
İPEKYOL	2.515	430	2.085	82,90	1.829	87,72	86	4,12	15	7	46,67
ENGLISH HOME	2.435	567	1.868	76,71	1.862	99,68	6	0,32	4	1	25,00
KERVAN GIDA	2.332	1.122	1.210	51,89	20	1,65	9	0,74	6	0	0,00
ANADOLU SİGORTA	1.750	843	907	51,83	136	14,99	6	0,66	9	5	55,56
ANADOLU EFES	1.677	1.419	258	15,38	73	28,29	24	9,30	11	1	9,09
ATASUN OPTİK	1.618	721	897	55,44	147	16,39	3	0,33	9	3	33,33
ETİYA	1.532	602	930	60,70	113	12,15	4	0,43	7	0	0,00
MONDİ	1.530	184	1.346	87,97	27	2,01	17	1,26	6	3	50,00
ELİTE WORLD	1.506	962	544	36,12	21	3,86	40	7,35	6	1	16,67
PUPA ACIBADEM SİGORTA	1.329	477	852	64,11	209	24,53	7	0,82	6	2	33,33
BORUSAN OTOMOTİV	1.261	897	364	28,87	31	8,52	2	0,55	8	2	25,00
ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK	1.062	439	623	58,66	48	7,70	2	0,32	6	5	83,33
ÇALIŞAN SAYISI BİN ALTI											
BONNA	985	456	529	53,71	17	3,21	2	0,38	4	1	25,00
SAHİBİNDEN.COM	974	561	413	42,40	51	12,35	4	0,97	4	1	25,00
SAPRO	810	445	365	45,06	77	21,10	8	2,19	2	0	0,00
SHELL	807	533	274	33,95	128	46,72	44	16,06	7	3	42,86
LOREAL TÜRKİYE	802	272	530	66,08	29	5,47	5	0,94	12	5	41,67
AKSİGORTA	757	348	409	54,03	51	12,47	2	0,49	10	3	30,00
QNB SİGORTA	755	245	510	67,55	89	17,45	4	0,78	8	1	12,50
LITTLE CEASARS	747	518	229	30,66	90	39,30	3	1,31	5	2	40,00
WELTEW	713	606	107	15,01	82	76,64	25	23,36	3	0	0,00
P&G	641	244	397	61,93	3	0,76		0,00			0,00
ŞÖLEN	607	393	214	35,26	60	28,04	3	1,40	7	1	14,29
TÜRK PRYSMIAN KABLO	585	59	526	89,91	6	1,14	5	0,95	8	4	50,00

KURUMADI	GENEL ÇALIŞAN SAYISI	ERKEK ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN %	ORTA KADEME KADIN	ORTA KADEME KADIN%	ÜST KADEME KADIN	ÜST KADEME KADIN%	YK ÜYE SAYISI	YKKADIN ÜYE SAYISI	YK KADIN %
GELECEK VARLIK	560	197	363	64,82	5	1,38	6	1,65	6	2	33,33
KARİYER NET	548	234	314	57,30	38	12,10	3	0,96			-
SEPHORA	538	135	403	74,91	19	4,71	4	0,99	7	4	57,14
SİGORTAMNET	516	200	316	61,24	32	10,13	11	3,48	3	0	0,00
ÜNLÜCO	511	244	267	52,25	39	14,61	25	9,36	6	3	50,00
ABBVİE	477	228	249	52,20	41	16,47	56	22,49	25	15	60,00
JACK JONES	455	242	213	46,81	24	11,27	12	5,63			-
GÜNSAN	405	226	179	44,20	3	1,68	2	1,12			-
TSKB	402	189	213	52,99	104	48,83	6	2,82	11	2	18,18
MARSH	391	148	243	62,15	75	30,86	41	16,87	4	1	25,00
NAGARRO MEBİS	386	225	161	41,71	33	20,50	10	6,21	4	0	0,00
EKOS ELECTRIC	382	336	46	12,04	28	60,87	2	4,35	5	0	0,00
İNFÖ YATIRIM	364	214	150	41,21	22	14,67	1	0,67	7	1	14,29
THE RİTZ CARLTON	321	212	109	33,96	12	11,01	13	11,93	6	5	83,33
ECROU	310	115	195	62,90	23	11,79		0,00	3	0	0,00
AVON	257	55	202	78,60	152	75,25	18	8,91	9	6	66,67
BETA GIDA	244	185	59	24,18	26	44,07	8	13,56	3	0	0,00
OBASE	243	152	91	37,45	17	18,68	8	8,79	6	1	16,67
PLUXEE TÜRKİYE	242	128	114	47,11	8	7,02	8	7,02	4	1	25,00
MATRIX	201	131	70	34,83	26	37,14	3	4,29	7	1	14,29
CHIPIN	196	111	85	43,37	5	5,88	1	1,18	8	0	0,00
EPSAN	187	144	43	22,99	5	11,63	3	6,98	7	3	42,86
ARZUM	179	94	85	47,49	25	29,41	0	0,00	6	2	33,33
UNITED PAYMENT	173	103	70	40,46	12	17,14	5	7,14	5	0	0,00
MİLLİ REASURANS	164	72	92	56,10	17	18,48	3	3,26	9	3	33,33
TÜV	155	101	54	34,84	44	81,48	10	18,52	1	0	0,00
ATLAS COPCO	152	120	32	21,05	4	12,50	4	12,50	12	4	33,33
VİRGOSOL	127	82	45	35,43	2	4,44	2	4,44	3	2	66,67
PAKUN	126	101	25	19,84	22	88,00	3	12,00	3	0	0,00
KOLLEKTİF HOUSE	118	48	70	59,32	10	14,29	6	8,57	3	0	0,00
GOOD YEAR	96	57	39	40,63		0,00		0,00			-
FİBA CP	96	56	40	41,67	14	35,00	2	5,00	1	0	0,00
ODAS ENERJİ	70	38	32	45,71	7	21,88	3	9,38	10	2	20,00
MÜKELLEF	68	38	30	44,12	2	6,67	1	3,33			-
MERCER	66	21	45	68,18	18	40,00	14	31,11	3	1	33,33
SELEN KOZMETİK	51	17	34	66,67	12	35,29	9	26,47		2	-
İNŞA VENTURES	40	19	21	52,50	3	14,29	1	4,76	5	1	20,00
MOMENTO	40	17	23	57,50	9	39,13	14	60,87	2	1	50,00

Listedeki yüzdeler genel kadın çalışan sayısına oranlanarak hesaplanmıştır. Eczacıbaşı rakamları beyaz yakayı kapsamaktadır.

KIRIK BASAMAKLARI TAMAMILAYAN ŞİRKETLER

BİR ŞİRKETİN KAÇ KADIN ÇALIŞTIRDIĞINI ÖLÇEBİLİRİZ. KAÇ ÜST DÜZEY KADIN YÖNETİCİ OLDUĞUNU DA SÖYLEMEK VERİLERLE MÜMKÜN. ZOR OLAN İSE İŞ YAŞAMINDA İZ BIRAKAN KURUMLARIN GERÇEKTE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ADINA DOKUNDUĞU HAYATLARI BİLMEK... ARTIK KADINLARA GÜÇ VE CESARET VEREN PROJELER DEMEYECEĞİZ, BU KLİŞELERDEN YORULDUK... O YÜZDEN BU SENE BİZ, SİZLER İÇİN KIRIK BASAMAKLARI TAMAMLAYARAK KADINLARA GERÇEKTEN HAKKINI VEREN 70 KURUMSAL SORUMLULUK PROJESİNİ LİSTELEDİK...

İpek Alpkökin Olgunsoy

Dört yıl önce dergimizin ilk mart sayısını hazırlarken üzerinde durduğumuz ilkelere tekrar tekrar gözden geçirdik. İlk sırada gelen maddelerden biri de toplumsal cinsiyet eşitliği idi. Önceki sayfalarda okuduğunuz İşte Kadın Gücü Araştırmamız o dönemden bu yana Türkiye’de bir derginin araştırma şirketinden destek almadan yaptığı en kapsamlı çalışma. Ama geçen süre zarfında tıpkı o ilk sene de sorduğumuz gibi rakamların ötesinde hayata dokunan, belki de pek çok kadın için yeni bir yol açan projeler de bir diğer kıymetlimiz. Sadece bizde değil dünyada da durum böyle.

Cam tavan artık hepimizin bildiği bir kavram. Ancak dünyada öne çıkan konu ‘Kırık Basamak’. Kadınların yükselmesi veya iş yaşamına adapte olması noktasındaki eksiklikleri ifade eden kırık basamak kavramı, hepimizin ayağının takıldığı bir nokta. Global araştırmalara baktığımızda bugün özellikle erkek terfilerdeki cinsiyet eşitsizliği nedeniyle, bir şirkette yönetici düzeyindeki pozisyonların yüzde 60’ını erkekler alırken, kadınlar sadece yüzde 40’ını elinde tutuyor. Kadınların küresel işgücüne katılım oranı yüzde 47’nin biraz altında, erkeklerde ise bu oran yüzde 72.

GÜNDELİK AYRIMCILIKLAR

Adı konulmayan mikro saldırganlıklar, yani önyargıdan kaynaklanan, gündelik ayrımcılık biçimleri ise kırık basamakları oluşturan en büyük etmen. Global araştırma şirketi McKinsey bu durumu şöyle tanımlıyor: “Cinsiyete göre küçük düşüren, küçümseyen, açıkça zarar vermeyen incelikli yorumları ve eylemleri içerir. Saygısızlık sinyali verir, akut strese neden olur. Kadınların kariyerlerini ve sağlıkla-

Kurum Adı	Proje İçeriği
Akkök Holding	“Gelecekte hem ülkemizde hem de dünyada sürdürülebilir kalkınma için kadınların katılımı olmazsa olmaz” diyerek Kadın Enerjisi Hareketi’ni başlattı. Proje kapsamında, üniversite öğrencileri, çalışanların ortaokul, lise ve üniversitede eğitim gören kız çocukları ile grup şirketlerindeki kadınların kariyer yolculuklarını desteklemek amacıyla birçok farklı çalışma hayata geçiriliyor. Kariyerlerini enerji sektöründe sürdürdüren ve Akkök Holding çatısı altında görev yapan kadın çalışanlara yönelik eğitimler, atölye çalışmaları, webinarlar ile mesleki yetkinliklerini geliştirmelerine destek sağlanıyor. Ayrıca öğrencilere mentorluk ve staj imkanları sunuluyor. Kadın Enerjisi Hareketi, ikinci yılını tamamladığı süre içinde 2 bin 145 kişiye ulaştı.
Alarko Topluluğu	Habitat Derneği ile gerçekleştirdiği Girişim Öncüleri Projesi ile kadınların dijital pazarlama, dijital araç kullanımı, bilgi ve deneyimlerinin artırılması ve girişimlerinin desteklenmesini amaçlıyor. Kız öğrencilerin eğitimini, Alarko Eğitim-Kültür Vakfı ile yürüttüğü projeler ile destekliyor. 100. yıl kapsamında başlattığı Cumhuriyetin Geleceği Genç Öğretmenler projesiyle, üniversitelerin eğitim fakültelerinde okuyan 100 kadın öğretmen adayına eğitim bursu veriyor.
Anadolu Efes	Şirket, kadın çalışanların kariyer gelişimlerine destek olmayı ve şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında öncü bir rol oynamasını sağlamayı taahhüt ediyor.İşe alım süreçlerinde kadın adayların kısa listelerde yer almasını zorunlu kıldı. Fırsat eşitliği ve güvenme odaklı yaklaşım benimseyerek FMCG sektöründe İş’te Eşit Kadın Sertifikası’nı alan ilk şirket oldu.
Anadolu Sigorta	Şirket, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yürütmek üzere, hiyerarsiden uzak ve cinsiyet dengeli bir Eşitlik Komitesi kurdu. #DahaEşit isimli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı’na başlattı. 2023 yılında Birleşmiş Milletler Kadın Birimi’nin düzenlediği Sözen Eylem Programı’nın katılımcısı oldu. Program kapsamında UN WEPs’in prensiplerinden biri olan “Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması” odağında aksiyon planı hazırladı.
Arzum	Marka, her geçen yıl heyecanı artan ve Türkiye’deki profesyonel kadın satranç sporcularının sayısının artmasına katkı sağlayan Arzum Türkiye Kadınlar Satranç Turnuvası’nın 16 yıldır kesintisiz sponsorluğunu üstleniyor.
Atasun Optik	GPTW’nin “2023 En İyi İşverenler” ve “Kadınlar için En İyi İş Yeri” listelerinde yer alan şirket, karar verici kademelerde kadın sayısını ve kadınların iş hayatındaki yerini artırmayı önemsiyor. “Atasun Optik Kadınlarıyla Güçlü” gibi gelişim odaklı projelerle bu doğrultuda çalışmalar yapıyor.
Atlas Copco Endüstriyel Teknik	Global Endüstriyel Staj Programı, her yıl 25-30 yüksek lisans öğrencisine yönelik olarak tasarlanmış, kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlayan önemli bir deneyim. Program, Endüstriyel Teknik İş Alanı’nda yer alan öğrencilerin yerel ve küresel ölçekte büyümelerini desteklemeyi hedefliyor.
Avon	Türkiye’de 30 yıl, dünyada ise çok daha uzun süredir meme kanseri farkındalığına yönelik çalışıyor. Geçtiğimiz yıl konuya dikkat çekmek için meme kanserinin belirtilerini Avon ürünleriyle görselleştirdi. “Farkındaysak Güçlüyüz” sloganıyla meme kanserine karşı elle muayene, düzenli kontrol ve erken teşhisin önemine vurgu yaptı.
BAT Türkiye	Global ‘Women in Leadership’ ve Women@TBNC ağıyla, kadın yöneticilerin bireysel marka gelişimlerine destek oluyor. Turkishwin’in aktif üyelerinden biri olan marka, BAT Journey ile düzenli olarak üniversite öğrencileri için açık ofis etkinliği düzenliyor. Bu etkinlikte her yıl 8 Mart’ta Turkishwin iş birliği ile kadın öğrencileri ağırlıyor.
Beta Gıda	Şirket, işe alım süreçlerinde ve mevcut çalışanlara yönelik destek programlarında engelli kadınları güçlendirmeye odaklanarak, bu bireylerin topluma tam anlamıyla kazandırılmasına katkı sağlamayı hedefliyor.
Borusan Grup	Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar gerçekleştiren Borusan, bu projeleri ‘Eşitliğe Adanmış 10 Yıl’ isimli kitapta topladı. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilirlik odak alanlarından insan başlığı altında ele alan kurum, Borusan Eşitlik Platformu kapsamındaki hedefleriyle 2030’da kadın çalışan oranını %25’e, beyaz yaka kadın çalışan oranını %40’a, kadın saha çalışan oranını %10’a ve kadın lider oranını %40’a yükseltmeyi amaçlıyor.
Borusan Otomotiv Grubu	Borusan X projesiyle, yaş grupları, cinsiyetler, eğitim seviyeleri ve daha birçok faktörün bir arada temsil edildiği bir ortamı oluşturuluyor. Her çalışanın deneyimleri ve perspektifleriyle katkıda bulunma ve değer görme hissiyatını yaşamalarını sağlayan kapsayıcılıkla birlikte farklı perspektiflerin, yenilikçi fikirlerin ve problem çözme yeteneklerinin bir araya gelmesinin organizasyonun sürdürülebilirliğine ve sağlığına önemli katkılar sağladığı gözlemlenmiş.
Boyer Grup	Gıda ve Elektronik Dışı Perakendede Kadın Girişimcileri Güçlendirme Programı’yla kadın girişimcilerin yanında. Bu yıl 7. Eğitim dönemi başlayan projede bugüne kadar 150 kadın girişimci mezun oldu. Bu yıl 11’i deprem bölgesinden olmak üzere toplam 31 kadın daha projeye dahil oldu.
BSH	Kadınların, erkek ağırlıklı alanlarda da eğitim ve kariyer olanaklarını geliştirmek, iş gücüne eşit katılımını sağlamak amacıyla 2021’de “BSH’nin Kadın Mühendisleri” (We Power) projesini hayata geçirdi. We Power programına, kariyerlerini mühendislik ve satış alanlarında sürdürmek isteyen 15 binin üzerinde kadın öğrenci başvurdu. 117 proje öğrencisi BSH Türkiye bünyesinde deneyim kazandı ve bu öğrencilerin 62’si kadroya alınarak profesyonel iş hayatına başladı. 2021 yılında, temel mühendislik alanlarında %21 olan kadın çalışan oranı, 2024 yılı itibarıyla %28’e ulaştı. Ar-Ge merkezimizdeki 440 kişilik ekibin %25’ini kadınlar oluşturuyor.
Bupa Acıbadem Sigorta	Bupa Türkiye, 6 Şubat’taki deprem felaketinin ardından bölgedeki kadın ve çocukların fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak için Habitat Derneği ile birlikte Hatay Samandağ’daki Karacay Konteyner Kenti’nde sürdürülebilir yaşama destek projesi “Sağlıklı ve Mutlu Yarınları” hayata geçirdi. Proje kapsamında kadınlara sağlıklı yaşam ve sağlık okuryazarlığı konusunda farkındalık eğitimleri veriliyor.

Kurum Adı	Proje İçeriği
CarrefourSA	2019 yılında başlattıkları Kadının Gücü CarrefourSA'nın Gücü çatısı altında "Geleceğin Kadın Kasap/Balık Reyon Görevlisi", "Güçlü Kadın Mağazalar", "Yeniden Karierim CarrefourSA'da", "Türkiye Down Sendromu Derneği +1 Mutluluk" ve "Esnek Çalışma Modeli" projeleriyle hayatın her alanında kadınların varlığının güçlenmesini desteklemeye devam ediyor.
Coca Cola Türkiye	Coca-Cola Türkiye ve Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) tarafından desteklenen Kız Kardeşim Projesi, genç kadınların kariyer yolculuklarını desteklemek ve kız kardeşlerine ilham vermek amacıyla birçok program hayata geçirdi. Bu doğrultuda Ahabap Derneği iş birliğinde geliştirilen Yıldızlar Karması Programı ile; sanat, spor ve toplumsal fayda alanlarındaki çalışmalarını katma değer yaratma potansiyeli bulunan 18-25 yaş arası 20 genç kadının desteklenmesi hedeflendi. Program ile başarılarına başarı katacak genç kadınlar hem Türkiye'deki kız kardeşlerine ilham kaynağı olacak hem de yeni nesiller için dayanışma ruhunu pekiştirecek.
Çelebi Havacılık	Şirketin ana hedeflerimizden biri de kadın çalışanların liderlik pozisyonlarındaki temsilini artırmak.
Doğanlar Holding	Doğanlar Holding, iş hayatında toplumun yarısını oluşturan kadınların iş hayatında eşit bir şekilde yer almasını önemsiyor. Kadınların iş hayatına katılmalarını yalnız şirketler değil, sektörlerle ve ülkemize pozitif katkısı olduğuna inanıyor. Doğanlar Holding, sürdürülebilir bir iş hayatının temelinde, sadece kadının desteklendiği değil, eşitlikçi bir anlayış ile yürütülecek istihdam ve kurum içi çalışan memnuniyet süreçlerinin önemine inanıyor.
Ecrou	El emeğiyle ürünler hazırlayan kadınlara mağazalarını açan marka, sosyal ve ekonomik değer yaratmak, evlerine katkı sağlamak isteyen kadınların ürünlerini, kâr amacı gütmeksizin, satarak destek oluyor.
EnglishHome	Kadın girişimcilere istihdam sağlamak amacıyla, Giresun Valiliği ve Bulancak Kaymakamlığı Aile Destek Merkezi iş birliğiyle bölgedeki 150 kadın girişimci adayına 750 dakikalık eğitim desteği sunuyor. Marka oluşturmak, dijital pazarlama araçları, ürün fotoğraf çekimi ve sektör bilgisi konulu eğitimler sonunda girişimciler kendi ürünlerini englishhome.com'da tüketiciyle buluşturuyor.
FLO Group	Bu sene hayata geçirdiği Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık komitesiyle kadınların kariyer yolculuklarında onlara nasıl farklı destekler sunabileceği üzerine çalışıyor. Çok yakın zamanda Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunu bir kurum kültürü haline getirmek için Prof. Dr. İttr Erhart ile Sürdürülebilirlik 202 eğitimleri veren şirket, aslında ortak bir kurum kültürü oluştururken, farklı uygulamalarla kadınların kariyer yolculuklarına destek olmayı hedefliyor.
Garanti BBVA	Banka, 18 yıldır Kadın Girişimci Programını uyguluyor. 2023'te başlattığı Hesabını Bilen Kadınlar Programı'yla kadınların kendi ekonomilerini daha iyi yönetebilmeleri için finansal okuryazarlık eğitimleri düzenliyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratarak değişime katkı sunmak amacıyla kurucusu ve daimi destekçisi olduğu Öğretmen Akademisi Vakfı (ORAV) iş birliğinde okul öncesi ve ilkököl öğretmenlerine yönelik EşitBiz projesini yürütüyor.
Goodyear	Goodyear bünyesindeki en eski Çalışan Kaynak Grupları'ndan (ERG - Employee Resource Groups) olan Goodyear Kadın Ağı (GWN - Goodyear Women's Network), bir asrıdan daha eski. Kurumsal Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (D&I - Diversity & Inclusion) stratejisi için kilit öneme sahip. ERG üyeleri sayesinde çalışanlar mentorluk, mesleki gelişim, ağ oluşturma ve toplum gönüllülüğü fırsatlarından yararlanıyor. 2023 yılında EMEA'daki (Avrupa, Orta Doğu ve Afrika) Goodyear Kadın Ağı, birkaç Goodyear kadın çalışanının özel kişisel markalaşma eğitimine katıldığı Wingfoot Women programını başlattı.
Günsan Elektrik	Günsan Elektrik, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İŞKUR iş birliği ile hayata geçirdiği sektörde ilk olma özelliği taşıyan "Hayatı Aydınlatan Kadınlar" projesiyle hem kadınlara yeni bir istihdam alanı kazandırdı hem de bu alanda farkındalık yarattı. "Hayatı Aydınlatan Kadınlar"ın devamı niteliğinde kadın istihdamını artıracak ve kadınların iş hayatına atılmalarını kolaylaştıracak yeni projeler üzerinde çalışmaları sürüyor.
Halkbank	Banka, "Üreten Kadınlar Değişken Fonu"nu hayata geçirmek üzere çalışmalarına başladı. Söz konusu fonun yüzde 80'ini Borsa İstanbul'da işlem gören kadınların istihdam ve yönetimde söz sahibi olmalarını destekleyen yerli şirketlerin hisse senetleri, ihrac ettikleri borçlanma araçları ve kira sertifikaları oluşturacak. Bu fon ile kadın dostu şirketlerin teşvik edilmesi ve güçlenmesini amaçlanıyor.
ING Türkiye	ING Türkiye, toplumsal yatırımları ile kadının güçlendirilmesini destekliyor. ING, eğitimde fırsat eşitliğine katkıda bulunmak hedefiyle Türk Eğitim Vakfı - ING Eşit Gelecek Burs Fonu ile üniversitede okuyan kadın öğrencilere burs sağlıyor. ING Türkiye, deprem sonrası Kahramanmaraş'ın yeniden kalkınmasına katkı sağlamak amacıyla KAGIDER iş birliğiyle Kahramanmaraş'ta "Kadın Girişimcilere Turuncu Destek" projesini hayata geçiriyor. Bu kapsamda kadın girişimcileri desteklemeye yönelik bütünsel bir Girişimcilik Eğitim Programı oluşturulacak.
İşBankası	Geçtiğimiz yıl 8 Mart'ta "Kadının Güçlenmesi Bildirgesini" yayımlayan banka, bu bildirge ile kadınların iş hayatında daha aktif rol alması, eşit haklara sahip olması, finansal hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması ve eşitlikçi dil kullanımı gibi toplumsal alanlarda kadınların güçlenmesine katkı sağlamayı hedefledi. Ayrıca, Türkiye'nin tek kadın odaklı yatırım platformu Arya Kadın Yatırım Platformu, TÜRKONFED iş birliği ve UN Women desteğiyle Girişimde Kadın Gücü Projesi ile kadın girişimcilerin yanında olan banka, 2020 yılında Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensiplerini (WEPs) imzaladı.
Jack&Jones	Hayat Dolu Buluşmalar programında; kendini tanıma, iyi iletişim, teknoloji, eğitime devam, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları, şiddete karşı haklar, kadın sağlığı ve ekonomi üzerine konuşmalar yapılıyor. Bestseller ve Aev- Eşitliğe Değer İşbirliği ile yürütülen program kapsamında şimdiye kadar İstanbul, Bartın ve Konya'da, toplam dört fabrikada çalışan 205 kadın ile buluşuldu.

rını olumsuz yönde etkileyebilir." Şirketin yaptığı araştırma kadınların erkeklerden çok daha yüksek oranda mikro saldırganlık yaşadığını gösteriyor. Kendilerinden yaşça daha küçük biriyle karıştırılma ve duygusal durumlarıyla ilgili yorumlar duyma olasılıkları iki kat daha fazla...

MİKRO SALDIRGANLIK ARTTI

Mikro saldırganlık yaşayan kadınların kendilerini psikolojik olarak güvende hissetme olasılıkları çok daha düşük. Bu da risk almayı, yeni fikirler önermeyi veya endişeleri dile getirmeyi zorlaştırıyor. Kadınların yüzde 78'i iş yerinde kendilerini koruyor ya da kendilerini korumak için görünüşlerini veya davranışlarını değiştiriyor. Örneğin, birçok kadın iş yerinde olumsuz bir tepkiden kaçınmak ve ortama uyum sağlamak için kod değiştiriyor veya söylediklerinin veya yaptıklarının tonunu azaltıyor.

İşte bu nedenle onlara hakkını veren kurumsal sorumluluk projeleri çok kıymetli. Zira, anlamlı ve işe dokunan projeler o basamak-



ŞİRKETLERİN ODAKLANMASI GEREKEN BEŞ TEMEL ALAN

- ✓ Kadın temsiline ilişkin sonuçların izlenmesi
- ✓ Yöneticilerin etkili insan liderleri olmalarını sağlamak
- ✓ Mikro saldırganlıklara doğrudan müdahale etmek
- ✓ Esnek çalışmanın potansiyelini ortaya çıkarmak
- ✓ Kırık basamakları onarmak

Kaynak: McKinsey

lardaki kırıkları onarmakla kalmıyormuş, mikro saldırganlıkla mücadele eden kadınların attığı adımları da güçlendiriyor.

İlerleyen sayfalarımızda kariyer yolunu tıkayanlara inat, kadınlara yeni patikalar açan ve ilerlemeye imkan tanıyan 70 proje bulacaksınız. Şirketlerin tamamının gösterdiği çaba ve toplumsal cinsiyet eşitliği adına attıkları adımlar şapka çıkarılacak cinsten. Mart sayfamızda sayfalarımızda taşımaktan gurur duyduğumuz tüm bu çalışmalar için emek veren kurum ve kişilere biz de bir kez daha teşekkür ederiz... [📄](#)



Kurum Adı	Proje içeriği
Kariyer.net	Kadınların iş görüşmesi sırasında ve kariyerleri boyunca karşılaştığı "Ne zaman evlenmeyi düşünüyorsunuz?", "Çocuk sahibi olmak istiyor musun?" gibi cinsiyetçi ve ayrımcı sorulara karşı "Bitsin bu sorular!" hareketini başlattı. Herkesi, kadınların özel hayatlarına değil iş yaşamlarına odaklanmaya davet etti
Koton	Marka, alanında lider kadınları ağırladığı 'Mor Oda Sohbetleri', kadınları ekonomik sistemin aktif üyesi yapmayı hedeflediği 'Ev Kadınları' projesi, 2016 yılında başladığı ve bu sene Hatay'da KAGİDER ile depremzedeleri de dahil ettiği 'El Emegi' çalışması, 'Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadelede 16 Günlük Aktivizm Kampanyası' desteği, çalışanları için uyguladığı 'Moms & Dads' Programları, "Bir kadın istediği sporu yapabilir" mottosuyla yola çıktığı Koton Women's Football Team, Türk Eğitim Vakfı (TEV) iş birliğiyle oluşturduğu 'Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir Etki ve Dayanışma Burs Fonu'nun da aralarında bulunduğu projeleri ile kadınların sosyal ve iş yaşamlarını iyileştirmek adına inisiyatifler alıyor.
L'Oréal Türkiye	21 yıldır UNESCO Türkiye Millî Komisyonu iş birliğiyle kadın bilim insanlarını desteklemek hedefli "Bilim Kadınları İçin" programını yürüten L'Oréal Türkiye, bu yıl Cumhuriyet'in 100. yılına özel TOG ile iş birliği gerçekleştirerek bu kez de üniversiteli genç kadınlara hem fon hem de mentorluk desteği veriyor. Geçmiş yıllardaki bursiyerleri üniversite öğrencileriyle buluşturan mentorluk programı ile bilim kadınlarının bilimsel araştırmaları desteklenmeye devam edilecek.
LCW	İşte Kadınlar Güçlü Yarınlar projesiyle, 1000'den fazla tedarikçisinde çalışan kadınlarla ve firma yönetimine yönelik eğitim programları oluşturarak onları temel çalışma hakları ve mesleki beceriler konusunda bilgilendiriyor. Böylece, kadın çalışanların kişisel ve teknik gelişimlerine katkı sağlamayı, hak kayıplarını engellemeyi, şirket bağlılıklarını artırmayı ve kariyer gelişimlerine destek vermeyi hedefliyor. Proje başlangıcından bu yana yaklaşık 2.000 kadına ulaştı ve turnover'da proje öncesi döneme göre en az yüzde 23 iyileşme sağladı.
Limak Holding	Türkiye'nin Mühendis Kızları projesi, 2016 yılından beri Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Limak Vakfı ortaklığında kadın temsilinin güçlü olduğu STEM alanlarında kadın istihdamını desteklemek amacıyla yürütülüyor. Grubun 'Amiral Gemisi' olarak nitelendirilen ve 8 yılı geride bırakan TMK, ülke sınırlarını aşarak Global Engineer Girls (GEG) adı altında Kuveyt, Kosova, Kuzey Makedonya ve Suudi Arabistan'da da etkin şekilde sürdürülüyor. Limak Şirketler Grubunun faaliyette olduğu diğer ülkelerde de GEG projesini hayata geçirmek için çalışmalar devam ediyor.
Matriks	Başta deprem bölgesindeki kadınlar olmak üzere sektöre yeni kadın yazılımcılar kazandırmak amacıyla 'Android Yazılımcı Meslek Edindirme' programını hayata geçirdi. Matriks'in, depremden etkilenen 11 ilde ikamet eden, bu illerdeki üniversitelerde okuyan ya da mezun olan kadınların yazılım sektörüne kazandırmak hedefiyle hayata geçirdiği "Android Yazılımcı Meslek Edindirme" programına toplam 425 başvuru geldi. Ücretsiz uzmanlık eğitimi verilen programa katılmak için kodlama testi ve mülakat aşamalarını geçen 50 kadın aday program kapsamında 30 saat özgün eğitimi ve 100 saat teknik eğitim aldı.
MAVİ	2014'ten beri sürdürdüğü Mavi Burs Fonu'yla her yıl üniversiteli kız öğrencilerin eğitimine destek olmaya devam ediyor. Şirket ayrıca BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin imzacısı. Yanındayız Derneği ve yönetim kurulunda kadın temsilini artırmayı hedefleyen Yüzde 30 Kulübü'nün destekçisi.
MediaMarkt	MediaMarkt'ın kadınların teknoloji alanında daha fazla temsil edilmesini sağlamak amacıyla hayata geçirdiği 'W-in' işe alım programında, kadınlar tüm Türkiye'de yer alan 97 adet mağazada görevlendirilmek üzere başvuruda bulunabiliyor.
Mercedes-Benz Türk	2004'te Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği ile birlikte 'Her Kızımız Bir Yıldız' programını başlattı. Programla her yıl Türkiye'nin dört bir yanından ihtiyaç sahibi 1.000 'Yıldız Kız' eğitim bursuyla birlikte kişisel gelişim desteği sağlıyor.
Mercer & Marsh	Marsh McLennan Türkiye şirketleri Mercer ve Marsh, eğitimde fırsat eşitliği vizyonuyla 28 yıldır çalışmalarını sürdüren Ege Çağdaş Eğitim Vakfı'nın (ECEV) depremden etkilenen çocuk ve gençlerin eğitimlerine destek olmak amacıyla başlattığı deprem bursu projesi kapsamında Türkiye'deki okullarda ilkö, orta, lise ve yükseköğretim programlarında öğrenim gören kız öğrencilerin eğitimine üç sene katkıda bulunmayı taahhüt etti.
Migros	Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı kapsamında KAGİDER iş birliğiyle tarım alanında faaliyet gösteren küçük üretici olan kadın girişimcilerin ihtiyaç duyacakları bilgiler ve mentorluk ile destekliyor. Bu sene dördüncüsü düzenlenen kampa bugüne kadar toplam 280 kadın katıldı. Kampa katılan ve kalite standartlarına uygun üretim yapan tüm girişimciler ürünlerini Türkiye'nin dört bir yanındaki mağazalarda satış imkânı sunuyor.
Millî Reasürans	Millî Reasürans kadın çalışanlara yönetim kademesinde temsil oranının artacak şekilde istihdam ve eğitim desteği vermek, kadın üretim ve emeğine destek veren firmalarla iş birliği yapmak, kadınların iş özel yaşam dengelerini korumasına ilişkin eğitim ve workshoplar düzenlemek gibi çalışmalar yapıyor.
Mondi	Şirketin 2030 Eylem Planı çerçevesinde üretimde kadın istihdamını desteklemek adına başlatılan "Üretimde Kadın" projesini ile fabrikalardaki üretime kadın çalışanlar dâhil edilmeye başlandı. Kadın çalışanlar için soyunma odaları, lavabo, tuvaletler gibi özel ihtiyaçlarının karşılanması için alanlar yapıldı.
Mplus Türkiye	Şirket, her kademedeki kadın çalışanlara yönelik çeşitli eğitim programları düzenliyor, sosyal sorumluluk projelerinde yer alıyor. 'Cim Sahada Topuklu Ayakkabılar' projesi ile, kadın yöneticilerine farkındalık eğitimi sunarak, kadın liderlerin iş hayatındaki zorluklarına başa çıkma becerilerini artırmayı hedefliyor.
ODAŞ	Şirket, esnek çalışma saatleri ve hibrit çalışma modeliyle özellikle kadın çalışanların sağlık, çocuk gibi hassas durumlarında özgürce izin alabilmelerini sağlayarak teşvik edici çalışma ortamı yaratıyor.

Kurum Adı	Proje İçeriği
P&G TÜRKİYE	"Çocuğuna spor yaptırın her anne olimpiik annedir" diyerek Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi ile 2014'te başlatılan projenin hedefi, gelecek nesilleri yetiştiren annelere rehberlik ederek ülkemizde spor kültürünün gelişimine katkı sağlamak. Paris 2024 yolunda Yıldız Anneler programı kapsamında olimpiik ve paralimpiik toplam 46 sporcu ve annesi destekleniyor.
Pakun Gıda	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN WOMEN) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlişeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPS) Platformu'na üye Türkiye'deki ilk un şirketi oldu. Şirket ayrıca milli genç kickbox sporcumuz Elifnur Yıldız'ın ana sponsoru. Milli yüzücüler Gülce Balaban ve Ataber Öktem'in sponsorları arasında da yer alıyor.
PepsiCo	PepsiCo, PepsiCo Vakfı desteği ve TEV iş birliği ile 2022 yılında PepsiCo Geleceğin Billim Kadınları Akademisini hayata geçirdi. Bu projenin amacı; STEM alanında eğitim gören kız öğrencileri destekleyerek STEM eğitimine ilişkin eşitsizlikleri ortadan kaldırmak. Proje kapsamında her yıl 200 kız öğrenciyi TEV üzerinden burs verilmesi sağlanırken; kız öğrenciler, mentorluktan seminer ve panellere kadar birçok farklı destekten yararlanabiliyor.
QNB Sigorta	Bir paylaşım ve destek platformu olan Q Parents' Club'ı; ebeveynliğe yeni adım atan çalışma arkadaşlarının bu süreçte adaptasyonunda yanlarında olmak üzere hayata geçirdi. Gönüllülük esasına göre seçilen Master Mom ve Master Dad'ler, yeni ebeveynlere mentorluk sağlayarak bu deneyimlerinin ilk üç ayında yanlarında olmayı, sosyalleşmelerini ve diğer anne babalarla iletişim kurmalarını sağlamayı hedefliyor.
Sabancı Toplu-luğu	Sabancı Vakfı, 50 yıldır toplumsal gelişimi hedefleyerek çalışmalarını gerçekleştiriyor. Bu çalışmaların odağında; kadınlar, gençler ve engelliler yer alıyor. Vakıf, bu kapsamda ne eğitimde ne istihdamda yer alan (NEET) genç kadınların sorunlarına ışık tutmak amacıyla 2022 yılında Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesini hayata geçirdi. Proje, ülkemiz için önemli bir sorun alanına işaret eden ve sayıları 3,5 milyona ulaşan 18-29 yaş grubundaki NEET genç kadınları hedefliyor. Proje ile NEET genç kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılımının artması amaçlanıyor.
Sahibinden.com	Cumhuriyet'in 100. Yılında 1000 Kadın'ın güçlenmesi ve yetkinliklerini artırmasına destek olmak üzere planlanan "100. Yılda 1000 Kadın" projesi ve iş hayatına çeşitli sebeplerle ara vermiş veya vermek zorunda kalmış eğitimli ve deneyimli kadınları yeniden iş hayatına hazırlayan Yeniden Biz Projesinin değer ortağı. Aynı zamanda Teknoloji'de Kadın Derneği ile "Cumhuriyet'in Yüzyüncü Yılında Teknolojide Yüz Lider Kadın" projesinde birlikte yürütüyor.
Sapro	Eğitim programları içinde kadınlara yönelik sağlıklı yaşam seminerleri yer alıyor. Özellikle meme kanseri farkındalığını arttırmaya yönelik olarak düzenlenen etkinliklerle meme kanseri ile ilgili bilinçlendirme yapılıyor. Ayrıca Sapro Avrupa'da perakende ve tüketim ürünleri sektöründe kadın yönetici oranını arttırmak ve geliştirmek amacıyla kurulan LEAD Network Türkiye kurumsal üyesi.
Selen Kozmetik	URBAN Care Young Talent Platformu'nu hayata geçirdi. Proje kapsamında, her yıl farklı sanat, spor ya da benzeri alanlardaki gençlerin hayallerine destek olmak amacıyla burs imkanı sağlamaya başlıyor. Marka, Toplum Gönüllüleri Vakfı-TOG'un iş birliği ile projenin ilk yılında dansa odaklanıyor ve ülkemizde dans kültürünün yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak istiyor.
Shell	Shell'de Kadın Enerjisi programı ile sektördeki algıları yıkan şirket, program sayesinde hem 8 binden fazla kadına istihdam fırsatı hem de akaryakıt sektörüne "mesleğin kadını erkeği olmaz" yaklaşımının yerleşmesini sağladı.
Siemens Türkiye	Türk Eğitim Vakfı ile gerçekleştirdiği Geleceği Şekillendiren Kadınlar adlı projeye, şirketin gönüllü çalışanları, genç mühendis adaylarına mentorluk desteği veriyor. Böylece kızlarını okulda aldıkları teorik bilgileri, deneyime ve pratiğe dayalı bilgilerle destekliyor. İş hayatına hazırlıyor. Şirket ayrıca, TEV'e her yıl 10 kız mühendislik öğrencisinin eğitim öğretim giderini karşılayacak miktarda maddi destek sağlıyor.
ŞOK	İlk kez 2019'da kadın girişimcilere destek olmak amacıyla "Ben de Varım" isimli sosyal sorumluluk projesini başlatan marka, geliri kadınlara verilmek üzere ev kadınlarının ürettiği bez çantaları ŞOK mağazalarında satışa sundu. 2023 yılında kadınların ekonomiye katılımını arttırmak ve fırsat eşitliğine katkıda bulunmak amacıyla projenin kapsamını "SOK'ta Ben de Varım" adıyla daha da genişletti. Aralarında deprem bölgesinden de kooperatiflerin olduğu Türkiye'nin farklı köşelerinden kadın kooperatifleriyle bir araya geldi ve onlarca farklı kategorideki çeşitli el emeği ürünleri raflarına taşıdı.
TEB	Banka, kadın işletme sahiplerinin ve girişimcilerin iş dünyasındaki varlığını güçlendirmek ve ekonomiye daha fazla dahil olmalarına katkıda bulunmak amacıyla 2015'te TEB Kadın Bankacılığı'nı hayata geçirdi. Türkiye'de ilk kez bir banka bünyesinde ayrı bir bölüm olarak kurulan TEB Kadın Bankacılığı ile kadın girişimcilere ve patronlara finansal desteğin yanı sıra sektörel bilgiye ulaşma, yeni pazarlara erişim, iş ağı kurma gibi konularda eğitim, danışmanlık ve mentorluk hizmeti sunuluyor. TEB, 2023 yılında kadın iş sahiplerinin kullanımına sunulan 25 milyon Avro'luk TurWIB II anlaşmasına taraf oldu. Banka, sağlanan kaynağı öncelikle deprem bölgesindeki kadın iş sahipleri olmak üzere kadın işletmelere kullanımda başlandı. TEB'in kadınların ekonomiye üretici kimlikleriyle daha fazla dâhil olmaları hedefi doğrultusunda yaptığı çalışmaları sonucunda, 2023 yılında kadın işletmelerine sağladığı toplam kredi hacmi %119 oranında arttı.
Teknosa	Şirketin, Kadın için Teknoloji projesi 17. yılını kutluyor. Habitat Derneği iş birliğiyle yürüttüğü bu projeye, Türkiye'nin dört bir yanındaki kadınların dijital okuryazarlıklarını arttırmaya katkı sağlamayı amaçlıyor. 2023 yılında deprem bölgesindeki eğitimciler de dahil 4 bin kadına dokundu. Aynı zamanda, Sabancı Vakfı ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ile başlattığı dayanışma hareketi ile şiddet gören kadınların sesini duyurabilmesi için onları ihtiyaç duydukları teknolojiyle, buluşturmak için ikinci el akıllı telefonları toplayarak bakımını yapıyor ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu aracılığıyla ihtiyaç sahibi, şiddet mağduru kadınlara ulaştırıyor.
Tempo BPO	2020'de Tempo Akademisi'ni kuran şirket, mesleki ve kişisel gelişimlere katkı sağlıyor. Kadın çalışanları kariyer hedefleri konusunda destekliyor.
Tepe Kurumsal Çözümler	Tepe Kurumsal Çözümler Grubu, aylık periyotlarla Kadına Yönelik Şiddet / KADES Eğitimi organize ediyor. Kadınların maruz kaldığı kötü eylemlerin önüne geçmek adına, kadın çalışanlar için KADES uygulamaları hakkında bilgilendirme toplantısı yapıyor.
The Ritz-Carlton	Toplumsal cinsiyet eşitliğini kapsayıcı kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilen The Ritz-Carlton, kadın yönetici istihdamını ana hedefleri arasında tutuyor.
TSKB	İKSV iş birliğiyle 2018 yılında başlattığı "Yarının Kadın Yıldızları: Genç Kadın Müzisyenler Eğitim Destek Fonu" ile bugüne kadar 90 yetenekli kadın müzisyenin hayatına dokundu. Fon kapsamında, genç müzisyenlerin çalgı, şan ve şeffik branşlarındaki yurt dışı eğitimlerine katkı sağlıyor. Bu sayede uluslararası kariyerlerini ileri taşıyan gençler, ülkemizi dünya sahnelerinde temsil etme şansı buluyor.
United Payment	Şirket, kadın futbolunu destekliyor. United Payment BJK Kadın Futbol Takımı sponsorluğuyla, kadın futbolunun temsilatöründe kadınların hayatlarına dair tüm düşümlerin çözülebileceğini göstermeyi amaçlıyor. Ayrıca Sabancı Üniversitesi'nin önderlik ettiği "İş Dünyası Alle İçli Şiddete Karşı" (Business Against Domestic Violence - BADV) projesinin aktif üyelerinden biri.
ÜNLÜ & Co	2016'da başlattığı ÜNLÜ & Co Kadın Girişimciler Akademisi ile 5 yılda 100 kadın girişimciye eğitim verdi. Şirket, Türkiye Girişimcilik Vakfı iş birliğiyle ÜNLÜ & Co Kadın Teknoloji Girişimcileri Akademisi'ni başlatarak teknoloji ve yazılım alanlarındaki kadın girişimcileri desteklemeyi ve ekosistemi büyütme hedefliyor.
Virgosol	Virgosol olarak Kadın Dostu Markalar platformunda aktif varlığını sürdürüyor. Her kadının var olan doğal gücünü ortaya çıkarma ve topluma etkin şekilde katılımını sağlamak amacıyla, meslek liselerinde yayınlanan ilham kadınlar serisi video çekimleri, kız meslek liselerinde teknoloji eğitimleri verilmesi, staj imkanlarının sunulması gibi çekirdekte etkisi yaratabileceği projeler yürütüyor.
Vodafone	Türkiye Vodafone Vakfı ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün başlattığı "Dijital Benim İşim" projesinde 20 ilde 15 bini aşkın kadın kursiyere dijital okuryazarlık ve pazarlama eğitimleri verildi. Afet bölgelerindeki kadınların sosyal ve ekonomik hayata tekrar entegre olmaları için Hatay, Adıyaman ve Kahramanmaraş'ta 15 eğitim konteyneri kuruldu. Kadınların şiddetten korunması amacıyla geliştirilen "Kırmızı Işık" uygulaması 379 bin kez indirildi ve 1.000 aylık aktif kullanıcıya ulaştı.
Watsons Türkiye	2020 yılında başlattığı #Watsons Yıllık Hareketi Kadın Emeğini Desteklemeye Çağırıyor projesi ile KEDV'n desteklediği kooperatiflerde üretilen 55.000 adede yakın ürünü kar amacı gütmeyen satarak 3 milyon TL'ye yakın geliri kadın üreticilere ilettili. Bu yıl deprem bölgesi dahil olmak üzere 450'ye yakın kadına destek olan proje ile hedef 2030 yılı sonuna kadar 1.000 kadının hayatına dokunmak. Ayrıca, şirket #WIH Kadın İstihdamını Artırmaya Çağırıyor projesi ile üretici firmalarını kadın çalışan oranlarını yüzde 50'nin üzerine çıkarmaları konusunda teşvik ediyor.
Yıldız Holding	Yıldız Holding Kadın Platformu öncülüğünde Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin (UN Women) yürüttüğü Kadın Girişimciliğini Hızlandırma Programı'nın (WEA) stratejik ortaklarından biri olarak kadın girişimcileri ve değer zincirindeki kadın tedarikçilerini desteklemeye odaklanıyor. Kerevitaş'ın SuperFresh markasıyla kadın çiftçilerin sayılarının artması ve ekonomiye daha fazla katılabilmeleri amacıyla "Tarımın Kadın Yıldızları" projesini yürütüyor.
Zorlu Holding	2015 yılından bu yana Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı olan Zorlu Holding, "Eşit Bi'Hayat" adını verdiği çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımı kapsamında söylem, iş ortamı, paydaşlarla işbirliği başlıklarında çalışmalar yürütüyor. Yayınladığı Eşit Bi'Hayat Manifestosu ile kadınların iş gücüne eşit katılımını sağlamak, bu konuda farkındalığı arttırmak ve etkin bir kurumsal liderlikle bu konuda iş dünyasına örnek olma sözü veriyor.