



YILDIZ ★ HOLDING
KADIN
PLATFORMU
2021 RAPORU



EŞİT GELECEK EŞİT FIRSATLAR



İÇİNDEKİLER

06

Yönetim Mesajları

10

Rapor Hakkında

13

Yıldız Holding Kadın Platformu

Yıldız Holding Kadının Güçlenmesine
Nasıl Yaklaşıyor?, 14

Yıldız Holding Kadın Platformu
Manifestosu, 15

Yıldız Holding Kadın Platformu
Faaliyetleri, 16

19

Manifesto Alanlarında Çalışmalar

1. Söylem, 24

2. İş Ortamı, 28

3. İş Birlikleri, 48

60

Kapanış



“

1
YÖNETİM
MESAJLARI

”



Yönetim Mesajları

Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusu Yıldız Holding ve şirketleri için neden önemli? Liderlik ettiğiniz Yıldız Holding Kadın Platformu çalışmalarıyla neyi hedefliyorsunuz?

Ali Ülker: Çeşitlilik ve kapsayıcılığı, başarımız için vazgeçilmez konular arasında görüyoruz. Küresel değerlerimiz çerçevesinde somutlaştırdığımız ifadeyle, “kapsayıcılığın ve kültürel farklılıkların bizim için zenginlik olduğuna” inanıyoruz. Öte yandan, çok iyi biliyoruz ki insani gelişim ve değer yaratan bir büyüme için mutlaka ve mutlaka katılımcı ve eşitlikçi

bir toplum inşa edebilmek gerekiyor. Biz de Yıldız Holding’de ve tüm şirketlerimizde bu kapsayıcı kültürü kalıcı bir yapıya kavuşturmak üzere **Yıldız Holding Kadın Platformu’nu (YHKP)** kurarak fırsat eşitliği kapsamında kadınların iş gücüne katılımına odaklanan çalışmalar başlattık. Fırsat eşitliğine dayanan kapsayıcı strateji ve uygulamalarla şirketimizin daha yenilikçi bir bakış açısıyla ve verimli biçimde faaliyet göstermesini, beraberinde de tüm iş dünyasına örnek olarak toplumsal bir dönüşümü teşvik etmesini hedefliyoruz.

Begüm Mutuş: Kurulduğumuzdan bu yana tüm iş süreçlerimizde katılımcılığa, eşitliğe ve çoğulculuğa değer veren bir şirket olarak iş dünyasında fırsat eşitliğini sağlamak için çalışmalarımızı Mart 2021’de kurduğumuz YHKP aracılığıyla koordine ediyoruz. Bu değerlerimize yön vermesi için **Yıldız Holding Fırsat Eşitliği Manifestosu**’nu hazırladık ve manifestoda paylaştığımız taahhütleri YHKP üzerinden uygulamayı hedefliyoruz. Amacımız, ilkelerimize odaklı faaliyetler ortaya koymak ve bu faaliyetlerle iş dünyasına örnek olmak.



“Fırsat eşitliği anlamında daha etkili adımlar atmak, dayanışma kültürümüzü daha da güçlendirmek, dünyanın farklı coğrafyalarındaki kadın çalışanlarımızın hak ve yükümlülüklerini eşitlik bakış açısıyla gözetmek açısından YHKP önemli bir araç oldu.”

Ali Ülker

Yıldız Holding,
Yönetim Kurulu Başkanı



“Yıl boyunca eşitlikçi, çoğulcu ve kapsayıcı bir toplumsal düzenin inşasına katkıda bulunan çalışmalar gerçekleştirmenin yanı sıra önümüzdeki dönem için de önemli çalışmalara imza atmayı hedefliyoruz.”

Begüm Mutuş

Yıldız Holding Kadın Platformu Elçisi,
Genel Müdür

Yıldız Holding Kadın Platformu'nun 2021 yılında öne çıkan faaliyetleri neler oldu?

Ali Ülker: Fırsat eşitliği anlamında daha etkili adımlar atmak, dayanışma kültürümüzü daha da güçlendirmek, dünyanın farklı coğrafyalarındaki kadın çalışanlarımızın hak ve yükümlülüklerini eşitlik bakış açısıyla gözetmek açısından YHKP önemli bir araç oldu. Yıl içerisinde şirketlerimizdeki liderlerimiz ve çalışanlarımız bu doğrultuda çok önemli çalışmalara imza attılar. Söylem, iş ortamı ve iş birlikleri alanlarında oluşturduğumuz manifestoya uygun olarak kadının güçlenmesi ve fırsat eşitliği için benimsediğimiz ilkelerimiz ve taahhütlerimiz kapsamında adımlar attık. Katılımcı bir süreçle öğrendiğimiz beklentilere uygun olarak kapsamlı bir yol haritası oluşturduk ve aksiyonlar tanımladık. Özellikle insan kaynakları alanında kapsayıcılık ve fırsat eşitliği vizyonu ile birçok yeni uygulamayı hayata geçirdik.

Begüm Mutuş: Yıl boyunca eşitlikçi, çoğulcu ve kapsayıcı bir toplumsal düzenin inşasına katkıda bulunan çalışmalar gerçekleştirmenin yanı sıra önümüzdeki dönem için de önemli çalışmalara imza atmayı hedefliyoruz. Yıldız Holding olarak iki yeni mentorluk projesi hayata geçireceğiz. TurkishWin iş birliği ile hayata geçecek **Milyon Kadına Mentor** projesi ile STEM alanında çalışan kadın çalışanlarımıza mentorluk desteği vereceğiz. Ayrıca hamilelik sürecinde olan

ve doğum izninden dönen annelere yönelik yeni bir mentorluk programına başlayacağız. Şok Marketler kapsamında **Şok'ta Ben de Varım** projesini genişletiyoruz ve kadınların ürettiği el yapımı ürünlere Şok Marketler'de satış desteği sunacağız. Kerevitaş'ın tedarik zincirinde kadın girişimciliğini desteklemek üzere çalışmalara başlayacağız ve kadın çiftçilerin tedarik zincirimizde yer almasını teşvik edecek projemizi başlatacağız. GODIVA'nın **Lady Godiva Initiative** projesi ile dünyanın dört bir tarafından kadınları destekleyen sivil toplum kuruluşlarına destek olmaya devam edeceğiz. Ülker'in Türkiye'de geliştirip küresele taşımaya hazırlandığı **Commercial Talent** projesinde kadın çalışanlarımıza destek oluyor, satıştaki tüm pozisyonlarda çalışan kadın sayısını artırmakla birlikte satışta kadın lider yetiştirmek için hedefler belirliyoruz.



pladis Akademi ile online kariyer ve kişisel gelişim eğitimleriyle kadın çalışanlarımıza destek oluyoruz. Bizim Toptan sahada kadın çalışan sayısını artırmayı hedefliyor, böylece 2025'e kadar gerekli yatırımlarla her mağazada bir kadın çalışan olması hedefini gerçekleştireceğiz.

Önümüzdeki beş yılda YHKP ile neler başarmayı hedefliyorsunuz?

Ali Ülker: Yıldız Holding'in değişmez vizyonu olan "insana yatırım" anlayışımız çerçevesinde, önümüzdeki beş yılda da toplumun tamamına yayılan yeni fırsatlar yaratmayı, en çok tercih edilen işverenler arasındaki konumumuzu pekiştirmeyi hedefliyoruz. Bunun da ötesinde, Türkiye genelinde fırsat eşitliği ve kapsayıcılık açısından değerli projeleri ortaya koymak, bu alanda örnek gösterilen şirketler arasında yer almak istiyoruz. Yaptığımız çalışmaların uluslararası platformlarda iyi uygulama düzeyinde anlatılması ve yaygınlaştırılması da hedeflerimiz arasında yer alıyor.

Yıldız Holding Kadın Platformu'nun çalışmalarını derlediğiniz 2021 yılı Raporu ile neler ortaya koyuyorsunuz?

Begüm Mutuş: Toplumsal fırsat eşitliği lensiyle hayata geçirdiğimiz çalışmalarımızı doğru anlatmak, kitlelere yaymak bizim için çok önemli. Bu alanda performans açıklamak ve hedefler koymak, sadece Yıldız Holding ve şirketlerine değil, Türkiye ekonomisine ve

Raporda 2021 yılında hayata geçirdiğimiz, etkisi büyük çalışmaları paylaşıyor, Yıldız Holding ve şirketlerimizde fırsat eşitliğine yönelik öne çıkan iyi uygulamaları anlatıyoruz.

ekonominin en kritik aktörü olan özel sektöre de önemli bir bakış açısı kazandırıyor. Raporda 2021 yılında hayata geçirdiğimiz, etkisi büyük çalışmaları paylaşıyor, Yıldız Holding ve şirketlerimizde fırsat eşitliğine yönelik öne çıkan iyi uygulamaları anlatıyoruz. Bunun yanı sıra konsolide olarak performans açıklamak üzere belirlediğimiz temel performans göstergelerindeki mevcut durumu kıyaslamalı şekilde paylaşıyoruz. Bu seneki raporda iç ve dış paydaşlarımızın kısa röportajlarına da yer vererek görüşlerini paylaştık. Raporlama sürecindeki tüm katkıları için Yıldız Holding ve şirketlerine, Yıldız Holding Kadın Platformu Yürütme Kurulu'na ve tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Rapor Hakkında

Kadın Platformu 2021 Raporu, Yıldız Holding, Bizim Toptan Satış Mağazaları (Bizim Toptan), GODIVA, Kerevitaş Gıda ve Kimya Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Kerevitaş), Şok Marketler Ticaret A.Ş. (Şok Marketler), Yıldız Ventures¹ ve pladis'in² ağırlıklı olarak 1 Ocak 2021 – 31 Aralık 2021 arasında gerçekleştirdiği fırsat eşitliğine yönelik yıllık çalışmaları içermektedir. Raporda ayrıca geçmiş yıllarda başlayan ve etki yaratmaya devam eden programlara yer verilmekte ve yıllara göre performans değişimi de ilgili yerlerde kıyaslamalarla ortaya konmaktadır

Raporda yer alan bilgiler aksi belirtilmediği sürece kapsamda yer alan Yıldız Holding ve bağlı şirketlerinin konsolide performansını içermektedir. Sayısal anlamda performansı ortaya koyan çeşitlilik göstergelerinde ortalamanın üzerinde oranlarla öne çıkan şirketlerin performansları ayrıca belirtilmiştir.

Raporda aynı zamanda, Yıldız Holding ve şirketlerinin fırsat eşitliğine yönelik gerçekleştirdiği uygulamalardaki proje ortaklarının ya da faydalanıcıların görüşlerine yer verilmiştir. Rapor sürecinde ulaşılan kişilerden alınan yanıtlardaki ifadeler anlamına sadık kalınarak düzenlenmiştir. Diğer yandan raporda, uygulamalarla katkı verilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan da bahsedilmektedir.

Kırmızı ile belirtilen sözcükler tıklanabilir bağlantıları ifade etmektedir.

ikonuna tıklayarak ana sayfaya dönebilirsiniz.

1. Yıldız Ventures verisi, Yıldız Ventures, e-star, KV2K ve NorthStar Innovation'ı içermektedir.
2. Ülker Bisküvi Sanayi A.Ş. (Ülker Bisküvi) performansını içeren Türkiye (pladis Türkiye) ile Birleşik Krallık operasyonu birlikte raporlanmıştır.





“

2

**YILDIZ HOLDİNG
KADIN PLATFORMU**

”



Yıldız Holding Kadının Güçlenmesine Nasıl Yaklaşıyor?

Küresel olarak ve Türkiye’de iş ortamında eşitliğin sağlanması önünde çeşitli engeller bulunuyor. İş gücünde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadınların iş gücüne katılımı, yönetimde yer alan kadın oranının artması, mesleki ayrımcılığın engellenmesi, cinsiyetler arası ücret farkının ve bakım emeği sorumluluğundaki eşitsizliklerinin kapanması gibi çok çeşitli konularda ilerlemeye ihtiyaç var. Öte yandan, iş ortamında çeşitliliğin şirketin kârının ve inovasyon gelirlerinin artması ve iş sonuçlarının iyileşmesi gibi konularda çok önemli faydaları bulunuyor.

Yıldız Holding olarak, bu ihtiyaçların ve fırsat eşitliğinin iş hayatına sağlayacağı faydaların farkındayız ve daha iyi bir gelecek için fırsat eşitliğini ve kadınların ekonomik olarak güçlenmesini destekliyoruz. Bu amaçla, 2021 yılında Yıldız Holding Kadın Platformu’nun kurulmasıyla kadının güçlenmesi alanında gerçekleştirdiğimiz çalışmaları bir platform altında bir araya getirdik. Ayrıca, Yıldız

Holding olarak fırsat eşitliğine olan yaklaşımımızı paylaşmak adına Yıldız Holding Kadın Platformu Fırsat Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Manifestosu’nu hazırladık. Manifesto’da Söylem, İş Ortamı ve İş Birlikleri alanlarında taahhütler verdik ve bu üç alanda alınacak aksiyonlardan oluşan strateji yol haritamızı oluşturduk.

Yıldız Holding Kadın Platformu çatısı altında gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerle Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na destek oluyoruz. Platformda yaptığımız çalışmalar, 5 numaralı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 8 numaralı İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme ve 10 numaralı Eşitsizliklerin Azaltılması amaçlarına katkıda bulunuyor.



Yıldız Holding Kadın Platformu Manifestosu

Katılımcı ve eşitlikçi bir toplum inşası, insani gelişimin ve değer yaratan büyümenin yadsınamaz bir gerekliliğidir. Yıldız Holding ve şirketleri olarak küresel ölçekte sürdürülebilir bir geleceğin, kadınların başta iş dünyası olmak üzere yaşamın her alanına etkin katılımıyla mümkün olacağı inancımızdan yola çıkarak kadınların iş yaşamına eşit ve etkin katılımını sağlamaya önem veriyoruz.

Kadının güçlenmesi ve iş dünyasında fırsat eşitliği sağlanması hedefi doğrultusunda, **“Daha iyi bir gelecek için fırsat eşitliğini destekliyoruz”** misyonu ile liderlik etmeyi sorumluluğumuz olarak görüyoruz.

Yıldız Holding’in farklı şirketlerinde ve coğrafyalarında, “İnsana Yatırım” vizyonu ile toplumun tümüne yayılan fırsatlar yaratmasını, en çok çalışılmak istenen şirketler arasında konumlanmasını ve kadınların güçlenmesine imkân sağlayan en iyi koşullarla anılmasını amaçlıyoruz.

Bu kapsamda tüm iş süreçlerimizde katılımcılığa, eşitliğe ve çoğulculuğa değer veren bir şirket olarak fırsat eşitliğini bütün çalışanlarımızın ortak konusu olarak görüyor, faaliyetlerimizi kadın-erkek tüm çalışanlarımızı dahil edecek şekilde yürütüyor, birbirimizi dinleyerek öğrenme ve deneyim paylaşım alanları yaratıyoruz.

Buradan yola çıkarak iş dünyasında fırsat eşitliği ve kadınların güçlenmesi için Türkiye’den ve yurt dışından çalışanlarımızın önerilerini de yansıtan katılımcı bir süreçle oluşturduğumuz **Yıldız Holding Kadın Platformu Fırsat Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Manifestosu**’nu hazırladık. Bu manifestoyla bütün çalışanlarımıza cinsiyetlerinden bağımsız bireyler olarak saygı duyulduğu ve değer verildiği, önyargıdan arındırılmış, ülkeler ve kültürler arası ortak bir Yıldız Holding şirket kültürünü çalışanlarımızla birlikte yaratma sözü veriyoruz.



Söylem

Fırsat eşitliği konusundaki durumumuzu söylemlerimize ve iletişim dilimize yansıtmak amacıyla çalışıyor, eşitlikçi ve kapsayıcı bir kurum kültürü inşa etmeyi hedefliyoruz.



İş ortamı

Kadın-erkek tüm çalışanların, iş yaşamında adil ve güvenli koşullarda çalışabilecekleri bir iş ortamı yaratıyoruz.



İş birlikleri

Kadınların ekonomik ve sosyal olarak güçlenmesi için dış paydaşlarla etkin iş birlikleri gerçekleştiriyoruz.



Yıldız Holding Kadın Platformu Faaliyetleri

Çalışmaların aktif yürütülebilmesi için Yıldız Holding Kadın Platformu Yürütme Kurulu'nu kurduk. Mart 2021 tarihinden itibaren 1 yıllık bir sürede 10 defa toplanan Kurul'da Holding ve bağlı şirketlerden İnsan ve İş Destek, Kurumsal İletişim,

Pazarlama, Sürdürülebilirlik ve Çeşitlilik departmanlarından temsilciler yer aldı. Alınması gereken aksiyonları tüm Yıldız Holding şirketleriyle paylaştık ve ortak çalışmayı mümkün kılan çalışma grupları kurduk.



2020

Yıldız Holding Kadın Platformu için ön çalışmalara başlandı.

2021

Yıldız Holding Kadın Platformu kuruldu.

Mart ayında Platformun ilk toplantısı ve çalışanların yer aldığı bir çalıştay gerçekleştirildi.

Yıldız Holding Kadın Platformu Manifestosu çalışanlardan alınan görüşlerle birlikte hazırlandı ve paylaşıldı.

Holding, **Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women)** ve **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)** ortak girişimi olan **Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri**'nin imzacısı oldu.

Holding, **G20 Kadının Güçlenmesi Manifestosu**'nun Türkiye'den ilk imzacısı oldu.

G20 Kadının Güçlendirilmesi Manifestosu imzalandı.

İletişimde toplumsal eşitlik inşasına katkıda bulunması adına **Fırsat Eşitliği için İletişim Rehberi** hazırlandı ve çalışanlarla paylaşıldı.

Rol model sağlamak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili farkındalık yaratmak için **Eşitlik Sohbetleri** başlatıldı.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



2022

Yıldız Holding ve Holding şirketlerinin 2019-2020 yıllarında fırsat eşitliğine yönelik çalışmalarını içeren **Kadın Platformu 2020 Raporu** paylaşıldı.

pladis, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesi üzerine çalışan küresel **Birleşmiş Milletler Kadın Birimi**'nin üyesi oldu





“

3

MANİFESTO ALANLARINDA
ÇALIŞMALAR

”



Manifesto Alanlarında Çalışmalar

Yıl boyunca manifestonun yol göstericiliğinde program ve projeler tasarlıyor, yaptığımız çalışmaların etkisini ölçmeye odaklanıyoruz. Bu kapsamda belirlediğimiz stratejimizde öne çıkan aksiyonları alırken özellikle Holding ve şirketlerde ortak raporlanacak göstergeleri belirledik. Platform şirketlerinin tamamı aşağıda yer alan göstergelerde performansı takip etmekte, sayısal hedefler ortaya koymaktadır:

- Tüm seviyelerde (giriş ve kıdemli vb.) kapsam içi ve kapsam dışı kadın çalışan oranı
- Yönetici kadın oranı
 - Yönetim Kurulu'ndaki kadın çalışan oranı
 - Kıdemli kadın müdür oranı
 - Orta seviye kadın yönetici oranı
- Yeni işe alınan kadın çalışan oranı
- Terfi eden çalışan kadın oranı

Bu metriklerdeki performansı görmek için Raporun **İş Ortamı** bölümü altında **Sayılarla İş Ortamında Çeşitlilik: Performans Göstergeleri** kısmını inceleyebilirsiniz.

Kadın Çalışan Sayısının Arttırılmasına Yönelik Hedefler



Şok Marketler, 2022 yılında başlayan çalışmayla, satış kadrosunda görev yapan orta kademe kadın yönetici sayısının arttırılması için hedef belirlemeye odaklanmakta. 2022 yılında sahada görev yapan kadın bölge yöneticisi sayısının artmasıyla yönetici seviyesinde kadın çalışan sayısının artırılması hedefleniyor. Ayrıca, mavi yaka kadın çalışanların toplam çalışan oranının %40-45 arasında olması hedefi bulunuyor.



pladis

pladis UK, her yıl üst düzey liderlerin yıllık performans yönetimine liderlik düzeyinde cinsiyet dengesini artırmayı amaçlayan kapsayıcılık ve çeşitliliğe dair hedefler dahil ediyor. Bu, pladis'in faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde toplumsal cinsiyet açısından dengeli üst düzey liderlik hedefine ilerlemesini sağlıyor.

Bizim Toptan ise önümüzdeki 5 yıl içerisinde her mağazada en az 1 kadın çalışan olması ve mavi yaka kadın çalışan sayısının toplam çalışanlara oranının %20'si olması yönünde hedefleri bulunmaktadır.





Mehmet Tütüncü

Yıldız Holding Yönetim Kurulu
Başkan Yardımcısı ve CEO

İş dünyasında ve yönetim kurullarında kadın liderliğinin artması şirketler açısından nasıl bir fayda sağlıyor?

İçinde bulunduğumuz çağda artık cinsiyet, ırk, dil, din, uyruk gibi konularda ayrımcılığa kesinlikle yer olmaması gerekiyor. Zaten Yıldız Holding'de bizim için esas olan daima liyakattir; likayat de beraberinde fırsat eşitliğini getirir. Yani gerekli donanım ve becerilere sahip her çalışmamız cinsiyetinden, ırkından, inancından, uyruğundan bağımsız olarak eşit imkanlara sahiptir. Muhakkak ki bu noktada kadınların istihdama eşit koşullarda katılmasına özel bir önem verilmesi gerekiyor. Kadınların istihdamı, özellikle de üst düzey görevler alması öncelikle topluma karşı sorumluluğumuzdur. Global sorunlara sürdürülebilir ve sağlıklı çözümler geliştirebilmek için toplumdaki herkesin temsil edilmesi ve tüm yeteneklerin kullanılması şart. Kapsayıcı bir kurum kültürü çerçevesinde fırsat eşitliğinin ve cinsiyet çeşitliliğinin sağlanması, bütün çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerini ve daha verimli çalışmalarını da sağlıyor.

Öte yandan yönetim kurulunda daha fazla kadının yer alması, kurumsal yönetim yapısının kuvvetlenmesi anlamına geliyor. Zaten bir işin müşterisi, o işin yönetiminde temsil edilmiyorsa, karar sürecinde

kaçınılmaz olarak eksiklikler olur. Satın alanların, üretim ve satışta da söz sahibi olması gerekir.

Bunlara ek olarak, kadın temsiliinin artması özellikle yeni nesil iş gücü açısından da çok önemli. Yeni kuşaklar sadece maaşa ya da işin niteliğine değil, kurumların sosyal yaklaşımlarına da büyük önem veriyorlar. Dolayısıyla tercih edilen işveren olmak, yeni yetenekleri kazanmak, mevcut yetenekleri elde tutmak açısından da bu konu çok kritik.

Tüm işletmelerdeki karar vericilerin çağın gereklerine uygun şekilde eşitlikçi, saygın,



sosyal yönü kuvvetli bir marka imajı için kadın liderler ve kadın çalışanlar konusuna önem vermesi gerektiğine inanıyorum.

Yıldız Holding'de bu konuda hangi çalışmaları gerçekleştiriyorsunuz?

İş hayatında, özellikle de üst yönetimde kadın temsiliini artırmak çok önemli bir gündem maddemiz. Yıldız Holding'de üstümüze düşen sorumluluğu yerine getirmek için fırsat eşitliği odaklı politikalarımızı sürekli iyileştiriyoruz. Kadınların iş gücüne katılımına ek olarak, bu istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanmasını da çok önemsiyor, bu iki başlığı bir arada ele alıyoruz. İstihdamın sürdürülebilirliği için de özellikle yan haklar, terfi, ücret, gelişim, iş yükü gibi alanlarda eşit ve adil haklar sunuyoruz. Her birimizin potansiyelini maksimum seviyede ortaya koyabileceği bir iş ortamı oluşturmaya özen gösteriyoruz.

Beraberinde, bu eşitlikçi ve adil yaklaşımımızı söylemlerimizle destekliyoruz. Toplumsal cinsiyet kalıplarından arındırılmış bir dil kullanmaya özen gösteriyoruz. Yine bu kapsamda iş yerinde iletişimde eşitliğe katkıda bulunması adına bir İletişim Rehberi hazırladık ve Holding şirketleriyle paylaştık. Tüm şirketlerimiz artık bu rehber çatısı altında iletişim dilinde hizalanma sağlıyor.

Halihazırda Yıldız Holding'de toplam kadın çalışan oranı yüzde 40 civarında; üst düzey yönetim pozisyonlarında yer alan kadın çalışan oranımız yüzde 20'nin üzerinde. Yönetim kurulu üyelerimiz arasında da kadınların oranı yüzde 12. Fakat bu oranları yeterli bulmuyor, daha da artırmak üzere çalışmalar yapıyoruz. Kadın çalışanlarımızın Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin Mentorluk ve Mentilik Programı'na katılımını



İş hayatında, özellikle de üst yönetimde kadın temsiliini artırmak çok önemli bir gündem maddemiz.



destekliyoruz. Kadınların çalışanların liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek için önümüzdeki dönemde mentorluk çalışmalarımıza ve kadın yönetici geliştirme programlarına ağırlık vereceğiz.

Fırsat eşitliği açısından Yıldız Holding Kadın Platformu'nun çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Geçen sene hayata geçirdiğimiz Yıldız Holding Kadın Platformu çok kısa sürede son derece önemli ve anlamlı çalışmalara imza attı. Kapsamlı ve çok-yönlü bir manifesto, kısa sürede tamamlanan iki ayrı rapor, İletişimde Fırsat Eşitliği rehberi gibi başarılı çalışmaları, Yıldız Holding Kadın Platformu'nun yapacağı başka pek çok iyileştirmenin ve projenin de müjdecisi olarak görüyorum.

Platformun sadece şirketimizde değil, genel anlamda paydaşlarımız arasında da fırsat eşitliğini sağlamak adına önemli bir dönüşüme destek olacağına inanıyorum. İhtiyacımız olan bu kapsamlı sosyal dönüşümü gerçekleştirmek üzere, Yıldız Holding Kadın Platformu'yla topluma örnek olmayı, tüm çalışanlarımızı ve paydaşlarımızı daha da bilinçlendirmeyi amaçlıyoruz.



SÖYLEM

Fırsat eşitliği konusundaki duruşumuzu söylemlerimize ve iletişim dilimize yansıtmak amacıyla çalışıyor, eşitlikçi ve kapsayıcı bir kurum kültürü inşa etmeyi hedefliyoruz.

TAAHHÜTLERİMİZ



- İletişim dilimizde ayrımcılığa yer vermiyoruz. İç ve dış iletişim materyallerimizi eşitlik merceğiyle gözden geçiriyor, cinsiyet kalıplarından arındırılmış bir dil kullanıyoruz.
- Fırsat eşitliği konusunda bütün çalışanlarımızın katılımıyla eğitim ve atölye çalışmaları gerçekleştiriyor, önyargısız bir şirket kültürü oluşturmaya yönelik tutum ve davranışlar geliştirmeyi hedefliyoruz.
- Kadın çalışanlarımızın başarılarını ve kurum içi ya da kurum dışından ilham verici hikayelerini paylaşıyor, destekliyoruz.
- Ayrımcılığın hiçbir türüne tolerans göstermiyor, herkesin kendini güvende hissettiği, açık iletişim ve geribildirimle desteklenen bir çalışma kültürü oluşturuyoruz.

Çalışmalarımız

Fırsat Eşitliği için İletişim Rehberi



Yıldız Holding olarak çeşitliliğe saygılı bir kurum kültürü yaratmanın ön koşulunun ezberden ve önyargılardan arındırılmış bir iletişim dili kullanmaktan geçtiğine inanıyoruz. Sözcük seçimlerimiz ve iletişim kurma şekillerimiz fırsat eşitliğini inşa eden önemli unsurlar arasında yer alıyor. Bu nedenle hem bireysel hem de kurumsal anlamda iletişim dilimizi önyargılardan arındırmak önemli hale geliyor. Adil ve güvenli bir iş ortamı yaratma hedefiyle, iletişimde toplumsal eşitlik inşasına katkıda sunacak 2021 yılında **Fırsat Eşitliği için İletişim Rehberi**'ni hazırladık ve tüm çalışanlarımızın faydalanabilmesi adına çalışanlarımızla paylaştık. Bu rehberle ilgili kısa bir film hazırladık ve iç iletişimde duyurmaya yönelik poster ve bilgisayar ekran koruyucuları tasarladık. Böylece her alanda tüm çalışanlarımıza ulaşmayı hedefledik.

Dijital teknoloji ile kapsayıcı işe alımlar

pladis



pladis, 2021 yılında Birleşik Krallık'ta hayata geçirdiği Dijital İşe Alım uygulaması ile dijital teknolojiyi kullanarak iş ilanlarında ve iş tanımlarında belirli bir cinsiyetle bağdaştırılabilecek kelimelerin tespit edilmesini sağlıyor. Böylelikle, işe alım süreçlerinin daha kapsayıcı olması sağlanarak, daha geniş ve çeşitli yeteneklerin başvuruda bulunması hedefleniyor. Örneğin "güçlü", "cesur" gibi ifadeler daha maskülen olarak algılanabildiğinden iş tanımlarında bu tür ifadeler kullanılan dijital araç tarafından tespit edilerek tüm yaş gruplarına ve cinsiyetlere hitap edecek şekilde yeniden düzenleniyor. Bu uygulamanın hayata geçirilmesiyle birlikte iş başvurusunda bulunan kadınların sayısı artarken daha fazla sayıda kadın adayla iş görüşmesi gerçekleştirildi. pladis bu uygulamayla 2022 yılında, cinsiyetten bağımsız iş ilanlarına sahip şirketleri ödüllendiren **Textio Equity Awards** almaya hak kazandı ve ödül kazananlar arasında ilk %5 arasında yer aldı.



Dünya Kadınlar Günü

pladis

2021 Dünya Kadınlar Günü'nü kutlamak amacıyla pladis, tüm çalışanlarını bu konuya desteklerini göstermeye teşvik etmek için kampanya başlattı. Bu kapsamda kadın çalışanların başarılarını kutlamaya ve bu konuda farkındalık yaratmaya odaklandı. Ayrıca, kadınların başarılarını kutlamak ve kapsayıcı bir dünya yaratmak için yöneticilerin ekiplerini nasıl harekete geçirebileceklerine dair bir bilgilendirme paketi oluşturuldu ve yöneticilerle paylaşıldı. Çalışanlar kampanya kapsamında birbirleriyle iş yerlerinde kadınların nasıl desteklenebileceği üzerine konuşmaya, cinsiyet eşitliği üzerine düşünmeye, çalışma arkadaşlarını takdir etmeye ve sosyal medya üzerinden destek vermeye teşvik edildi

Eşitlik Sohbetleri

YILDIZ ★ HOLDING

Rol model sağlamak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili farkındalık yaratmak için **Eşitlik Sohbetleri**'ni başlattık. İlk konuğumuz BM Kadın Birimi Kadın Girişimci Hızlandırma Programı Partner Yöneticisi Meral Güzel olurken; ikinci konuğumuz August Leadership Partneri, PepsiCo'da uzun yıllar üst düzey görevler alan Ümran Beba oldu. 2021 yılının son ayında yaptığımız üçüncü sohbetimizi ise Vodafone Grubu Avrupa Bölge CEO'su Serpil Timuray ile gerçekleştirdik. Farklı alanlarda başarılı kariyerleri olan konuklarımız, bu süreçte ilham verici yolculuklarını, karşılaştıkları zorlukları ve engelleri nasıl aştıklarını Yıldız Holding çalışanlarıyla paylaştı



A. Salman Amin pladis CEO

Kapsayıcılık ve çeşitlilik, pladis'teki stratejimizin her zaman kritik bir bileşeni oldu. Tüketicilerimiz ve yaşadığımız toplumun en önemli özelliğinin çeşitlilik olduğunun bilinciyle pladis olarak, iş ortamımızın da çeşitlilikle nitelenmesi, mutlu ve kapsayıcı bir çalışma alanı inşa etmek üzere çalışıyoruz.

Bu doğrultuda **Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri**'ni destekliyoruz. Bununla birlikte, pladis'te her seviyede cinsiyet dengeli temsili sağlamaya kararlıyız. Halihazırda Pazarlama Müdürleri, Bilim İnsanları, Fabrika Müdürleri, İK Başkan Yardımcıları ve Satış Müdürleri gibi rollerde kadın liderlerimiz var; ancak, şirket içi kadın liderlik ağlarını büyüterek, kadın meslektaşlarımız için mentorluk ve gelişim programları sağlayarak ve tüm pazarlarımızda potansiyel kadın çalışanlara ulaşarak bu temsili sürekli olarak artırmaya çalışıyoruz.

Cinsiyet dengesini sağlamaya yönelik izlediğimiz yollardan biri, güncel mevcut durumu ve geleceğe yönelik hedeflerimizi belirlemek oldu. Ayrıca, çalışma arkadaşlarımızın şirketimizde gerçekleşmesini istedikleri değişiklikleri yapma konusunda teşvik edilmeleri büyük önem taşıyor. Bu çerçevede kadın liderlerin paylaşım yapması ve birbirinden öğrenmesi için küresel bir topluluk olan **Liderlikte Kadın (Women In Leadership)** ağını oluşturduk. Birleşik Krallık'taki Çalışan Kaynak Grubumuz **'BeingShe'** ise üretim tesislerinden ofislerimize kadar her düzeydeki kadın çalışanlarımız arasında açık ve dürüst iletişimi teşvik ediyor. 2020'de kurulan Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Dış Danışma

Kurulumuz da cinsiyet dengesine odaklanıyor ve pladis'e bu önceliği ileriye taşıma konusunda benzersiz dış görüşler sağlıyor.

Özellikle COVID-19 salgını bize çalışma uygulamalarını ileriye taşımak için büyük bir fırsat sağladı. pladis'te hibrit çalışmayı benimsedik ve bu sayede, özellikle bakım yükümlülükleri ve aile sorumlulukları daha fazla olan çoğunlukla kadın çalışanlarımız için daha dengeli bir iş ortamı yarattık. Çalışanlarımızı dinlemeye ve bu yeni yaklaşımları benimsemeye devam ederken, görev tanımları izin verdiği müddetçe çalışanlarımız için hibrit çalışmayı mümkün kılmak için teknolojiyi kullanacağız. Bunun bir örneği, çalışanlarımız için uzaktan öğrenmeyi ve gelişimi kolaylaştırmak amacıyla 2020'de başlattığımız e-öğrenme platformumuz **pladis Akademi**. pladis Akademi aracılığıyla ayrıca, tüm yönetim ve personel çalışma arkadaşlarımıza sunulan bilinçdışı önyargı eğitimimiz ile birçok ülkede hala mevcut olan kalıp yargılara meydan okuyoruz.

pladis olarak bugüne kadar gerçekleştirdiğimiz çalışmaları geliştirmeye ve küresel olarak faaliyet gösteren ilerici ve genç bir şirket olarak faaliyet gösterdiğimiz tüm bölgelerde kadınlar için kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya devam edeceğiz.





İŞ ORTAMI

Kadın ve erkek tüm çalışanların, iş yaşamında adil ve güvenli koşullarda çalışabilecekleri bir iş ortamı yaratıyoruz

TAAHHÜTLERİMİZ



- Çalışma ortamında fırsat eşitliğini engelleyen alanları belirliyor, gelişim alanlarına yönelik ölçülebilir hedefler belirleyip takip ediyor, attığımız adımları şeffaflıkla paylaşıyoruz.
- Fırsat eşitliğini en üst seviyede ele alıyor, yöneticilerimize yönelik performans hedefleri belirleyerek iş ortamının her alanında fırsat eşitliğini hayata geçirmek için politika ve süreçler tasarlıyoruz.
- Tüm çalışanlarımız için güven ve iş birliği temalı çalışma ortamları yaratıyoruz.
- Kadın Platformuna yönelik çalışanlarımızı doğrudan ilgilendirecek önemli kararlar için kadın- erkek tüm çalışanlarımızın görüşlerini alıyoruz.

- İnsan kaynakları süreçlerimize kadın işi-erkek işi perspektifiyle bakmıyor; bütün çalışanlarımıza işe alım, terfi, ücret, yan hak, gelişim, iş yükü gibi alanlarda eşit ve adil haklar sunuyoruz.
- Cinsiyete bağlı olabilecek önyargıları engellemek adına bütün işe alım süreçlerini fırsat eşitliğini gözeterek kurguluyor, işe alım sürecinde adaylara cinsiyete özgü sayılabilecek sorular sormuyoruz.
- Yönetim Kurulu dahil olmak üzere üst yönetim kademelerinde kadın çalışan oranını artırmaya yönelik hedefler belirliyor, rol modellerin geliştirilmesini amaçlayan çalışmalar yapıyoruz.
- Özellikle kadın temsiline sınırlı olduğu rollerde bu oranı artırmaya yönelik uygulamalar gerçekleştiriyoruz.
- Esnek ve uzaktan çalışma uygulamalarıyla ve genişletilmiş sosyal haklarına yönelik politikalarıyla kadınlarımızın iş ve özel yaşam dengesini koruyoruz.
- Doğum izni uygulamamızı her iki eşi de kapsayacak şekilde genişletiyor, doğum izninden sonra iş hayatına dönen çalışanlarımızın kariyerlerine kaldıkları yerden devam etmeleri için gerekli desteği sağlıyoruz. Ebeveynlerin iş yaşamlarını kolaylaştırmak adına kreş desteği veriyor, ofislerimizde süt odaları olmasını zorunlu kılıyoruz.
- İşte olduğu gibi evde de eşitliği desteklemek adına babalık rolünü güçlendirecek, erkeğin evdeki sorumluluklarını hatırlatacak ve sorumluluk almalarını temin edecek programlar geliştiriyoruz.
- Kadın çalışanlarımızın yetkinliklerini tespit ederek kariyer planlarına destek veriyor, eğitim ve mentorluk programları gerçekleştiriyor, profesyonel gelişim olanaklarını artırmak için gereken tüm kaynakları sunuyor, gelişimlerini izleme ve değerlendirme süreçlerimiz ile takip ediyoruz.
- Fırsat eşitliği konusunda fark yaratan çalışanlarımızı teşvik etmeye ve ödüllendirmeye yönelik politikalar geliştiriyoruz.

Çalışmalarımız

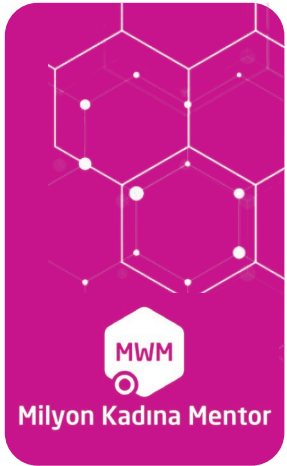
Mentor – Menti Programıyla Destek

YILDIZ ★ HOLDING

Yıldız Holding olarak insana yatırım anlayışımız doğrultusunda, çalışanlarımıza mentorluk imkanları sunuyoruz. Ayrıca 360 Derece Geri Bildirim süreciyle, özellikle kadın çalışanların planlama ve önceliklendirme, tanıma ve takdir, geribildirim alma gibi çeşitli başlıklarda gelişim alanlarını tespit ediyoruz ve buna yönelik eğitimler düzenliyoruz.

YILDIZ OL VE *Parla!*

- 10 yıldır devam eden **JOB@YıldızHolding** Genç Yetenek Programımız ile işe alınan tüm yeni mezunlar, şirketimizdeki profesyonellerden mentorluk alıyor ve gelişim süreçleri destekleniyor. Bugüne dek JOB@YıldızHolding mentorluk programına dahil olan genç çalışanların %54'ünü kadınlar oluşturuyor.
- Kadın çalışanlara yönelik iki yeni mentorluk programını hayata geçirmek üzere çalışmalarımıza başladık. Bu programlardan ilki, TurkishWin iş birliği ile **Milyon Kadına Mentor** projesi çerçevesinde gerçekleşecek. STEM alanında çalışan kadın çalışanlara yönelik olan bu mentorluk programına 1 yıl süreyle Yıldız Holding ve Şirketlerinden 15 kadın çalışan dahil olacak. Hamilelik sürecinde olan ve doğum izninden dönen annelere yönelik ise ayrı bir mentorluk programı hayata geçirilecek. Program ile doğum sonrası kadın çalışanların işe adaptasyonunu kolaylaştırmak, anneliğin ve kariyer yapmanın gerekliliklerini beraber yürütmelerinde onlara destek olmak hedefleniyor. Bu kapsamda Yıldız Holding ve Şirketlerinden deneyimli kadın çalışanların da yer aldığı bir gelişim programı tasarlanacak ve program çeşitli eğitim ve atölye çalışmalarıyla desteklenecek.



Commercial Talent Programı

pladis

pladis Türkiye'deki operasyonları kapsamında distribütör tarafında kadın çalışan oranını artırmak adına bir çalışma hayata geçirdi. Kapsamlı çalışma sonucunda 18 Satış Temsilcisi, 14 Tanzim Teşhir ve Sürücü Tanzim Teşhir çalışanı olmak üzere toplamda 32 kadın çalışana istihdam sağlandı. Ek olarak, 2022 yılı itibarıyla satış departmanında tüm pozisyonlarda kadın çalışan oranının artırılması ile ilgili üst yöneticilere ve yöneticilere yönelik bireysel hedefler belirlendi.

Inspire Etkinlikleri

pladis

2022 Şubat ayında pladis CEO'su A. Salman Amin, iş dünyasının en güçlü kadınları arasında yer alan eski PepsiCO CEO'su ve Yönetim Kurulu Başkanı Indra Nooyi ile bir sohbet gerçekleştirerek çevrimiçi platformlar üzerinden pladis topluluğu ile paylaştı. Çalışanlara ilham vermek amacıyla gerçekleştirilen sohbet çerçevesinde liderlik, mentorluğun gücü ve önemli kariyer kararları üzerine tartışıldı. 1000'den fazla pladis çalışanın çevrimiçi olarak katıldığı ve ilham aldığı etkinlikte, Amin ve Nooyi, esnek çalışma düzenini benimsemekten kadınlar için adil düzenlemeler oluşturmaya kadar, işin geleceği hakkında bazı büyük soruların üzerine de birlikte düşündüler.

Çalışan Destek Grupları: Harlesden Kadın Ağı

pladis

pladis, üretimde geleneksel olarak erkek egemen rollerde kariyerlerini ilerletme hedefi taşıyan kadınların karşılaştığı engelleri anlamak için 2020'de üretim lokasyonu olan Harlesden Londra'da **Harlesden Kadın Ağı'nı (Harlesden Women's Network)** kurdu. Kadınların bu zorlukların üstesinden gelmelerine yönelik stratejiler uygulamaya konuldu ve programın bir sonucu olarak, bu ağa dahil ilk grubun %50'si terfi aldı.

Programın başarılı olmasıyla birlikte, 2021'de program Birleşik Krallık'taki 4 operasyonel bölgeyi de kapsayacak şekilde genişletildi ve Birleşik Krallık genelinde kadın çalışanlara kişisel destek ve kişiye özel gelişim imkânı sağladı.



Hibrit Çalışma ve Ebeveynlerin Desteklenmesi

pladis

pladis 2021'de özellikle bakım sorumlulukları üstlenenler başta olmak üzere çalışanların iş ve özel hayat dengesini koruyabilmesini sağlamak adına çalışanların görevlerinin bir kısmını ofisten, bir kısmını ise uzaktan gerçekleştirebilecekleri bir uzaktan çalışma düzenini Birleşik Krallık, İrlanda, Avrupa, Türkiye, ABD ve gelişmekte olan pazarlarda hayata geçirdi.

Ek olarak, Birleşik Krallık'ta ve İrlanda'da üç eksenle çalışanların iş özel hayat dengesine yönelik politikalar hayata geçirildi:

- Kapsamlı bir aile dostu politika yürütülerek, ebeveynlerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin bakımını desteklemeleri için belirli esnek çalışma düzenlemelerini talep etmeleri sağlanıyor.
- Yöneticilerin, doğum sonrası işe dönen meslektaşlarını desteklemeleri için bir doğum/ebeveyn izni kiti ve izinde olan kişilerle iletişimde kalmak adına bir program hayata geçirildi.
- Genel merkezin daha kapsayıcı olabilmesi adına kadın çalışanların doğum izninden döndükten sonra kullanabileceği süt odaları tasarlandı.

Hayata geçirilen politikalara ek olarak özellikle hibrit çalışma düzenini kolaylaştırmak üzere 3500 çalışana yönelik e-öğrenme programı **pladis Akademi** hayata geçirildi. Kapsayıcılığı merkezine alan Akademi'ye hem ofisten hem de uzaktan çalışanlar erişerek ihtiyaçlarına ve kariyer yolculuklarına göre kendi bireysel öğrenme ve gelişim süreçlerini yönetebiliyor. pladis Akademi ayrıca çalışanlara bu alandaki gelişimlerini sağlamak adına Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve Eşitlik eğitim modülleri sunuyor.



Yıldız Holding Uydu Çalışma Modeli

YILDIZ ★ HOLDING

Türkiye'de faaliyet gösteren Yıldız Holding şirketlerinde **UYDU-Yeni Nesil Çalışma Modelleri** kapsamında dört yeni çalışma modelini hayata geçirdik. Bu çalışma modelinin uygulamaya geçirilmesinin arkasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ön plana çıkardığı başta yaşlı ve çocuk bakımına yönelik sorumlulukları olan kadınların iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine yönelik ihtiyaçlar yer almaktadır.

Çalışma modelini hayata geçirirken anketler yoluyla çalışanlardan geri bildirimler aldık, mevcut işleri ve iş gücünü analiz ettik, dünyadaki eğilimleri ve uygulamaları inceledik. UYDU modeli, görev ve sorumluluklara göre uzaktan, hibrit, ofisten ve satış-saha olmak üzere dört modelden oluşuyor.

UYDU çalışma modeli ile ayrıca Yıldız Holding binaları ve ofislerini de yeniden tasarlayarak; fiziksel ve sanal ortamın iç içe geçtiği, ortak çalışma alanlarının arttığı, dijital toplantılara özel alanların sağlandığı, sosyalleşmeyi artıran mekanlar oluşturuyoruz.



Liderlikte Kadın Ağı

pladis

pladis, cinsiyet dengeli bir iş gücü oluşturmak adına 2025'in sonuna kadar küresel olarak pladis liderlik ekiplerinde kadın temsiliyetini önemli ölçüde artırmayı amaçlıyor. Bu amaç doğrultusunda, 2021'de pladis kadın çalışanlara yönelik küresel bir liderlik hareketi olan **Liderlikte Kadın Ağı (Women in Leadership Network)** oluşturuldu. Liderlikte Kadın Ağı ile İngiltere, Kuzey Amerika, Avrupa, Orta Doğu ve Türkiye'den kadın çalışanların bulunduğu ülkeler arası bir ağ oluşturdu.

pladis, kadın liderlerin öğrenmelerini, paylaşımında bulunmalarını ve bağlantı kurmalarını sağlamak için kurulan ağ ile, topluluk oluşturmayı ve kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştırmayı hedefliyor. Network'ün hedefleri arasında ayrıca pladis'i kadınların çalışması için en iyi yer haline getirmek amacıyla mutlu, kapsayıcı, çeşitliliğe önem veren ve performans bazlı bir iş yeri olma bulunuyor.

Bu kapsamda öncelikli olarak Network'ün temelleri oluşturma, amaç odaklı olma, harekete geçmeyi ve ağı genişletmeyi içeren üç yıllık stratejisi geliştirildi. Yıl içerisinde üç aylık periyotlarda bir araya gelen Network, pladis liderlik ekibi tarafından destekleniyor ve ağın Yönetim Kurulu'nda liderlik ekibinden 3 üye yer alıyor.

Network'ün 2022 yılı için planları pladis'in Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Kurulu'nda yer alan üyelerini Network ile bir araya getirerek ilham vermek ve deneyim paylaşımına fırsat sağlamak yer alıyor. Network ayrıca ilerleyen dönemlerde çevrimiçi bir komünite oluşturarak Network üyelerinin birbirleriyle bağlantı kurmasını, ilham almasını ve etkileşime geçmesini hedefliyor. Son olarak, Network içerisinde yer alan üyelere yönelik bir mentorluk programı oluşturulması planlanıyor.

Yönetici Yetiştirme Programı



Şok Marketler, kadın çalışan sayısının artırılması ve kadın çalışanların kariyer yolculuklarında ilerleyerek yönetici pozisyonlarında ilerlemesi için **Akademi Şok Yönetici Yetiştirme Programını** oluşturdu. Programla ayrıca genç yeteneklerin şirkete kazandırılması da amaçlanmaktadır. 2020 yılında başlayan program 2022'de Akademi Şok Yönetici Yetiştirme Programı (MT Programı) adı altında devam etmekte ve kapsamında kadın çalışan sayısının arttırmaya yönelik hedefler de bulunduğundan program çerçevesinde katılımcıların en az %25'inin kadın çalışan olarak seçilmesi ana hedefler arasında.

Altı ay süren programla adayların Bölge Yöneticisi pozisyonuna atanması hedeflenmektedir. Altı aylık eğitim süreci iki aylık periyotlarla mağazada yapılıyor. Adaylar ilk iki ay mağaza satış temsilcisi, sonraki iki ay mağaza yönetici yardımcısı, son iki ayda mağaza yöneticisi olarak çalışıyor. Süreç boyunca ayrıca Şube Müdürleri tarafından mentorluk alıyorlar. Altı ay sonunda performansa bağlı olarak ilgili bölgelere atamaları yapılıyor. Böylelikle kadın çalışanlara kariyerlerinde gelişim için destek olunuyor. Program sonucunda Bölge Yöneticisi pozisyonuna nitelikli iş gücü kazandırılmış ve bu pozisyondaki kadın yönetici sayısı arttırılmıştır.



Sayılarla İş Ortamında Çeşitlilik: Performans Göstergeleri

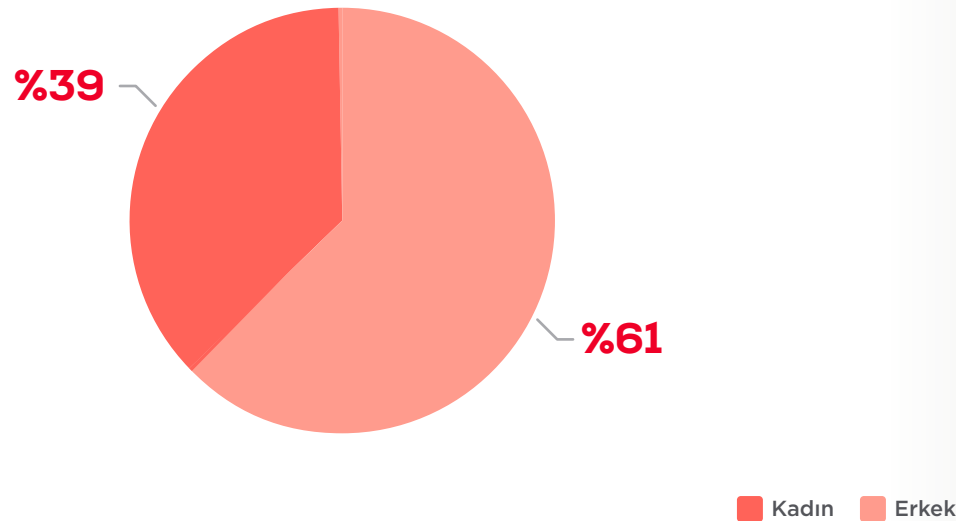
Çalışan Sayısı ve Çeşitlilik

2021 yılı itibarıyla Yıldız Holding şirketlerinde 71.000'den fazla çalışanın %39'unu kadınlar, %61'ini erkekler **(Grafik 1)** oluşturuyor. 2019 ve 2020 yıllarında kadın çalışan oranı %37 iken bu oran 2021 yılında %39'a çıkmıştır³ **(Grafik 2)**. 2021 yılında beyaz yakalı çalışanların %30'unu kadınlar oluştururken mavi yakalı çalışanların %40'ını kadınlar oluşturmaktadır **(Grafik 3)**. 2019 yılı ile kıyaslandığında mavi yakalı çalışanlar içinde kadın çalışan oranı %36'dan %40'a çıkmıştır.

2021 yılında en fazla kadın çalışan oranına sahip şirket %67 ile Godiva iken Şok Marketler %49 ve Kereviş %44 kadın çalışan oranıyla Yıldız Holding şirketleri arasında öne çıkıyor. Ayrıca 2021'de rapor kapsamına dahil edilen Yıldız Ventures'da da kadın çalışan oranı %42'dir **(Grafik 4)**. Geçen yıla kıyasla kadın çalışan oranını en çok arttıran şirketler ise, kadın çalışan oranı %45'ten %49'a yükselen Şok Marketler ve %21'den %25'e yükselen pladis Türkiye olmuştur.

GRAFİK 1

Şirketlerde Cinsiyete Göre Çalışan Dağılımı (2021)



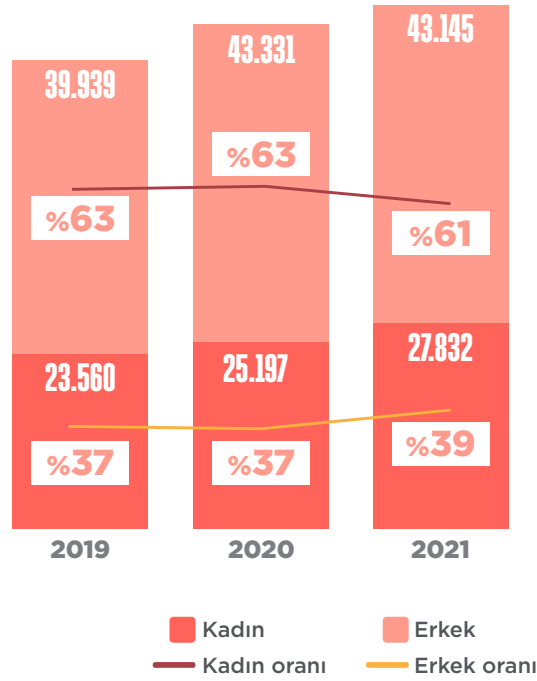
3. Rapor kapsamına 2021 yılında Yıldız Ventures (91 çalışan) eklenmiştir.





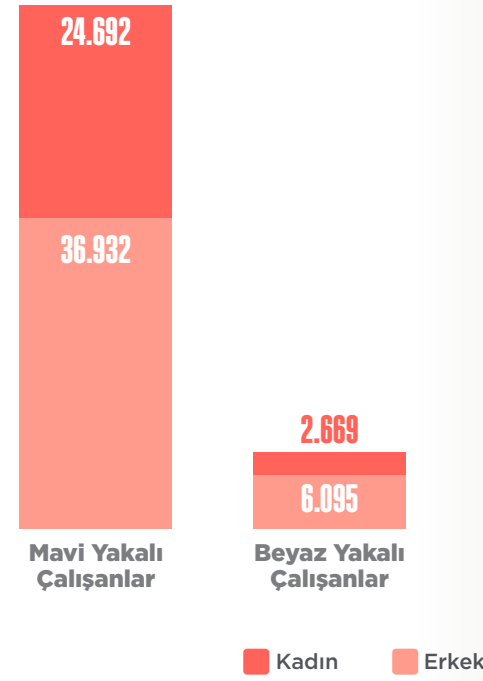
GRAFİK 2

Şirketlerde Yıllara ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı



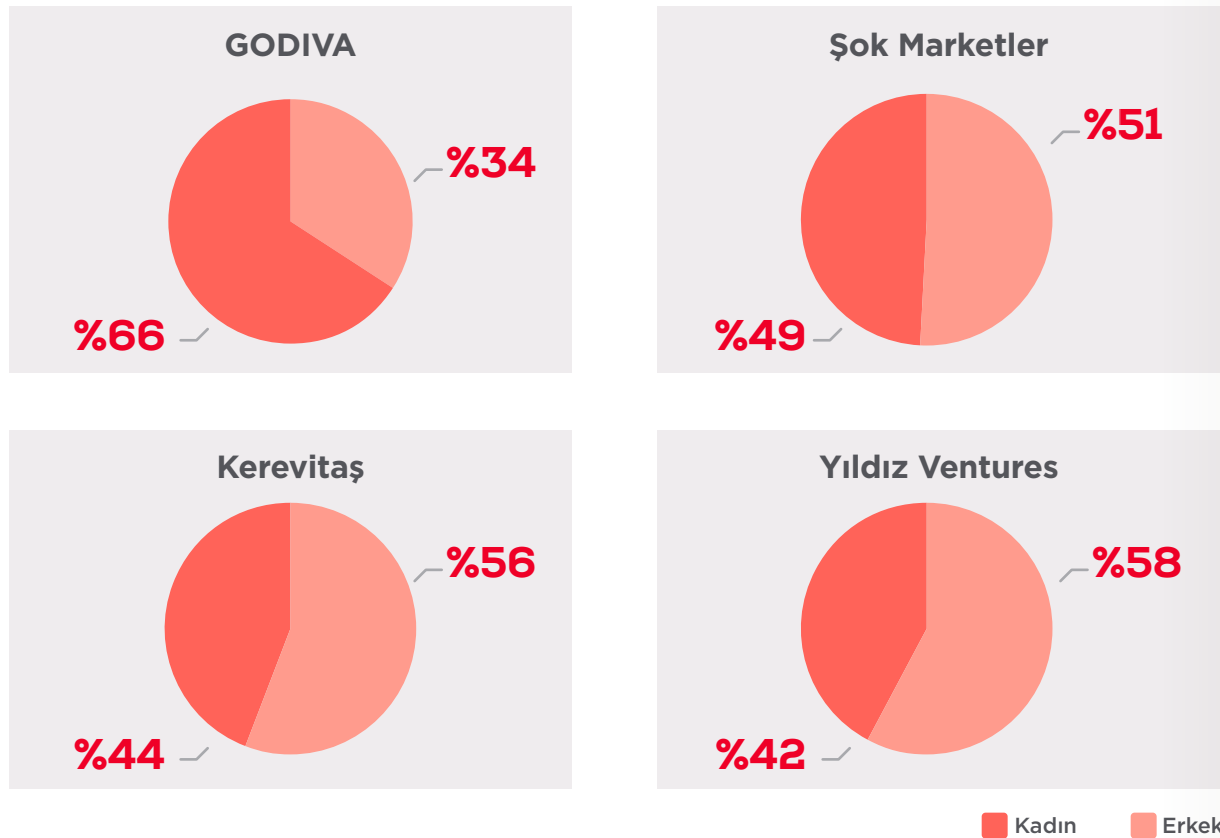
GRAFİK 3

Kategoriye ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2021)



GRAFİK 4

Öne Çıkan Şirketler: Godiva, Kerevitaş, Şok Marketler ve Yıldız Ventures'da Cinsiyete Göre Çalışan Dağılımı (2021)

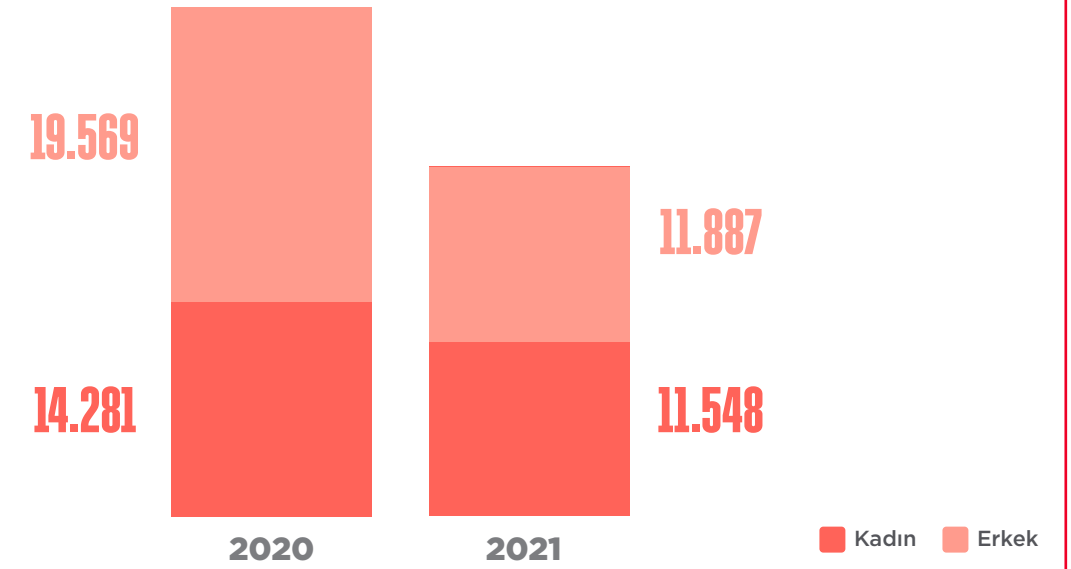


2020 yılında Yıldız Holding şirketlerinde yeni işe alınan (tüm seviyelerde) çalışanların yeni işe alınan kadın oranı %42'sini kadınlar oluştururken **(Grafik 5)**, 2021 yılında Yıldız Holding şirketlerinde

yeni işe alınan kadın çalışan oranı %49 olarak gerçekleşmiştir **(Grafik 6)**. Godiva'da yeni işe alınanların %77'sini ve Şok Marketler'deyse %53'ünü kadınlar oluşturmuştur.

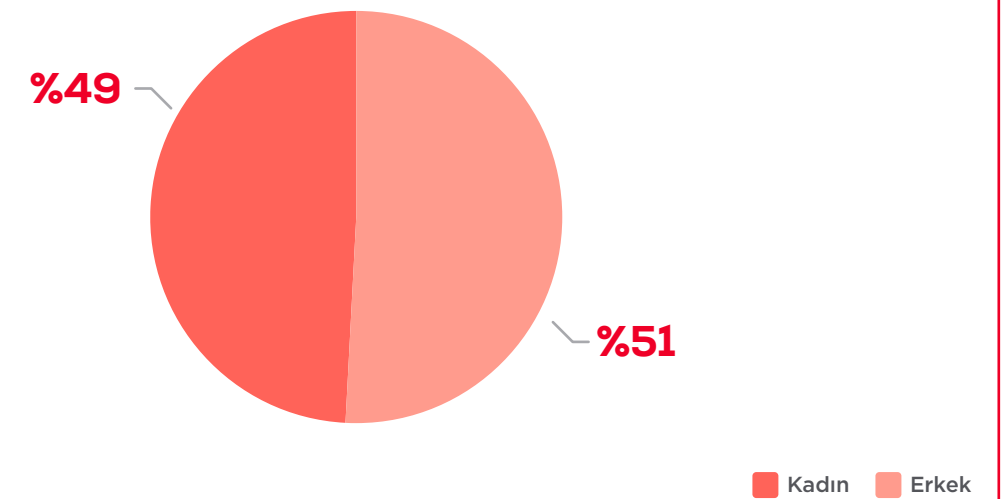
GRAFİK 5

Şirketlerde Yıllara Göre Yeni İşe Alınan (Tüm Seviyelerde) Çalışan Sayısı



GRAFİK 6

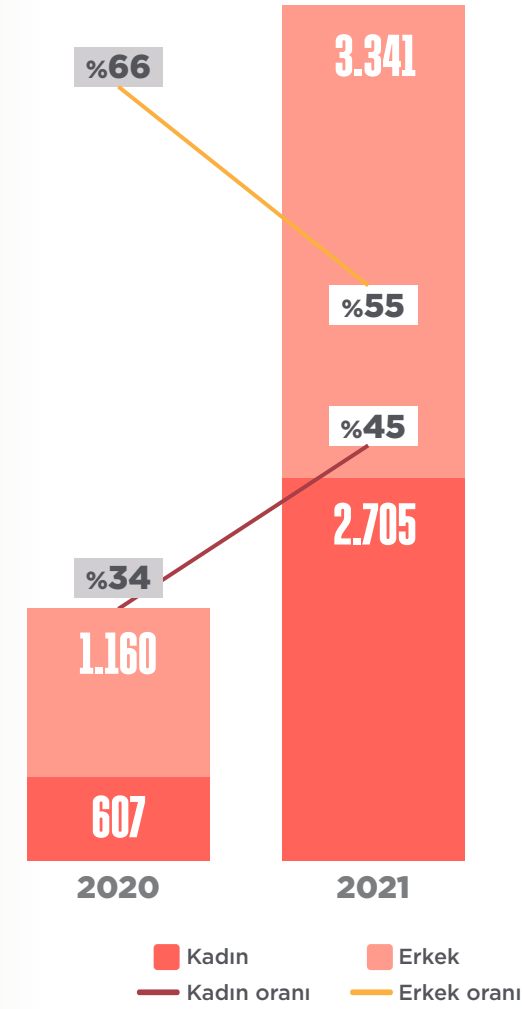
Yıllara Göre Şirketlerde Yeni İşe Alınan (Tüm Seviyelerde) Çalışanların Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı





GRAFİK 7

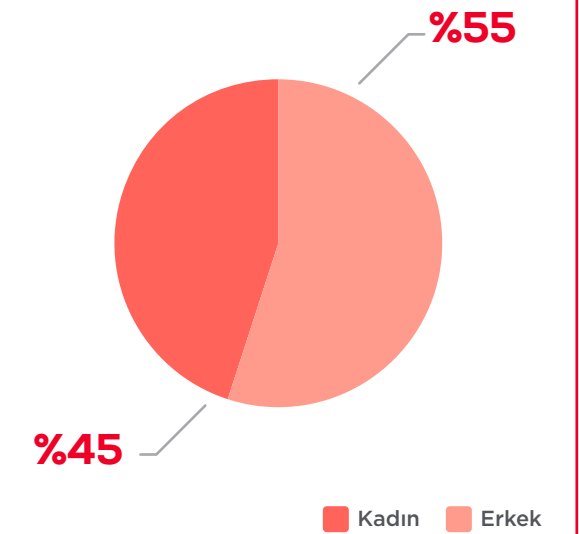
Şirketlerde Yıllara Göre Terfi Alanların Cinsiyete Göre Sayısı⁴



Diğer yandan Yıldız şirketleri genelinde 2020 yılında terfi alanların yalnızca %34'ü kadinken, 2021 yılında bu oran %45'e yükselmiştir **(Grafik 7 ve 8)**. Kadınların en çok terfi aldığı şirketler sırasıyla Godiva, Yıldız Ventures ve Şok Marketler olmuştur **(Grafik 9)**.

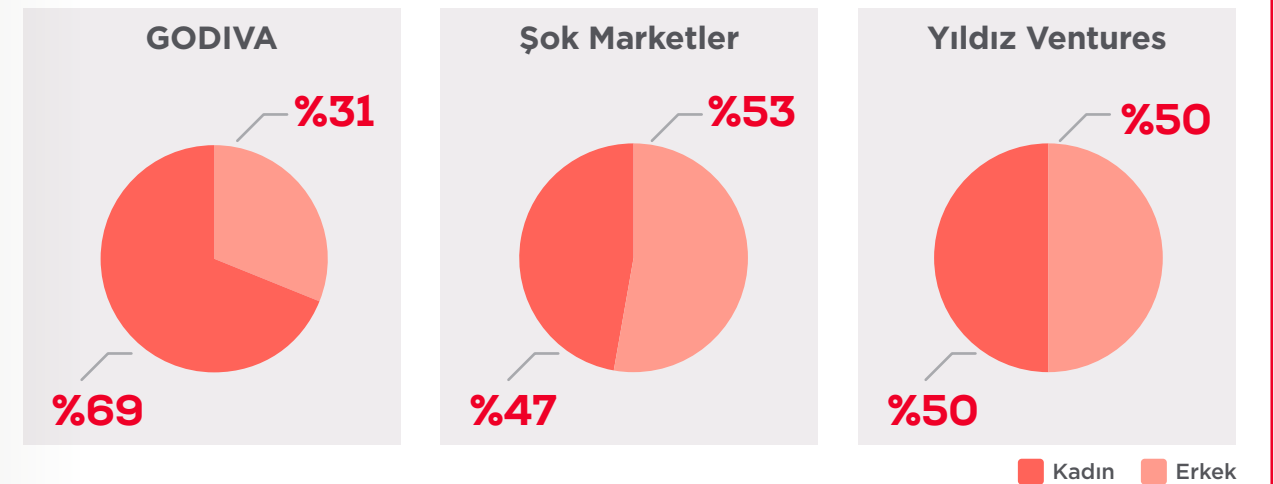
GRAFİK 8

Şirketlerde Terfi Alan Çalışanların Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı (2021)⁵



GRAFİK 9

Yıllara Göre Şirketlerde Yeni İşe Alınan (Tüm Seviyelerde) Çalışanların Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı



4-5. pladis UK dahil değildir.

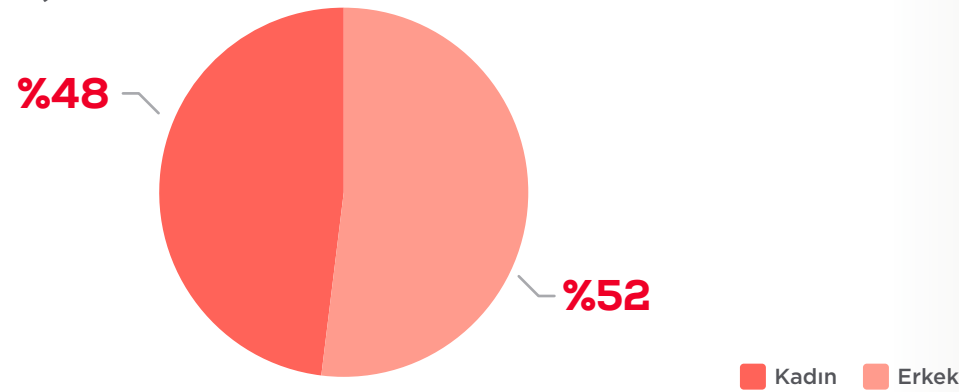
Yönetici seviyesi çalışanlarda çeşitlilik

2021 yılında tüm şirketlerin konsolide performansına bakıldığında, giriş seviyesinde⁶ kadın ve erkek çalışan oranı birbirine neredeyse eşittir **(Grafik 10)**. Yönetici ve kıdemli yönetici unvanlarındaki⁷ çalışan sayıları incelendiğinde ise kadın çalışan oranının

azaldığı görülmektedir. 2021 yılında ilk kademe yöneticilerin %71'i erkek, %28'i ise kadındır **(Grafik 11 ve 12)**. Direktör ve üzeri pozisyonlardaki kıdemli yöneticilerinse %32'si kadındır. Bu oranın 2019 yılı ile kıyaslandığında %28'den %32'ye çıktığı görülmektedir.

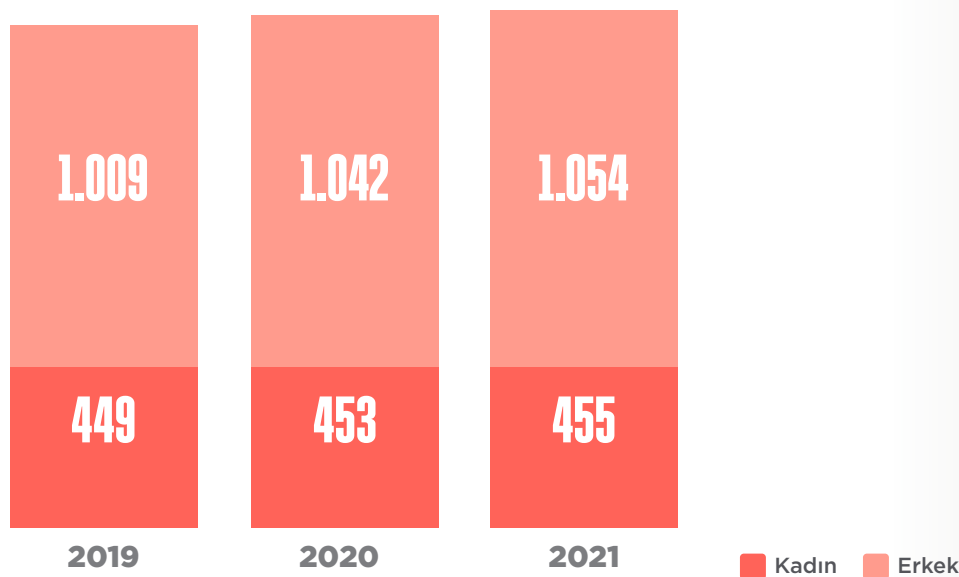
GRAFİK 10

Şirketlerde Giriş/Başlangıç Seviyesindeki Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı⁸ (2021)



GRAFİK 11

Yıllara Göre Şirketlerde Cinsiyete Göre Yönetici Unvanına Sahip Çalışan Sayısı⁹



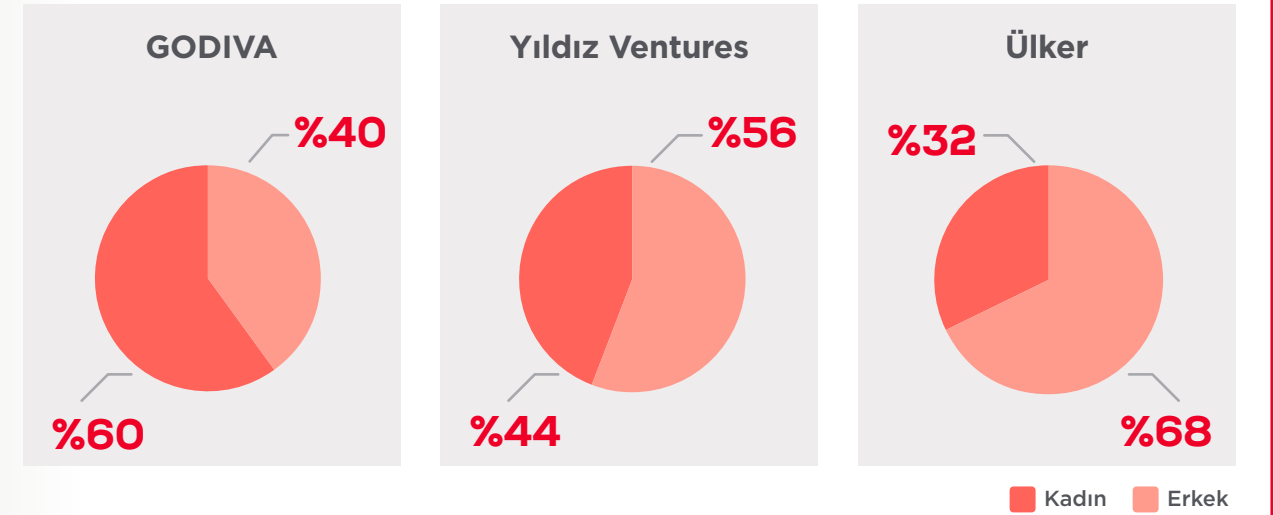
6. Şirketin iç takipte kullandığı kademe olan I kademesindeki çalışanları ifade etmektedir.
7. Sırasıyla, şirketin iç takipte kullandığı kademeler olan E ve M kademelerini ifade etmektedir.
8. pladis UK dahil değildir.
9. pladis UK dahil değildir.

Şirketler içerisinde 2021 yılında müdür ve kıdemli müdür unvanına sahip kadın yönetici oranı en yüksek olan şirketler Godiva, Yıldız Ventures ve pladis

Türkiye'dedir **(Grafik 12)**. Direktör ve üzeri pozisyonlardaki kıdemli yöneticilerde ise, en çok kadın yöneticinin olduğu şirketler Yıldız Ventures ve Godiva'dır **(Grafik 13)**.

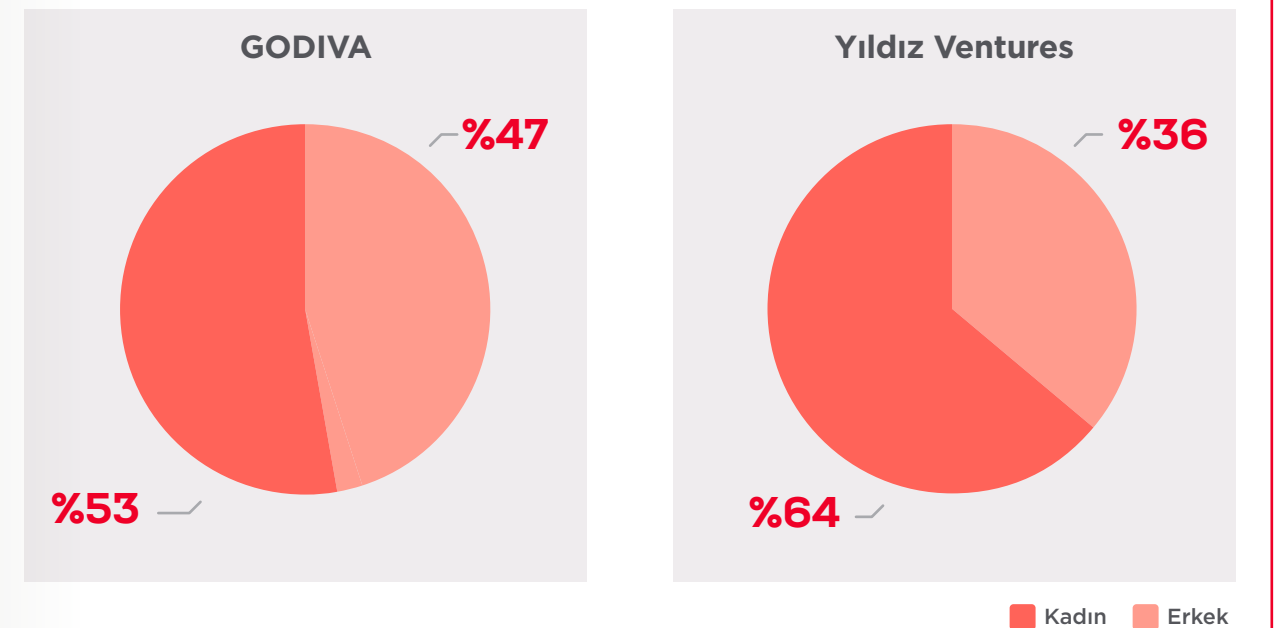
GRAFİK 12

Öne Çıkan Şirketler: Godiva, Yıldız Ventures, Ülkerde Cinsiyete Göre İlk Kademe Yöneticilerin Dağılımı (2021)



GRAFİK 13

Öne Çıkan Şirketler: Godiva ve Yıldız Ventures'da Cinsiyete Göre Kıdemli Yöneticilerin Dağılımı (2021)



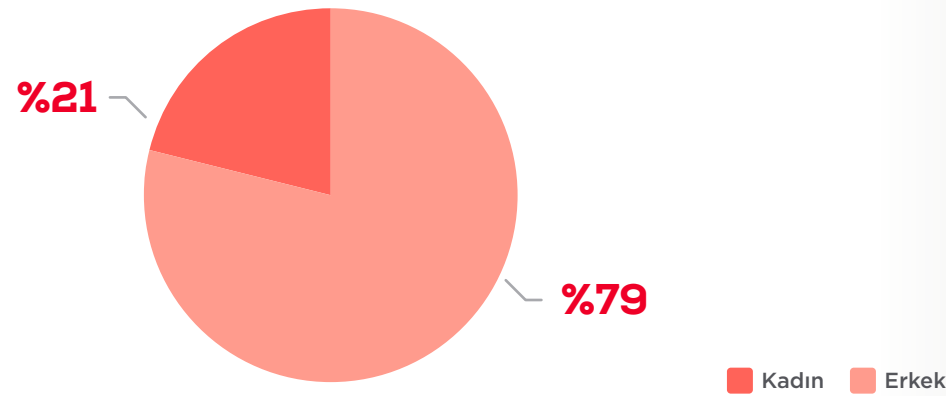
Yönetim Kurulu, İcra Kurulu ve çeşitlilik

Yıldız şirketlerinde¹⁰ Yönetim Kurulu'nda kadın oranı 2021 yılı itibarıyla %21 olmuştur (**Grafik 14**). Öne çıkan iki şirket yönetim kurulu üyelerinin %50'sinin kadın olduğu Kerevitaş ve Yıldız Ventures'dır. İcra Kurulu olan şirketler

değerlendirildiğinde ise Holding genelinde kadın oranı 2021'de %19'dur. İcra Kurulu'nda ortalamanın üzerine kadın üyesi bulunan şirketler sırasıyla %40 kadın oranı ile Godiva ve %29 kadın oranı ile Kerevitaş'tır.

GRAFİK 14

Şirketlerde Cinsiyete Göre Yönetim Kurulu Üyeleri¹¹ (2021)



Çalışan gelişimi ve çeşitlilik

Yıldız Holding şirketlerinde çalışanlara çok farklı gelişim imkanları ile mentorluk ve liderlik eğitim programları sunulmaktadır. Aynı zamanda genç yetenek - yeni mezun programları ile yetenek havuzu genişletilmektedir. İş ortamındaki bu uygulamalara ve faydalanıcılara cinsiyet lensiyle yaklaşılmıştır.

Mentorluk programları: Mentorluk programlarına katılan çalışan sayısı¹² 2021 yılında 345'tir. Program faydalanıcılarının %36'sı kadındır (**Grafik 15**). Yıldız

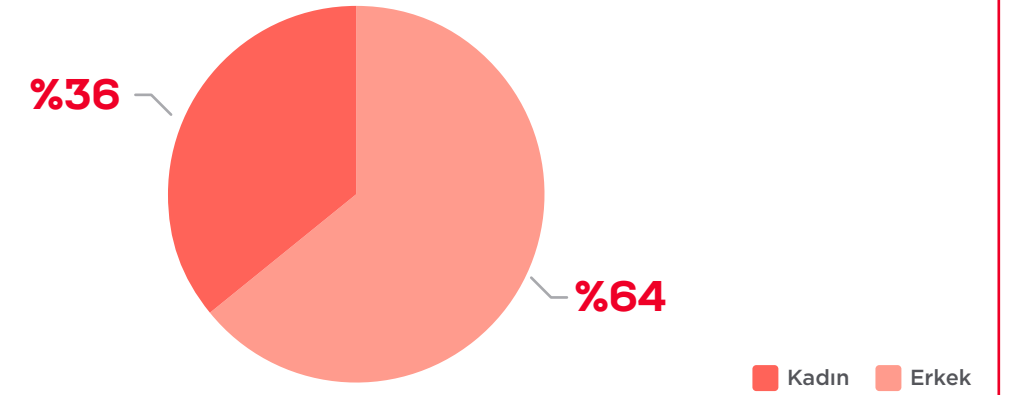
Holding'de programa katılanların %55'i, pladis Türkiye'de ise %39'u kadındır.

Liderlik programları: Liderlik eğitimlerine mentorluk programlarına kıyasla daha fazla çalışan dahil olmakla birlikte kadın çalışanların katılımı oransal olarak düşüktür. 2021 yılında programlardan faydalanan kişilerin yalnızca %14'ü kadınlardan oluşmuştur (**Grafik 16**). Liderlik eğitimi programlarına kadın çalışanların katılımının en çok teşvik edildiği şirket %31 oranıyla pladis Türkiye'dir.

¹⁰. Yıldız Holding dahil değildir.
¹¹. GODIVA ve pladis Türkiye dahil değildir.
¹². GODIVA dahil değildir.

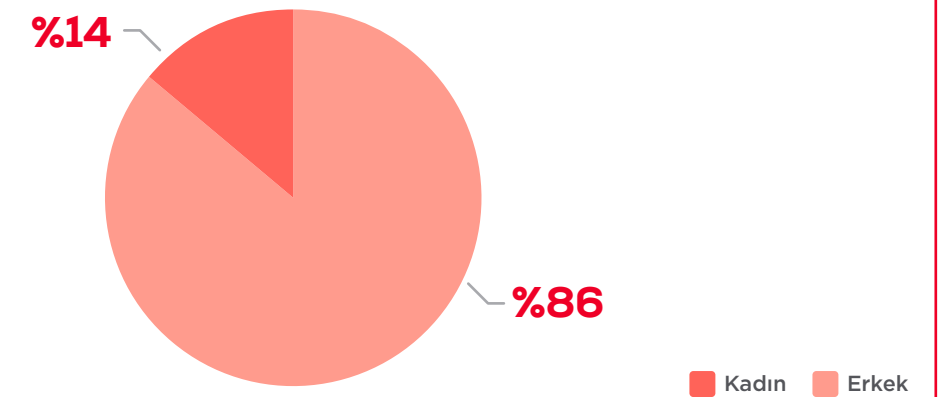
GRAFİK 15

Şirketlerde Cinsiyete Göre Mentorluk Programı Katılımcıları (2021)



GRAFİK 16

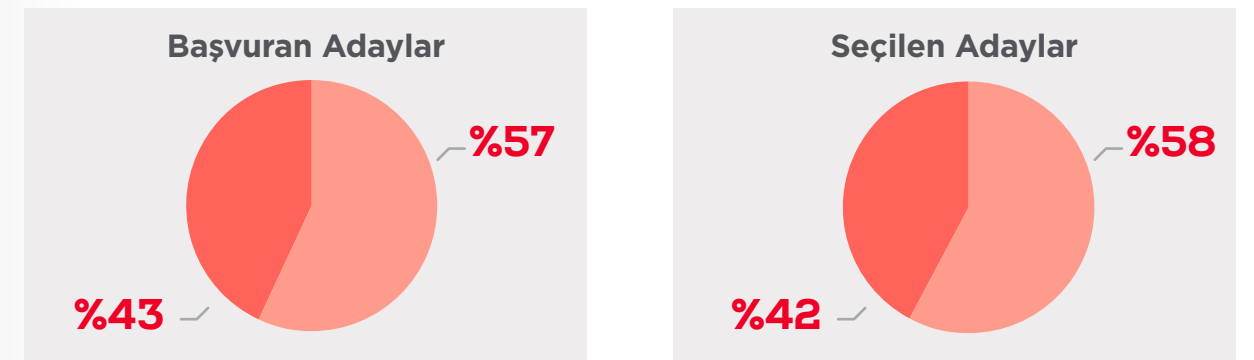
Şirketlerde Cinsiyete Göre Liderlik Eğitim Programları Katılımcıları (2021)



Genç yetenek programları: Holding genelinde genç yetenek/yeni mezunlara yönelik programlara yönelik başvurulara bakıldığında %43'ünün kadın, %57'sinin ise erkeklerin olduğu görülürken, seçilen adaylar için de bu dağılım benzer şekilde korunmuş, seçilenlerin %42'sini kadınlar oluşturmuştur (**Grafik 17**).

GRAFİK 17

Şirketlerde Cinsiyete Göre Genç Yetenek - Yeni Mezun Programlarında Adaylar (2021)





Nurtaç Ziyal Afridi

GODIVA Küresel CEO

GODIVA'nın Küresel CEO'su olarak gurur duyacağım çok fazla şey var. İlk akla gelen, 95 yılı aşkın bir süredir tüm dünyada sevilen premium çikolatamız ve daha fazla insanı GODIVA ile tanıştırmak üzere çalışmalarımız. 2021'de çalışanlarımız sayesinde on yılın en yüksek büyüme yılını yaşadık. Bir diğer gurur kaynağımız ise dünya çapında cinsiyet eşitliğini desteklemek için kadınların güçlenmesine yönelik gerçekleştirdiğimiz çalışmalar. GODIVA'da bu konudaki çalışmalarımız başarımıza yönelik itici bir güç oluşturan her düzeydeki kadın çalışanımızdan başlıyor. Bugün, başta üst düzey yöneticilerimizin %53'ü olmak üzere şirket yöneticilerimizin %60'ını kadınların oluşturduğunu paylaşmaktan mutluluk duyuyorum. Ayrıca, İcra Kurulumuzun üçte ikisinden fazlasını kadınlar oluştururken, ben de Yıldız Holding'in tek kadın CEO'su olarak görev yapma ayrıcalığına ve onuruna sahibim. Bu veriler doğrultusunda, kadın liderliği söz konusu olduğunda, GODIVA'nın tüm sektör için hem liderlik ettiği hem de önemli bir örnek teşkil ettiği söylenebilir.

GODIVA'daki bu güçlü kadın temsiline ek olarak, kuruluşumuz aynı zamanda **Lady GODIVA Girişimi** aracılığıyla dünyanın

dört bir yanındaki toplulukların kalkınmasında rol oynuyor. 1.000 yıldan fazla bir süre önce, Lady Godiva'nın topluluğundaki insanları güçlendirmenin önünü açması, GODIVA'nın bugün de yürümeye devam ettiği, hepimizin içten gelen değerlerimiz için takdir edildiği ve değer verildiği bir dünyanın yolunu açtı. Biz de bu güzel mirası onurlandırmak ve dünya çapında kadınları güçlendirme taahhüdümüzü daha da ileriye taşımak için, kendi topluluklarında kadınlar için eşitlik yaratmak üzere yenilikçi ve anlamlı işler yapan kuruluşları tanıyan ve ödüllendiren Lady GODIVA Girişimi'ni başlattık. Sağladığımız bu destek ile kâr



amacı gütmeyen ortaklarımızın büyük ölçüde kadın girişimcilerin kalkınmasına yönelik ve kadınların güçlenmesini merkeze alan çalışmalarından inanılmaz derecede gurur duyuyoruz. Gerçekleştirdiğimiz bu çalışmalar, Yıldız Holding ve şirketleri kapsamında kadın liderleri ve girişimcileri teşvik etmek adına önemli başarılarla imza atmış olan Yıldız Holding Kadın Platformu ile uyumlu. GODIVA olarak Platform'un kadın liderliği konusundaki çalışmalarına önderlik etmekten gurur duyuyoruz.

GODIVA olarak kendimizi gelecek için konumlandırırken, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çabalarımızı genişletip derinleştirmeyi hedefliyoruz. Her birimizin gerçekten eşitlikçi bir iş gücü oluşturmaya destek olma sorumluluğu var ve daha yapılacak çok olsa da GODIVA ile devam eden küresel büyümemizi yönlendirecek trendleri sıkı bir şekilde takip ederek, dünya çapındaki işletmeler topluluğu olarak bugüne kadar başardıklarımızdan ve birlikte başaracaklarımızdan gurur duyuyorum. Elbette, GODIVA'yı adını aldığımız Lady Godiva'nın hayalleri doğrultusunda geliştirerek, başarımızı hem geçmişte kazandığı hem de gelecekte kazanacağı birçok zafer için

“

*GODIVA'yı adını aldığımız **Lady Godiva**'nın hayalleri doğrultusunda geliştirerek, başarımızı hem geçmişte kazandığı hem de gelecekte kazanacağı birçok zafer için kadınlara teşekkür eden bir markanın ruhunu koruyarak sürdüreceğiz.*

”

kadınlara teşekkür eden bir markanın ruhunu koruyarak sürdüreceğiz.

Hayatımda bana destek olan herkese minnettarım ve ben de bu doğrultuda cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına diğer kadınlara destek olmak üzere çalışıyorum. Cinsiyeti ne olursa olsun herkesin tam potansiyeline ulaşmasını sağlamak için bu çabalarda bana katılmanızı rica ediyorum.





İŞ BİRLİKLERİ

TAAHHÜTLERİMİZ



- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamındaki beşinci amaç olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve onuncu amaç olan Eşitsizliklerin Azaltılması'nın desteklenmesine, kurumsal çalışmalarımızla katkıda bulunmayı taahhüt ediyoruz. Fırsat eşitliği ve kadının iş gücüne katılımı konusunda iş dünyasına liderlik etmeyi hedefliyoruz.
- Kadının iş hayatına katılımını ve istihdamda kalabilmesini odağımıza alıyor, küresel platformda liderliği hedefleyen birçok çalışmayı hayata geçirmek üzere çalışıyoruz.
- Kadınların adil koşullarda, farklı meslek gruplarında yetenekleri ve istekleri doğrultusunda seçim yapabilmeleri için, faaliyet gösterdiğimiz sektörlerdeki mesleklerde kadınların yetiştirilmesini destekliyoruz.
- Tüm süreçlerimizde kadın girişimcileri destekliyoruz.

Çalışmalarımız

Alışverişte Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı



pladis, 2022 yılında tedarikçilerin ve perakendecilerin Birleşik Krallık'ta bir topluluk olarak bir araya geldikleri ve değişim için katalizör olmayı amaçladıkları **Alışverişte Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programının (Diversity & Inclusion in Grocery Programme)** resmi ve ana sponsoru oldu. Program, sektördeki çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında gelişim göstermeleri için ilham vermeyi ve teşvik etmeyi, sektördeki birbirleriyle paylaşım yapmasını ve birbirlerinden öğrenmelerini amaçlıyor. Program kapsamında ayrıca aylık periyotlarda yaklaşık 500 katılımcının yer aldığı, tedarikçiler ve perakendecilerin bir araya geldiği ve pladis çalışanlarının aktif olarak katılım gösterdiği öğrenmeye dayalı çevrimiçi etkinlikler düzenleniyor.



Şok'ta Ben de Varım



Şok Marketler 2019 yılından bu yana **Şok'ta Ben de Varım** projesiyle ev kadınlarının emeklerinden ekonomik anlamda gelir elde etmelerine, kadınlara üretim fırsatı verilmesine ve ekonomiye katılmalarına destek oluyor. Kadınların el emeğiyle yaptıkları bez çantaların Şok Mağazalarında satılmasına imkan sağlayan proje ile 2021 yılı sonuna dek yaklaşık 2.000 kadına ulaşılmış ve 16.000 bez çanta satılmıştır.



2022 yılında Şok Marketler, Yıldız Holding Kadın Platformu'nun desteğiyle projeyi geliştirmek amacıyla bir kamu kurumuyla iş birliği yaparak, kadınların kurslarda ürettikleri ürünlerin, belirlenmiş olan mağazalarda satılmasını hedefliyor. Proje kapsamında bez çanta, hasır sepet, ağaç kaşık, el yapımı sabun, file, mum, örgü ürünleri gibi ürünlerin üretilmesi amaçlanıyor.



“

Ben de Varım projesini Şok mağazasındaki bir ilandan duyduğumda hemen katılmaya karar verdim ve kumaş satın alarak ürünlerimi dikmeye başladım. Projenin bana tabii ki önemli maddi destekleri oldu. Ancak bunun ötesinde manevi olarak da etkilendim ve hobi olarak yaptığım bir işten gelir elde etme fırsatı buldum.

Şok'ta Ben de Varım üreticisi
Safiye Akyazı



”



Ben de Varım projesine katılmak benim için eğlenceli bir süreç oldu. Projenin bana maddi katkıları sayesinde ev ihtiyacımı giderebildim. Projenin yalnızca maddi değil, manevi katkıları da oldu. Bu projeyi başarıyla tamamlayabildiğim için çevremden övgü aldım, bu da özgüvenimin artmasına yol açtı ve beni mutlu etti.

Şok'ta Ben de Varım üreticisi
Özge Duman



Sporcuların Desteklenmesi

ÜLKER

pladis, Türkiye’de uzun yıllardır, gerek milli takımlar ve kulüpler düzeyinde gerekse de farklı branşlarda spora ve sporculara destek veriyor. Bu doğrultuda, 2021 yılında Türkiye Futbol Federasyonu’yla (TFF) imzalanan anlaşmayla, beş yıl süreyle **Kadın Milli Takımları**’nın ana sponsorluğunu üstlendi. Kadınların toplumda, iş yaşamında, sporda, kısacası her alanda etkin şekilde yer almalarını önemseyen bir marka olarak, **Ülker Metro** 2017’den bu yana **Milli Tekvandocu Zeliha Ağrıs**’ı destekliyor.

Satışta Kadın Ödülleri

pladis

pladis UK&I, **Satışta Kadın Ödülleri (Women in Sales Awards)** kapsamında kadın çalışanlarını aday göstererek katılımı bulunuyor. Ayrıca, pladis UK&I Müşteri Başkan Yardımcısı ödüllerde jüri olarak yer alıyor. Satışta Kadın Ödülleri, satışta ve yönetici liderlik ekiplerinde cinsiyet çeşitliliğine duyulan ihtiyaç konusunda farkındalığı yükseltmeyi ve ayrıca satış alanında çalışacak yetenek çeşitliliğini artırmayı hedefliyor. Ödüller, aynı zamanda kadınların FMCG sektöründe satış rollerindeki başarılarını kutlamak için bir fırsat yaratıyor.

Girls Out Loud

pladis

pladis, Birleşik Krallık’ta genç kızların hedeflerini yükseltmeyi amaçlayan **Girls Out Loud** kurumunun destekçisi olarak, uzun zamandır sponsorluğunu üstleniyor. Girls Out Loud, genç kızları kendi seslerini bulmaları için güçlendirmek üzere çalışıyor ve programları aracılığıyla genç kızların özgüvenini, duygusal dayanıklılıklarını ve kendilerine duydukları inancı artırıyor. pladis’in Girls Out Loud kurumuna desteği finansal sponsorluğu içermenin yanı sıra her yıl beş kadın yönetici mentorluk desteği veriyor.

Kadın Çiftçi Projesi

KEREVİTAŞ
GIDA SAN. VE TİC. A.Ş.

Kerevitaş, Tarım Bakanlığı ile yapılan anlaşma çerçevesinde kadın tarım girişimcilerini (agropreneur) desteklemek için kadın çiftçilerden sözleşmeli çiftçi uygulaması ile belli bir tonajda ürün temin edecek. Toplamda 5.000 ton alım yapılması hedeflenen program kapsamında özellikle mısır, bezelye, ıspanak, taze fasulye ürünleri ve İç Anadolu ve Ege bölgesi tercih edilecek. Or-köy projesi kapsamında ise Bursa yakınlarında 200 tona kadar böğürtlen ve frambuaz alımı yapılması hedefleniyor.

International Day of The Girl 2021

pladis

Pladis, 2021’de Uluslararası Kız Çocukları Günü için Birleşik Krallık’ta **Inspiring Girls** adlı sivil toplum kuruluşu ile iş birliği yaparak bir Instagram kampanyası hayata geçirdi. İlham verici kadınları sosyal medya takip etmelerinin kız çocuklarının %93’ünün daha yüksek bireysel hedefler ve kariyer hedefleri olduğunu ortaya çıkaran araştırma sonuçlarına dayanan kampanya, kadın rol modellerini sosyal medya aracılığıyla daha erişilebilir hale getirerek kız çocuklarına kariyer yolculuklarında rol model olmayı hedefledi. Kampanya çerçevesinde **#ThisLittleGirlsMe** etiketini kullanan pladis çalışanlarının hikayeleri sosyal medyada binlerce kişiye erişti.



Gives Month



GODIVA küresel çalışan gönüllüğü programı, çalışanlarının yıllık olarak gerçekleştirilen Gives Month çerçevesinde zamanlarını ve yetkinliklerini kendileri için önemli olan konular ve içlerinde yaşadıkları toplumu geliştirmeleri için kullanmalarını teşvik ediyor. GODIVA çalışanları, zamanlarını ve enerjilerini daha kapsayıcı bir dünya oluşturulması misyonunu üstlenen hayır kurumlarına destek olmak için kullanıyor. Bu doğrultuda çalışanlar gönüllü faaliyetlere dahil oluyor.



BeingShe: Seeing Her Evolve

pladis

pladis, 2021'de Birleşik Krallık'ta **BeingShe: Seeing Her Evolve** isimli **Birleşik Krallık ve İrlanda Kadın Konseyi**'ni kurdu. Birleşik Krallık ve İrlanda'dan 4500 çalışana açık olan konsey, cinsiyetten bağımsız olarak bireyleri güçlendirmek ve konuşmak, ilham almak, ağ oluşturmak ve değerlendirme yapmak için güvenli bir alan sunuyor. Ayrıca konsey kapsamında kadın sağlığı konusunda eğitim vermek ve farkındalığı artırmak da amaçlanıyor. Bu doğrultuda meme kanseri farkındalığı ve menopoz gibi konularda daha odaklı seanslar da gerçekleştiriliyor.

Arya Kadın Yatırım Platformu Kadınlar için 100 Milyon Kampanyası

**YILDIZ
★
VENTURES**

Yıldız Ventures, küresel olarak girişim ekosisteminde girişim sermayesi yatırımlarının yalnızca %2,2'sinin kadın kuruculara verildiği tespitinden hareketle portföy yatırımlarının %10'unu, 24 ay içerisinde kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirmeyi taahhüt ediyor. Bu doğrultuda kadın ve erkek girişimcilere aynı yatırım kriterleri, önyargısız olarak uygulanacak ve yatırım süreçlerine mümkün olduğu kadar çok kadın kurucu dahil edilecek. Taahhüt ile ayrıca kadınlar tarafından kurulmuş herhangi bir ilgili girişime yatırım yapılmamasına karar verildiğinde, cinsiyetçi söylemler olmadan yapıcı geri bildirimler verilmesi hedefleniyor.



Bu kapsamda Ekim 2021'de Yıldız Ventures, sosyal girişim platformu **Arya Kadın Yatırım Platformu, BEYOND THE BILLION™** (the Founders of The Billion Dollar Fund for Women™ tarafından oluşturulan) iş birliği ile başlattığı **Türkiye ve Komşu Ülkelerdeki Kadın Girişimciler için 100 Milyon ABD Doları** kampanyasının ilk destekçilerinden biri oldu. Kampanya ile kadınları ekonomik olarak güçlendirecek sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomiler yaratmaya yönelik uzun vadeli stratejinin bir parçası olunması ve kadınlar tarafından kurulmuş desteklenebilir işletmelerin ölçeklendirmesi için gereken finansmana erişim sağlanması hedefleniyor. Bu kampanya ile 2023 yılı sonuna kadar Türkiye'de ve bölgede çok daha fazla kadın girişimciye destek sağlanmak üzere çalışmalar gerçekleştirilecek.

Lady Godiva Initiative



Bin yıl önce Lady Godiva'nın üstlenmiş olduğu misyon doğrultusunda, topluluğundaki insanların güçlenmesine liderlik etmesi bugün GODIVA'nın sahip olduğu her bir bireyin değerli olduğu ve takdir edildiği görüşünün yolunu da açmış oldu. GODIVA, Lady GODIVA Girişimi aracılığıyla dünyanın dört bir yanındaki kadınların güçlendirilmesi için çalışıyor.

Bu amaç doğrultusunda Lady GODIVA Girişimi, kendi toplumlarında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışan STK'ların ve kâr amacı gütmeyen kurumların başarılarını tanıyor ve ödüllendiriyor.

GODIVA, her yıl, kadınları güçlendirmek için çalışan bir grup kuruluşa ödül veriyor. Bu kapsamda her kuruma, ilham verici çalışmalarını daha da geliştirmelerine yardımcı olmak adına maddi bağış yapılıyor. Bunun yanı sıra bu ödül ile kurumlar, bir yandan küresel çapta görünürlük kazanırken, bir yandan da GODIVA küresel topluluğu ile etkileşim içerisinde olma şansı elde ediyor.

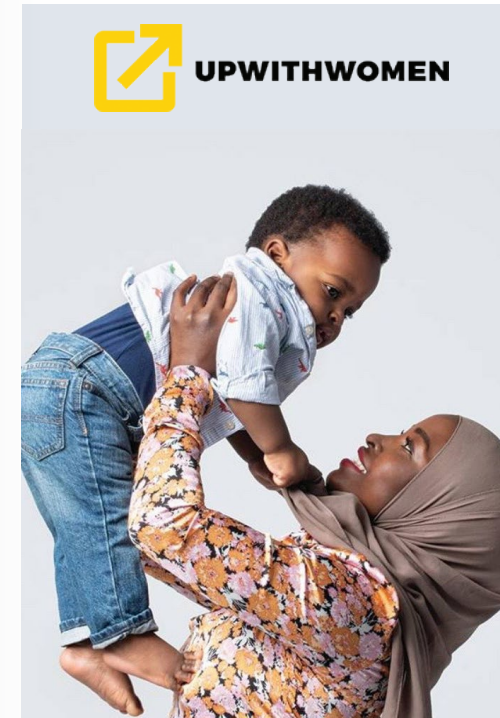
Çalışan odaklı bir şirket olarak ödüllendirme sürecinde GODIVA çalışanları da aktif olarak yer alıyor. GODIVA Sosyal Etki Ekibi tarafından gerçekleştirilen bir ön değerlendirme sürecinin ardından, GODIVA çalışanları hangi kuruluşlara ödül ve bağış verileceğini belirlemek için oy kullanıyor. 2021'den itibaren, her yıl beş kuruluş seçerek -ABD, Kanada, Belçika, İngiltere ve Çin ülkelerinden birer kuruluş olmak üzere- her birine 25.000 ABD Doları hibe ediyor ve ilham verici çalışmaların sürdürülmesini sağlıyor.



2021 yılında destek olunan girişimler:

Hot Bread Kitchen (ABD)

Gıda sektöründeki iş imkanları aracılığıyla ekonomik fırsatlar sunmaya odaklanan bir kuruluştur. Hot Bread Kitchen, gıda sektörünün büyük potansiyelini geleceğe uzanan bir yol olarak kullanarak, New York City'de toplumsal cinsiyet ve ırka dayalı eşitsizlik ile sosyal ve/veya ekonomik eşitsizlikten etkilenen bireylere kariyer basamaklarını tırmanma fırsatı sağlamaya odaklanıyor. Hot Bread Kitchen, yetenekli kadınların ve küçük işletmelerin becerilerini artırmayı ve hayat değiştiren fırsatlar sunmayı hedefliyor. Lady GODIVA Girişimi tarafından sağlanan destek, Hot Bread Kitchen'ın çalışmalarının görünürlüğünü artırırken gerçekleştirdiği faaliyetler ve organizasyonel süreçler için finansal destek sağladı.



Up With Women (Kanada)

Up With Women, yakın zamanda evsiz kalan ve risk altında olan kadınların yoksulluktan kalıcı bir çıkış yolu oluşturması için sürdürülebilir ve kazançlı / başarılı bir kariyer oluşturmalarına ve işletme kurmalarına yardımcı olmayı hedefleyen sürekli büyüyen bir hayır kuruluşu. Başarısı kanıtlanmış olan programının amacı, önümüzdeki üç yılda 1000'den fazla yaşamı olumlu şekilde etkilemek. Lady GODIVA Girişimi'nin sağlamış olduğu destek ile Up With Women, operasyonlarını ve programlarını geliştirme fırsatı bularak daha fazla kişiye ulaştı ve etki alanını genişletti.

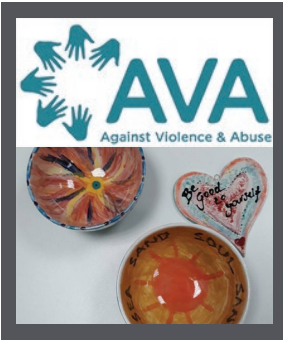


#SheDIDIT (Belçika)

#SheDIDIT, kültürel farklılıklara sahip tüm kadınların, birer girişimciye dönüşebileceği veya girişimcilik becerilerini geliştirebileceği bir ortam sunmaktadır. #SheDIDIT, farklı ırk veya etnik gruplardan gelen yetenekli kadınlara benzersiz bir platform sağlıyor. Kendisi veya ailesi kısa süre önce ülkeye göç etmiş olan kadınlar ön plana çıkarılarak, proje veya fikirlerini gerçekleştirmelerine destek sağlanmakta ve uzmanlıkları çevrimiçi bir yetenek havuzunda toplanmaktadır. Kurum, Belçika'da doğup büyüyenlerin yanı sıra ülkeye kısa süre önce gelen girişimci kadınlara, potansiyeli olan gençlere ve yeni yeteneklerle çalışıyor.

China Women's Development Foundation (Çin)

CWDF, daha uyumlu bir toplum oluşturmak amacıyla kadınların hak ve özgürlüklerini korumak, hayat kalitelerini yükseltmek ve Çin'de kadınların önderlik ettiği çalışmaların gelişimini desteklemek için Çin'den ve diğer ülke ve bölgelerden bağışlar topluyor. CWDF Vakfı, GODIVA tarafından sağlanan hibe ile kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik etmeye ve filantropik çalışmalarını anlatarak kadınların gelişimine yönelik farkındalığı ve desteği artırmaya yönelik bir medya çalışması hazırlamayı hedefliyor.



AVA- Against Violence and Abuse (Birleşik Krallık)

Kanıtı dayalı değişimi savunarak toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddeti sona erdirmeyi misyon edinmiş, devrim yaratan bağımsız bir hayır kurumudur. AVA; şiddet mağdurlarına sağlanan hizmetleri eğitim, kaynaklar ve danışmanlık yoluyla iyileştirmeyi ve politika, araştırma ve önleme çabalarıyla kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti sona erdirmeyi hedefliyor. Lady GODIVA Girişimi tarafından yapılan destek, AVA'nın toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan bireylerin psikolojik sağlıklarını iyileştirmeye yönelik araçlar sunan Breathing Space uygulamasının geliştirilmesine katkı sağladı. Şiddete maruz kalan kadınlarla birlikte tasarlanan uygulama ile bugüne kadar 500 kadına destek verildi.

Lider yetiştirmeye ve girişimcilere destek



Bizim Toptan tüm faaliyetlerinde, Türkiye'de kalkınmanın desteklenmesi için kadınların her sektörde ekonomiye katkılarının artırılmasına odaklanıyor, bayi sahiplerinde kadın girişimcilerin oranının yükselmesini önceliklendiriyor.

“

Zamanla gelişen piyasa şartları nedeniyle marketimi geliştirmem gerektiğini fark ettim. Kurumsal bir yapının içinde olmak ve müşterilerime sunduğum hizmetin kalitesini artırmak için yaptığım araştırmalar sonucunda Seç Market'le tanıştım. Seç Market çatısı altında marketimde yaptığım değişikliklerle müşterilerime daha kaliteli hizmet vermeye ve daha uygun fiyata ürün tedariği sağlamaya başladım. Böylece ciromda yüzde 30 artış oldu.

Seç Yozgat bayisi,
Nevin Işık



Kapanış

Yıldız Holding Kadın Platformu 2021

Raporu, Yıldız Holding ve şirketlerinin katılımcılığa, fırsat eşitliğine ve çoğulculuğa verdiği önemi yaptığımız somut çalışmalar ve gösterge takipleriyle ortaya koyan bir çalışma. Bu rapor ile Yıldız Holding çatısı altında fırsat eşitliği için yürüttüğümüz faaliyetleri ele alırken, bu faaliyetlerin etkisini çeşitlilik performans göstergeleriyle şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz.

Mart 2021’de kurduğumuz Yıldız Holding Kadın Platformu aracılığıyla koordine ettiğimiz tüm çalışmaları söylem, iş ortamı ve iş birlikleri başlıkları altında değerlendirdik. Eşitlik ve çoğulculuğu güçlendirmek için iletişim dilini değiştirmenin ve önyargılardan arınmanın önemini kavrayarak birçok çalışma yürüttük. Rol model sağlamanın etkisine inanarak toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili farkındalık yaratacak etkinlikler gerçekleştirdik. İş ortamında fırsat eşitliğini engelleyen alanlarda programlar ve uygulamalar hayata geçirdik. Yürüttüğümüz iş birlikleriyle faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde kadınların güçlenmesine destek olduk.

Tüm bu çalışmaların nasıl sonuçlar doğurduğunu somut göstergelerle takip etmek amacıyla performans göstergeleri belirledik. Sonuçlar, 2021 yılında kadın çalışan oranı, yeni işe alınan kadın çalışan oranı ve terfi eden kadın çalışan oranı başlıklarında 2020 yılına göre artış olduğunu göstermekte. Önümüzdeki dönemde amacımız, bu olumlu ivmeyi koruyarak fırsat eşitliği alanında lider bir konuma ulaşmak.

Öte yandan, geliştirilecek alanların yönetici ve üst yönetim seviyelerinde kadın temsiline artması olduğu verilerle desteklenmiştir. 2021 yılında tüm şirketlerin konsolide performansına bakıldığında, giriş seviyesinde kadın ve erkek çalışan oranı birbirine neredeyse eşitken yönetici ve kıdemli yönetici unvanlarındaki çalışan sayıları incelendiğinde ise kadın çalışan oranı azalmakta. Bu veri, istihdama katılan kadınların kariyer yolculuğunda yükselebilmesi için daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu gösteriyor. Çalışan gelişimi alanında kadınların mentorluk ve liderlik programlarına katılımının daha düşük olması gelişim gösterilebilecek alanlara ışık tutuyor.

Yıldız Holding olarak bir sonraki adımda özellikle raporun da ışık tuttuğu gelişim alanlarına yönelik programlar geliştirmeye ve uygulamaya koymaya, çeşitlilik alanında performansımızı takip ederek kapsamlı göstergelerle yolculuğumuzu paylaşmaya devam edeceğiz. Buna ek olarak, manifestoda belirttiğimiz taahhütleri gerçekleştirmek için çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Kısaltmalar

BM: Birleşmiş Milletler - United Nations

GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

ILO: International Labor Organization - Uluslararası İş Örgütü

NEET: Not in employment, education, or training - Ne eğitimde ne istihdamda olma

STEM: Science, technology, engineering, and mathematics - Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik

TFF: Türkiye Futbol Federasyonu

WEF: World Economic Forum - Dünya Ekonomik Forumu

Yıldız Holding

Kısıklı Mahallesi Ferah Caddesi No: 1 34692 Büyük Çamlıca/İstanbul
Telefon: 0216 524 29 00 - 0216 524 25 00



YILDIZ ★ HOLDING
KADIN
PLATFORMU