

Karel'den Modalı:

Kadın çalışanların iş yaşamına çok büyük katkılar sağladığını düşünüyorum



KAREL

Toplumsal olarak kadın çalışan oranının hâlâ olması gerekenin gerisinde olduğunu belirten Karel Kamu Sektörü Satış Direktörü Vekili Modalı, bu konularda pozitif ayrımcılığın yapılması, hatta kadın çalışan kotalarının getirilmesinin önemli olduğunu vurguladı.

Karel Kamu Sektörü Satış Direktörü Vekili Jale Modalı, şirketlerin kadın ya da erkek ağırlıklı olmasının bir şeylerin eksik kalması anlamını taşıyacağını ifade ederek, biraz da bu nedenle şirketlerde, özellikle yönetim seviyelerinde kadın sayılarının artışıyla keyifle izlediğini kaydetti.

Modalı, kadınları korumak, anneleri desteklemek adına süresinin azaltılması, izin sürelerinin arttırılması gibi iyi niyetle yapılan düzenlemelerin şirketlerin kadın çalışanı daha az tercih etmeleri gibi sonuçlar doğurmasını endişeyle karşıladığını söyledi.

***Çalışmaya 1994 yılında başladım. Bilimsel ve analitik konular daha çok ilgimi çektiği için Elektrik-Elektronik Mühendisliği'ni tercih ettim. Eğitimimin son yılında telekom ve bilgisayar ağırlıklı dersleri seçmiştim. Bu sürecin doğal bir sonucu olarak da kariyerime telekomünikasyon ve teknoloji konusundaki öncü firmalardan birisinde başladım. Şu anda da yine vizyon ve misyonuna son derece saygı duyduğum bir şirkette, telekomünikasyon sektöründe yerli bir üretici şirkette çalışıyorum.**

**** Ben çalıştığım şirketler itibarıyla çok şanslıyım çünkü kadın olmakla ilgili iş yaşamımda herhangi bir olumsuzluk yaşamadım. Benim açımdan olumlu katkı yaptığını da düşünmüyorum.**

Ben iş yaşamımda karşımdaki insanın cinsiyetini hiç önemsemiyorum ve herkese insan gözüyle bakıyorum. Çok şanslıyım ki işe ve insana benim gibi bakan şirketlerde çalıştım. Aynı şey birlikte çalıştığım üreticiler, iş ortakları, tedarikçiler dolayısıyla iş nedeniyle temas ettiğim herkes için geçerliydi... Karşımdakine hep insan olarak çok saygı duydun ve öyle yaklaştım. Karşılığını da hep aynı şekilde aldım...

Mezun olduğum bölümde bile kadın öğrenci oranı yüzde 10 seviyelerindeydi. Genellikle erkeklerin tercih edildiği ya da tercih olmasa da doğal olarak öyle gelişen konularla ilgili olarak çalıştığım halde, bunun bana, işime, çalıştığım şirkete olumsuz yansıdığını hiç görmedim. Bence iş yaşamında aslolan iştir, sonuçtur... Benim için de hep öyle oldu...

***** Ben bireysel olarak karşılaşmadığım halde, ülkemizde ve şirketlerde neler yaşandığını biliyorum. İş yaşamında yapılan ayrımcılıklar da beni en çok üzen konuların başında geliyor. Bu cinsiyet ayrımcılığının dışında, her türlü konu için de geçerli... Etnik kimliği, kökeni, inancı, cinsiyeti nedeniyle insanların birbirlerini etiketlemelerine,**

toplumsal önyargıların oluşmasına ve bunların yapılan seçimleri etkilemesine karşı son derece hassasım. Farklı renkler, sesler, düşünceler, toplumları da şirketleri de kurumları da zenginleştiren faktörlerdir. Herkesin aynı şeyi söylediği şirketlerden yeni fikirlerin çıkması mümkün müdür? Ya da böyle şirketlerin ilerlemeleri, yeni bir buluş yapmaları... Bence çok zor... Farklı sesler, farklı bakışlar; farklı fikirlere, farklı çözümlere kapı aralayan yaklaşımlardır ve bunu desteklemeyen bakış açılarının önümüzdeki dönemlerde çok büyük zorluklarla karşılaşacağını düşünüyorum.

****** Ben, kadın çalışanların iş yaşamına çok büyük katkılar sağladığını düşünüyorum. Hepimiz kabul etmeliyiz ki kadınların ve erkeklerin olaylara, sorunlara, dünyaya bakışları bazen çok farklılaşabiliyor ve bence iş yaşamının her ikisine de çok ihtiyacı var... Şirketlerin kadın ya da erkek ağırlıklı olması, bir şeylerin eksik kalması anlamı taşıyacaktı... Belki biraz da bu nedenle şirketlerde, özellikle yönetim seviyelerinde kadın sayılarının artışıyla keyifle izliyorum.**

Toplumsal olarak kadın çalışan oranının hâlâ olması gerekenin gerisinde olduğunu düşündüğüm için bu konularda pozitif ayrımcılığın yapılması, hatta kadın çalışan kotalarının getirilmesinin önemli olduğunu düşünüyorum. Kadınları korumak, anneleri desteklemek adına süresinin azaltılması, izin sürelerinin arttırılması gibi iyi niyetle yapılan düzenlemelerin de şirketlerin kadın çalışanı daha az tercih etmeleri gibi sonuçlar doğurmasından endişeleniyorum. Buradaki dengeyi iyi korumak, belki kadın çalışan sayısı konusunda kotalar getirirken, kadın çalışanlar için şirketlere de birtakım avantajların sağlanması gibi çözümler düşünülebilir. Bunlar teşvikler ya da vergi avantajları olabilir bence...



Bilişim sektöründe kadın