



taysad

Çeşitlilik, Eşitlik Kapsayıcılık



ÇEK: Rekabet
Avantajından Ziyade
Bir Zorunluluk

Duygu ArıĖ

Birleşmiş Milletler Kadın
Birimi (UN Women),
Proje Yöneticisi



ÇEK:
Gençlerin Normali,
Şirketlerin Geleceği

Atakan Demir

Creatiful Kurucusu



Kadınların İş Yaşamında
Güçlendirilmesi: Stratejik
Bir Gereklilik

İdil Türkmenoğlu

Öğretim Görevlisi,
Bağımsız Yönetim Kurulu
Üyesi, Yazar



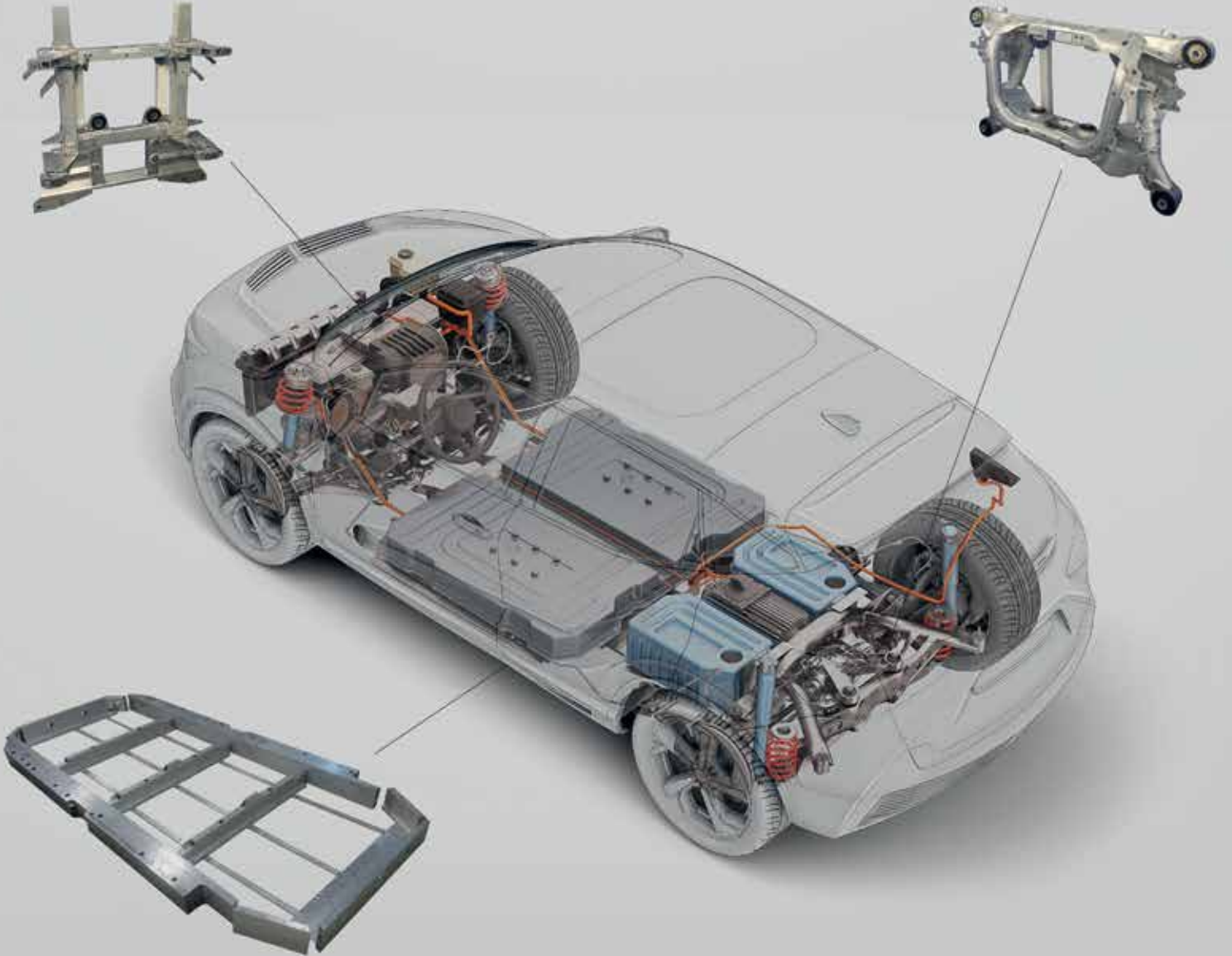
İKnometrik Zeka ile
Çeşitlilik, Eşitlik ve
Kapsayıcılığın Katalizörü

Emre Başkan

AZOR Brand & People
Solutions

DAHA GÜÇLÜ, DAHA HAFİF!

Geleceğin elektrikli mobilite teknolojisinin vazgeçilmez unsuru **alüminyum** alanında, **45 yıllık 'Kalibre'** tecrübesi.



Kalibre Holding



Kalibre Boru



Kalibre Alüminyum



+90 262 335 07 84



Sanayi Mah. Yankı Sok. No : 32 PK: 332 41002
İzmit / Kocaeli / TÜRKİYE



info@kalibreboru.com

Sahibi:

TAYSAD Adına Yönetim Kurulu Başkanı
YAKUP BİRİNCİ

Yazı İşleri Müdürü

SEVGİ ÖZÇELİK

Yayın Kurulu

YAKUP BİRİNCİ

TÜLAY HACIOĞLU ŞENGÜL

SEVGİ ÖZÇELİK

Editör

NUR GÜREL

editor@mavitanitim.com.tr

Yayın Yönetmeni

SEVGİ ÖZÇELİK

sevgi@taysad.org.tr

Yayın Sorumlusu

İRFAN ÖZHAN

irfan@taysad.org.tr

Görsel Editör

İLTER ÇITAK

grafik@mavitanitim.com.tr

Reklam Yönetmeni

FIRTINA ARISOY

firtina@mavitanitim.com.tr

Yönetim Yeri

Taşıt Araçları Tedarik

Sanayicileri Derneği

TOSB Otomotiv Tedarik Sanayi ihtisas

Organize Sanayi Bölgesi 1. Cadde No: 10

41420 Şekerpınar / Çayırova

Kocaeli/ TÜRKİYE

Tel: + 90 262 658 98 18

www.taysad.org.tr - info@taysad.org.tr

Yapım

Mavi Tanıtım ve İletişim

Cevizli Mah. Tarçın Çıkmazı Sokak

No: 3 Drama Apt. Kat: 5 Daire: 16

Maltepe-İstanbul

Tel: +90 216 345 99 20

www.mavitanitim.com.tr

Baskı

Özgün Ofset

Seyran Tepe Mah. Aytekin Sok.

No: 21 34418 Kağıthane-İstanbul

Tel : +90 212 280 00 29

Yerel - Türkçe - İlmî

İki Ayda Bir Yayınlanır

Tüm yayın hakkı TAYSAD'a ait olup kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir. Tüm reklamların sorumluluğu reklam veren firmalara, yazılardaki görüşler yazarlarına aittir. TAYSAD Dergi parayla satılmaz.

Dijital Versiyon

www.taysadmag.com

CLEPA
European Association of Automotive Suppliers

TAYSAD Avrupa Otomotiv Tedarik
Sanayicileri Derneği üyesidir.

“

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK, KAPSAYICILIK



Bu sayının, sektörümüzdeki ÇEK çalışmalarına ilham vermesini, yeni fikirler için bir kıvılcım olmasını umuyoruz. Unutmayalım, en değerli teknolojiyi bile ancak yetenekli, motive olmuş ve kendini değerli hissedenen bir insan topluluğuyla ileriye taşıyabiliriz.



Sevgi Özçelik

TAYSAD Genel Sekreteri

E

lektrifikasyon, dijitalleşme ve akıllı mobilite çözümleri, sadece ürünleri değil, aynı zamanda bu ürünleri üreten şirketlerin kültürünü, çalışma biçimlerini ve insan kaynağı stratejilerini de yeniden şekillendiriyor. Bu teknolojik devrimin merkezinde ise tartışmasız bir gerçek yatıyor: Bu dönüşümü yönetecek ve sürdürecektir olan, çeşitlilikten güç alan, eşitlikçi ve kapsayıcı bir insan ekosistemidir.

Geçtiğimiz ay Almanya'nın Münih kentinde düzenlenen **IAA Mobility 2025**, bu gerçeği tüm çıplaklığıyla gözler önüne serdi. Fuarda sergilenen en son teknolojik yeniliklerin yanı sıra, katılımcıların profili de dikkat çekiciydi. Dünyanın dört bir yanından gelen, farklı kültürlerden, disiplinlerden ve geçmişlerden insanlar, sektörün artık çok daha renkli ve çok boyutlu bir yapıya evrildiğinin en büyük kanıtıydı. TAYSAD olarak bu uluslararası arenada yerimizi almak, üyelerimizin gücünü dünyaya göstermekten büyük gurur duyduk.

İşte tam da bu nedenle, bu sayımızın dosya konusunu **"Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık"** (ÇEK) olarak belirledik. Amamız, bu kavramların yalnızca birer "insan kaynakları politikası" olmanın ötesinde, birer **rekabet avantajı** ve **sürdürülebilir büyümenin anahtarları** olduğunu vurgulamak.

Bu sayıda, üyelerimizin bu alanda yürüttükleri ufuk açıcı çalışmaları, deneyimlerini ve başarı hikayelerini detaylarıyla bulacaksınız. Onların pratikte karşılaştığı zorluklar ve getirdikleri çözümler, hepimiz için paha biçilmez birer rehber niteliğinde.

Bu sayının, sektörümüzdeki ÇEK çalışmalarına ilham vermesini, yeni fikirler için bir kıvılcım olmasını umuyoruz. Unutmayalım, en değerli teknolojiyi bile ancak yetenekli, motive olmuş ve kendini değerli hissedenen bir insan topluluğuyla ileriye taşıyabiliriz.

Geleceğin fabrikalarını, ofislerini ve yollardaki araçlarını birlikte, daha kapsayıcı bir anlayışla inşa edeceğiz.

İyi okumalar...

Sevgi Özçelik

20

Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık: Gençlerin Normali, Şirketlerin Geleceği



Atakan Demir
Creatiful Kurucusu

24

Bölünmenin Kolay, Bağ Kurmanın Zor Olduğu Bir Çağda Kapsayıcı Liderlik



Bahar Taşkın Öztürk
İNAN Derneği
Kurucu Başkanı

26

iKnoMetrik Zeka ile ÇEK Katalizörü: Heyecan Alanı



Emre Başkan
AZOR Brand & People Solutions



Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık

Eylül-Ekim 2025
Sayı: 146

30

Farklılıkların Sinerjisi: Heltia'nın İş Modelinde İnovasyon



Alperen Adıktı
Heltia Kurucu Ortağı & CEO

58

Farklılıklarla Güçlenen Bir Gelecek



Sezin Sez Memişoğlu
Makel Makina ve Tel Sanayii A.Ş.
Mali ve İdari İşler Müdürü

70

Cinsiyet Dengesi, Kapsayıcılık Yolculuğunun Kritik Bir Eşiği



Gül Erkan
Sanel Auto Electronic
İnsan Kaynakları Müdürü

72

Geleceğin Otomotiv Kodu: Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık



Mine Tuna
Seger A.Ş.
Genel Müdürü

56

KUTES'te ÇEK Kültürünün Yolculuğu



Ali Esat Kutmangil
Kutes
İcra Kurulu Başkanı

68

Üretim Sahasında Denge: Kadın İstihdamını Artırmak İçin Somut Adımlar



Serap Kiraz
Oskim
Organizasyonel Gelişim Yöneticisi

76

Kadın İstihdamı ve Engelsiz Çalışma Alanlarıyla Fark Yaratıyoruz



Hazal Dursun
Toyota Boshoku
İnsan Kaynakları Müdür Yardımcısı

SINIRLARIN VE BEKLENTİLERİN ÖTESİNDE



Tedarik Zinciri Yönetimi

Esnek üretim ve tam zamanında teslimat sunarız.



Proje Yönetimi

Müşterilerimizin işlerini büyütmesine destek oluruz.



Problem Çözme

Müşterilerimize mükemmel çözüme ulaşma deneyimi sunarız.



Etkili Süreç Yönetimi

Müşterilerimizin çıkarlarını koruruz.



Müşterimizin parça tedarikçisiyiz!



Yüksek kalitede üretiriz!



İnsanın Dönüşümü, Sektörün Gücü Olacak

Yakup Birinci

TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı

TAYSAD olarak, "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık" ilkelerini birer slogan olmaktan çıkarıp, fabrika katlarında, ofislerde ve yönetim kurulu masalarında hissedilir kılmak için kararlı adımlar atıyoruz. Çünkü biliyoruz ki; farklı geçmişlerden, cinsiyetlerden, kuşaklardan ve düşünce tarzlarından gelen yeteneklerle zenginleşmiş bir ekosistem, inovasyonun, üretkenliğin ve nihayetinde küresel başarımızın anahtarıdır.

Otomotiv sektörü, üretimden teknolojiye, ihracattan insan kaynağına dek her alanda hızla değişim geçirmekte. Bu dönüşümün merkezinde yalnızca dijitalleşme ve inovasyon değil, aynı zamanda insan odaklı bir yaklaşım yer alıyor. Tam da bu noktada, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) ilkeleri, sektörümüzün sürdürülebilir başarısı için kritik bir öneme sahip hale gelmiştir.

TAYSAD olarak bizler, bu değerleri yalnızca bir vizyon ifadesi olmaktan çıkarıp somut projelerle hayata geçiriyoruz. Bu projelerin en önemli örneklerinden biri olan FEYÇ – Fırsatı Eşitle, Yeteneği Çeşitle projesiyle: - Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda sektördeki kadın istihdamını artırmayı, - İnsan kaynakları politikalarını toplumsal cinsiyet eşitliği açısından daha duyarlı hale getirmeyi, - Kadın saha çalışanı istihdamını teşvik etmek için teorik ve pratik destek sunmayı hedefliyoruz.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın sektörde yeni yeteneklerin kazanılmasına, inovasyonun teşvik edilmesine ve üretkenliğin artmasına katkı sağlayacağına içtenlikle inanıyoruz.

Bu vizyon doğrultusunda, geçtiğimiz günlerde İAA Mobility Fuarı'na katılarak uluslararası sektör temsilcileriyle bir araya geldik ve Türkiye tedarik sanayisinin gücünü dünyaya tanıttık. Ayrıca, 9 Ekim 2025 tarihinde düzenleyeceğimiz Yetenek Yönetimi Zirvesi'nde genç yeteneklerin sektöre kazandırılması ve insan kaynakları politikalarının iyileştirilmesi gibi konuları masaya yatıracağız. Kasım ayında

gerçekleştireceğimiz Uluslararası Otomotiv Teknoloji Konferansı ise dijitalleşme, elektrifikasyon ve mobilite alanlarındaki küresel gelişmeleri ele alacak.

Bunlara ek olarak, rekabetçilik anketimiz aracılığıyla sektörümüzün gelişim alanlarını belirliyor, bölgesel toplantılar ile üyelerimizin ihtiyaçlarını yerinden dinliyoruz. Düzenli eğitim programlarımızla çalışanlarımızı geleceğin gerektirdiği becerilerle donatarak insan kaynağımızın niteliğini artırmayı sürdürüyoruz.

Değerli üyelerimiz,

Sektörümüzü geleceğe taşıyacak en önemli unsur sadece teknolojik yatırımlarımız değil, sahip olduğumuz insan kaynağının çeşitliliği ve zenginliğidir. Kadınların ve gençlerin daha fazla söz sahibi olduğu, eşitlikçi ve kapsayıcı bir sektör oluşturmak hepimizin ortak sorumluluğu. Bu anlayışla birlikte çalışarak otomotiv tedarik sanayimizi küresel arenada daha da güçlendireceğimize tüm kalbimle inanıyorum.

Unutmayalım; teknoloji ne kadar hızlı dönüşürse dönüşsün, onu yöneten, geliştiren ve ona yön veren her zaman insandır. Gücümüz, birbirimizden farklılıklarımızda gizli. Gelin, bu gücü birlikte ortaya çıkaralım. Daha kapsayıcı, daha eşitlikçi ve daha güçlü bir tedarik sanayii için el ele verelim. ●





İNOVASYON TUTKUMUZLA
GELECEĞE
YÖN VERİYORUZ

Sektörün ihtiyaçları doğrultusunda patentli ürünler geliştiriyor; tasarımdan üretime kadar uçtan uca mühendislik desteği sunarak daha güçlü çözümler üretiyoruz.



NORMSELF

Özel olarak üretilen uç tasarımı sayesinde montaj esnasında diş sardırması olmadan vidanın ilerlemesini sağlar, çapak ve hatalı montaj riskini ortadan kaldırır.



EXTREMELIGHT

Yeni ve özgün kafa tasarımıyla %37'ye varan ağırlık azaltımı ve yüksek mekanik performans sunar, özel sıkıcı biti ile montaj güvenliğini artırır.



NOW LIVE

NOW®'un ağırlığı azaltılmış versiyonu olan bu ürün, maksimum tork aktarımı ve montaj güvenliğinin yanı sıra, yetkisiz söküm riskini ortadan kaldırır.



N Norm Holding şirkettir.

info@normfasteners.com

[in norm-fasteners](https://www.norm-fasteners.com)

NORM
FASTENERS

Yılın İlk 8 Aylık Döneminde Otomotiv Üretimi Yüzde 4, İhracatı Yüzde 7 Büyüdü

Otomotiv Sanayii Derneği (OSD) 2025 yılının ilk 8 aylık dönemine ilişkin verilere göre, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 4 artış gösteren toplam üretim 908 bin 238 adet olarak gerçekleşti.

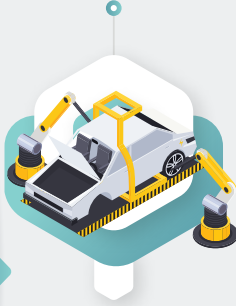
**908 BİN
238 ADET**



TOPLAM ÜRETİM

2025 yılı Ocak-Ağustos döneminde toplam otomotiv üretimi bir önceki yıla göre yüzde 4 artarak 908 bin 238 adede ulaştı.

**564 BİN
482 ADET**



OTOMOBİL ÜRETİMİ

2025 yılı Ocak-Ağustos döneminde toplam otomobil üretimi bir önceki yıla göre yüzde 1 azalarak 564 bin 482 adet olarak gerçekleşti.

**844 BİN
761 ADET**



OTOMOTİV PAZARI

2025'in Ocak-Ağustos döneminde toplam pazar, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 7 artarak 844 bin 761 adetten kapandı.

**Ocak-Ağustos 2025
%64**



KAPASİTE KULLANIMI

Ocak-Ağustos döneminde Otomotiv Sanayiinin toplam kapasite kullanım oranı yüzde 64 oldu.

OTOMOTİV SANAYİİ FİRMALARININ OCAK-AĞUSTOS 2025 ÜRETİM RAKAMLARI

	OTOMOBİL	%	K.KAMYON	%	B.KAMYON	%	KAMYONET	%	OTOBÜS	%	MINİBÜS	%	MİDİBÜS	%	TRAKTÖR	%	TOPLAM
A.I.O.S.			1.773	57,5			35	-	273	3,5			1.004	32,6			3.085
FORD OTOSAN					6.511	35,2	214.106	87,6			66.819	99,8					287.436
HATTAT TRAKTÖR															440	2,2	440
HYUNDAI M. TÜRKİYE	155.500	27,5															155.500
KARSAN									92	1,2	157	0,2	173	5,6			422
MERCEDES-BENZ TÜRK					11.997	64,8			2.948	38,2							14.945
MAN TÜRKİYE									2.520	32,7							2.520
OTOKAR			938	30,4			189	0,1	1.081	14			1.292	42			3.500
OYAK RENAULT	237.263	42															237.263
TEMSA			372	12,1					804	10,4			608	19,8			1.784
TOFAŞ	48.222	8,5					30.064	12,3									78.286
TOYOTA	123.497	21,9															123.497
TÜRK TRAKTÖR															19.403	97,8	19.403
TOPLAM	564.482	100	3.083	100	18.508	100	244.394	100	7.718	100	66.976	100	3.077	100	19.843	100	928.081



GEBOPRES

www.gebopres.com
info@gebopres.com
+90 262 502 03 13 pbx.

Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği (OİB) verilerine göre, Türkiye otomotiv sanayisinin geçen yılın aynı dönemine göre ihracatı yüzde 12,9 artarak 26 milyar 547 milyon dolara yükseldi.

Ocak-Ağustos 2025 Türkiye Otomotiv İhracatı

26 Milyar 547 Milyon Dolar

TEDARİK SANAYİ

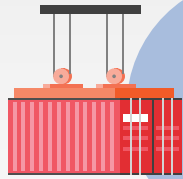
10.254 Milyar Dolar

BİNEK OTOMOBİL

8.227 Milyar Dolar

Tedarik sanayisi ihracatı 2025 yılı Ocak-Ağustos döneminde geçen yıla göre yüzde 6 artarak 10 milyar 254 milyon USD olarak gerçekleşti. Tedarik sanayisinin tüm otomotiv ihracatından aldığı pay yüzde 38,6 oldu.

Türkiye Otomotiv Sektörü Ocak-Ağustos 2025 İhracatı



ALMANYA

2025 yılı Ocak-Ağustos döneminde Türkiye Otomotiv İhracatında Almanya 4 milyar 336 milyon USD ile ilk sırada yer aldı.

ALMANYA

4.336 Milyar Dolar

BİRLEŞİK KRALLIK

2.722 Milyar Dolar

İSPANYA

2.227 Milyar Dolar

FRANSA

2.979 Milyar Dolar

İTALYA

2.125 Milyar Dolar

Avrupa Birliği

19.192 Milyar Dolar

Bağımsız Devletler Topluluğu

741 Milyon 731 Bln Dolar

Kuzey Amerika

1.037 Milyar Dolar

Afrika Ülkeleri

947 Milyon 306 Bln Dolar

OrtaDoğu

518 Milyon 185 Bln Dolar

Diğer Amerikan Ülkeleri

273 Milyon 548 Bln Dolar

%72

2025 yılı Ocak-Ağustos döneminde AB ülkeleri yüzde 72 pay ve 19 milyar 192 milyon USD ihracat ile otomotiv ihracatımızda en önemli pazar konumunu korudu.



The **widest** product range **in Turkey**



In-house Coating Facility Zinc Flake Coatings

Having the licences of top three globally recognised surface coating brands of Zinc Flake Coatings



**NOF METAL COATINGS
EUROPE**

GEOMET



DÖRKEN MKS®
THE CORROSION EXPERTS

DELTA PROTEKT



MAGNI
Performance, covered.

MAGNI 500 Series



FASTENER POLAND®

15 - 16 OCTOBER

'25

8th International Trade Fair for
Fasteners and Fixing Technology



EXPO Krakow, POLAND

Booth No
D 17

**FOR MORE
INFORMATION
CONTACT US**



Farklılıkları Güce Dönüştürmek

TAYSAD olarak, çeşitliliği bir zenginlik olarak benimseyen bir sektör kültürünün temellerini atıyoruz. Bu sayımızda, FEYÇ inisiyatifiyle "farklı" olanı "değerli" kılan yolculuğumuzu ve bu dönüşümün iş dünyamıza kattığı yenilikçi gücü ele alıyoruz.

Tülay Hacıoğlu Şengül
TAYSAD Yönetim Kurulu Üyesi

TAYSAD Dergisi'nin 146. sayısında sizlerle yeniden buluşmanın heyecanını yaşıyorum. Bu sayımızda hem iş dünyasının hem de toplumun geleceği açısından son derece önemli bir tema olan Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) konusunu ele alıyoruz.

ÇEK yaklaşımı, yalnızca bir sosyal sorumluluk değil; aynı zamanda sürdürülebilir büyümenin, yenilikçiliğin ve küresel rekabet gücünün vazgeçilmez bir unsuru. İş dünyasında farklı bakış açılarını bir araya getirmek, fırsat eşitliğini sağlamak ve herkesin potansiyelini ortaya koyabileceği kapsayıcı ortamlar yaratmak, daha güçlü bir sektör ve toplum inşa etmemizin temel koşullarından biri.

TAYSAD çatısı altında yürüttüğümüz FEYÇ (Fırsatı Eşitle Yete-



neği Çeşitle) inisiyatifi, bu vizyonun somut bir yansıması. Bugüne kadar attığımız adımlar ve elde ettiğimiz kazanımlar, çeşitliliğin yalnızca bireysel değil, kurumsal başarıyı da artırdığını bizlere net bir şekilde gösteriyor.

Bu sayımızda, ÇEK kavramını farklı boyutlarıyla ele alırken, otomotiv tedarik sanayimizin bu alandaki dönüşümüne ışık tutacak örneklerle ve görüşlere de yer verdik. Amacımız, üyelerimizi ve sektörümüzü daha kapsayıcı bir gelecek için ilham vermek ve harekete geçirmek.

İnanıyorum ki, farklılıklarımızdan beslenerek ortak bir değer yarattığımızda, sadece iş dünyasında değil, toplum genelinde de kalıcı bir etki yaratabiliriz. Sizleri bu özel sayıyı keyifle okumaya ve ÇEK vizyonuna hep birlikte katkı sunmaya davet ediyorum.

Sevgi ve saygılarımla, ●

SEKTÖREL TÜM ÇÖZÜMLER — TEK KAPI ARDINDA —

Sıcak Dövme, Soğuk Dövme, Talaşlı İmalat, Isıl İşlem, Yüzey İndüksiyon ve Taşlama alanlarında uzman üretim çözümleri sunuyoruz.

Modern ekipmanlarımız ve uzman ekibimizle, müşterilerimizin ihtiyaçlarına özel çözümler temin ediyor, kalite ve güveni üretim süreçlerimizin merkezinde tutuyoruz.



Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık: Rekabet Avantajından Ziyade Bir Zorunluluk

Otomotivdeki hızlı dönüşüm, doğru kurgulandığında kadınlar için yeni beceri alanları ve kaliteli istihdam kapıları açarak mevcut eşitsizlikleri tersine çevirebilir. Bu, istihdamın ötesinde, ürün güvenliğinden pazarlamaya kadar tüm değer zincirini dönüştürme potansiyeli taşıyor.

Duygu Arıç

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
(UN Women), Proje Yöneticisi

2

025, otomotiv için yalnızca elektrikleşme ve dijitalleşmenin hızlandığı bir yıl değil. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 30. yılında, sektörde kalıcı değer yaratmanın yolu toplumsal cinsiyet eşitliğini işin merkezine almaktan geçiyor. Bu bir tercihten ziyade akılcı bir gereklilik. Çünkü eşitliğe yapılan yatırım verimliliği, inovasyonu ve kurumsal dayanıklılığı eş zamanlı olarak güçlendiriyor. Eşitlikle birlikte küresel ekonomiye 12 trilyon ABD doları ek büyüme, dijital cinsiyet uçurumunun kapanmasıyla 500 milyar ABD doları ve beceri açığının giderilmesiyle de 10 trilyon ABD doları ilave değer yaratılabileceğini gösteren hesaplar, ekonomik öngörünün de bu yönde olduğunu gösteriyor.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), üst düzey liderlikten şeffaf raporlamaya uzanan bütüncül bir yol haritası sunuyor. Türkiye'deki 600'ü aşkın imzacı şirket, değişim için güçlü bir zemin olduğunu gösteriyor.

Türkiye'nin resmi verileri, değerlendirilmemiş bir potansiyele işaret ediyor. Kadınların istihdam oranı hâlâ yüzde 31,3 ile erkek istihdam oranının çok altında. Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki ka-

UN
WOMEN



dın oranı, 2012'den bu yana yüzde 43 artmış olsa da hâlâ eşitlik için yeterli düzeyde değil.¹ Aynı zamanda ücret eşitsizliği ve bakım yükünün eşitsiz dağılımı, kadınların iş gücüne girişini ve ilerlemesini zorlaştırıyor. Bu tablo, üretim kalitesinden iş sağlığı ve güvenliği kültürüne, Ar-Ge'den satış sonrası hizmetlere uzanan geniş bir yelpazede kayıp fırsatlar anlamına geliyor.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), bu dönüşümü hızlandırmak için özel sektörle ortaklıklar kuruyor ve net bir çerçeve sunuyor. **Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (Women's Empowerment Principles – WEPs)** üst düzey kurumsal liderlikten ayrımcılığın önlenmesine, eşit ücretten güvenli ve şiddetten arınmış işyerlerine, toplumsal cinsiyete duyarlı tedarikten şeffaf raporlamaya uzanan bütüncül bir yol haritası sağlıyor. Tür-



Your best option at quality control outsourcing with global coverage

Our services

- × Sorting & Rework
- × Final Product Quality Control
- × Sub-Assembly & Production Support
- × CSL 2 Inspections
- × Resident Engineering
- × Process Improvements

×Extranet

- 1 Placing an Order
- 2 Control specification
- 3 Acceptance and start of implementation
- 4 Advanced Report & Data Analysis
- 5 Closing and settlement
- 6 Dashboard



13

countries in which
our company
has branches



7000+

qualified quality
controllers



900+

plants with which
we cooperate

İZMİR / Merkez

Akdeniz Mah. Valli Kazım Dirik Cad.
35210 No:32/32 Konak - İZMİR
Tel: +90 232 425 10 77
Faks: +90 232 425 10 97
office.tr@exactforestall.com

BURSA / Ofis

Emek Zekai Gümüşdiş Mah. Sanayi Cad.
No:610 K:3 D:12, Osmangazi /Bursa
Tel: +90 224 242 22 81
Faks: +90 224 242 22 82
office.tr@exactforestall.com

KOCAELİ / Ofis

Hacı Halil Mah. Ali Rıza Efendi Cad.
Gökçe Plaza 1 No: 25 K:4 D: 402, Gebze/Kocaeli
Tel: +90 262 641 71 39
Faks: +90 262 641 71 38
office.tr@exactforestall.com



kiye'de 600'ü aşkın imzacı şirketin varlığı, değişim için güçlü bir zemin ve kararlı kurumlar olduğunu işaret ediyor. Bu zemin otomotiv sektöründe de karşılık buluyor. Arçelik Global ve Türk Traktör gibi öncüler yalnızca istihdamda değil, tedarik zincirinde kadın girişimcilere alan açarak eşitliğe dair toplumsal dönüşümü hızlandırıyor. OPET'in UN Women Türkiye ile yürüttüğü "Eşitsek Fark Eder" programı, cinsiyet uçurumu analizinden ölçülebilir eylem planlarına kadar dikkatle çizilmiş kurumsal bir değişim modeli sunuyor.

Eşitlik, yetenek stratejilerinin de kalbinde yer alıyor. Profesyonellerin önemli bir bölümü iş tercihlerinde şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerini dikkate alıyor. LinkedIn 2021 verilerine göre, profesyonellerin yüzde 76'sı iş fırsatlarını değerlendirirken şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını önemsiyor². Bu gerçek, gelişmelere ayak uydurmak ve otomotivde nitelikli mühendis ve teknisyen çekmenin koşullarını da yeniden tanımlamak anlamına geliyor. Reklamlardaki zararlı kalıp yargıların dönüşümü için sektör liderlerini bir araya getiren **Unstereotype Alliance** tarafından Eylül 2024'te yayınlanan **"Kapsayıcılık = Gelir: Kapsayıcı Reklamcılık İçin İş Dünyası Vaka Analizi"** raporunun çarpıcı sonuçlarından birine göre, klişeleri kıran ve kapsayıcı temsili güçlendiren marka iletişimi hem satışa hem işveren markasına doğrudan yansıyor. Markalara yüzde 54 daha fazla fiyatlandırma gücüne sağlıyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2025-2028 Ulusal İstihdam

Profesyonellerin yüzde 76'sı iş tercihlerini yaparken bir şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerini dikkate alıyor. Bu gerçek, nitelikli yeteneği çekmenin ve marka gücünün artık bu taahhütlerden geçtiğinin en net göstergesi.

Stratejisi'ne göre otomotivde istihdam 2023'te 343 bin 800 kişiye ulaştı. Kadınların payı 2014'te yüzde 14 iken 2023'te yüzde 20'ye çıktı; erkek oranı yüzde 86'dan yüzde 80'e geriledi. Erkek egemen yapı kısmen kırılıyor, ancak ilerleme hızının artması gerekiyor. Hızla şekillenen teknoloji ve iklim gündemiyle paralel olarak otomotivdeki elektrikleşme ve dijitalleşme süreci, geleneksel cinsiyet rollerini yeniden tanımlama şansı sunuyor. Doğru tasarlanmış yapay zekâ, otomasyon ve yeşil dönüşüm kadınlar için yeni beceri alanları ve kaliteli istihdam kapıları açabilir. Doğru tasarlanmadıkları takdirde ise mevcut eşitsizlikleri derinleştirebilir. Bu nedenle WEPs'i yönetim düzeyinde sahiplenmek bugün atılabilecek en vizyoner adımlardan biri.

Otomotivde daha fazla kadının yer alması, güvenlik ve pazar sonucu açısından da belirleyici. "Erkek bedeninin" norm alındığı tasarım ve test süreçleri, kadınların kaza anında daha fazla yaralanma riskine yol açabiliyor. Ekipler çeşitlendikçe ürünler herkes için daha güvenli oluyor ve kadınların beklediği güvenlik-değer eksenini daha iyi karşılıyor. Üstelik

kadınların sektöre katkısı yeni değil: otomatik silecekten fren balatalarına, otomotivin kritik yeniliklerinde kadın imzası var. Bugün tasarımdan test mühendisliğine, satıştan yönetime daha fazla kadının yer alması, hem güvenlikteki tarihsel boşluğu kapatır hem de markalara güven ve sadakat kazandırır.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 30. Yıldönümünde, 30 yıl önce kadın hakları ve kadınların güçlendirilmesi için verilmiş taahhütler bugün hala geçerli. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak hala uzak bir gelecek. Fakat UN Women bu dönüşümün lokomotifini sorumluğunu taşıyor. Karar alıcılar, kamu kurumları, sivil toplum, özel sektör arasında bir toplumsal cinsiyet eşitliği köprüsü kuruyor ve bu geleceği yakınlaştırıyor. Kadınların güçlenmesine yatırımın toplumda iyileşme ve kalkınmanın en etkili kaldıraçlarından biri olduğunu biliyoruz. Bu yüzden iş dünyasında kadın liderliğine yatırım, hem bugünün hem yarının dünyasında ekonomik ve toplumsal bir kazanım olarak görüyoruz. Eşitliğe yatırım yaparak bu dönüşümü hep birlikte hızlandırabiliriz.●

Kaynakça

¹Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve UN Women Türkiye ortak yayını olan Türkiye'de İstatistiklerle Kadın: 2024 Raporu.

²Why Is Diversity and Inclusion Important? Diversity in the workplace statistics. <https://learning.linkedin.com/resources/learning-culture/diversity-workplace-statistics-dei-importance>

YENİ
ÜRÜN

YÜKSEK PERFORMANS, KESİNTİSİZ SOĞUTMA!

Optimum verim, uzun ömürlü kullanım ve mükemmel
soğutma kapasitesi,

Kale Su Pompası'yla motorunuzu serin tutun!



Hemen keşfedin
www.kaleoto.com.tr

f @ X in @kaleotoradyator

KALE
OTO RADYATÖR
Akılcı soğutma

Kapsayıcılık İnşa Etmek: Güven Olmadan Olmaz

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık, ancak iç ve dış paydaşların sesine kulak verildiğinde anlam kazanıyor. EBRD'nin deneyimi ve TAYSAD iş birliğindeki başarı hikayesi, sivil toplumla kurulan diyalogun nasıl güven ve kalıcı dönüşüm yarattığını gözler önüne seriyor.

Mısra Özkuş

EBRD, Sivil Toplum İlişkileri
Kıdemli Yöneticisi

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık çalışmalarında samimiyseniz paydaş katılımı şart

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık, sadece bir yaklaşım veya kültür olmanın ötesinde, fiziksel mekandan çalışma biçimlerimize, birbirimizle nasıl iletişim kurduğumuza ve etkileşimde bulunduğumuza kadar geniş bir perspektifi kapsıyor. Bireyleri ve toplumu bu denli yakından ilgilendiren bir konu, doğası gereği yukarıdan aşağıya bir yöntemle yürütülemez. Bu nedenle, iç ve dış paydaşların katılımı sağlanmadan ve fikirlerine başvurulmadan, bu alanlarda etkili çalışmalar yapmak mümkün değil.

Sivil toplum, paydaş katılımı çalışmalarında önemli bir paydaş.

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD), kapsayıcı büyümeyi ve eşit fırsatları teşvik etmek için yerel hükümetler, özel sektör ortakları ve sivil toplum kuruluşları ile yakın çalışıyor. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini hayata geçirmek ve faaliyet gösterdiği ülkelerdeki insanların ihtiyaçlarını ve bakış açılarını anlamak için geniş bir paydaş yelpazesiyle aktif olarak etkileşimde bulunuyor.

Sivil toplum, yerel topluluklar içinde derin bağlantılara ve yerel dinamikler hakkında kritik bilgiye sahip.

Türkiye'de çok uzun bir geçmişi olan kadın hareketini buna örnek olarak verebiliriz. Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan ve şirketlere yol gösterici olabilecek çok kıymetli uzmanlar var. Biz de sivil toplumla yakın çalışarak, bu kuruluşların uzmanlığından ve ağlarından faydalanıyoruz.

Paydaş ve sivil toplum etkileşimi, EBRD ile hizmet verdiği topluluklar arasında güven ve işbirliği oluşturmaya da yardımcı oluyor. Güven ortamı, tüm çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık çalışmaları için olmazsa olmaz.

TAYSAD-EBRD işbirliği sivil toplum etkileşimi çalışmalarının bir sonucu

Pandemi sonrası sanayide kadın istihdamını artırmak için tek tek şirketleri dönüştürmeye çalışmanın ötesinde sektördeki kültürü nasıl etkileriz diye düşünüyorduk. Bu kapsamda, TAYSAD ile Fırsatı Eşitle Yeteneği Çeşitle projesini otomotiv tedarik sektöründe toplumsal cinsiyet odağını artırmak, eşitliğe duyarlı politika ve uygulamalar geliştirmek ve TAYSAD üyelerinin kadın çalışan sayılarını artırmak için başlattık. 4 yıl sonra TAYSAD'ın toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına devam ediyor olduğunu ve dergilerinin yeni sayısında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığa odaklandıklarını görmek gerçekten gurur verici.

Gerek hak temelli örgütler, gerek iş örgütleri olsun, sivil toplumla çalışmak suya atığınız taşın dalga dalga yayılışını izlemek gibi. ●

TAYSAD-EBRD iş birliğinin arkasındaki sır: Sivil toplumun rehberliği ve kadın hareketinin birikimi. Suya atılan taş misali, bu iş birliği sektörümüzde dalga dalga yayılan bir dönüşümü ateşledi.

ÇEK çalışmalarında paydaşlarınızı masanın başköşesine oturtun. Çünkü bu yolculuk, tek başına alınan kararlarla değil, birlikte atılan adımlarla anlam kazanıyor.



Karbon Saydamlık Projesinde (CDP) Türkiye' de,
Az Sayıda Firmanın Alabildiği B Notuna Sahibiz

CEMTAS



Yuvarlak



Kabuk Soyulmuş
Yuvarlak



Yaylık Lama
Profil A



Yaylık Lama
Profil B



Yaylık Lama
Profil C



Denge Çubuğu



VASIFLI ÇELİK ÜRETİMİNDE 50 YILI AŞAN TECRÜBE

1970'ten bu yana otomotiv, yenilenebilir enerji, savunma sanayi ve makine imalat sektörleri
başta olmak üzere birçok sektörün hammadde ve parça ihtiyacını karşılayarak
geleceğe güç katıyoruz.



+90 224 243 12 30



info@cemtas.com.tr



+90 224 243 13 18



FABRİKA & MERKEZ

Organize Sanayi Bölgesi A.O.S. Bulvarı No: 3 16140 Bursa/TÜRKİYE

Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık: Gençlerin Normali, Şirketlerin Geleceği

Atakan Demir
Creatiful Kurucusu

Gençler için Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, kutulanacak bir kurum politikası değil, doğdukları dijital dünyanın olağan gerçeğidir. Şirketlerden bekledikleri, bu doğal çeşitliliği iş hayatlarında da somut olarak deneyimleyebilmektir.



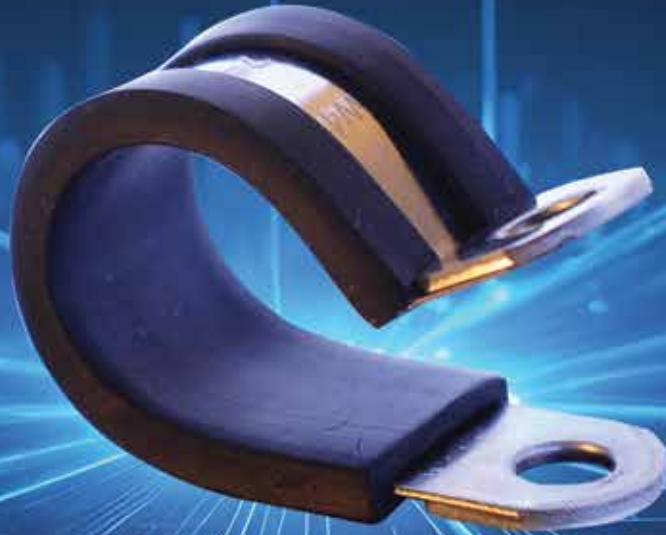
Genç yetenekler için bir şirkette kalmak veya ayrılmak, maaştan çok "olduğum gibi kabul ediliyor muyum?" sorusunun yanıtına bağlı. Samimiyetle hissedilmeyen bir ÇEK kültürü, hem çalışan kaybına hem de marka itibarının zedelenmesine neden oluyor.

Bugün iş dünyasında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) neredeyse her kurumun gündeminde. Ancak şunu çok net söyleyebilirim: Gençler için ÇEK bir "politika" değil, doğduklarından beri içinde büyüdükleri hayatın olağan hali. Sosyal medyada takip ettikleri içeriklerden çevrimiçi oyunlarda kurdukları arkadaşlıklara kadar zaten farklılıklarla iç içe, doğal olarak kapsayıcı bir dünyada büyüdüler. TikTok'ta saniyeler içinde farklı kültürlerden, kimliklerden, inançlardan insanlara denk geliyorlar; Twitch'te dünyanın öbür ucundaki biriyle takım kuruyorlar. Yani, çeşitlilik onlar için "kutucuğu işaretlenmiş bir şirket politikası" değil, her gün yaşadıkları hayatın ta kendisi. Dolayısıyla iş hayatına girdiklerinde bu doğallığın aynı şekilde karşılanmasını bekliyorlar. Şirketlerin ÇEK söylemleri gençler için sadece bir söz olmamalı; zaten kendi gerçeklerinde var olan bu kapsayıcılığın kurumun günlük hayatına yansıyor yansımadığına bakıyorlar.

Biz Creatiful olarak şirketlere şunu söylüyoruz: "Gençlerin normalini, kurumun normali haline getirelim." Çünkü gençler için mesele yalnızca maaş ya da unvan değil; onlar için en kritik konu, oldukları gibi kabul edilip edilmedikleri. Yani bir şirkette kendini ifade edebiliyor mu, sesini duyurabiliyor mu, fikirleri önemseniyor mu? Eğer cevap hayırsa, bu genç-

Yönetim ve genç kuşak arasındaki iletişim uçurumunu kapatmak, ÇEK'i raporlardan çıkarıp toplantı odalarına ve günlük iletişim diline taşımakla mümkün. Gençler ancak hissettikleri o samimi atmosferde enerjilerini ortaya koyabiliyorlar.

Solution Partner For Fixing Systems



www.armafixing.com

ler sadece işten ayrılmıyor; aynı zamanda tüketici olarak da markadan uzaklaşıyor. ÇEK'in PR amaçlı, süslü cümlelerle hazırlanmış sunumlarda kalması gençler için yeterli değil. Onlar bunun günlük iş pratiklerine nasıl yansıdığına bakıyor. "Gerçekten çeşitlilik yaşıyor muyuz?" sorusuna net bir yanıt arıyorlar. Eğer bir kurum bunu gösteremiyorsa, gençler için cazibesini hızla kaybediyor.

Kuşaklararası arabuluculuk tam da burada devreye giriyor. Bir tarafta yıllarca deneyim kazanmış, iş hayatının kurallarıyla büyümüş yöneticiler; diğer tarafta özgünlük, samimiyet ve bireysellikten beslenen gençler var. Bu iki dünyanın ortak bir dil bulması kolay değil. Biz Creatiful'da işte o dili kuruyoruz. ÇEK değerlerini yalnızca yönetim raporlarına yazılan bir madde olmaktan çıkarıp, şirketlerin günlük iletişim biçimlerine, işe alım süreçlerine, toplantı odalarına taşıyoruz. Çünkü gençler için ÇEK bir "kurum değeri" değil; gerçek bir atmosfer. O atmosferi hissetmediklerinde kalmıyorlar. ÇEK'i samimiyetle sahiplenilen kurumlarda ise hem bağlılıkları artıyor hem de enerjilerini ortaya koymaktan çekinmiyorlar.

Bireysellik ve özgünlük vurgusu, gençlerin ÇEK'e en büyük katkısı aslında. Gençler "Ben farklıyım" dediklerinde bunun bir yalnızlık değil, tam tersine, kabul gördüklerinde şirketin üretkenliğini artıracak bir güç olduğunu biliyorlar. Onlar için bireysellik = değer katan farklılık. Eğer şirketler bu farklılıkları bastırmak yerine kolektif üretkenliğe kanalize edebilirse, kapsayıcı ve eşitlikçi ortamı doğal bir şekilde inşa etmiş oluyorlar. Biz Creatiful olarak kurumlara, bu dengeyi nasıl kurabileceklerini gösteriyoruz. Örneğin, bireysel özgünlüklerini ifade edebildikleri ama aynı zamanda ekip ruhunun da korunduğu projeler geliştirmelerine aracılık ediyoruz. Böylece gençler hem kendilerini var edebiliyor hem de kurumun ortak amacına katkı sunabiliyorlar.

Teknoloji ve yapay zeka da bu dönüşümün en güçlü kaldıraçlarından biri. Gençler için yapay zeka korkulacak değil, kullanıldığında fırsat eşitliğini büyütecek bir araç. Biz Creatiful'da yapay zeka destekli kariyer



Atakan Demir, Sabancı Üniversitesi'nde Bilgisayar Mühendisliği ve İşletme çift anadalını Yüksek Onur Derecesi ile tamamladı; Sanat Tarihi ve Eleştirisi, Girişimcilik ve İş Analitiği alanlarında üç yandal yaptı. Üniversite yıllarında NASA destekli nanoteknoloji çalışmalarında ekip liderliği üstlendi, ABD'de MIT ve Hong Kong'ta UST gibi dünyanın en iyi üniversitelerinde yapay zeka araştırmaları gerçekleştirdi ve 45'ten fazla öğrenci etkinliği ödülü kazandı. 50'nin üzerinde mobil uygulama geliştiren ve 70'ten fazla pazarlama projesi yöneten ekipler kurdu; projeleri Apple ve Google gibi şirketlerden ödüller, Bilişim Teknolojileri Zirvesi gibi organizasyonlardan "Yılın Start-Up'ı" unvanları aldı. Bugüne kadar 600'den fazla konuşma gerçekleştiren Atakan, Creatiful'un kurucusu olarak gençlerle kurumlar arasında köprü kuruyor; çeşitlilik, kapsayıcılık ve yeni nesil iş kültürü üzerine danışmanlık yapıyor ve Jumping Bananas isimli bir yapay zeka şirketi yönetiyor.



Gençlerin getirdiği "bireysellik = değer katan farklılık" anlayışı, ÇEK'in temel taşıdır. Şirketler, bu özgünlükleri bastırmak yerine kolektif üretkenliğe kanalize edebildiği ölçüde sürdürülebilir bir kapsayıcılık kültürü inşa edebilir.

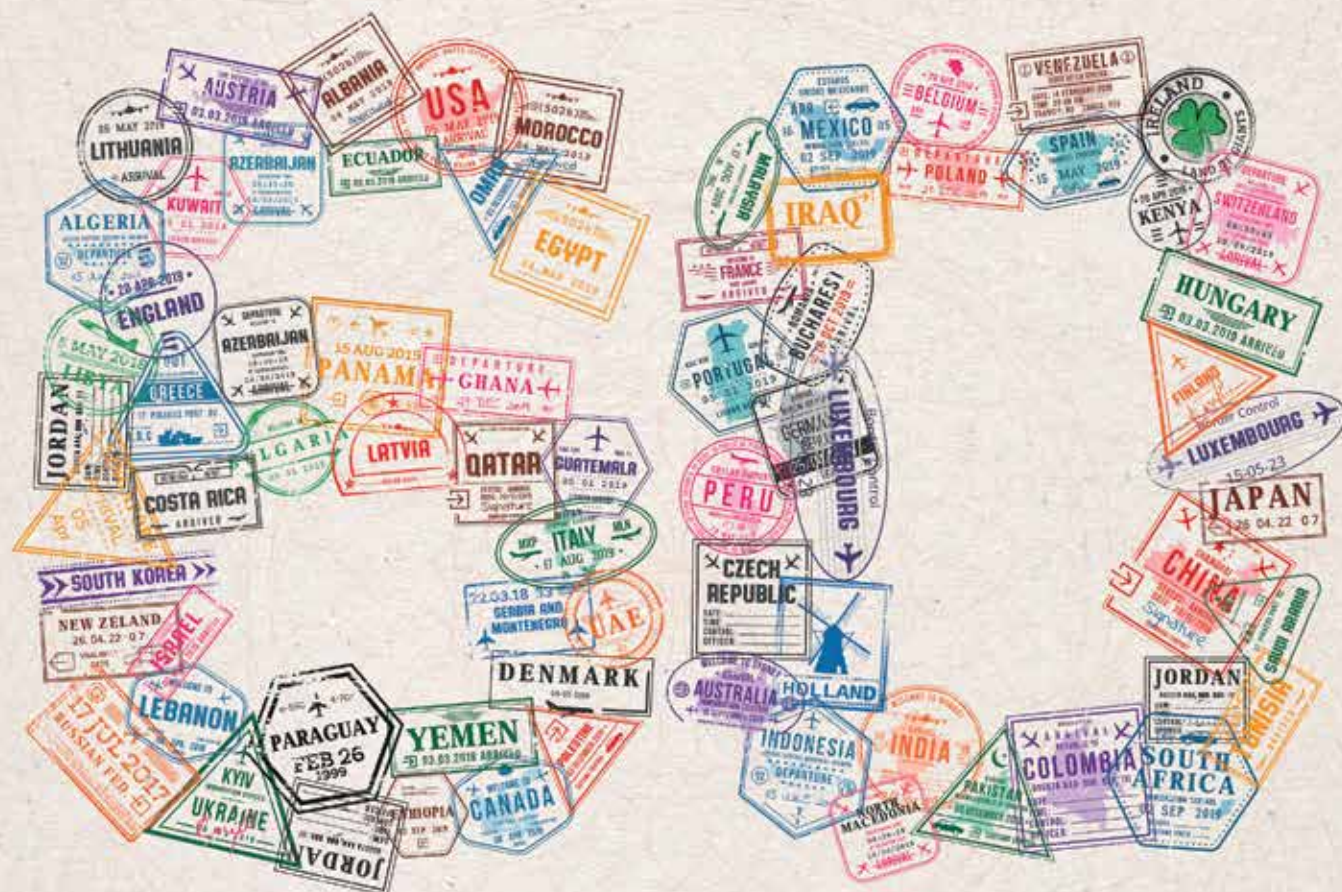


Yapay zeka, artık sadece bir verimlilik aracı değil, aynı zamanda fırsat eşitliğini büyüten güçlü bir kaldıraç. "Kim daha çok bağırıyor?" değil, "Kim hangi alanda parlıyor?" sorusuna odaklanarak, sessiz yetenekleri keşfetmenin ve gerçek anlamda kapsayıcı olmanın yolu açılıyor.

rehberlikleri, dijital analizler ve mikro anketlerle gençlerin görünmeyen potansiyellerini ortaya çıkarıyoruz. Bu, özellikle içe dönük, kendini ifade etmekte zorlanan ya da ön planda olmayan gençlerin de fark edilmesini sağlıyor. Yani, fırsat eşitliğini sadece teoride değil, somut olarak büyütüyor. "Kim daha çok bağırıyor?" değil, "Kim hangi alanda parlıyor?" sorusuna odaklanıyoruz. Bu da hem ÇEK değerlerinin hem de kurumun gerçek üretkenliğinin artmasını sağlıyor.

Somut sonuçlara geldiğimizde tablo çok net: ÇEK'i samimiyetle sahiplenilen şirketlerde gençlerin işten ayrılma oranları düşüyor, bağlılıkları artıyor, yaratıcılıkları patlama yaşıyor. Gençler, kapsayıcılığın yalnızca LinkedIn postlarında kaldığını anladıkları şirketlerde durmuyor; ama gerçekten bunu yaşatabilen kurumlarda "bu benim yerim" diyebiliyorlar. Bir şirketi sadece iş yeri değil, değer ürettikler, görünür oldukları ve kendilerini gerçekleştirdikleri bir alan olarak görmeye başlıyorlar. İşte bu, sürdürülebilir geleceğin de tek yolu.

Sonuç olarak: Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık bir trend değil, gençler için hayatın normali. Şirketler içinse sürdürülebilir bir geleceğin olmazsa olmazı. Biz Creatiful olarak bu geleceği bugünden inşa etmelerine aracılık ediyoruz. ÇEK'i kutucuk doldurma olarak değil, gençlerin yaşam biçimiyle uyumlu bir kurum kültürü olarak yaşattığınızda, hem işveren markanız güçleniyor hem de geleceğin çalışanları sizinle çalışmayı gerçekten istiyor. ●



60 years, 7 continents, 100 countries.
 Looking forward to the next 60 years
 in the automotive industry.

60
Years



EKU

Bölünmenin Kolay, Bağ Kurmanın Zor Olduğu Bir Çağda Kapsayıcı Liderlik

Bölünmüşlüğü arttığı bir çağda, sürdürülebilir başarı ancak kapsayıcı bir liderlik anlayışı ve çalışanlara hissettirilen gerçek bir aidiyet duygusuyla mümkün. INAN Derneği olarak, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı bir kültür stratejisine dönüştürerek kurumların dönüşümüne öncülük ediyoruz.

Bölünmenin kolay, bağ kurmanın zor olduğu bir çağdayız. Sosyal, kültürel ve ekonomik kırılmalar, kurumların ve toplumların içindeki farklılıkları daha görünür hale getiriyor. Bu ortamda liderlerden beklenen yalnızca stratejik kararlar almak ya da sayısal hedeflere ulaşmak değil; aynı zamanda bu farklılıklar arasında köprü kurabilmek ve toplulukları ortak bir amaç etrafında bir arada tutabilmek oluyor. Ancak bu sürecin başlangıç noktası liderin kendi iç dünyası. Kendi önyargılarının farkına varan, öğrenilmiş davranışlarını sorgulayan bir lider, başkalarıyla daha sahici ve sürdürülebilir bağlar kurabiliyor.

INAN Derneği olarak biz, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı (ÇEK) kurumların kültürel dönüşüm yolculuğunun merkezine koyuyoruz. Çünkü biliyoruz ki finansal performans yalnızca iş hedeflerinin takibiyle değil, çalışanların aidiyet duygusu yaşadığı, psikolojik güvenlik bulduğu ve yeni yollar denemeye cesaretlendirildiği bir ortamla gelişiyor. Eğer bu alanı yalnızca "İK'nın sorumluluğu" gibi görüp iş sonuçlarından bağımsız ele alırsak, uzun vadede şirketlerin neden sürdürülebilir başarı sağlayamadığını ya da neden geleceğe adapte olamadığını sorgulamaya başlıyoruz.

Bizim amacımız liderlere bu iki alan arasındaki bağı göstermek

Bahar Taşkın Öztürk

INAN Derneği
Kurucu Başkanı



ve kapsayıcılığı bir kültür stratejisi haline getirmek.

Türkiye'de iş dünyasının ÇEK politikalarına adaptasyonu hâlâ gelişim sürecinde olsa da, özellikle genç kuşak çalışanların beklentileri ve küresel trendler sayesinde farkındalık hızla artıyor. Türkiye'nin bu yıl ilk kez DIAL Global Endeksi'ne dahil olması da kritik bir dönüm noktası. INAN olarak bu endeksi yerleştirip yayınlamamız sayesinde kurumlar güçlü ve gelişime açık yönlerini objektif verilerle görebilecek. Bu verilerin yalnızca raporlarda kalmaması, stratejik planlara doğrudan yansımaları için çalışıyoruz.

INAN çatısı altında İK liderleriyle yürüttüğümüz iş birliklerinde kapsayıcılık, yalnızca politika belgelerinde kalmıyor; iş yerlerinin günlük pratiklerine yansıyor. Çalışanların kendilerini daha görünür ve değerli hissetmesi, bu çalışmaların en somut çıktısı oluyor. İlkinin bu yıl gerçekleştirdiğimiz INAN Zirvesi gibi etkinlikler ise farklı sektörlerden liderleri bir araya getirerek ortak bir dönüşüm alanı yaratıyor.

Geleceğin iş dünyasında finansal performans ve çalışan deneyimi iki ayrı kulvar değil, birbirini besleyen aynı yolun parçaları. Aidiyet ve güven ortamı olmadan sürdürülebilir başarı mümkün değil. Bizim misyonumuz, liderlere bu bağı göstermek ve kurumların kapsayıcı bir gelecek inşa etmesine rehberlik etmek. ●



YILDIZ KALIP ve TEKNOLOJİ A.Ş.

Ömerli Mah. İhsangazi Sk. No: 28 Arnavutköy / İstanbul

www.yildizkalip.com - yildizkalip@yildizkalip.com

İknometrik Zeka ile Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığın Katalizörü: Heyecan Alanı

Emre Başkan

AZOR Brand & People Solutions

2

024 yılında Türkiye genelinde yaklaşık 3 bin beyaz yakalı çalışanla gerçekleştirdiğimiz ve sonuçlarını her sene olduğu gibi Harvard Business Review Türkiye Dergisi'nde yayımlanan Konfor Alanı Araştırmamız, iş dünyasında psikolojik güvenlik, umut düzeyi ve çalışan deneyimi gibi alanlarda dikkat çekici veriler ortaya koydu. Araştırma bulguları, ÇEK ilkelerinin, özellikle de çalışanları konfor alanından "heyecan alanı"na taşıma gücünün kurum kültürü üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahip olduğunu gösteriyor.

Heyecan alanını; bireylerin potansiyellerini en özgürce ortaya koyabildikleri, pozitif stresin harekete geçirdiği bir alan olarak tanımlıyoruz. Bu alana geçiş yalnızca performansı artırmakla kalmıyor, aynı zamanda kapsayıcılığı da güçlendiriyor. Çünkü bu ortamda farklı bakış açılarıyla katkı sunan, yaratıcılığını özgürce ortaya koyabilen çalışanlar hem kendi seslerini duyurabiliyor hem de başkalarının sesine alan açabiliyor. Psikolojik güvenliği sağlayan ve güvenli risk almayı destekleyen kurumlar, ÇEK politikalarının hayata geçirilmesini daha hızlı ve etkin bir şekilde sağlıyor.

Verilerimiz, 2022 yılından bu yana psikolojik güvenlik seviyesinde bir düşüş olduğunu ortaya koyuyor. Bu durum, çeşitlilikten kaynaklanan potansiyelin tam anlamıyla değerlendirilmesini

Heyecan alanı, sadece performansı artırmakla kalmaz; aynı zamanda kapsayıcılığı da güçlendirir. Çünkü bu ortamda çalışanlar hem kendi seslerini duyurabilir hem de başkalarının sesine alan açabilir. Psikolojik güvenlik ve güvenli risk almayı destekleyen kurumlar, ÇEK'i hayata geçirmede daha hızlı ve etkindir.



zorlaştırıyor. Özellikle kadın çalışanlar arasında kapsayıcılıktan uzak kalmanın olumsuz etkileri göze çarpıyor: Son altı yıldır kadınlar, erkeklere kıyasla daha yüksek oranda "kaygı alanı"nda yer alıyor. Bu tablo, kapsayıcı ortam eksikliğinin kadınların iş yaşamındaki stres ve kaygı düzeylerini artırabildiğini gösteriyor. Bu nedenle liderlerin, yalnızca temsil ve çeşitlilik düzeyinde değil, aynı zamanda katılım ve performans açısından da kapsayıcılığı artıracak stratejiler geliştirmesi büyük önem taşıyor.

Umut düzeyi verileri, kaygı ve umutsuzluk oranlarında geçen yıla göre kısmi bir düşüş olduğunu gösterse de, çalışanların odakının giderek daha fazla kendi "iç dünyalarına" yöneldiğini gösteriyor. Bu yönelim doğru şekilde yönetildiğinde, kurumun çalışanlara anlamlı bir amaç sunmasıyla birlikte yeniden ortak hedeflere bağlanabilir. Heyecan alanı, bu yeniden bağlanma sürecinin en sağlam zemini olarak öne çıkıyor.

Yapay zekâ entegrasyonu ise ÇEK ilkelerinin test edildiği yeni bir alan olarak karşımıza çıkıyor. Algoritmik tarafsızlık, adalet ve kapsayıcılık konularında İknometrik Zeka yaklaşımı, teknolojinin insan odaklı ve eşitlikçi şekilde uygulanmasına katkı sağlıyor.

Sonuç olarak, 2024 verileri bize şunu net biçimde gösteriyor: Çalışanları—özellikle de kapsayıcılıktan uzak kaldığı için kaygı düzeyi yüksek olan grupları—heyecan alanına taşıyacak liderlik yaklaşımları, hem yüksek performans hem de kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmak için en etkili stratejilerden biri. ●



INDUCTOTHERM
GROUP | TÜRKİYE



İndüksiyonla Isıtmada Dünya Lideri: INDUCTOTHERM

Demir ve çeliğin mat grisi, altının parlak sarısı veya bakırın sıcak ışıltısı...

Hangi metal olursa olsun, Inductotherm Türkiye, ihtiyaç duyduğunuz donanım, teknoloji ve servis desteğiyle yanınızdadır. Inductotherm Türkiye, dökümden ısıtma işlemlere, haddelemeye, tel çekmeye, kalıplamadan nihai ürün şekillendirmeye kadar üretim ve servis desteği sunar.

Multi-teknolojik organizasyonu sayesinde müşterilerine birçok üstünlük sağlar:

- Mevcut teknolojiler çerçevesinde benzersiz tecrübe ile en iyi çözümü sunmak.
- Tek bir üniteden ve tek bir noktadan proje yönetimi sağlamak
- Küresel ağ ile mühendislik tasarımı, üretim ve servis imkanları ile müşteri desteği sunmak
- Grup içi iş birliği ile geliştirilen yenilikçi teknolojilerden faydalanmak
- Birçok tanınmış marka ile çalışarak küresel bir güç olmak

INDUCTOTHERM İNDÜKSİYON SİSTEMLERİ SAN. A.Ş.

Muallimköy Mahallesi Gazidede
Caddesi No:41 Gebze / Kocaeli

Tel: 444 4 713
Fax: +90 262 646 29 62

www.inductotherm.com.tr
inducto@inductotherm.com.tr



IFC Stand No : 9/10



inductotherm-turkiye



inductothermtr



@inductothermtr



@inductothermtr



Geleceğin Eşitliği, Bugünün Yatırımı

Esas Sosyal, gençlerin yetenekleriyle değerlendirildiği, üniversite isimlerinin değil kişisel becerilerin ön planda olduğu bir ekosistemle, Türkiye'nin geleceğine 10 yıldır yatırım yapıyor.

Özlem Akgün Eşmeler

Esas Sosyal Direktörü

Esas Sosyal, ESAS'ın değerleri ile merhum Şevket Sabancı ve ailesinin topluma geri verme vizyonunu birleştirerek, gençleri fırsat eşitliğiyle buluşturacak çözüm modelleri geliştiren bir sosyal yatırım birimi.

"Gençlere Fırsat, Geleceğe Yatırım" mottosunu benimsiyor, faaliyetlerimizi bu çerçevede şekillendiriyoruz. Yaptığımız araştırmalar sonucunda odağımızı "gençlik ve istihdam" olarak belirledik. 10 yıldır sürdürülebilir ve ölçülebilir sosyal yatırımlar yaparak ülkemizin kalkınmasına katkıda bulunmayı hedefliyoruz. İlk yatırım alanımız olan gençlik ve istihdam alanını çalışmalarımızın merkezine koyarak, gençlere fırsat eşitliği sağlamayı hedefleyen "Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat" "Hayırlı Sabancı Desteğiyle İngilizce Fırsatım" ve "Mezun" Programlarını hayata geçirdik. Esas Sosyal olarak çözüm modellerimizi tasarlarken benimseydiğimiz çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık prensibi doğrultusunda insan kaynakları süreçlerinde farkındalık yaratmayı da hedefliyoruz. İşverenlerce daha az tercih edilen devlet üniversitelerinden yeni mezun gençlerin; iş hayatına katılımında akranlarıyla eşit şartlara sahip olmaları, işe alım süreçlerinde üniversitelerinin bilinirlikleri yerine kişisel yetkinlikleri ve becerileri üzerinden değerlendirilmeleri için çalışıyoruz.

Küresel, ulusal ve hatta yerel bazda ekonomik kalkınmanın tüm iş sü-

reçlerinde çeşitli, eşitlikçi ve kapsayıcı politikalarla mümkün olacağına inanıyoruz. Bu inancımız doğrultusunda katılımcılarımızı programlarımıza, destekçilerimizi ise ekosistemimize dahil ederken din, ırk, kültür farkı gözetmeksizin herkesin birbirinin kılavuzu olacağı, canlı ve birbirinden beslenen bir sistem kurmayı hayal ettik.

Dönüp geriye baktığımızda 10 yıl önce kurduğumuz bu hayalin adım adım gerçekleştiğini görüyoruz. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren kurumsal destekçilerimiz arasında ulusal ve uluslararası pek çok kurum bulunuyor. Bu kurumlardan sadece finansal destek değil, mentorluk, mülakat koçluğu gibi yetkinlik geliştirici destekler de alıyoruz.

Hayata geçirdiğimiz programlar ile sosyal etki yaratırken bu etkinin sürdürülebilir olmasını önemsiyoruz. Bu kapsamda; programlarımız etrafında geliştirdiğimiz STK'lar, kurumsal destekçiler, katılımcılar, mentorlar, mezunlar, İK profesyonelleri ve eğitmenlerin bulunduğu 5.000 kişiden oluşan ekosistemimizden aldığımız güçle Türkiye'nin 81 ilinden 99 farklı üniversiteden 2.000 genci fırsat eşitliği ile buluşturduk. Gençlere umut verirken yarattığımız sosyal etkiyi de ölçümlüyoruz. Bağımsız SROI analizleri; İlk Fırsat Programı'na yapılan her 1 TL yatırımın 2,5 TL, İngilizce Fırsatım Programı'nın ise 6,6 TL sosyal değer yarattığını ortaya koyuyor.

Toplumsal eşitliğin güçlenmesi ve herkes için kapsayıcı bir gelecek inşa edilebilmesi için kalıcı çözümler üretmeye odaklanıyoruz. Genç-

Günümüzde mevcut sosyal etki yatırımı anlayışının Türkiye'deki örneği olan Esas Sosyal; toplumsal sorunlar için ortak çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Gençlik ve istihdam alanında odağına ortak çalışmaları ve araştırmaları alarak, Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat, Hayırlı Sabancı Desteğiyle İngilizce Fırsatım ve Mezun Programlarını geliştiren Esas Sosyal, bu programların çevresinde aralarında kurumsal ve aynı destekçiler, katılımcılar, mentorlar, mezunlar, STK yöneticileri, İK profesyonelleri ve eğitmenlerin de yer aldığı geniş bir ekosistem geliştirmiştir.



lerin, özellikle kadınların iş gücüne katılımını ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik açısından kritik görüyoruz. Katılımcılarımızın yüzde 72'si kadınlardan oluşuyor. Ekosistem paydaşlarımızın seçim ve temsiliyetinde cinsiyet dengesine dikkat ediyor; mentor, eğitmen, konuşmacı seçiminden Danışma Kurulu ve Mezun Komitesi'ne kadar kadın-erkek oranını gözetiyoruz.

Esas Sosyal olarak gençlerin potansiyeline yatırım yapıyor, onları kendine inanan donanımlı ve sosyal sorumlu bireyler olarak iş hayatına atılmaları için durmadan çalışıyoruz.●

S

SARIGÖZOĞLU



Farklılıkların Sinerjisi: Heltia'nın İş Modelinde İnovasyon

Alperen Adikti

Heltia Kurucu Ortağı & CEO

Politikadan Öte: İş Yapış Kültürünün Doğal Bir Parçası

Bizim için ÇEK, bir "politika dokümanı" değil, iş yapış şeklinin parçası. Heltia'da ekibimizin yarısı kadınlardan oluşuyor ve bu, startup dünyasında pek alışıldık bir tablo değil. Ama biz en başından beri farklı bakış açılarını güç olarak gördük. İşe alımlarda farklı geçmişlere, deneyimlere ve hayat öykülerine sahip kişilere kapımızı açtık.

Bunun yanında ürün geliştirme sürecinde de erişilebilirliği ve

toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alıyoruz. Örneğin içeriklerimizi hazırlarken tek bir kullanıcı profiline göre değil, çok farklı kullanıcı gruplarının ihtiyaçlarına göre düşünüyoruz.

Yeteneği Çekmek ve Bağlamak: Kapsayıcılığın İnsan Kaynaklarındaki Gücü

Kapsayıcılık bizim için yetenek çekiminde en güçlü avantajlardan biri oldu. Heltia, özellikle kadın profesyonellerin tercih ettiği bir girişim haline geldi. Bu da sektörde nadir gördüğümüz bir cinsiyet dengesi oluşturdu.

Ayrıca çalışan bağlılığı tarafında da büyük katkısını hissediyoruz. Çalışan kendini olduğu gibi ifade edebiliyorsa, fikirleri önemseniyorsa zaten şirkete bağlı kalıyor. Gelişim tarafında ise herkesin söz hakkı olduğu bir ortamda genç yeteneklerin daha hızlı sorumluluk aldığını gördük.

İnovasyon ve Verimlilik: Farklı Bakış Açılarının Somut Çıktıları

Keskinlikle oldu. İnovasyonu en çok burada hissettik. Farklı bakış açıları olmasa bugün uygulamamızda alışkanlık takibi, yapay zekâ sağlık asistanı ya da sosyal kulüpler gibi özellikler bu kadar çeşitli bir kullanıcı kitlesine hitap etmezdi.

Verimlilik açısından da fark çok net: Çalışan kendini değerli hissediyorsa daha motive oluyor. Bizde ekip dinamikleri bu yüzden çok güçlü; tartışmalar bile daha yapıcı hale geliyor.

Start-Up Hızında Kapsayıcılık: Zorluklar ve Çözüm Yolları

Startup kültürü çok hızlı ilerlemeyi gerektiriyor. Bazen bu hız, kapsayıcı karar alma süreçleriyle çelişebiliyor. Biz de bunun

dengesini bulmak için belirli toplantı ve geribildirim ritüelleri oluşturduk.

Tabii bilinçsiz önyargılarla da karşılaştık. Bunları aşmanın yolu açık iletişim ve sürekli farkındalık yaratmak oldu. Konuyu görmezden gelmek yerine konuşmayı seçtik. Açık iletişim her zaman tüm ekiplerin önceliğinde olan bir konu.

Dış Dünyaya Açılan Kapı: Tedarik Zincirinde ve İş Ortaklıklarında Çeşitlilik

Biz sadece içeride değil, dışarıda da bu bakış açısıyla ilerliyoruz. Uzman ağımız çok çeşitli; farklı şehirlerden, farklı cinsel kimliklerden, farklı deneyimlerden ve perspektiflerden profesyonellerle çalışıyoruz. Yakında başlayacağımız sigorta brokerliği tarafında da aynı yaklaşımı sürdürüyoruz. Kullanıcıların farklı ihtiyaçlarını dikkate alan, kapsayıcı çözümler üretmek önceliğimiz olacak.

Kalıcılık için Yol Haritası: Liderlik, Ölçümleme ve Paylaşım Kültürü

Bence en kritik şey, bunu sadece İK'nın sorumluluğu gibi görmek-ten çıkarmak. Liderlerin rol model olması gerekiyor. Ayrıca ölçüm çok önemli; eşitlik göstergelerini işe alımdan terfiye kadar düzenli takip etmezseniz, niyetin eyleme dönmesi zor.

Bir de iş dünyasında paylaşım kültürü önemli. Her şirket kendi deneyimlerini diğerleriyle paylaşabilirse, kapsayıcılık daha hızlı yayılır. Bizim gibi genç girişimlerin de bu konuda daha cesur olması gerektiğini düşünüyorum. ●





Triggering Motion Since 1984

CAVO AUTOMOTIVE ENGINEERING GmbH

Faaliyet/Scope: Kalite ve Mühendislik Ofisi

Lokasyon/Location: Almanya/Germany

Almanya/
Germany

CAVO AUTOMOTIVE NA INC

Faaliyet/Scope: Kalite ve Mühendislik Ofisi/
Engineering and Quality Office

Lokasyon/Location: Kanada/Canada

Kuzey Amerika/
North America

CAVO AUTOMOTIVE SLOVAKIA S.R.O

Faaliyet/Scope: Üretim Tesisi/Production Facility

Lokasyon/Location: Slovakya/Slovakia

Slovakya/
Slovakia

Türkiye/
Turkey

CAVO OTOMOTİV TİC.VE SAN. A.Ş.

Faaliyet/Scope: İdari Merkez, Üretim Tesisi/
Headquarter-Production Facility

Lokasyon/Location: Türkiye/Turkey



Kadınların İş Yaşamında Güçlendirilmesi: Stratejik Bir Gerekliklik

İdil Türkmenoğlu

Öğretim Görevlisi, Bağımsız
Yönetim Kurulu Üyesi, Yazar

O

tomotiv sektörü uzun yıllar boyunca erkek egemen olarak görüldü. Kadınların bu sektörlerdeki varlığı (ya da azlığı, hatta yokluğu) yalnızca bir sosyal sorun veya kısaca eşitliği sağlama meselesi değil. Yetenek kaynağı, verimlilik, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik açısından stratejik bir zorunluluk.

Kadın-erkek eşitliği kurum kültürüne entegre edilmediğinde, yetenek havuzu daralır. Hane halkı işgücü Araştırması sonuçlarına göre 2023 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun istihdam oranı kadınlarda yüzde 31,3, erkeklerde ise yüzde 65,7. Yani çalışabilecek erkeklerin çoğunluğu zaten çalışıyor. Yeni iş alanları açıldığında, yeni işgücü kadınlar arasından bulunmak zorunda veya mevcut çalışan erkekler transfer edilecek, turnover daha da artacak...

Kadın istihdam oranının düşük olduğu alanlarda engeller çoğu zaman fiziksel değil, kültürel. "Bu işi kadın yapamaz", "erkekler arasında rahat çalışamaz", "hamile kalır, doğurur gider" laflarını yıllar içinde çok yerde duydum. Bunların tamamı, sadece kültürel olarak yanlış değil, **insan haklarına da aykırı**. Bu önyargıların kırılması için üst yönetimin açık ve net bir tutum sergilemesi kritik. İK ekiplerinin de eşitliği tanımlaması, içeride ifade özgürlüğünün önünü açması, taciz, mobbing gibi

BIAS Projesi: Adil ve Tarafsız İşe Alım İçin Stratejik Bir Adım

Avrupa Birliği'nin Horizon Europe programınca desteklenen BIAS Projesi, işe alım süreçlerinde yapay zekânın taşıdığı önyargıları tespit edip gidererek kadın-erkek eşitliği gibi kritik toplumsal hedefleri somut aksiyonlarla desteklemeyi amaçlıyor. Proje kapsamında geliştirilen "Debiaser" teknolojisi, iş ilanları, özgeçmişler ve yapay zekâ çıktıları üzerinde önyargıları analiz edip şeffaf biçimde görünür kılıyor. TAYSAD üyesi Farplas, bu projede endüstriyel ortak olarak, içerik geliştirme sürecine katkıda bulunuyor.



tüm çalışanlar için işyeri barışını bozan durumları tanımlayıp yönetmesi, eşitliğe aykırı noktalarda müdahale etmesi şart.

Fırsat eşitliği yetmez

Konu sadece sayıların dengelenmesi değildir. "Çalışanlarımızın yüzde 40'ının kadın olması" güzel bir metrik, ama yetmez. Aynı zamanda her çalışanın potansiyelini açığa çıkarabileceği bir kültür inşa etmek gerekir. Örneğin iş ilanı verdiğimizde cinsiyet belirtmemek ve tüm ilgili başvuruları almak "başvuruda fırsat eşitliği" sağlar. İşe alınanların kadın-erkek oranına bakınca, kalanların oranında, birkaç sene sonra yükselme grafiğindeki cinsiyet dengesinde, yönetimde kadın erkek oranlarında gerçekten **sonuçlarda** da eşitliği sağlayıp sağlamadığımız ortaya çıkar.

Dijitalleşme, yeni nesil beklentiler ve kadın çalışanlar

Otomasyon, dijitalleşme ve akıllı üretim sistemleri ile çoğunlukla mesele fiziksel güç değil, problem çözme becerisi, analitik düşünce ve iş birliği. Bu da kadınların nispeten daha güçlü olduğu alanlarla doğrudan örtüşüyor. Bir de yaşamımıza yapay zeka ve onun getirdiği kolaylıklar kadar komplikasyonlar da girdi.

Genç kuşaklar artık şirketlere daha yüksek bir beklentiyle geliyor: Adil, kapsayıcı ve fırsat eşitliği sağlayan iş ortamları istiyor. Farklı bakış açılarını masaya getiren, kadınların liderlik ettiği projelere alan açan şirketler, hem daha adil değil, aynı zamanda daha yenilikçi ve rekabetçi olacaktır.●



**Daha Yüksek
Verimlilik**



Tak & Çalıştır



**RoboCAM
Yazılım**



**Çevrim Süresi
Azaltımı**



**Çoklu Makine
Besleme**

Kesintisiz üretim Maksimum kapasite

"CNC tezgâhlarında 7/24 otomasyonun gücü."



www.tezmaksanrobotik.com

21. Yüzyılın Hayatta Kalma Stratejisi: Eşitlik ve Adalet

21. yüzyıl bize acı bir gerçeği hatırlatıyor: Eşitlik yalnızca ahlaki bir tercih değil, aynı zamanda bir hayatta kalma stratejisidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini konuşmadan inovasyonu, çeşitliliği konuşmadan sürdürülebilirliği, kapsayıcılığı konuşmadan verimliliği inşa edemeyiz.

Ebru Nihan Celkan

Y+O Kurucu | Eğitmen

Bugün teknoloji ve ekoloji, eşitsizliklerin görünmeyen yüzlerini daha da keskinleştiriyor.

1. Yapay zekâ, dikkat edilmezse, geçmişin önyargılarını geleceğin algoritmalarına kodluyor. **2. Biyomühendislik**, yaşamı dönüştürme potansiyeli kadar, eşitsizliğin genetik düzeyde sabitlenmesi riskini de taşıyor.

3. Ekolojik çöküş ise, en kırılgan toplumların yükünü ağırlaştırarak, iklim krizini bir sosyal adalet krizine dönüştürüyor.

Uluslararası veriler net: Çeşitliliği ve eşitliği merkeze alan şirketler daha yenilikçi, daha kârlı, daha dirençli. Eşitliği inşa eden ve koruyan ülkelerin başarısı tesadüf değil; bu, ölçülebilir hedefler, şeffaf raporlama ve kapsayıcı politikaların on yıllar boyunca istikrarlı uygulanmasının sonucu. Türkiye, tıpkı pek çok ülke gibi, hâlâ potansiyelini kısıtlayan görünmez bariyerlerle mücadele ediyor.

Kritik soru: Eşitlik konusunun neresindeyiz?

Bu soru, soyut bir vicdan çağrısı değil; somut, ölçülebilir, sistemli bir dönüşümün başlangıcı. Cevap yalnızca "daha fazla temsil" ya da "eşit ücret"te yatmıyor. Asıl mesele, üretim modellerinden tüketim

alışkanlıklarına; eğitim müfredatından iş yerindeki karar alma süreçlerine; siyaset dilinden bürokratik işleyişe kadar tüm paradigmaların değişmesi. Üretimde yalnızca verimliliğe değil, ekolojik ve sosyal sürdürülebilirliğe odaklanan modeller; tüketimde sadece satın almaya değil, adil erişim ve döngüsel ekonomiye yönelen politikalar; eğitimde ezberin değil eleştirel düşüncenin, tek tipliğin değil çok sesliliğin hakim olması gerekiyor. İş hayatında çeşitliliği niceliksel bir gösterge olmaktan

çıkarıp, inovasyonun itici gücü haline getirmek; siyasette temsili genişletirken, karar süreçlerine katılımı demokratikleştirmek; bürokraside hiyerarşiyi azaltarak şeffaflığı ve hesap verebilirliği artırmak zorundayız.

Artık zaman, yer değiştirmelerin değil, sistemin kökten yeniden tasarlanmasının zamanı. Bu tasarımın içinde **yapay zekâ etik kodları, biyomühendislik standartları, iklim adaleti politikaları, kapsayıcı işe alım süreçleri, veri şeffaflığı ve çok taraflı karar mekanizmaları** bir bütün olarak yer almalı. Kültürel çeşitliliği korumak ile teknolojik gelişmeyi teşvik etmek, ekolojik denge ile ekonomik büyümeyi aynı masada tartışmak, adaleti yalnızca hukukun değil tüm sistemin ana referansı yapmak zorundayız.

Geleceği yeniden tasarlamak, yalnızca mühendislerin, siyasetçilerin ya da CEO'ların işi değil; bu, her bireyin görevi. Hepimizin hem kendi alanında hem kolektif olarak aynı cesur soruyu sorması gerekir: **Yarının dünyasında eşitlik, çeşitlilik ve adaletin neresinde durmak istiyoruz – ve oraya ulaşmak için bugün hangi alışkanlıklarımızdan, hangi ayrıcalıklarımızdan ve hangi kalıplarımızdan vazgeçmeye hazırız?** ●





INNOVATING *e*LECTROMECHANICS *To* SHAPE THE FUTURE OF MOBILITY



Steering Columns



Motion Controls



Access Controls



Structural Systems



empa:::electronics

Creating Value with Technology

We are also involved in Turkey's visionary projects

We are in the air, on land, in space, at sea wherever there is technology. From defense industry to electric vehicle production, from industrial electronics to lighting, we take pride in contributing to Turkey's domestic and national visionary projects by supplying technology.



IoT & Sensor



Power



E-Mobility



Lighting



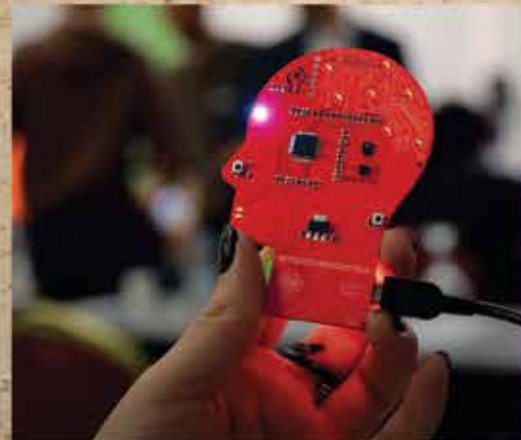
AI & Cloud



Aerospace
& Defence



www.empa.com



empa:::electronics

Creating Value with Technology



Aisin'de Sürdürülebilir Başarının Yeni Ortak Dili

AISIN

Küresel iş dünyasının vazgeçilmez stratejisi ÇEK, artık bir insan kaynakları politikası olmaktan çıkıp, kurum DNA'sına işlenmiş bir başarı kriterine dönüşüyor. Farklılıkların güce dönüştüğü bu yeni düzende, şirketler inovasyonu, verimliliği ve çalışan bağlılığını artırıyor.

Yetkinlik ve Potansiyel Odaklı Alım

İşe alım ve terfi süreçlerimizde yalnızca yetkinlik ve potansiyeli dikkate alıyoruz. Bu, en adil ve en rekabetçi ekibi kurmamızın temel kuralı.

Ş

irketimizde ÇEK ilkele-ri, yalnızca bir politika belgesi değil, günlük iş-leyişimizin ayrılmaz bir parçası. Çalışanlarımızın kültürel ve bireysel farklılıklarını değer olarak görüyor, işe alım ve terfi süreçlerinde yalnızca yetkinlik ve potansiyeli dik-kate alıyoruz. Tüm çalışanlara eşit eğitim ve gelişim fırsatları sunuyor, farklı ihtiyaçları olan ekip üyelerimi-zin erişilebilirlik taleplerini fiziksel, dijital ve psikolojik boyutlarda kar-şılıyoruz. Düzenli farkındalık eğitim-leri, kapsayıcı liderlik programları ve açık iletişim kanalları ile herkesin kendini rahatça ifade edebileceği bir ortam yaratıyoruz.

Bu politikalar, yetenek kazanımında bize önemli bir avantaj sağlıyor. Çe-şitliliğe değer veren yaklaşımımız, daha geniş ve nitelikli bir aday havu-zuna ulaşmamızı sağlıyor. Çalışanla-rımız, farklılıklarının kabul gördüğü-nü hissettikçe şirkete olan aidiyetleri artıyor. Bu da liderlik potansiyelini güçlendiriyor ve uzun vadede yete-nek kaybını en aza indiriyor.

İnovasyonun Anahtarı

Kapsayıcı bir ortam, doğrudan ölçülebilir inovasyon getirisi sağlıyor. Farklılıkların bir araya gelmesi, yaratıcı çözümleri ve daha hızlı proje süreçlerini beraberinde getiriyor.

Kapsayıcı ortamımızın doğrudan ölçülebilir faydalarını gördük. Fikir-lerini özgürce paylaşabilen çalışan-lar, daha yaratıcı çözümler üretiyor. Farklı bakış açıları birleştiğinde proje geliştirme süreçleri hızlanıyor,

ekip içi iş birliği güçleniyor. Motivاس-yonu yüksek çalışanların daha pro-aktif davrandığını, iş verimliliğinin arttığını net şekilde gözlemliyoruz.

ÇEK, En Güçlü Yetenek Magnetidir

Kurum kültüründe ÇEK anlayışını kalıcı kılmak için atılabilecek pek çok farklı adım olabilir. Bu adımların bazılarını aşağıdaki şekilde özetle-mek mümkün. Ancak aynı zamanda bu maddeler diğer tüm şirketlerin de rol model alabileceği maddelerdir.

- Üst yönetimin sürekli ve görünür şekilde bu değerlere liderlik etmesi
- Tüm işe alım, terfi ve ödüllendirme süreçlerinde şeffaf kriterlerin uy-gulanması
- Çalışanların görüşlerini paylaşı-bileceği güvenli iletişim kanalları-nın güçlendirilmesi.●



JANT İHRACATINDA TÜRKİYE'NİN LİDERİ!

Türkiye'nin otomotiv sektöründeki
uluslararası etkisini artırmaya,
müşterilerimize dünya standartlarında
performans ve kalite sunmaya kararlıyız.



Alpplas'ta Fırsat Eşitliği Söylemde Kalmıyor, Yönetimde Kadın Oranı ile Somutlanıyor

Alpplas, kurum kültürünün merkezine koyduğu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ilkeleriyle, çalışanlarının yüzde 49'unu oluşturan kadınların yönetim kademelerinde de güçlü temsil edilmesini (yüzde 60) sağlayarak sektörde örnek bir model oluşturuyor.

Özge Seçkin

Alpplas İnsan Kaynakları Direktörü

1

989'dan günümüze dünya markaları için yüksek teknolojik çözümler sunan Alpplas; başta beyaz eşya ve otomotiv olmak üzere farklı sanayilerin ihtiyaç duyduğu plastik parça, kalıp, elektronik kart ve bunlara bağlı ürünleri tasarlayan ve üreten yenilikçi bir sanayi kuruluşudur.

Alpplas, iş süreçlerinde yalnızca teknoloji ve üretim gücüyle değil, aynı zamanda kurum kültürünün merkezine yerleştirdiği Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) ilkeleriyle de öne çıkıyor. Benimsenen politikalar doğrultusunda tüm çalışanların potansiyellerini özgürce ortaya koyabileceği ve güvenle çalışabileceği bir iş ortamı yaratılıyor.

Bugün Alpplas çalışanlarının yüzde 49'unu kadınlar oluşturuyor. Yönetim kurulu üyelerinin yüzde 60'ı, orta ve üst düzey yöneticilerin ise yüzde 41'i kadınlardan oluşuyor. Bu veriler, fırsat eşitliğinin söylemden öte kurumsal karar alma süreçlerine güçlü bir şekilde yansıtıldığının göstergesi.

Şirket, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımını iç süreçlerinin yanı sıra, değer zincirinde de gözetiyor. Tedarikçilerin ve iş ortaklarının da aynı ilkelere uygun hareket etmesi bekleniyor. Alpplas bu bakış açısıyla, TAYSAD'ın "Fırsatı Eşitle, Yeteneği Çeşitle" (FEYÇ) Projesinde yer alarak sektörde öncü bir rol üstlendi. Bu doğrultuda, otizmli bireylerin iş hayatına katılımını destekleyen çalışmalar hayata geçirildi.



ÇEK uygulamaları, yetenek kazanımı ve bağlılığına doğrudan katkı sağlarken; çalışan motivasyonunun artmasına, ekip dinamiklerinin güçlenmesine ve inovasyon süreçlerinin hızlanmasına da zemin hazırlıyor. Farklı bakış açılarıyla zenginleşen iş ortamı, Alpplas'ın dünya markalarına sunduğu çözümleri daha da yenilikçi ve rekabetçi hale getiriyor.

Alpplas İK Direktörü Özge Sarıtürk Seçkin, Alpplas'ın ÇEK yaklaşımını şöyle değerlendiriyor: "Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık; bizim için bir uyumluluk politikası olmaktan öte, kurum kültürümüzün temel yapı taşlarından birisi. Özellikle üretim bölümlerimizdeki kadın istihdam oranlarımız, kapsayıcı projelerimiz ve değer zincirine entegre ettiğimiz ilkeler, bu anlayışın günlük işleyişimizin ayrılmaz bir parçası olduğunu gösteriyor. Farklılıkların yarattığı zenginlik sayesinde daha yenilikçi, daha güçlü ve sürdürülebilir bir kurum olma yolunda ilerliyoruz."

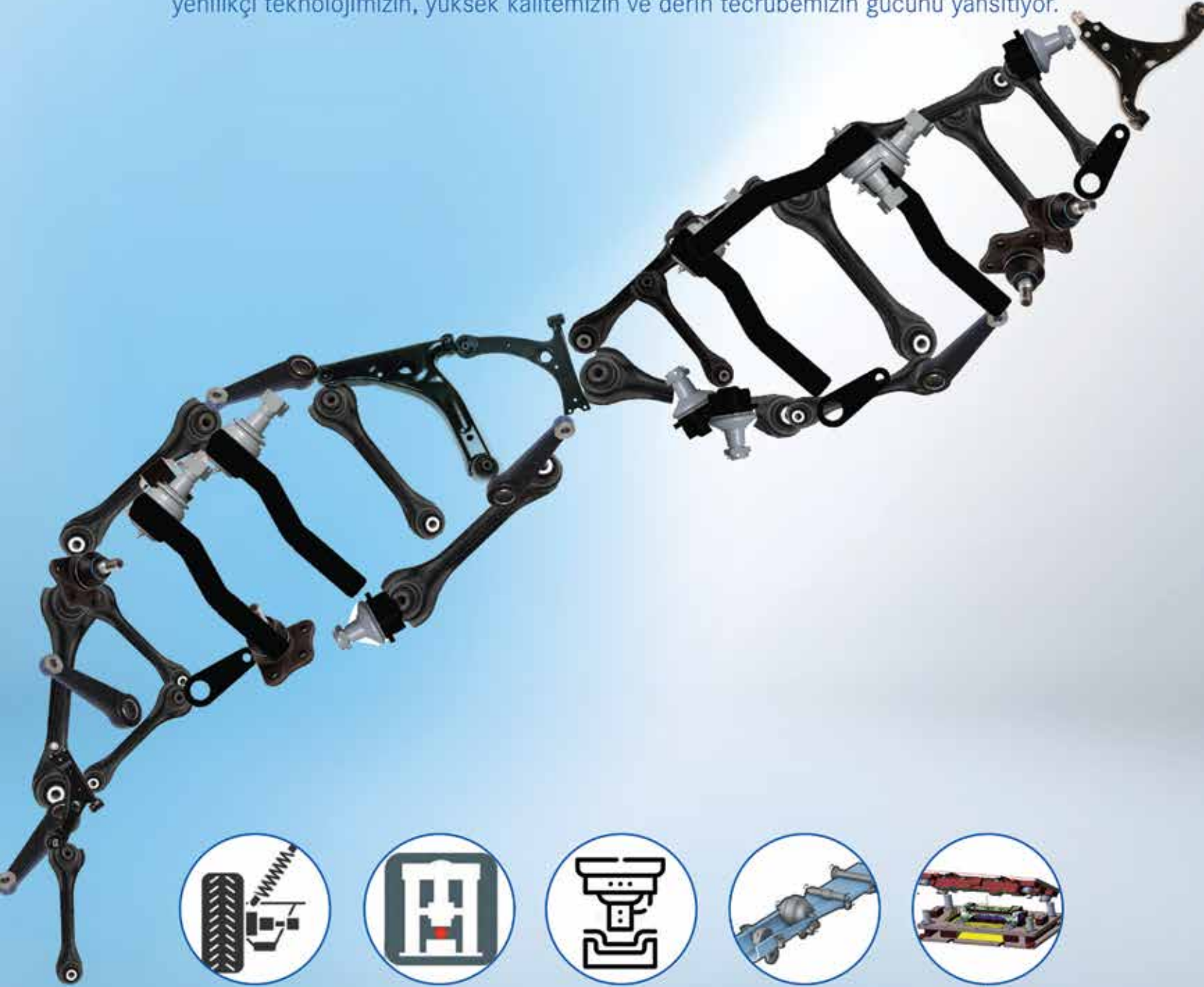
Alpplas'ın bu yaklaşımı, şirketin hem çalışanları hem de iş ortakları için güven ve eşitlik temelinde sürdürülebilir bir gelecek inşa etme vizyonunu güçlendiriyor. ●

Farklılıkların zenginliğine inanan Alpplas, tedarikçilerinden de aynı ilkeleri benimsemesini bekleyerek Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık kültürünü iş ortaklıklarına taşıyor ve bu sayede daha yenilikçi, güçlü ve sürdürülebilir bir ekosistem yaratıyor.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık politikalarını değer zincirine de entegre eden Alpplas, otizmli bireylerin istihdamı gibi kapsayıcı projelerle inovasyonu ve rekabet gücünü artırırken, tüm paydaşları için güven ve eşitlik temelinde sürdürülebilir bir gelecek inşa ediyor.

HER ARACIN GENETİĞİNE UYGUN KUSURSUZ PARÇALAR BİZDE

Aracınızın genetik yapısına mükemmel uygun sağlayan parçalarımız, yenilikçi teknolojimizin, yüksek kalitemizin ve derin tecrübemizin gücünü yansıtıyor.



Direksiyon ve
Süspansiyon Parçaları



Sıcak Dövme



Sac Parça



Rollform



Kalıp Üretimi

Farklılıkların Bir Araya Geldiği Yerde, Gerçek Güç Doğar

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, Arma Bağlantı için sürdürülebilir başarının temel şartı olarak görülüyor. Şirket, eşitliğin, aidiyetin ve birlikte büyümenin mümkün olduğuna inanıyor.

“İnsanları birbirine bağlayan şey, benzerliklerinden çok, farklılıklarını kabullenme gücüdür.”

(Sabahattin Ali
Kürk Mantolu Madonna)

Toplumların gelişmesi, kurumların ise sürdürülebilir bir şekilde büyümesi; çeşitliliği sahiplenmek ve kapsayıcılığı güçlendirmek mümkündür. Farklı bakış açıları, farklı deneyimler ve farklı renkleri bir araya getirdiğinde ortaya çıkan sinerji, yalnızca iş sonuçlarını değil, aynı zamanda insan ilişkilerini de zenginleştirir, iyileştirir. İşte bu anlayışla Arma Bağlantı, uzun zamandır iş verimliliğini artırmak, çalışan motivasyonunu güçlendirmek ve toplumsal dinamiklere katkı sunmak amacıyla birçok projeyi hayata geçirmektedir.

Arma Bağlantı'nın çalışan profili, farklı yaş gruplarından kadın ve erkek personelin dengeli dağılımıyla dikkat çekmektedir. Şirket genelinde beyaz yaka kadın oranı yüzde 53, mavi yaka kadın oranı yüzde 37, toplam kadın çalışan oranı ise yüzde 42'dir. Bu rakamlar, Türkiye ortalamalarıyla karşılaştırıldığında toplumsal değerler adına verilen emeğin somut bir göstergesini sunmaktadır.

Özellikle üretimde görev alan kadın çalışanların yaş ortalamaları, genel iş gücü piyasasında tercih edilme-ye ya da geri planda bırakılan bir grubu temsil etmektedir. Bu gruptaki kadınların istihdama kazandırılmasıyla hem şirket hem de çalışanlar

Arma Bağlantı, kadın istihdamındaki somut verileriyle toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhüdünü açıkça ortaya koymaktadır. Şirket bünyesindeki toplam kadın çalışan oranı yüzde 42'dir. Bu genel oranın yanı sıra, detaylara bakıldığında daha da çarpıcı bir tablo görülmektedir: beyaz yaka kadın çalışan oranı yüzde 53'e ulaşırken, mavi yaka kadın çalışan oranı da yüzde 37 seviyesindedir. Bu istatistikler, sektör ve Türkiye ortalamalarının önemli ölçüde üzerinde olup, şirketin bu alandaki kararlılığının ve sürdürülebilir insan kaynakları politikasının somut bir göstergesidir.

Dilara İncekara
Arma Bağlantı Sistemleri A.Ş.
Kalite Sistem Yöneticisi



arasında güçlü bir bağlılık kurulmuş; bunun sonucu olarak da bu yaş ve cinsiyet grubunda personel sirkülasyonu oldukça düşük seviyelerde kalmış ve uzun yıllara yayılan bir süreklilik sağlanmıştır.

Arma Bağlantı'nın önemli programlarından bir diğeri ise stajyerlere yöneliktir. Stajyerlere mentorluk desteği sağlanmakta ve görev aldıkları birimlerde aktif olarak yetiştirilmektedirler. Eğitim sürecini başarıyla tamamlayan gençler, Arma Bağlantı ile yollarına devam etmek istediklerinde kadrolu çalışan olarak istihdam edilmektedir. Bu sayede pek çok pırıl pırıl gencin iş hayatına kazandırılması mümkün olmuş, şirket için de güçlü bir insan kaynağı oluşturulmuştur. Arma Bağlantı, gençlerin kariyer yolculuğundaki ilk basamak olmayı hem onlar hem de kurum açısından önemli bir fırsat olarak görmektedir. Arma Bağlantı olarak bizler, çeşitliliği ve kapsayıcılığı yalnızca bir ilke değil, sürdürülebilir başarının temel şartı olarak görüyoruz. Kadınların, gençlerin ve farklı deneyimlere sahip bireylerin iş hayatına katılımını destekleyerek; eşitliğin, aidiyetin ve birlikte büyümenin mümkün olduğuna inanıyoruz. Çünkü biliyoruz ki; farklılıkların bir araya geldiği yerde, gerçek güç doğar. ●

SMALL THINGS MAKE BIG THINGS HAPPEN



obel[®]
CIVATA

WWW.OBEL.COM.TR

Geçişte Liderlik Eskiden Yeniye Nasıl Evriliriz?

Bugünün iş dünyasında rekabet avantajı, insan sermayesini yönetme becerisinde yatıyor. Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş'e göre, ÇEK artık bir 'insan kaynakları inisiyatifi' değil, kurumsal bir omurga ve stratejik bir zorunluluk. 'Borusan Eşitir' den 'BorusanX' kültür dönüşümüne uzanan bu yolculuk, farklı seslerin duyulduğu bir ortamın sadece inovasyonu hızlandırmakla kalmayıp, kurumun değişen koşullara karşı direncini de nasıl artırdığının somut bir kanıtı.

Nursel Ölmez Ateş

Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı

Bugünün iş dünyası sadece teknolojik devrimlerle değil, aynı zamanda yetenek havuzunun beklentileri ve toplumsal değerlerin yeniden tanımlanmasıyla benzeri görülmemiş bir dönüşümün ortasında. Artık şirketler için rekabet avantajı, sadece ürün ve hizmet kalitesinde değil, aynı zamanda insan sermayesini ne denli etkin yönetebildiğinde yatıyor. Geleneksel iş modelleri, hızla değişen pazar dinamiklerine ve karmaşık küresel sorunlara yanıt vermekte zorlanırken, kurumların geleceğe yön verebilmesi için çok daha esnek, adaptif ve yaratıcı olması gerekiyor. Bu noktada, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) kavramı, bir 'insan kaynakları inisiyatifi' olmaktan çıkıp, stratejik bir zorunluluk ve kurumsal bir omurga haline geliyor.

Bizim için bu, her şeyden önce, liderlikten başlayarak tüm kademelerde kapsayıcı bir zihniyet inşa etmekle, farklı seslerin duyulduğu, güvenli bir ortam oluşturmakla ve değişimin getirdiği belirsizliği açık iletişimle yönetmekle mümkün oluyor. Çünkü biliyoruz ki, farklı bakış açılarının bir araya geldiği, her sesin duyulduğu ve her bireyin potansiyelini tam olarak ortaya koyabildiği bir ortam, sadece inovasyonu hızlandırmakla kalmı-

yor, aynı zamanda çalışan bağlılığını derinleştiriyor ve kurumun değişen koşullara karşı direncini artırıyor. Bu ilkeleri rehber edinmiş kurumlar, değişimi bir tehdit olarak değil, bir fırsat olarak kucaklar, en önemlisi geleceğe hazır, dirençli bir yapı inşa eder.

Bizim dirençli yapımız, bu anlayışı sadece kültürel bir yaklaşım olarak değil, aynı zamanda insan kaynağı stratejimizin merkezine yerleştirmemizden kaynaklanıyor. Yetenek kazanımı süreçlerimizde, eşit ve kapsayıcı yaklaşımımız sayesinde çok daha geniş ve nitelikli bir aday havuzuna erişebiliyor, Borusan'ı farklı yetenekler için cazibe merkezi haline getiriyoruz. Çalışan bağlılığına gelince, kapsayıcı bir kültür, her bir Borusanlının kendini değerli ve ait hissetmesini sağlayarak,

ÇEK, bir proje değil, bir varoluş nedenidir. Bizim için her şey, liderlikten başlayarak tüm kademelerde kapsayıcı bir zihniyet inşa etmek, farklı seslerin duyulduğu güvenli bir ortam oluşturmak ve değişimin getirdiği belirsizliği açık iletişimle yönetmekle başlıyor.



sadece işine değil, kurumuna olan bağlılığını da derinleştiriyor. Bu da doğal olarak verimliliğe ve yaratıcılığa yansıyor. Yetenek gelişiminde ise fırsat eşitliğini merkeze alarak, her bireyin potansiyelini tam olarak ortaya koyabileceği, adil ve şeffaf gelişim yolları sunuyoruz. Bu sayede, liderlik kademelerimizden en genç yeteneklerimize kadar herkesin kendi kariyer yolculuğunda ilerlemesini destekliyoruz.

Borusan olarak biz bu gerçeği çok önceden gördük; dönüşümün bir parçası olmakla yetinmememiz gerektiğine inandık ve rüzgâra yön veren öncülerden olmayı hedefledik. Ta-



Electronic Transformation
Elektronik Dönüşüm

Rotary Pedal
& Position
Sensors



Slope
Sensors



Urea
Quality
Sensor

Hall Effect
Sensors



Temperature
Sensors

Pressure
Sensors



Liquid&Gas
Detection
Sensors



Tire
Pressure
Control



Displays &
Electronic
Controllers



Let the Change Begin...
Değişim Başlasın...



NESAN Otomotiv A.Ş.

İbrahim Turan Caddesi No:170
35470 Menderes / İZMİR

+90 232 782 56 00 (pbx)
+90 232 732 45 91

www.nesanotomotiv.com
info@nesan.com.tr



kımlarımızı ve kurumumuzu 'eski-den yeniye' taşıırken, ÇEK'i sadece bir politika değil, bir yaşam felsefesi olarak benimsedik. Bu felsefe, bizi daha güçlü, daha adil ve daha sürdürülebilir bir geleceğe taşıyor.

Borusan'daki ÇEK yolculuğumuz, aslında uzun soluklu ve istikrarlı bir taahhüdün eseri.

Bu yolculuğun ilk adımı, 2015'te hayata geçirdiğimiz "Borusan Eşittir" platformu oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin slogan olarak kalmaması, kurumsal ve bireysel düzeyde içselleştirilmesi gereken bir değer olduğuna inandık. Bu platformla, insan kaynakları politikalarımızdan iletişim yaklaşımlarımıza kadar geniş bir yelpazede 2030 Grup hedeflerimiz doğrultusunda somut sonuçlar elde etmeyi hedefledik.

2025'e geldiğimizde, "Borusan Eşittir" in kapsamını genişletme zamanının geldiğini gördük. Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarımızı ÇEK perspektifiyle yepyeni bir döneme taşıdık. Borusan Grubu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politika Rehberi, İşe Alımda ÇEK ve İletişimde ÇEK rehberlerimizi hazırladık. Ebeveyn ve Aile Rehberimizi de ÇEK perspektifinden yeniden güncelledik. Böylece adalet, şeffaflık ve fırsat eşitliği ilkelerimizi Grup çapında standart uygulamalar haline getirdik. Artık sadece toplumsal cinsiyet eşitliğini değil; engellilik, jenerasyon ve benzeri tüm farklılıkları kucaklayan geniş bir anlayışını benimsiyoruz.

Bu genişleme aslında 2022-2024 yılları arasında süren ve çalışanlarımızı-

Kalıcı Değişim İçin Somut Adımlar: ÇEK'i Ölçmek, Entegre Etmek ve Yaymak

Peki, bu anlayışı kurum kültüründe kalıcı kılmak ve iş dünyasında daha güçlü bir yer edinmesini sağlamak için somut olarak neler yapmalıyız? Öncelikle, ÇEK'i bir "proje" olmaktan çıkarıp, kurumun DNA'sına işleyen, yaşayan bir değer haline getirmeliyiz. Bunun için liderlik hesap verebilirliğini artırmalı, ÇEK hedeflerini performans yönetim sistemlerine entegre etmeliyiz. Sürekli eğitim ve farkındalık programlarıyla, her bir çalışanın bu dönüşümün bir parçası olmasını sağlamalıyız. Veriye dayalı kararlar alarak, ilerlememizi somut göstergelerle takip etmeli ve gelişim alanlarımızı belirlemeliyiz. Ayrıca, sadece kendi içimizde değil, değer zincirimizdeki tüm oyuncuları bu dönüşüme dahil etmeli, iş dünyasında bir domino etkisi yaratmalıyız. Unutmayalım ki burada nihai bir varış noktası yok; sürekli gelişen, yeniden tanımlanan bir yolculuktayız. Bizim sorumluluğumuz ise her adımda daha kapsayıcı, daha adil ve daha sürdürülebilir bir geleceği birlikte inşa etmek.



2015'te başlattığımız 'Borusan Eşittir' platformu, 2025'te ÇEK perspektifiyle yepyeni bir boyuta evrildi. Grup çapında standart uygulamalar haline gelen politika rehberlerimizle, artık sadece toplumsal cinsiyet eşitliğini değil; engellilik, jenerasyon ve benzeri tüm farklılıkları kucaklayan geniş bir anlayışı benimsiyoruz.



Dönüşüm, çalışanlarımızın aktif katılımıyla şekillenen 'BorusanX' Kültür Dönüşümü projemizin doğal bir sonucuydu. Borusanlılar, kendi deneyimlerinden yola çıkarak bu ÇEK yaklaşımını bizzat inşa ettiler. Bu kolektif sahiplenme, en büyük gücümüz oldu.



Kapsayıcı bir kültür, her bir Borusanlının kendini değerli ve ait hissetmesini sağlayarak, sadece işine değil, kurumuna olan bağlılığını derinleştiriyor. Bu da doğal olarak verimliliğe ve yaratıcılığa yansıyor.

zın aktif katılımıyla şekillenen "BorusanX" Kültür Dönüşümü projemizin doğal bir sonucuydu. Borusanlılar, kendi deneyimlerinden yola çıkarak, atölye ve çalışmalarla bu ÇEK yaklaşımını bizzat inşa ettiler. Bu yaklaşım, en büyük gücümüz oldu.

Elbette, bu denli köklü bir dönüşümü hayata geçirirken, pürüzsüz bir yolculuk beklemek gerçekçi olmazdı. Çeşitliliğin sadece bir "sayı oyunu" olmadığını, kapsayıcılığın ise "herkesi mutlu etmek" anlamına gelmediğini, aksine stratejik bir zorunluluk olduğunu anlatmak uzun soluklu bir maratondur. Bu direnci aşmak için en önemli stratejimiz, ÇEK'in işimizin kalbine dokunan bir "varoluş nedeni" olduğunu, liderlikten başlayarak tüm kademelerde somut örneklerle ve açık bir dille anlatmak oldu. Diyalog köprüleri kurmak, sürekli öğrenme kültürünü beslemek ve tüm Borusanlıları bu dönüşümün aktif bir mimarı haline getirmek, zorlukların üstesinden gelmemizde kilit rol oynadı.

Geldiğimiz noktada ÇEK yaklaşımımız, tüm organizasyonel süreçlerimizi, Borusanlıları ve paydaşlarımızı kapsayan sürdürülebilir bir modele dayanıyor. Çeşitliliği teşvik etmeyi ve kapsayıcılığı iş yapış şeklimizin merkezine yerleştirmeyi sadece kendi içimizde değil, değer zincirimizdeki tüm iş ortaklarımız ve müşterilerimiz için de benimsiyoruz. Bu anlayışın kendi sınırlarımızı aşarak sektörümüzde ve iş dünyasında daha kapsayıcı bir ekosistem inşa etme yolunda da önemli bir referans noktası oluşturduğunu düşünüyorum.●



Önce Müşteri!

PROSERVICE GROUP

Otomotiv, havacılık, beyaz eşya ve diğer endüstrilerde kalite kontrol, seçme ve ayıklama, rework, CSL I, CSL II, CSL III, mühendislik ve üretim destek alanında **Türkiye ve Almanya'da** hizmet vermektedir.

Kaliteli hizmet ve avantajlı fiyat politikalarımız ile müşterilerimize 7 gün 24 saat güvenilir, çözüm odaklı, en hızlı ve verimli şekilde hizmet sunuyoruz.

Kalite Kontrol

Mühendislik

İmalat Destek

Richard-Byrd-Str. 18, 1.OG Büro 1.30, 50829 Köln / Deutschland
+49 221 56037873
office@proservice-global.de

Akdeniz Mah. Vali Kazım Dirik Cad. No:32 D:61 İzmir / Türkiye
+90 232 425 10 07
info@proservice-global.com www.proservice-global.com



YASİN EROĞLU
Project Manager



Bir Kurucu Değer: "İnsan Onuru"nın İzinde

Bosch'un çeşitlilik ve kapsayıcılık yolculuğu, kurucu Robert Bosch'un "İnsanîyetinizi asla unutmayın, insan onuruna daima saygı gösterin" sözüyle şekilleniyor. Bu felsefe, şirketin tüm insan kaynakları politikalarına ve operasyonel kararlarına yansıyor. Bosch Türkiye, Orta Doğu ve Afrika İnsan Kaynakları Direktörü Umut Güvenç Sonnenberg, "Farklılıkları bir zenginlik olarak kabul ediyor; bunu dört temel boyutta ele alıyoruz: cinsiyet, kuşak, kültür ve çalışma kültürü" diyor.

Cinsiyet Dengesinde Somut Projeler: Business Women's Program ve Ötesi

Bosch olarak çeşitliliği şirket değerlerimizin ve stratejik vizyonumuzun ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Robert Bosch'un "İnsanîyetinizi asla unutmayın, insan onuruna daima saygı gösterin" sözü hâlâ bizim için yol gösterici ilke niteliğinde. Bu anlayışla farklı insanları, kültürleri, deneyimleri, bakış açılarını ve kuşakları önemli bir zenginlik olarak kabul ediyor; şirket içinde çeşitliliği artırmayı öncelikli hedeflerimizden biri olarak benimsiyoruz.

Çeşitliliği dört boyutta ele alıyoruz: Cinsiyet, Farklı Kuşaklar, Kültürle-

rarası Çeşitlilik ve Çalışma Kültürü. Her bir boyutta somut adımlar atıyor, farkındalık artırıcı projeler hayata geçiriyoruz.

Cinsiyet çeşitliliği: Bosch'ta herkes, cinsiyete bakılmaksızın eşit fırsatlara sahip. Kadın çalışanlarımızın talepleri doğrultusunda geliştirdiğimiz projelerle onları destekliyoruz. Örneğin Business Women's Programı ve koçluk/mentorluk uygulamaları ile kadın çalışanlarımızın kariyer yolculuklarını güçlendiriyoruz. Üniversitelerin teknik bölümlerinde okuyan kadın öğrencilere yönelik "Women Build the Future" programımızda vaka çalışmaları, yönetici sohbetleri ve mülakatlarla profesyonel gelişimlerine katkı sağlıyoruz. Ayrıca işe alım süreçlerinde kadın istihdamını takip ediyor, kadın mezun oranlarının üzerinde bir işe alım hedefliyoruz.

Kuşak çeşitliliği: Dört kuşağın birlikte çalıştığı bir iş ortamı sunuyoruz. Deneyim ve yenilikçi fikirlerin harmanlanmasının değerine inanıyoruz. Bu doğrultuda tersine mentorluk uygulamaları yapıyor, genç çalışanlarımızın bilgi ve dijital becerilerini deneyimli yöneticilerimize aktarmalarını sağlıyoruz. Aynı zamanda Y ve Z kuşağının beklentilerini daha iyi anlamak için düzenli algı ölçümleri ve anketler gerçekleştiriyoruz.

Kültürlerarası çeşitlilik: 150'den fazla ülkede faaliyet gösteren Bosch Grubu'nun küresel yapısı, çalışanlarımıza geniş uluslararası görev ve

Umut Güvenç Sonnenberg

Bosch Türkiye, Orta Doğu ve Afrika İnsan Kaynakları Direktörü



rotasyon imkânı sunuyor. Böylece farklı kültürlerden gelen çalışanlar arasında güçlü bir etkileşim ve bilgi paylaşımı gerçekleşiyor.

Çalışma kültürü: Çalışanlarımızın iş ve özel yaşam dengesine önem veriyoruz. Uzun yıllardır uyguladığımız esnek çalışma saatleri ve evden çalışma modelleri, bu yaklaşımın somut yansımaları. Ayrıca Esnek Yan Haklar uygulamamızla çalışanlarımıza, kendi ihtiyaçlarına uygun seçenekleri belirleme özgürlüğü veriyoruz.

Bunların yanı sıra, Çeşitlilik Günleri etkinlikleriyle her yıl tüm lokasyon-

→ Farklı Bakış Açılıarı, Yenilikçi Sonuçlar Getiriyor

Bosch'ta çeşitlilik ve kapsayıcılık, yalnızca bir insan kaynakları stratejisi değil; aynı zamanda inovasyonun ve iş sonuçlarının temelini oluşturuyor. Farklı deneyimlere, liderlik tarzlarına ve çalışma biçimlerine sahip çalışanların bir arada yer aldığı karma ekipler, müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak yenilikçi ürün ve çözümler geliştiriyor. Bu durum, Bosch'un pazardaki rekabet gücünü artırırken, şirket içindeki sinerjiyi de güçlendiriyor.

larımızda farkındalık yaratıyor; bilinçsiz önyargı ile ilgili olarak farkındalık eğitimleri düzenliyoruz. Speak Up hattı ve sıfır tolerans yaklaşımımız sayesinde ayrımcılık, taciz ve zorbalığa karşı net bir duruş sergiliyoruz. Ayrıca psikolojik güvenlik-SAFEteam konseptiyle çalışanlarımızın hata yapma korkusu olmadan fikirlerini paylaşabildiği güvenli bir ortam yaratıyoruz.

Özetle, Bosch'ta çeşitlilik ve kapsayıcılık yalnızca bir söylem değil; somut uygulamalarla günlük iş hayatımıza entegre edilen ve kültürümüzü şekillendiren temel bir değer.

ÇEK'in Yetenek Yönetimine Etkisi: Bosch'ta Farklılıkların İnovasyona Dönüşümü

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın, yetenek yönetiminde ve iş sonuçlarında yarattığı etkiyi çok net görüyoruz. Farklı fikirler, deneyimler, liderlik tarzları ve çalışma biçimleri Bosch kimliğinin önemli bir parçasını oluşturuyor. Bu geniş kültürel çeşitlilik, şirketimize büyük bir güç sağlıyor. Karma takımların geliştirdiği ürün ve çözümler müşteri ihtiyaçlarını daha iyi karşılıyor; farklı deneyimler birbirini besleyerek yenilikçi sonuçlar ortaya çıkarıyor.

Özellikle genç kuşakların işveren tercihlerinde ÇEK politikalarının belirleyici rol oynadığını biliyoruz. Yapılan araştırmalar da gösteriyor ki, genç yetenekler için çeşitliliği ve kapsayıcılığı benimsemiş şirketler en cazip işverenler arasında yer alıyor. Bu yaklaşım Bosch'un tercih edilen işveren markası olmasına da katkı sağlıyor.

Eşit fırsatlara dayalı işe alım süreçlerimiz sayesinde daha geniş bir yetenek havuzuna erişiyor, yalnızca teknik becerilere değil farklı bakış açılarına da değer veriyoruz. Bu, çalışanların kendilerini önemli hissetmelerini sağlıyor ve şirkete olan bağlılıklarını güçlendiriyor.

Yetenek gelişimi tarafında Business Women's Program ve Cross Mentoring öne çıkan uygulamalarımız arasında. Kadın çalışanlarımız bu sayede liderlik yolculuklarını daha güvenle sürdürüyor.



En Büyük Zorluk: Görünmez Engel Olarak Bilinçsiz Önyargılar

ÇEK değerlerinin kültürde kalıcı olması sürecindeki en kritik zorluk ise insan doğasının bir parçası olan bilinçsiz önyargılar. Bu önyargılar, karar alma mekanizmalarını etkileyebiliyor ve kapsayıcılık çabalarının önünde görünmez bir engel oluşturabiliyor. Bosch, bu zorluğu kabul ederek, onu görmezden gelmek yerine açıkça ele almayı tercih etmiş.

ÇEK değerlerinin kalıcı bir kültüre dönüşmesi, bir varış noktası değil, sürekli bir yolculuk. Bu yolculukta en önemli adım, zorlukları kabul etmek ve onları aşmak için kolektif bir çaba göstermek. Bosch, kurucu değerlerinin rehberliğinde, bu yolculuğu tüm çalışanlarının katılımıyla sürdürülebilir kılmayı başarıyor.

Özetle, çeşitlilik ve kapsayıcılık şirket değerlerimizin ve stratejik vizyonumuzun vazgeçilmez bir unsuru. Bu alanda yaptığımız çalışmalar hem çalışan bağlılığı ve gelişimine hem de iş sonuçlarımıza somut katkılar sağlıyor. Ortaya çıkan olumlu sonuçlar beklentilerimizi karşılamakla kalmıyor, aynı zamanda bizi daha kapsayıcı bir gelecek için motive ediyor.

Bir Değerin Kültüre Dönüşümü: Bosch'ta ÇEK Yolculuğunun Zorlukları ve Kazanımları

Çeşitlilik Bosch'un vazgeçilmez değerlerinden biri ve dinamizminin bir parçası. Şirket kurucumuz Robert Bosch'un altını özellikle çizdiği ve şirketimizin temel değerlerinden biri olduğu için her zaman kültürümüzün bir parçası olmuştur. İşe alım sürecinde de şirket kültürünü benimseyen ve temsil eden adayları değerlendiriyoruz.

Ancak altını çizmek istediğim bir konu ise bilinçdışı önyargılarımız. Bununla ilgili farkındalığımızı art-

tırmak ve de tüm çalışanlarımıza eğitimler ve araçlar sunarak konuyu gündelik iş hayatımızın bir parçası kılmak önemli.

ÇEK Kültürünü Kalıcı Kılmak: Bosch'tan Somut Adımlarla Bir Yol Haritası

Deneyimlerimiz bize gösteriyor ki kalıcılığın ilk şartı somut hedefler belirlemek. Bu hedefler yalnızca bir niyet beyanı olarak kalmıyor; düzenli olarak ölçülüyor, raporlanıyor ve yönetimle paylaşılıyor. Böylece şeffaflık sağlanıyor ve çalışanlarımız da sürece dâhil oluyor.

Bir diğer önemli unsur ise liderlerin rol model olması. Yöneticilerimizin önyargılarının farkına varmaları, kapsayıcı kararlar almaları ve ekipleindeki her çalışana eşit fırsatlar tanımaları için eğitimler düzenliyoruz.

Şeffaflık ve raporlama da sürdürülebilirlik açısından kritik. Avrupa Birliği'nin CSRD raporlama yükümlülükleri doğrultusunda ilerlemelerimizi düzenli olarak paylaşıyor, yalnızca şirket içinde değil, iş dünyasında da hesap verebilir bir duruş sergiliyoruz.

Son olarak, bu yaklaşımın sadece Bosch ile sınırlı kalmaması gerektiğine inanıyoruz. Tedarik zincirimizdeki iş ortaklarımızı da bu ilkeler doğrultusunda teşvik ediyor, birlikte daha kapsayıcı bir ekosistem yaratmaya çalışıyoruz. Çalışan ağlarımız ve mentorluk uygulamalarımız da uzun vadeli kültürel dönüşüm için önemli yapı taşlarını oluşturuyor. ●



Kültürü Besleyen Mekanizmalar: Şeffaflık ve Açık İletişim

Farkındalığın ötesinde, Bosch kapsayıcılığı gündelik iş yaşamının bir parçası haline getiren yapısal mekanizmalar da kurmuş durumda. Şeffaf iletişim kanalları, düzenli geri bildirim sistemleri ve çalışanların endişelerini güvenle paylaşabildiği platformlar, kültürün sürekli canlı kalmasını sağlıyor. Bu sayede sorunlar büyümeden çözüme kavuşturulabiliyor.

Üretimin Geleceği Eşitlikte: Sanayide Kadın Liderliği Yükseliyor

Cevher Jant, sektörün kodlarını yeniden yazıyor. Erkek egemen sanayide, kadın mühendislerin ve yöneticilerin öncülüğünde sürdürülebilir bir başarı hikâyesine imza atıyor. Hedef, istatistik değil; üretim sahasından yönetim kuruluna, karar verici her masada eşit temsille, inovasyonu ve rekabet gücünü katlamak.

Cevher Özyavuz

Cevher Jant Yönetim Kurulu Üyesi

Bir Dönüşüm Vizyonu: Sektörde Kadın Liderliği Nasıl İnşa Edilir?

Biz bu yolculuğa bir istatistik hedefi olarak değil, bir dönüşüm vizyonu olarak çıktık. Kadınların şirketin her kademesinde varlık göstermesini istedik; üretim sahasında, mühendislikte, yönetim kurulunda. Bunun için mentorluk mekanizmaları kurduk, genç kadın mühendisleri sahada sorumluluk almaları için teşvik ettik ve en önemlisi karar verici seviyelerde eşit temsili taahhüt ettik. Bugün %40 kadın yönetim kurulu, %33 kadın icra kurulu oranıyla sektörümüzde öncü bir noktadayız. Bu başarı gösteriyor ki, eğer gerçekten inanır ve sistemin içine eşitliği yerleştirirseniz, sanayinin çehresi kısa sürede değişebiliyor.

Fırsat Eşitliği, Neden Rekabetçiliğin En Kritik Kaynağı?

Çünkü çeşitlilik ve kapsayıcılık bizim için sadece sosyal bir sorumluluk değil, aynı zamanda rekabetçiliğin en kritik kaynağı. FEYÇ ile farklı bakış açılarını sistemimizin bir parçası haline getirdik. Biliyoruz ki, inovasyon homojen ortamlardan çıkmaz; farklı geçmişlere, farklı cinsiyetlere ve farklı disiplinlere sahip insanların bir arada üretebilmesinden doğar.

Politika Metni Değil, Güven Alanı: Eşitlik Politikası Çalışan Bağlılığını Nasıl Artırır?

Bu politika, çalışanlarımızın "burada cinsiyetim değil, yeteneğim belirleyici" diyebileceği bir güven alanı



sahibi olmak için yılları beklemeniz gerekmiyor..."

28 yaşında bir kadın olarak Avrupa'nın en köklü sanayi birliklerinden birinde görev almak, Türk sanayisinin dinamizmini ve genç kuşağın potansiyelini görünür kılıyor. Ben gençlere şunu söylemek isterim: Hayallerinizi küçültmeyin. Kendinizi sadece bulunduğunuz ülkeye, şirkete ya da alana hapsedmeyin. Dünya artık gençlerin sözüne ihtiyaç duyuyor.

Dijital Dönüşüm ve Yeşil Ekonomide Kadın Mühendislerin Rolü

MEXT ile yürüttüğümüz "Kadınların

Cevher Jant'ın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, çalışan bağlılığını ve motivasyonu gözle görülür şekilde artırarak, güven ve verimlilik odaklı bir kültür inşa etti.

Uluslararası Sahnedeki Genç Bir Türk İmzası: Avrupa Jantçılar Birliği (EUWA) Yönetim Kurulu'ndaki ilk ve tek kadın üye olmanın gençlere mesajı cesaret, vizyon ve çalışkanlıkla yolların açılacağı yönünde.

Farklı Bakış Açılarını Rekabetçiliğin Kritik Kaynağı: FEYÇ projesiyle homojenliği reddeden şirket, inovasyonun ancak farklı geçmişlerden ve disiplinlerden insanların bir arada üretmesiyle doğacağına inanıyor.

Geleceğin Dönüşümüne Kadın Mühendislerin Liderliği: MEXT iş birliğindeki proje, kadın çalışanları dijitalleşme ve yeşil dönüşüm alanında güçlendirirken, şirketi de geleceğin rekabet koşullarına hazırlıyor.

yarattı. Çalışan bağlılığımız ve motivasyonumuz gözle görülür şekilde arttı. İnsanların kendini değerli hissettiği yerde verimlilik de, yaratıcılık da katlanıyor.

Avrupa'nın Sanayi Koridorlarında Genç Bir Türk Liderliği

Avrupa Jantçılar Birliği (EUWA) Yönetim Kurulu'na seçilen ilk ve tek kadın üye olmanın getirdiği sorumluluk, gençlere verilen çok net bir mesaj: **'Uluslararası sahnelerde söz**

Güçlenmesine Yönelik Model Geliştirme Projesi, kadın çalışanlarımızın dijitalleşme ve yeşil dönüşüm gibi geleceğin alanlarında yetkinlik kazanmasını sağladı. Bir kadın mühendisin fabrikanın dijital ikizinde çalışması ya da karbon ayak izi projelerine liderlik etmesi artık olağan hale geldi. Bu sadece kadın istihdamını artırmakla kalmadı; aynı zamanda şirketimizi geleceğin rekabet koşullarına hazırladı. ●

mühendislik plastiklerinde

GÜVENİLİR **REKABETÇİ** GLOBAL HAM MADDE ÜRETİCİNİZ

PA6 Tecomid®	PBT Tecodur®	PA6.6 Tecomid®	PET Tecopet®	PPA Tecomid® HT	PP Tecolen®
PC/ABS Tecotek®	PPS Tecotron®	PC Tecotek®	POM Tecoform®	PPO Tecotek®	PEEK Tecopeek®
Geri Dönüştürülmüş Ürünler					
Recycled PA Tecomid ^{eco} ®	Recycled PC/ABS Tecotek ^{eco} ®	Recycled PBT Tecodur ^{eco} ®	Recycled PP Tecolen ^{eco} ®	Recycled PET Tecopet ^{eco} ®	Recycled PC Tecotek ^{eco} ®

• Eurotec Mühendislik Plastikleri

• Eurotec Technische Kunststoffe GmbH

Farklılıkların Gücüyle Geleceği Şekillendiriyoruz



Ecoplas Otomotiv, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini bir insan kaynakları politikası olmanın ötesine taşıyarak operasyonel DNA'sının merkezine yerleştiriyor. Üretim sahasından tedarik zincirine, PDCA döngüleri ve Kaizen kültürüyle beslenen bu yaklaşım, inovasyonu ve sürdürülebilirliği güvence altına alan en değerli yatırım olarak görülüyor.

Otomotiv sektöründe değişim yalnızca teknolojiyle değil, insanın yaratıcılığı ve sürdürülebilir iş birlikleriyle hız kazanıyor. Ecoplas Otomotiv'de, ÇEK ilkeleri; sürdürülebilirlik vizyonumuzun ayrılmaz bir parçası, kültürümüzün doğal bir unsuru ve sürekli iyileştirdiğimiz bir sistem olarak hayat buluyor.

Politikalardan Kültüre, Kültürden Sürdürülebilir Standartlara

Başlangıçtan beri üst yönetimimizin yön verdiği bu yaklaşım, bizim için yazılı bir taahhüt olmanın ötesinde; her gün üretim sahasında uyguladığımız, ölçtüğümüz ve geliştirdiğimiz bir iş yapma biçimidir. İlanlarımız, farklı geçmişlerden gelen herkese hitap edecek kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dil ile hazırlanır. İş görüşmelerimiz; cinsiyet, yaş, deneyim ve kültürel çeşitlilik gözetilerek oluşturulur. Böylece önyargı riskini azaltır, adayların potansiyelini objektif şekilde değerlendirme fırsatı yaratırız.

Şirket içinde, farklı eğitim ve yaşam deneyimlerine sahip ekip arkadaşlarımızın bir arada çalışması; fikir çeşitliliğini, problem çözme becerilerini ve inovasyonu besler. Çalışan geri bildirimlerini PDCA döngüsü ile değerlendirir, Kaizen kültürüyle iyileştirme önerilerini hayata geçiririz. Böylece kapsayıcılığı ölçülebilir, sürdürülebilir ve standartlaştırılabilir hale getiririz.

Kapsayıcılığın İşe, İnsana ve Geleceğe Katkısı

Kapsayıcı bir iş ortamı, motivasyon ve bağlılığı artırırken, ekipler arası

Kapsayıcılık, Kaizen Kültürü ile Ölçülebilir ve Sürdürülebilir Bir Standarda Dönüşüyor

İşe alımdan çalışan geri bildirimlerine kadar tüm süreçlerde kapsayıcı bir dil ve objektif değerlendirme metotları benimseniyor. Farklı bakış açıları, sürekli iyileştirme (Kaizen) kültürüyle birleşerek problem çözme becerilerini güçlendiriyor ve inovasyonu geliştiriyor.

sinerjiyi ve inovasyon yeteneğini yükseltir. Farklı bakış açıları, karar alma süreçlerimizi daha sürdürülebilir hale getirir. Bu sayede müşterilerimize daha yenilikçi çözümler sunar, iş ortaklarımızla olan güvene dayalı ilişkilerimizi güçlendiririz.

Zorlukları Aşmak: Kurumsal Kaizen Yolculuğumuz

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ilkelerini kurumsal kültüre entegre etmek, köklü alışkanlıklarla yüzleşmeyi gerektirir. Ecoplas Otomotiv olarak, adaptasyon sürecinde gerçekçi ve veriye dayalı adımlar attık. UN Global Compact'a katılımımız, sürdürülebilirlik ve etik ilkeleri iş modelimize entegre etme yolunda attığımız somut bir adım oldu. Gebze ve Sakarya'daki fabrikalarımızda gerçekleştirdiğimiz kapasite artırımı ve kalite odaklı yatırımlar, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık kültürünün kararlılıkla iş süreçlerine nasıl içsel-

leştirildiğinin güçlü göstergeleridir.

Tedarik Zincirinde Sürdürülebilir Güven ve Kalite

Tedarik zincirimizde kalite standartlarımızı ve iş etiği ilkelerimizi tüm iş ortaklarımızla paylaşıyoruz. Çalıştığımız tedarikçilerin sürdürülebilir üretim ve iş güvenliği standartlarına uyumunu düzenli olarak takip eder, iş süreçlerinde şeffaflığı ve güveni esas alıyoruz. Projelerimizde, çevresel etkiyi azaltacak malzeme kullanımı, enerji verimliliği ve lojistik optimizasyonu gibi sürdürülebilir uygulamaları teşvik ederiz. Bu yaklaşım, hem uzun vadeli iş birliklerimizi güçlendirir hem de sektörde rekabetçi ve sorumlu bir tedarik zinciri modeli oluşturmamızı sağlar.

Geleceğe Dair Kararlılığımız

Biz inanıyoruz ki; farklılıkların değer gördüğü, eşitliğin güvence altına alındığı ve kapsayıcılığın sürekli iyileştirildiği kurumlar, geleceğin en güçlü ve sürdürülebilir şirketleri olacaktır.

Bu yaklaşımın kalıcı olabilmesi için liderlerin rol model olması, kapsayıcılığın tüm süreçlerde ölçülebilir kriterlere bağlanması ve çalışan geri bildirimlerinin gerçek aksiyonlara dönüşmesi şart. Çünkü ancak böyle, bir şirket kültürü sürdürülebilir biçimde kapsayıcı olabilir.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık; bizim için yalnızca bir yönetim stratejisi değil, geleceği birlikte inşa etme sözümüzdür. Çünkü biliyoruz ki, farklılıkların gücüyle beslenen bir kurum, sadece bugününü değil, yarınını da daha güçlü kılar. ●

Farklı Süspansiyon Sistemlerinde GÜVENİN ARKASINDAKİ PERFORMANS



Yüksek standartlarda tasarlanan amortisör çözümlerimiz;
araç dinamiklerinde maksimum stabilite, dayanıklılık, optimize edilmiş sürüş
konforu ve üstün yol tutuş performansı sunar.

Türkiye'den dünyaya uzanan inovasyon gücümüzle, OEM'lerin güvenilir iş ortağıyız.



maysanmando



maysanmandotr

maysanmando.com

Değişim İçten Başlar:



Dönmez Debriyaj'ın İnsana Dokunan Yolculuğu

Dönmez Debriyaj Olarak ÇEK Yolculuğumuz

TAYSAD'ın FEYÇ projesine katılımımız, ÇEK yolculuğumuzdaki en önemli dönüm noktalarından biri oldu. Bu süreçte cinsiyet eşitliği politikamızı hayata geçirerek, kadın çalışanlarımızın iş yaşamında karşılaştığı zorlukları tespit ettik ve bu engelleri ortadan kaldırmak için somut adımlar attık. Kadın istihdamını artırmaya yönelik projeleri önceliklendirirken, aynı zamanda işe alımlarda yaş sınırını kaldırdık. İşitme engelli çalışanlarımızın iletişimini kolaylaştırmak amacıyla birim amirlerimize işaret dili eğitimleri verdik.

Farklılıkların Getirdiği Zenginlik

Farklı kuşakları, deneyimleri ve yetenekleri bir araya getirmenin, iş yaşamına ayrı bir dinamizm kattığını gözlemliyoruz. Kadın istihdamını artırma hedefimiz, sektördeki kalıpları yıkmaya yardımcı olurken, yaş sınırını kaldırmanın daha geniş bir yetenek havuzuna erişmemizi sağladı. İşaret dili eğitimleri ise engelli çalışanlarımızın kendilerini daha değerli hissetmelerine ve kuruma aidiyet duygularının güçlenmesine katkıda bulundu. Tüm bu adımlar, çalışan bağlılığını artırarak şirketimizi daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yapıya dönüştürdü.

Motivasyon, Uyum ve İnovasyon

En belirgin olumlu etki, ekip motivasyonu ve uyumunda kendini gösterdi. Çalışanlarımız, kendilerini özgürce ifade edebildikleri ve eşit muamele gördükleri bir ortamda daha yaratıcı ve üretken

TAYSAD FEYÇ projesiyle şekillenen yolculuğumuzda, kadın istihdamından engelli dostu uygulamalara, yaş sınırının kaldırılmasından kuşaklar arası uyuma uzanan adımlarla kapsayıcılığı kurum kültürümüzün merkezine yerleştiriyoruz. Amacımız; farklılıkların zenginliğine inanan, iletişimi güçlü, yenilikçi ve sürdürülebilir bir iş ekosistemi yaratmak.



hale geldi. İşitme engelli çalışanlarımızla iletişiminiz güçlendikçe, ekipler arasındaki güven ve iş birliği de aynı oranda arttı. Bu olumlu atmosfer, doğal olarak inovasyon süreçlerimize de yansdı.

Zorluklar ve Çözüm Yolları

Elbette bu süreçte bazı zorluklarla da karşılaştık. Kadın istihdamının artırılması ve yaş sınırının kaldırılması gibi konular, özellikle geleneksel yaklaşımlar nedeniyle başlangıçta soru işaretlerine neden oldu. Ancak, çalışanlarımızla açık diyalog kurarak ve düzenli farkındalık eğitimleri organize ederek bu engelleri aştık. Zaman içinde bu politikaların olumlu sonuçlarını daha net göreceğimize inanıyoruz.

Tedarik Zincirinde ÇEK Entegrasyonu

Henüz tedarik zincirimizde bu kapsamda bir çalışma başlatmış değiliz. Ancak, önümüzdeki dönemde paydaşlarımızı da bu yolculuğa dahil etmeyi hedefliyoruz.

Kalıcı Değişim için Somut Adımlar

ÇEK politikalarının kalıcı olabilmesi için öncelikle bu yaklaşımın kısa vadeli projeler olarak değil, uzun vadeli bir strateji olarak benimsenmesi gerekiyor. Farkındalık eğitimlerinin yaygınlaştırılması, yöneticilerin sürece aktif olarak dahil olması ve tedarik zincirine bu bakış açısının entegre edilmesi büyük önem taşıyor. Sadece sektörel değil, ülke çapında yapılacak bilinçlendirme çalışmaları ve okuldan başlayarak hayat boyu sürecek bir eğitim anlayışı, bu dönüşümün hızlanmasına katkı sağlayacaktır. ●



From Local Forge to Global Force



EXPORT TO MORE THAN +20 COUNTRIES
4 DIFFERENT LOCATIONS



Production Site



Sales Office / Warehouse

www.birinci.com

Sürdürülebilirliğin İnsan Boyutu:

KUTES'te ÇEK Kültürünün Yolculuğu

KUTES İcra Kurulu Başkanı Ali Esat Kutmangil'e göre, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK), şirketin sürdürülebilirlik vizyonunun ayrılmaz bir parçası. Kadın istihdamını artırmaktan yerel topluluklarla iş birliklerine uzanan bu yaklaşım, sadece bir politika seti değil, iş yapış kültürünün ta kendisi. Bu kültürün, daha geniş bir yetenek havuzuna erişimden inovasyona, çalışan bağlılığından tedarik zincirine kadar somut pozitif etkilerini gözlemlediklerini belirten Kutmangil, 'Üst yönetimin sahiplenmesi, bu dönüşümün en kritik unsuru oldu' diyor.

Ali Esat Kutmangil

Kutes İcra Kurulu Başkanı

Ç

eşitlik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini, sürdürülebilirlik vizyonumuzun temel taşlarından biri olarak konumlandırıyoruz. Bu bakış açısıyla, kadın çalışan ve yönetici oranını artırmaya yönelik hedefli politikaları hayata geçiriyor, yetenek yönetimi süreçlerinin tamamında fırsat eşitliğini merkeze alıyoruz. Önceliğimiz her zaman çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği olmakla birlikte, yerel topluluklarla yürüttüğümüz projelerle sosyal sorumluluğumuzu yerine getiriyor ve insan haklarına saygılı bir iş kültürünü her geçen gün daha da güçlendiriyoruz.

ÇEK'in Katkısı: Yetenekten Bağlılığa Geniş Bir Yelpaze

ÇEK politikaları, işimizin her aşamasına değer katıyor. Bu sayede daha geniş ve nitelikli bir yetenek havuzuna erişim sağlıyoruz. Farklı bakış açılarının şirket kültürümüze kattığı zenginlik, yenilikçi kapasitemizi artırıyor. Çalışanlarımız, kendilerini değerli hissederek daha yüksek bir bağlılık gösteriyor ve gelişim programlarımız aracılığıyla liderlik becerilerini güçlendiriyor. Özellikle genç yetenekler, kendilerine eşit fırsatlar sunulan kapsayıcı bir ortamda geleceğe daha güvenle hazırlanıyor.

Somut Etkiler: Verimlilikten İnovasyona

Kapsayıcı bir iş ortamının somut çıktılarını tüm organizasyonda net

bir şekilde gözlemliyoruz. Çalışanlarımızın kendilerini değerli ve ait hissetmesi, **iş verimliliğini** doğrudan olumlu etkiledi. Çeşitlilik ve eşitliğe yönelik açık politikalarımız, **çalışan motivasyonu** ve bağlılığını, özellikle de geleceğin liderleri olan genç yetenekler nezdinde güçlendirdi. Farklı bakış açılarını bir araya getiren **ekip dinamikleri**, daha yaratıcı ve dengeli karar alma süreçlerine olanak tanıdı. Tüm bu bileşenlerin doğal bir sonucu olarak, çeşitli perspektiflerin katkısıyla **inovasyon** süreçlerimiz güçlendi; ürün geliştirme ve problem çözmede daha yenilikçi çözümler üretilmeye başlandı.

Zorluklar ve Çözüm Yolları

Bu kültürü yerleştirme yolculuğumuz elbette zorluklardan arınmış

değildi. Çalışanlarımızın farkındalık düzeylerindeki farklılıkları, kapsamlı **eğitim programları** ile aştık. Geleneksel alışkanlıkların yarattığı direnci, içimizden çıkan **başarı hikayelerini** paylaşılarak kırdık. Tüm bu sürecin arkasındaki en kritik itici güç ise, hiç şüphesiz, **yönetim kurulumuzun sürece doğrudan ve tam anlamıyla sahip çıkması oldu.**

Tedarik Zincirine Yansıyan Bir Etik

ÇEK yaklaşımımızı kendi operasyonlarımızla sınırlı tutmuyoruz. Tedarikçi seçim süreçlerimizde insan haklarına saygı, iş güvenliği standartları ve eşitlik politikaları temel kriterlerimiz arasında yer alıyor. İş ortaklarımızdan da bu ilkelere uyum konusunda taahhüt alıyoruz. Yerel topluluklarla kurduğumuz iş birliklerinde ise kadın girişimcilerin ve genç yeteneklerin desteklenmesine özel önem veriyor, paydaşlarımızla birlikte hareket ederek daha kapsayıcı bir değer zinciri inşa etmeye çalışıyoruz.

Kalıcılık için Üç Somut Adım

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık anlayışını kurum kültüründe kalıcı kılmak ve iş dünyasında bu anlayışı güçlendirmek için üç somut adımın kritik olduğuna inanıyoruz: **Üst yönetimin koşulsuz sahiplenmesi, ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi ve şeffaf iletişim.** Bu üçlü sacayağı, **mentorluk programları** ve **sürekli eğitimlerle** desteklendiğinde, bu dönüşümün sürdürülebilirliği de güvence altına alınmış oluyor. ●



Farklılıkların Zenginliği: Kros Otomotiv'de İnsan Odaklı Büyüme Modeli

Kros Otomotiv, farklı geçmişlere sahip çalışanların potansiyelini ortaya çıkaran kapsayıcı yaklaşımıyla sürdürülebilir başarıyı hedefliyor. KEP staj programından kadın kaynakçı yetiştirme projesine kadar uzanan somut uygulamalar, şirketin insan odaklı kültürünün bir göstergesi.

Merve Anbar

Kros Otomotiv İnsan Kaynakları Müdürü

Günümüz iş dünyasında rekabet avantajını korumak, teknolojik yatırımların ötesine geçen bir anlayış gerektiriyor. Kros Otomotiv, bu anlayışı benimseyerek farklılıkları bir zenginlik olarak kabul eden ve her bireyin potansiyelini değere dönüştürmeyi hedefleyen bir kültür inşa etti.

Araştırmalar, çeşitliliğin yüksek olduğu ekiplerde yaratıcılık ve problem çözme becerilerinin belirgin şekilde arttığını gösteriyor. Kros Otomotiv de bu bilinçle hareket ediyor; farklı yaş gruplarından, kültürlerden ve deneyimlerden gelen çalışanların bir arada üretmesine olanak tanıyan bir ekosistem sunuyor. **KEP (Kros Eğitim Programı)** ile üniversiteli gençlere uzun dönem staj imkânı sağlayarak onları sektöre hazırlıyor ve kadrolarında çeşitliliği artırıyor.

Çeşitlilik, Kros Otomotiv'de yalnızca farklılıkların bir arada bulunması değil; bu farklılıkların şirketimizin gelişiminde aktif bir değer haline gelmesidir. Farklı yaş gruplarından, cinsiyetlerden, kültürlerden ve deneyimlerden gelen çalışanlarımız, üretimden inovasyona, problem çözmeden karar alma süreçlerine kadar her alanda zengin bir bakış açısı sunmaktadır. Örnek uygulamalarımızdan biri olan KEP (Kros Eğitim Programı) ile üniversitelerin 3. ve 4. sınıf öğrencilerine uzun dönem staj imkanı sağlayarak gelişim-



lerini destekliyor ve kadrolarımızda çeşitliliği artırıyoruz. Bu yaklaşım sayesinde hem daha yaratıcı çözümler üretiyor hem de değişen müşteri beklentilerine hızla uyum sağlıyoruz.

Eşitlik anlayışımız ile herkesin aynı fırsatlara ulaşabilmesi için kapıları sonuna kadar açıyoruz. İşe alım süreçlerinden terfi kararlarına, eğitim ve gelişim olanaklarından performans değerlendirmelerine kadar tüm adımlarımızı şeffaf, adil ve ölçülebilir kriterlere dayandırıyoruz. Statüsü ne olursa olsun tüm çalışanlarımızı yalnızca profesyonel kabiliyetleri ve nitelikleri doğrultusunda seçiyor, işe alıyor, geliştiriyor ve destekliyoruz. Eşit fırsat ilkesiyle yürüttüğümüz işe alım süreçleri çalışan bağlılığını ve güveni artırırken; şeffaf

terfi mekanizmaları, kariyer haritaları ve yetenek matrisi uygulamaları çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve potansiyellerini ortaya koymalarına imkan tanıyor. Kadın çalışanlarımızın iş hayatında güçlenmesine katkı sağlamak amacıyla kadın kaynakçı yetiştirme programlarını destekleyerek sektörün geleceğine güçlü kadınlar kazandırıyoruz. Ayrıca kadın çalışan ve kadın yönetici oranlarına yönelik sayısal hedefler belirleyerek bu alanda sektörde fark yaratmaya devam ediyoruz.

Kapsayıcılık ilkesi doğrultusunda çalışanlarımızın fikirlerini özgürce ifade edebildiği bir ortam yaratmak için, açık kapı görüşmeleri ve dijital kiosk uygulamalarıyla üst yönetimle doğrudan iletişim imkanı sağlıyoruz. ÇEK uygulamalarımızın etkinliğini ölçmek ve gelişim alanlarını belirlemek amacıyla düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz çalışan memnuniyet anketleri, stratejilerimizi şekillendirmemize ve çalışan deneyimini sürekli iyileştirmemize olanak tanıyor. Hedefimiz, herkesin kendini güvende hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği, farklılıkları ayrıştıran değil performansı ve yaratıcılığı artıran bir kültür inşa etmektir.

Farklılıkların yarattığı zenginlik, eşit fırsatların sağladığı adalet ve kapsayıcı bir kültürün inşa ettiği güven ortamı, yalnızca daha güçlü bir ekip değil, aynı zamanda daha sürdürülebilir bir gelecek yaratır. Kros Otomotiv olarak bu anlayışı kalıcı hale getirmek için kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz. ●

Yarım Asırlık Üretim Felsefesinde İnovasyonun İnsan Hali: Farklılıklarla Güçlenen Bir Gelecek

Sezin Sez Memişoğlu

Maktel Makina ve Tel Sanayii A.Ş.
Mali ve İdari İşler Müdürü

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) ilkeleri yalnızca sosyal sorumluluğun bir parçası değil; sürdürülebilir başarı ve küresel rekabet için stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Artık kurumların başarısı, yalnızca finansal göstergelerle değil; kapsayıcı ve eşitlikçi yaklaşımlarla şekillenen kurum kültürleriyle de değerlendirilmektedir.

Kapsayıcı iş ortamlarının somut çıktılarından biri, inovasyon süreçlerinde kendini net biçimde göstermektedir. Farklı deneyim ve bakış açılarına sahip ekipler, sorunlara daha yaratıcı çözümler üretebilmekte, riskleri çok yönlü değerlendirebilmekte ve karar alma süreçlerinde daha geniş perspektiflerle hareket edebilmektedir. Bu çeşitlilik, ekip içi iş birliğini güçlendirerek yenilikçi fikirlerin hayata geçirilme süresini ve kalitesini artırmaktadır.

Kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak, yalnızca etik bir yaklaşım değil; aynı zamanda şirketin genel performansını doğrudan etkileyen; motivasyon, verimlilik, ekip uyumu ve inovasyon kapasitesini artıran stratejik bir yaklaşımdır. Fikirlerin özgürce dile getirilebildiği, katkılarının değer gördüğü bir yapı; çalışan bağlılığını, iş tatminini ve kuruma duyulan güveni artırmaktadır. Bu aidiyet duygusu, çalışanları yalnızca kurumun bir parçası olmaktan öteye taşıyarak ortak vizyonun bir paydaşı haline getirir. Bu da şirketin uzun vadeli başarısı için en stratejik unsurlardan biridir.

Günümüzde kurumsal başarı, finansal göstergelerin yanı sıra kapsayıcı ve eşitlikçi bir kültürle de ölçülüyor. MAKTEL'in 50 yılı aşan tecrübesi, farklı deneyim ve bakış açılarının inovasyon süreçlerini nasıl hızlandığını, riskleri nasıl daha iyi yönettiğini gösteriyor. Artık hedef, sadece kaliteli üretim yapmak değil; fikirlerin özgürce dile getirilebildiği, her sesin değer gördüğü ve ortak bir vizyonda buluşulan bir iş kültürü inşa etmek.



ÇEK ilkelerinin kurum kültürüne tam anlamıyla entegre edilmesi kolay değildir; süreklilik ve kararlılık ister. Kurum içindeki her bireyin aynı farkındalığa ulaşması, dönüşümün en kritik ve zorlu aşamasıdır. Bu nedenle;

- Şeffaf hedefler ve ölçülebilir performans göstergeleri belirlemek,
- Düzenli eğitim ve farkındalık çalışmalarını yürütmek,
- Geri bildirim platformları ve çalışan katılımını artıracak mekanizmalar oluşturmak,
- Tedarik zincirinde kapsayıcı politikalar benimsemek,
- Başarı hikâyelerini paylaşarak kurumsal değişimi görünür kılmak önemli adımlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu çerçevede ÇEK ilkelerinin kurum kültürüne yerleşmesinde en kritik unsurlardan biri geri bildirim kültürüdür. MAKTEL olarak, çalışanlarımızın seslerini özgürce duyurabilmeleri için anonim anketler düzenliyoruz ve açık iletişim kanallarıyla geri bildirimlerini düzenli olarak topluyoruz. Bu yaklaşım, yalnızca çalışanların fikirlerini paylaşmasını değil, aynı zamanda geri bildirim talep eden, dinleyen ve gelişime yönelik aksiyon alan bir kültürün oluşmasını desteklemektedir.

Yarım asrı aşan üretim tecrübemizden aldığımız güç, kalite ve istikrarın ışığında; müşterilerimizin beklenti ve ihtiyaçlarını yakından takip ederek onlara değer katan çözümler sunarken, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini kurum kültürümüzde daha güçlü bir şekilde hayata geçirmeyi hedefliyoruz. ●

FESTO

Başarılı yüz yıldan umut dolu bir geleceğe.

Festo: Hareketin olduğu her yerde biz varız.

En küçük hücreden dünyanın büyük sorunlarına kadar...

İçeceklerin doldurulmasından akıllı telefonların üretimine,

ilaçların hassas dozajından emisyonların azaltılmasına kadar her alanda çözümler sunuyoruz.

Çünkü sizi harekete geçiren her şey, bizi de harekete geçirir.

100 yıldır teknolojiyi, insanı ve geleceği birlikte düşünüyoruz.

100 years

100.festo.com

İnovasyonun Anahtarı Çeşitlilikte: Maxion İnci Jant'tan Bir İnsan Kaynakları İnovasyonu Hikayesi

Maxion İnci Jant Grubu, çeşitliliği bir 'sosyal sorumluluk' projesi olarak değil, 'sürdürülebilir başarının stratejik anahtarı' olarak görüyor. Kadın istihdamında yüzde 7'lik büyüme, iç terfilerde yüzde 32'ye varan artış ve 'İş'te Eşit Kadın' sertifikasıyla taçlanan bu yaklaşım, iş verimliliğinden inovasyona kadar şirketin tüm DNA'sına işliyor.



Hedeflerden Sonuçlara: Kadın İstihdamı ve Liderliğini Artırmak İçin Somut Adımlar

Maxion İnci Jant Grubu olarak, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı yalnızca sosyal sorumluluk alanı değil, aynı zamanda sürdürülebilir kurumsal başarı için stratejik bir öncelik olarak konumlandırıyoruz. Bu ilkeleri kurum kültürümüzün temel yapı taşları arasında görüyor, tüm insan kaynakları süreçlerimizi bu doğrultuda şekillendiriyoruz.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik üretim alanı altyapı yatırımlarımız, teknik rollerde kadın çalışanların varlığını güçlendirmeyi hedefliyor. Kadın öğrencilere özel staj programları ve paydaşlarımızla birlikte yürüttüğümüz "Hem İşte Hem Eğitimde" gibi istihdam programları ile genç kadınların üretime katılımını teşvik ediyoruz. Hedeflerimiz doğrultusunda kadın istihdamımızda 2024 yılında, bir önceki yıla göre yüzde 7'lik bir artış gerçekleştirdik.

Kadın temsiliyetini artırmak amacıyla, istihdamda ve liderlik rollerinde kadın oranını yükseltmeye yönelik hedefler belirliyor; kadın yönetici sayısının artırılması için gelişim programları uyguluyoruz. Kadın liderliğini destekleyen "W-Lead"

programımız ile yüzde 90 tutundurulma oranına ulaştık. "Maxion Women Professional Network" iletişim ağı aracılığıyla kadın profesyonellerin birbirinden öğrenmesini ve dayanışmasını teşvik ediyoruz. 2023 yılında yüzde 27 olan içeriden terfi alan kadın çalışan oranımız 2024 yılında yüzde 32, 2025 yılının ilk sekiz ayında ise yüzde 29 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca fabrikalarımızda yeni annelere yönelik MomBuddy men-

torluk programı, anne odaları ve esnek çalışma uygulamalarıyla iş-yaşam dengesini destekliyoruz.

Nöroçeşitlilik gibi kapsayıcılığın farklı boyutlarına da dikkat çekiyor, tüm endüstrilerin bu alana destek vermesi gerektiğine inanıyoruz. Nöroçeşitlilik kapsamında yürüttüğümüz Artı Bir Değer projesi ile farklı yeteneklere sahip bireylerin iş gücüne katılımını sağladık. Buna paralel bilinçaltı önyargılar ve kapsayıcı liderlik gibi konularda eğitimler düzenleyerek tüm çalışanlarımız için bu konuda farkındalık yaratmayı hedefliyoruz. Ayrıca, HeForShe destekçiliği, AÇEV iş birliğiyle yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, "Adıyla Sanıyla Eşitlik" kampanyası ve "Aile İçi Şiddete Karşı Kurumsal

Maxion İnci Jant, kadının iş gücüne katılımını artırmak için niceliksel hedeflerin ötesine geçen, altyapı yatırımı gerektiren somut adımlar atıyor. Üretim alanındaki düzenlemelerden, "W-Lead" gibi liderlik programlarına ve "MomBuddy" mentorluk uygulamasına kadar uzanan bu kapsamlı yaklaşım, 2024'te yüzde 7'lik istihdam artışı ve iç terfilerde yüzde 32'lik bir oran gibi somut sonuçlar verdi. Bu, hedef koymanın değil, sistem kurmanın başarısıdır.



The **vital link** in the manufacturing supply chain your **heat treatment partner in Turkey...**

- Vakum altında sert lehimleme / **Vacuum brazing**
- Vakum altında sertleştirme / **Vacuum hardening**
- Vakum altında yaşlandırma / **Vacuum Aging**
- **Corr-I-Dur®**
- Karbonitrasyon / **Carbonitriding**
- Sementasyon / **Carburising**
- Normalizasyon / **Normalising**
- İndüksiyon / **Induction hardening**
- Islah / **Hardening & tempering**
- Nitrokarbürizasyon / **Nitrocarburising**



Isıl işlemler ve özel termal prosesler için dünyanın lider tedarikçisi

Havacılık Komponentlerinde
Performans, Güvenilirlik
ve Dayanıklılığı
Optimize Etmek
İçin Endüstri
İhtiyaçlarına
Yönelik
Isıl İşlem Çözümleri

Kumanda ve kontrol

Motor komponentleri

Yapısal komponentler

İniş takımı

Nadcap
Administered by PRI

ACCREDITED
Heat Treatment

GLOBAL ŞİRKET. LOKAL DESTEK

■ İZMİR	■ BURSA	■ GEBZE
IATF 16949	IATF 16949	NADCAP / AS 9100D
ISO 14001	ISO 14001	ISO 14001
ISO 50001	ISO 50001	ISO 50001



" NADCAP ve AS/EN9100D Havacılık Kalite Yönetim akreditasyonlarımız ile sektöre hizmet veriyoruz "

" AMS2750, AMS2759, AMS2770, AMS2774, AWPS007T, AMS-H-6875, STA-100-81-40, TPS382 havacılık standartlarına uygun ısıtma hizmeti veriyoruz "

" IATF16949 akreditasyonlarımız ile Otomotiv sektörüne COI-9 normlarında ısıtma hizmeti veriyoruz. "

Bodycote İstaş Isıl İşlem Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Merkez: Kemalpaşa OSB, İzmir Kemalpaşa Asfaltı No:17/1 Kemalpaşa / İZMİR

Tel: +90 232 877 03 00 Faks: +90 232 877 03 01

e-mail: info-tr@bodycote.com

www.bodycote.com

Bodycote
İSTAŞ

Politika" gibi uygulamalarla kültürel dönüşümü destekliyoruz.

Kapsayıcılığı ve eşitliği kurum kültürümüzün temel değerleri haline getiren yaklaşımımız ve uygulamalarımız sayesinde, otomotiv ana ve tedarik sanayinde "İş'te Eşit Kadın" sertifikasını alan ilk kuruluş olma başarısını elde ettik ve geçtiğimiz sene bu sertifikamızı tüm değerlendirmeye süreçlerini başarı ile tamamlayarak yeniledik. Bu belge, çeşitlilik ve eşitlik alanındaki kararlılığımızın somut bir göstergesi olarak kültürümüzü şekillendirmeye devam ediyor.

İnovasyonu Besleyen Güç: Nöroçeşitlilik ve 'Çok Seslilik' Kültürü

Çeşitlilik ve kapsayıcılık odaklı yaklaşımımız, Maxion İnci Jant Grubu'nun işveren markasını güçlendirerek daha geniş ve nitelikli bir yetenek havuzuna erişim sağlıyor. Tüm süreçlerde edindiğimiz fırsat eşitliği yaklaşımı ve objektif değerlendirme sistemleri; yetenek kazanımı, gelişimi, bağlılık ve kariyer gelişimi gibi süreçlerimizde kişisel önyargılardan arındırılmış bir değerlendirme sistemi sağlıyor. Farklılıkların değer gördüğü bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini daha rahat ifade etmelerine olanak tanıyor; bu da bağlılık ve sadakati artırıyor. Dijital iç iletişim platformumuz PaylaşMax gibi araçlar sayesinde tüm çalışanlar bilgiye anında erişebiliyor, fikirlerini özgürce paylaşabiliyor ve kuruma daha güçlü bir aidiyet hissediyor.

Uluslararası Yetenek Değişim Programımız Discovery ile çalışma ar-

kadaşlarımızın farklı kültürleri tanımasını, "Mentor'um" ve genç yeteneklere yönelik "MaxIntern-Fem" gibi çeşitli uygulamalarla da farklı jenerasyonların birbirlerinden öğrenmelerini sağlayarak kapsayıcılığı daha geniş bir yelpazeden ele alıyoruz. Genç Yetenek programlarımızda STEM alanında yer alan kadın öğrencileri önceliklendiriyoruz, staj programlarımızda yer alan kadın öğrenci sayısını yüzde 52 artırdık. Farklı yetenek ve yetkinliklere sahip çalışanlarımızın gelişimini çeşitli araçlar ile destekliyor, kapsayıcı bir öğrenme kültürü oluşturuyoruz.

Ölçümlenebilir Başarı: Çalışan Bağlılığından Sertifikalı Sonuçlara

Kapsayıcı bir iş ortamının somut etkilerini kurum genelinde net biçimde gözlemliyoruz. Farklı deneyim ve perspektiflerin bir araya gelmesi, ekiplerimizin problem çözme ve karar alma süreçlerini zenginleştirdi. "Çok seslilik" anlayışı, inovasyon kültürünü besleyen temel bir unsur olarak öne çıkmakta; dijital sistemler



Liderlikte çeşitlilik, karar alma mekanizmalarını zenginleştirir. 'W-Lead' programımızla kadın liderleri güçlendirirken, içeriden terfi eden kadın çalışan oranını 2024'te yüzde 32'ye çıkardık. Global İnovasyon Müdürlüğü'ne atanan kadın yöneticimiz, bu başarının en gurur verici örneklerinden biri oldu.

aracılığıyla her seviyeden çalışanın fikirlerini paylaşabildiği bir ortam yaratılmaktadır. Çalışanların kendilerini ifade edebildiği bir ortamda motivasyon ve aidiyet duygusu artıyor; bu da doğrudan iş verimliliğine yansıyor. Düzenli gerçekleştirdiğimiz çalışan bağlılığı anketimizde çalışanlarımızın yüzde 87'si, çeşitlilik ve kapsayıcılık içeren bir çalışma ortamı yaratmaya olan kararlılığımızı olumlu değerlendirdi. İşe alımdan, tutundurmaya, bağlılıktan, kariyer gelişimine kadar her alanda tuttuğumuz metriklerde iyileştirme sağlamak için kararlılıklar aksiyonlarımıza ve ölçümlerimize devam ediyoruz.

İnovasyon süreçlerinde çeşitlilik önemli bir güç kaynağı oldu. Ürün geliştirme ve süreç iyileştirme alanlarında daha yaratıcı fikirler üretebiliyor, daha hızlı ilerleyebiliyoruz. Ekip dinamiklerinde ise kapsayıcılığın sağladığı güven ortamı, iş birliği kültürünü güçlendirdi. Güzel örneklerden biri ise; Türkiye Operasyonlarında inovasyon çalışmalarına liderlik eden kadın yöneticimiz Maxion Global İnovasyon Müdürü olarak atanarak lokaldeki başarılarımızı global ölçekte de devam ettiriyor.

Şirketler, ÇEK hedeflerini net metriklerle tanımlamalı, şeffaf bir şekilde raporlamalı ve stratejik hedeflerle bütünleştirmelidir. Kadın ve farklı demografik grupların liderlikteki temsiliyeti için programlar ve mentorluk uygulamaları geliştirilirken çalışanların sürece aktif katılımı teşvik edilmelidir. Geri bildirim mekanizmaları ve dijital platformlarla kapsayıcı bir yapı oluşturulmalıdır.

Kapsayıcılık, insan kaynakları süreçlerinin ötesinde ürün geliştirme, tedarik zinciri ve iletişim stratejilerine de entegre edilecek bir yaklaşım olmalıdır. Nöroçeşitlilik gibi daha az görünür çeşitlilik türlerini desteklemek inovasyonu ve problem çözme yetkinliklerini artırır. Endüstriler bu sorumluluğu üstlenerek kapsayıcı iş ortamlarını yaygınlaştırabilir.

Maxion İnci Jant Grubu olarak bu dönüşümde öncü olmaya devam ediyoruz. ●

Tedarik Zincirine Yayılan Bir Etki: İlkeyi İş Ortaklıklarına Taşımak

ÇEK yaklaşımını yalnızca kurum içi politikalarımızda değil, aynı zamanda tedarik zinciri ve iş ortaklarımızda da benimsiyoruz. İş ortaklarımızdan etik değerler, fırsat eşitliği ve kapsayıcılık ilkelerine uygun hareket etmelerini bekliyoruz. Bu kapsamda gerekli bilgilendirme eğitimlerini de belirli aralıklar ile hayata geçirdik.

Tedarikçi seçim kriterlerimiz arasında sosyal sorumluluk ve çeşitlilik politikaları da yer alıyor. Kadın girişimcilerin iş dünyasına katılımını destekleyen projelerde tedarikçilerimizle birlikte hareket ediyor, bu ilkeleri ortak projelerde hayata geçirmelerini teşvik ediyoruz. Ayrıca, sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık kriterlerini içeren tedarikçi değerlendirme süreçleri ile bu alandaki performanslarını düzenli olarak izliyoruz.



We pioneer motion

Nothing is more impressive than a clever idea that no one expected.

Making complete electric motors ourselves may have been a surprise decision, but it was a logical one, too. We have comprehensive experience of mechanical components, production processes, and winding technology, as well as an understanding of how vehicles work as a whole. This enabled us to create a range of exceptionally efficient engines, something that surprised many people.

www.schaeffler.com

SCHAEFFLER

Geleceğin Kurum Kültürü: Yeni Nesil İş Yapışını Benimsemek

Sürdürülebilir rekabet gücü ve yenilikçiliğin anahtarı, tüm paydaşların görüldüğü, duyulduğu ve değer verildiği bir ortamdan geçer. Üst yönetimden operasyona kadar benimsenen bu yeni nesil iş yapış biçimi, yetenekleri çekmenin ve marka değerini güçlendirmenin en etkili yolu haline geldi. Biz, bu dönüşümü stratejimizin merkezine alıyoruz.



EK ilkelerinin kurum kültüründe kalıcı hale gelmesi ve iş dünyasında etkin şekilde yer edinmesi için çok katmanlı ve bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir. Bu dönüşümün sürdürülebilir olması için Üst Yönetimin açık ve kararlı liderliği şarttır. Üst düzey yöneticilerin ÇEK hedeflerini, kurumun uzun vadeli rekabet gücü ve yenilik kapasitesinin temel taşları olarak benimsemesi gerekir. Kurumun stratejik planlarına çeşitlilik ve kapsayıcılığı entegre eden, somut ve ölçülebilir hedefler koyulmalıdır. İnsan kaynakları süreçleri, işe alım, terfi, eğitim ve ücretlendirme sistemleri tarafsızlık ve fırsat eşitliği gözetilerek yeniden yapılandırılmalıdır. Eğitim programları başlangıç seviyesinde bilinçlendirme ile sınırlı kalmayıp, düzenli aralıklarla kapsayıcı iletişim, kültürel yetkinlik ve bilinçsiz önyargıların önlenmesine yönelik interaktif atölyeler içermelidir. Çalışan kaynak grupları kurumsal aidiyet duygusunu artırırken, yönetimle doğrudan iletişim kanalları oluşturarak politika geliştirmede önemli içgörüler sağlar.

ÇEK uygulamalarının etkinliği veri toplama, analiz ve geri bildirim mekanizmalarıyla izlenmeli; çalışan memnuniyeti anketleri ve ayrımcılık sistemleri gibi araçlar devreye sokulmalıdır. Toplanan verilerle hazırlanan yıllık şeffaf raporlar, kurumun ilerlemesini tüm paydaşlarla paylaşarak hesap verebilirliği artırır.

Günümüz dünyasında nüfus giderek daha kültürel çeşitlenmekte, genç nesil ise farklı kimliklerin bir arada olduğu ortamları normal görmekte ve markaların değerlerine büyük önem

Şenay Usta
May Fren
İnsan Kaynakları Müdürü



vermektedir. Gençler, ekonomik değil etik ve kültürel sorumluluk taşıyan şirketleri tercih etmektedir. Düşünce çeşitliliği ve özgür ifade ortamı sağlandığında, gençlerin kurumlara bağlılığı artmakta, bu da motivasyon ve performansı yükseltmektedir. Yeni nesil için çeşitlilik ve kapsayıcılık tercih değil, beklentidir. Bu anlayışı benimseyen kurumlar, genç yetenekleri çekmekte, elde tutmakta ve yenilikçi, sürdürülebilir yapılar oluşturmaktadır.

Şirketimizde ÇEK ilkeleri, sadece bir politika metni değil, kurum kültürümüzün ayrılmaz parçasıdır. Amacımız, herkesin görüldüğü, duyulduğu ve değer verildiği bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Açık pozisyonlara yönelik ilanlarımızda; cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu fark gözetmeksizin, tüm adayların eşit başvuru hakkına sahip olduğu belirtilir. İşe alım süreçlerimizde objektifliği artırmak için kör özgeçmiş uygulaması kullanılmakta, adayların kimlik bilgileri gizlenerek sadece yetkinliklerine göre değerlendirme yapılmaktadır. Performans değerlendirmeleri, objektif kriterler ve etkili geri bildirim süreçleriyle bütüncül bir biçimde gerçekleştirilmektedir. ÇEK kültürünün yalnızca kurum içinde değil, tedarik zinciri, iş ortakları ve toplumsal paydaşlarla da benimsenmesi, inovasyonu teşvik eden, çalışan bağlılığını artıran ve marka değerini güçlendiren sürdürülebilir bir yapının oluşmasını sağlar. Bu anlayışla, hem kurumumuzun hem de içinde yer aldığı ekosistemin daha kapsayıcı, adil ve yenilikçi bir geleceğe doğru ilerlemesini hedefliyoruz. ●

YÜKSEK DAYANIM HASSAS MÜHENDİSLİK

Sıcak dövme, talaşlı imalat ve ısıt işlemler alanındaki uzmanlığımızla, **0,20-25 kg arası karmaşık geometrilere sahip parçaları** yüksek hassasiyetle istenilen sertlikte üretiyoruz.

1 metreye kadar altı köşe ve imbus cıvata (M27-M64) ile somun (M30-M64) üretiminde üstün kalite ve güvenilirlik sunuyoruz.



N | A Norm Holding company.

✉ info@normforging.com

in [norm-forging](https://www.norm-forging.com)

NORM
FORGING

Maysan Mando'da İnsan Odaklı Dönüşüm

55 yıllık sektör deneyimini, "MAY CAREER" gibi ödüllü programlarla birleştirerek yeteneği önceleyen bir kültür inşa ediyoruz. Çünkü biliyoruz ki; emeğin ve başarının cinsiyeti yoktur. Sürdürülebilir bir gelecek, ancak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılıkla mümkün.

Taha Bulut

Maysan Mando
İnsan Kaynakları Müdürü

5

5 yılı aşkın köklü geçmişle faaliyetlerini sürdüren çok uluslu bir şirket olarak, başarılarla şekillenen kurum kültürümüzü ve değerlerimizi gelecek nesillere aktarmak için kararlılıkla çalışmalar yürütüyoruz. Kadın-erkek fırsat eşitliği, güven, insan odaklı yaklaşım ve etik davranış gibi temel değerlerin tüm organizasyonumuza yayılması ve içselleştirilmesi amacıyla sürekli gelişen yapımızda önemli adımlar atmaktayız.

Bu hedef doğrultusunda, yönetimden üretime tüm süreçlerde cinsiyet ayrımı gözetmeden eşitlik ve adalet ilkelerini sağlamak için çaba gösteriyoruz. Çünkü emeğin ve iş gücünün cinsiyetle ilişkilendirilmediği anlayışını benimsemek, bizim için rehber niteliği taşıyor.

Günümüzde şirketlerin rekabette öne çıkmasını ve fark yaratmasını sağlayan en kritik faktörlerden biri, organizasyonun her aşamasında sürdürülebilir değer yaratmayı öncelik haline getirmesidir. Bu bakış açısıyla sürdürülebilirlik anlayışını yalnızca bir prensip değil, şirketimizin her alanında temel bir yaklaşım olarak benimsiyoruz.

Bir yandan sektörün bugünü ve geleceği için yenilikçi çözümler geliştirirken, diğer yandan toplumun ve yeni nesillerin sürdürülebilir ihtiyaçlarına yanıt verecek projelere odaklanıyoruz. Sürdürülebilirlik stratejile-

rimizi yalnızca ekonomik devamlılık çerçevesinde değil; toplum, çevre, doğal kaynaklar, müşteriler, çalışanlar ve diğer tüm paydaşlardan oluşan değer zincirini kapsayacak şekilde bütünsel bir yaklaşımla ele alıyoruz. Uzun vadeli bir vizyonla bu süreci yönetmeye devam ediyoruz.

Bu anlayış temelinde insana yapılan her yatırımın geleceğe yapıldığını düşünüyoruz. Özellikle yetenek yönetimi, üzerinde titizlikle çalıştığımız ana konular arasında yer alıyor. Dünya hızlı bir değişimden geçerken, yeni iş yapma modelleri ortaya çıkıyor ve bu dönüşümün merkezinde daima insan yer alıyor. Dolayısıyla, şirketimizde uzun vadeli ve sürdürülebilir bir iş kültürünü teşvik etmek için sağlam bir altyapı oluşturuyoruz.

Bu bağlamda, çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmek ve onlara yeni fırsatlar sunmak amacıyla sürekli olarak yenilikçi iş modellerini hayata geçiriyoruz. Bu yaklaşımla, Maysan Mando bünyesinde "MAY CAREER" adında bir program geliştirdik. Bu program sayesinde dünyanın en prestijli iş ödüllerinden biri olan uluslararası Stevie ödülünü kazandık. Program, çalışanlarımızın kariyer hedeflerine uygun olarak kendilerini geliştirebilecekleri bir rotasyon ve terfi sistemi olarak tasarlanmıştır.

MAY CAREER programının temel amacı, şirketteki açık pozisyonları öncelikli olarak mevcut çalışanlarımızla paylaşılarak onlara kariyer fırsatları yaratmak ve böylece fırsat eşitliğini güçlendirmektir. Bu yolla organizasyonumuzu, farklı yetenek ve yetkinliklerle daha da zenginleş-



tirmeyi hedefliyoruz. Sürecin genel işleyişi; başvuruların alınması, değerlendirilmesi, ardından pozisyonun devri ve önerilerle şekillenmesinden oluşmaktadır.

Sonuç olarak, UNDP'nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını iş stratejilerimize entegre etmeye devam ederken, yaşadığımız dünyaya pozitif bir değer katmayı sürdüreceğiz. Türkiye'nin ilk ve en büyük amortisör üreticisi olarak yaptığımız insana yönelik ve yeteneği ön planda tutan uygulamalarımızla sektörde örnek olmayı amaçlıyoruz. Sürdürülebilir büyümeye odaklanan çalışmalarımızla bu misyonu kararlılıkla ileriye taşımaya devam edeceğiz. ●

Stock Systems

a. Standard Steel Pallet

b. Special Steel Pallet



ISO 9001:2000
DIN 18800-7
ISO 3834-2

ERTANLAR MAKİNA SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

Organize Sanayi Bölgesi 8. Cadde No:17 Eskişehir / TURKEY Tel: +90 222 236 05 53 Fax: +90 222 236 05 55

e-mail: info@ertanlar.com web: www.ertanlar.com

Üretim Sahasında Denge: Kadın İstihdamını Artırmak İçin Somut Adımlar

Oskim Otomotiv, küresel dönüşümün hız kazandığı otomotiv sektöründe, rekabet gücünü insana yaptığı yatırımla derinleştiriyor. Çeşitlilik ve eşitliği stratejik bir yatırım olarak gören şirket, üretim sahasından yönetim kademelerine kadar tüm süreçlerde şeffaf ve ölçülebilir politikalar ile kalıcı bir kültür inşa ediyor. 2024 Sürdürülebilirlik Raporu'yla taahhütlerini belgeleyen Oskim, yalnızca üretimde değil, toplumsal dönüşümde de öncü bir rol üstleniyor.

Serap Kiraz

Oskim
Organizasyonel Gelişim Yöneticisi

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, otomotiv sektöründe ciddi dönüşümlere yol açarak şirketlerin yapılarını ve stratejilerini derinden etkiliyor. Bu değişimler, şirketlerin yalnızca operasyonel faaliyetlerini değil, aynı zamanda insan kaynakları ve kurum kültürüne dair yaklaşımlarını da yeniden değerlendirmelerini zorunlu kılıyor. Günümüzde rekabet avantajı, teknolojik yatırımlardan ve üretim gücünden ibaret olmayıp, insan kaynağına verilen değerle de yakından ilişkilidir.

Farklılıklara saygı duymak, adaletli bir ortam oluşturmak ve her bireyin kendini özgürce ifade edebileceği bir alan sağlamak, tüm şirketlerin sorumlulukları arasındadır. Bu temel değerlerin benimsenmesi; iş yaşamında daha kapsayıcı bir atmosfer yaratırken, aynı zamanda toplumsal barış, adalet ve dayanışmayı güçlendirir. Kapsayıcı politikalar ve bu doğrultuda oluşturulan kurum kültürü, çalışanların aracılığıyla topluma yayılır; bireylerin ön yargısız, saygılı ve duyarlı bir bakış açısı kazanmasını sağlar. Böylelikle iş dünyasında atılan adımlar, daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir toplum inşasına katkı sunar.

Oskim Otomotiv olarak, geleceğin otomotiv ekosisteminde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün yalnızca teknolojiye değil, insan odaklı ve adil yaklaşımlara da bağlı olduğuna

inanıyoruz. Bu çerçevede ÇEK politikalarımızı ölçülebilir hedeflerle destekliyoruz. Global Compact imzacısı olarak hem taahhütlerimize bağlı kalıyor hem de yürüttüğümüz çalışmalarını 2024 yılını kapsayan ilk Sürdürülebilirlik Raporumuzda kamuoyuyla paylaşıyoruz.

Kadın çalışan oranını ve yönetimde kadın temsiliyetini titizlikle takip ediyor ve bu oranların artırılmasına yönelik somut hedefler belirliyoruz. Sanayi üretim sahalarında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki dengesizliğin farkındayız; bu dengenin şirketimizde sağlanması için proaktif bir yaklaşım sergiliyoruz. Ayrıca, ücret politikalarında şeffaflık ilkesiyle hareket ediyor; aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkeklere eşit ücret uyguluyoruz.

İşe alım süreçlerimizde eşitlik temel ilkedir. Adayları cinsiyet, yaş veya

etnik köken gözetmeden sadece yetkinlikleri ve deneyimleri üzerinden değerlendiriyoruz. Şeffaf mülakat süreçleri ile adil seçimler yaparak farklı üniversitelerden, meslek liselerinden ve sosyal gruplardan nitelikli aday havuzları oluşturuyoruz. Bu çeşitlilik hem iş gücü adaletini sağlıyor hem de kapsayıcı büyüme vizyonumuzu destekliyor. Öte yandan, engelli bireylerin istihdama katılımını teşvik ediyor ve çalışma ortamlarını onların ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenliyoruz.

Her kültürel, etnik ve sosyal kökenden çalışanımızın eşitlik içinde çalışabileceği bir ortam sağlamak için açık politikalar uyguluyoruz. Tüm etkileşimlerimizi saygı, adalet ve açıklık ilkeleri çevresinde yürütüyor; ayrımcılık veya çatışma ortamına izin vermiyoruz. Çalışanlarımızın öneri, şikayet ve geri bildirimlerini anonim olarak paylaşabileceği dijital çözümler sunarak, özgür ifadeye dayalı güvenli bir iş ortamı oluşturuyoruz.

Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini koruyabilecekleri esnek çalışma imkanları sunuyoruz. Bu uygulamalar hem iş memnuniyetini artırıyor hem de verimliliğe olumlu katkı sağlıyor.

ÇEK politikalarını sadece şirket içinde değil, tedarik zincirimizde ve toplumsal alanda da uyguluyoruz. Etik ve kapsayıcı tedarikçilerle iş birliği yapıyor, kadın girişimcilerin süreçlere dahil olmasını destekliyor ve sivil toplum kuruluşlarına katkı sağlayarak toplumsal sorumluluğumuzu güçlendiriyoruz. ●



INDEPENDENT FRONT AXLE **SUSPENSION** SYSTEM



DRIVE AXLE



Kemalpaşa Caddesi No:280
35060 Pınarbaşı-Izmir, TURKEY
P. +90 232 491 14 00
www.egeendustri.com.tr

Cinsiyet Dengesi, Kapsayıcılık Yolculuğunun Kritik Bir Eşiği

Sanel Auto Electronic, 45 yıllık tarihinde elde ettiği %100 büyümeye ivmesini, insana ve dengeye yaptığı yatırımla taçlandırıyor. Fırsat eşitliği ve liyakat temelli bir kültürle beslenen kurum, önümüzdeki beş yılda tüm departmanlarında yüzde 50 cinsiyet dengesini hedefliyor. Bu yolculuk, yalnızca bir istatistik hedefi değil; yaratıcılığı, inovasyonu ve toplumsal sorumluluğu besleyen bir dönüşüm taahhüdü.

Gül Erkan

**Sanel Auto Electronic
İnsan Kaynakları Müdürü**

Sanel Auto Electronic olarak, son beş yıl içinde yüzde 100 büyümeye kaydederek sürdürülebilir gelişim yolculuğumuzda önemli bir eşiğe ulaştık. Bu yolculukta yalnızca sayısal gücümüzü değil; ekosistem içindeki etkimizi de daha net görüyor, bu farkındalıkla birlikte çabamızı sürekli büyütüyoruz.

Bu yaklaşımı, TAYSAD'ın "Fırsatı Eşitle, Yeteneği Çeşitle" (FEYÇ) projesi kapsamında aldığımız mentorlukla daha da pekiştirdik. Proje sayesinde yalnızca farkındalık yaratmakla kalmadık; Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı (ÇEK) şirketimizde sürdürülebilir dönüşümün temel taşları haline getirecek bir yolculuğun da başlangıcını yaptık. Ortak niyetlerin bulunduğu bu süreç, herkesin fayda sağladığı ve ilham aldığı kolektif bir deneyime dönüştüğüne keyifle şahit olduk.

ÇEK'in önemi yalnızca adalet ya da eşitlik duygusuyla sınırlı değil. İnsan kaynağında yaratıcılığı besleyen çeşitlilik, fırsat eşitliğiyle birleştiğinde kurumların gerçek potansiyelini ortaya çıkarıyor. Çeşitlilik arttıkça farklı bakış açıları çoğalıyor, yeni fikirler doğuyor ve doğru yeteneklere ulaşmak çok daha kolay hale geliyor. Böylece kapsayıcılık, yalnızca çalışanlar için değil, organizasyonun kendisi için de sürdürülebilir başarının en güçlü kaynağına dönüşüyor.

Bu bağlamda en kritik boyutlardan biri de cinsiyet dengesidir. Kadın-

ların ya da erkeklerin yoğunlukta olduğu yapılarda ihtiyaçların tek taraflı önceliklendirilmesi doğal bir risk oluşturabilir. **Esas odak elbette yalnızca cinsiyet değil; fırsat eşitliği ile beslenmiş, liyakat temelli ve dengeli bir kültürdür.** Ancak Türkiye'de kapsayıcılığın başlangıç noktası hâlâ cinsiyet eşitliğiyle yakından ilişkilidir.

Nitekim Bakanlığın 2024 verilerine göre 235.116 açık pozisyonun yerleştirilmesinde yüzde 62'si erkek, yüzde 38'i kadın çalışanlarla doldurulmuştur. Kamu kesiminde üst düzey yöneticilerde oran daha çarpıcıdır: Yüzde 86,51 erkek, yalnızca yüzde 13,49 kadındır. Bu veriler, cinsiyet dengesinin

hâlâ kırılgan olduğunu ve kapsayıcılığın ertelenemez bir zorunluluk haline geldiğini göstermektedir.

Sanel olarak 45 yıla yaklaşan tarihimiz boyunca kadın çalışan oranımız yüzde 35 seviyelerinde olup, bugün odağımız bu oranı bilinçli adımlarla sürdürülebilir kılmaktır. Özellikle erkek egemenliğiyle özdeşleşen bölümlerde kadın çalışanlara yer açmamız bu yolculuğun somut örneklerinden biridir. Önümüzdeki beş yılda tüm bölümlerde yüzde 50 cinsiyet dengesine ulaşmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, kadın çalışan oranımızı iki yıl içinde yüzde 40'a, beş yıl içinde ise yüzde 50'ye çıkararak, kapsayıcılığı şirketimizin kültürel bir standardı haline getirmeyi amaçlıyoruz.

Şirketimizin üyesi ve destekçisi olduğu **İNAN Derneği (Inequality & Inclusion Awareness Network – inan.org)**, iş dünyasında eşitsizliklerin azaltılması ve kapsayıcılığın artırılması amacıyla faaliyet göstermektedir. **Genel Müdürümüz Eray Güller'in Derneğin Yönetim Kurulu Üyesi** olması, bu konudaki adımlarımızın üst düzey farkındalıkla desteklenmesi ve yeni iş birlikleri için değerli fırsatlar yaratmaktadır.

Bu yolculuk bize sürekli şunu hatırlatıyor: Gerçek başarının; dengeyi ve eşitliği kalıcı kılmak, parçası olduğumuz ekosistemi koruyup güçlendirmek ve topluma ilham verecek sorumluluğu geleceğe taşımak olduğunu biliyoruz. **Çünkü ekosistemin varlığı olmadan, bireysel ya da kurumsal hiçbir başarı gerçek anlamını bulamayacaktır.**●



GURURLUYUZ!

**Tirsan Kardan olarak
otomotiv sektöründe***

Patent yoğunluğunda 2. sırada,
Faydalı model yoğunluğunda 1. sıradayız!

**Turkishtime Ar-Ge 500 - 2024 Raporu*



Geleceğin Otomotiv Kodu: Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Kapsayıcı bir işveren markası olmak, Seger'i sektörde yetenekler için bir çekim merkezi haline getirirken, çalışanların aidiyet duygusunu, motivasyonunu ve dolayısıyla iş verimliliğini de artırıyor. Kalıcılığın anahtarı ise liderlik taahhüdü, ölçülebilir hedefler ve sektör iş birliğinden geçiyor.

Mine Tuna

Seger A.Ş. Genel Müdürü

Seger'de Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Uygulamaları

Seger olarak ÇEK ilkelere, liyakat ve fırsat eşitliği temelinde yönetiyoruz. Başta, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, İnsan Hakları Politikası olmak üzere, tüm politikalarımız adil, saygılı ve fırsat eşitliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt eder. Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) imzacısı olarak, WEPS ilkelerini tüm iş süreçlerimize entegre etmeyi taahhüt ediyor ve bu doğrultuda kararlılıkla çalışıyoruz.

Şirket, ÇEK anlayışını yalnızca bir uyum meselesi olarak değil, sürdürülebilir başarının temel taşı olarak görmektedir. En net uygulamamız, işe alımdan terfiye kadar tüm süreçlerde yetkinlik odaklı olmamızdır. Bu sayede, 2023 Sürdürülebilirlik Raporumuzda da belirttiğimiz gibi, kadın çalışan oranımızı yüzde 26'ya çıkardık. Yönetim Kurulundaki kadın oranımız ise yüzde 40. Ayrıca tüm bu tecrübelerimizi, sektörümüze ilham vermesi amacıyla hazırladığımız 'Seger AŞ. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Örnek Uygulama Modeli' raporuyla tüm paydaşlarımıza açtık.

Kapsayıcı ve Adil İşveren Markası: Yetenekler İçin Bir Çekim Merkezi

Seger olarak, oluşturduğumuz kapsayıcı ve adil işveren markası sayesinde, sektörde yetenekli profesyoneller için bir çekim merkezi haline geldik.

Özellikle kadın adayların, eşitlik ve kapsayıcılık konusundaki somut çalışmalarımızı dikkate alarak iş başvurularında bizi tercih etmeleri, bu alanda doğru bir strateji izlediğimizin en anlamlı göstergesidir. Çalışanlarımızın adil ve destekleyici bir ortamda çalıştıklarını bilmeleri, onların şirkete olan aidiyet duygularını güçlendirirken, motivasyon ve performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışan Katılımı ve Açık İletişim Kültürü: İyileşmenin ve Güvenin Anahtarı

Seger olarak, çalışanlarımızın sesini duyduğumuz ve fikirlerine değer verdiğimiz platformları hayata geçirdik. Seger İyileştirme Zamanı (SİZ) platformumuz aracılığıyla, çalışanlarımızdan gelen önerileri doğrudan süreçlerimize entegre ediyor ve bu katkıyı performans hedeflerine yansıtarak teşvik ediyoruz. Aynı şekilde, etik hattımız çalışanlarımıza her türlü zorluğu güvenle iletebile-

cekleri güvenilir bir kanal sunuyor. Bu açık iletişim kültürü sayesinde, sadece süreç iyileştirme önerilerinde artış gözlemlemekle kalmadık, aynı zamanda çalışan memnuniyeti anketlerimizde adalet ve güven odaklı sosyal skorlarımızda da belirgin bir yükseliş kaydettik.

Bilinçsiz Önyargıları Aşmak: Liderlik Eğitimi ve Somut Hedeflerle Kültürel Dönüşüm

ÇEK politikalarını şirket kültürüne yerleştirirken karşılaştığımız en önemli zorluk, farkında olunmayan "bilinçsiz önyargılar"dı. Bu engeli aşmak için liderlik ekibinden başlayan zorunlu eğitimler uyguladık ve ÇEK hedeflerini somut performans kriterlerine dönüştürdük. Kadın istihdam oranı gibi ölçülebilir hedefler belirleyerek, soyut bir kavramı her çalışanın iş süreçlerinin somut bir parçası haline getirdik. Bu yaklaşım, kültürel dönüşümü sağlamada ve sürdürülebilir bir değişim yaratmada belirleyici oldu. ●



Kalıcılık için üç anahtar var: Liderlerin samimiyetle sahiplenmesi, eğitimler, paylaşım toplantıları, ölçülebilir ve şeffaf hedefler konulması ve TAYSAD gibi platformlar aracılığıyla sektör içi iş birliği yaparak iyi uygulamaların yaygınlaştırılması. Bu, hepimizin ortak sorumluluğudur.

Tedarik Zincirinde Adil ve Kapsayıcı Bir Yaklaşım

Lal Kavcar Şak

Terbay Makine A.Ş.
Satınalma Uzmanı

Tedarik Zincirinde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Yaklaşımımız

Hammadde satın alma süreçlerinde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) ilkelerini işimizin doğal bir parçası olarak görüyoruz. Tedarik zincirinin yalnızca maliyet ve kalite parametrelerinden ibaret olmadığını, aynı zamanda etik değerler ve kapsayıcı iş ilişkileriyle güçlendiğine inanıyoruz.

Bu inancı somut adımlara dönüştürüyoruz:

Şeffaf ve Adil Tedarikçi Seçimi: Satın alma süreçlerimizde şeffaflık ve objektiflik önceliğimizdir. Yeni bir tedarikçi seçimi ya da mevcut bir ihtiyacın karşılanması sürecinde mutlaka en az üç teklif alarak alternatifleri değerlendiriyoruz. Bu sayede hem rekabetçi fiyatlar elde ediyor hem de farklı firmaların zincirimize katılımı için eşit fırsat yaratıyoruz. Değerlendirme süreçlerimiz yalnızca fiyat odaklı değil; kalite, termin uyumu, sürdürülebilirlik kriterleri ve geçmiş performans gibi ölçütleri de kapsıyor.

Tedarikçi Gelişimini Destekleyici İş Birliği: Tedarikçilerimizin gelişimini ve iş birliğimizin sürdürülebilirliğini desteklemek

Tedarikçi seçiminden performans değerlendirmesine kadar tüm süreçleri şeffaf kriterlerle yöneterek, her ölçekten firmanın adil bir şekilde yarışabildiği bir ekosistem inşa ediyoruz.



Sadece fiyat ve kaliteyi değil; etik değerleri, sürdürülebilirliği ve tedarikçi gelişimini de odağına alan iş birlikleriyle, güvene dayalı ve kapsayıcı bir tedarik zinciri yaratıyoruz.

Düzenli geri bildirim ve performans raporlamalarıyla iş ortaklarımızın sürekli gelişimini destekliyor, güçlü iletişimle sorunların önüne geçerek kesintisiz ve verimli bir iş akışı sağlıyoruz.

amacıyla düzenli olarak sevkiyat ve kalite performans raporları hazırlıyoruz. Bu raporları yalnızca iç değerlendirme için kullanmakla kalmıyor, aynı zamanda tedarikçilerimizle paylaşarak geri bildirim veriyoruz. Böylece güçlü yönlerini korumalarına, iyileştirilmesi gereken alanlarda ise daha hızlı aksiyon almalarına yardımcı oluyoruz. Bu yaklaşım, tedarikçilerimizin güncel ve rekabetçi kalmasını sağlarken, bizim de daha güvenilir bir tedarik zinciri kurmamıza katkı sağlıyor.

Performans Raporlama ve Açık İletişim: İş ortaklarımızla yalnızca resmi süreçler üzerinden değil, güçlü ikili ilişkiler kurarak iletişimimizi sürdürüyoruz. Açık diyalog ve güvene dayalı iş birliği sayesinde, potansiyel sorunların önüne geçiyor, süreci kesintisiz sürdürüyoruz, ortak projeler daha sağlıklı ilerliyor. Bu insani yaklaşım, ÇEK ilkelerinin günlük iş akışımıza doğal bir şekilde entegre olmasına da olanak tanıyor.

Sonuç olarak, ÇEK yaklaşımımızı bir "slogan" olmaktan çıkarıp günlük iş yapış şeklimizin ayrılmaz bir parçası haline getiriyoruz. Bu sayede, daha adil, rekabetçi ve sürdürülebilir bir tedarik zinciri yapısı oluşturuyoruz. ●

Sanayide Bir Devrim: Kadın Eliyle Şekillenen Yeni Türkiye

TOBB'un "Sanayide Kadın Eli" projesi, 32 ilde 33 binden fazla kadını nitelikli istihdamla buluşturdu. Kütahya'da başlayan bu dönüşüm hikayesi, artık 50 il hedefiyle Türkiye sanayisinin çehresini değiştiriyor.

Fatma Aydoğdu

**Tezmaksan Şirketler Grubu YK Üyesi
TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkan
Yardımcısı ve Sanayide Kadın Eli Projesi
Türkiye Lideri**

Bir Algıyı Yıkmak: "Sanayide Kadın Çalışamaz" Önyargısına Kolektif Yanıt

Sanayi artık sadece üretimin değil, toplumsal dönüşümün de merkezi haline geldi. TOBB'un 2021'de Kütahya'da pilotunu başlattığı "Sanayide Kadın Eli" projesi, "Mesleğin cinsiyeti yoktur" anlayışıyla yola çıkarak, kadınların sanayideki varlığını güçlendirmeyi hedefliyor. Proje, kadınları sadece çalışan değil; aynı zamanda karar verici ve ilham kaynağı konumuna taşımayı amaçlıyor.

81 İlde Köprü Kurmak: Kamu, Özel Sektör ve STK'lar El Ele

Proje, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan KOSGEB'e, valiliklerden üniversitelere kadar geniş bir paydaş ağıyla yürütülüyor. TOBB ile İŞKUR arasında imzalanan protokol, 81 ilde kadın istihdamı ve eğitimini sistemli hale getirdi. Her ilde yapılan saha çalışmaları, meslek algısının dönüşümüne katkı sağlıyor.

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu: Ekonomide Kadın İmzası

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu, Nurten Öztürk başkanlığında kadın girişimciliğini destekleyen politikalara yön veriyor. 81 ilde kurulan il kadın girişimci kurulları, seminerlerden koçluk sistemlerine kadar birçok araçla kadınların iş hayatındaki varlığını güçlendiriyor.

Sektörel İş Birlikleri: Otomotivden Tekstile Kadın İzleri

TAYSAD FEYÇ projesiyle otomotiv tedarik sanayisinde, ENOSAD iş birliğiyle de endüstriyel otomasyon alanında kadın istihdamı artırılıyor. Fuarlarda düzenle-

nen paneller ve saha etkinlikleri, kadınların teknik alanlardaki başarı hikayelerini görünür kılıyor.

Makina Fuarlarında Kadınların Sesi: TAYSAD'ın koordinatörlüğünde otomotiv fuarlarında "Sanayide Kadın Eli" projesi kapsamında kadın mühendisler, teknisyenler ve girişimciler sahne aldı. Bu fuarlar, kadınların teknik bilgi ve liderlik becerilerini görünür kılan güçlü platformlara dönüştü.

ENOSAD & HANNOVER ile Kapsayıcı Teknoloji Vizyonu: Endüstriyel Otomasyon Sanayicileri Derneği (ENOSAD) ve Hannover Fuarçılık ile yapılan iş birlikleri sayesinde, kadınların dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinde aktif rol alması teşvik ediliyor. Makine fuarlarında Sanayide Kadın Eli proje panelleri yapılarak farkındalık sağlanıyor. Kadınların teknoloji odaklı alanlarda eğitim alması, sektörel etkinliklerde temsil edilmesi ve karar alma mekanizmalarına katılımı destekleniyor.

Tezmaksan Akademi: Teknik Eğitimle Güçlenen Kadınlar

Tezmaksan Akademi, kadınların sanayide yer alması için teknik beceri eğitimi sunuyor. CNC torna, işleme merkezi

ve teknik resim gibi alanlarda verilen derslerle kadınlar güçleniyor. Ayrıca sosyal sorumluluk projeleri kapsamında üniversite, meslek lisesi ve kadınlara yönelik eğitimler düzenleniyor. Yalçın Pashı'nın "Kadın Sanayici Olmaz mı?" kitabı, projenin temel fikrini oluşturmuş ve seminer serisiyle 81 ilde 250'den fazla etkinlik gerçekleştirilmiştir.

Eğitimden İstihdama: 6 Adımlı Dönüşüm Modeli

- Proje, her ilde 6 aşamalı bir modelle ilerliyor:
- İhtiyaç analizi ve proje çerçevesinin belirlenmesi
- Paydaşlarla iş planı hazırlanması
- Saha çalışmaları ve kadınlara ulaşım
- Teknik ve mesleki eğitimlerin tamamlanması
- İstihdam süreci ve işveren eşleştirilmesi
- Belgelendirme ve izleme-değerlendirme

Rakamlarla Başarı: 13 Yılın Rekoru

2024 yılında kadın istihdam oranı yüzde 38,3'e ulaşarak son 13 yılın en yüksek seviyesine ulaştı. Proje, Kütahya'dan başlayarak Kocaeli, İzmir, Diyarbakır, Gaziantep gibi 32 ilde yayıldı. Yıl sonunda 50 il hedefine ulaşılması planlanıyor.

Sürdürülebilir Etki: Kadın Emeği Ekonomiye Değer Katıyor

Kadınların sanayiye katılımı, toplumsal eşitliğin yanı sıra ekonomik verimliliği de artırıyor. Araştırmalar, kadın istihdamının yüksek olduğu işletmelerde karlılık ve inovasyon kapasitesinin arttığını gösteriyor. Proje, turizm ve tarım sektörlerine de yayılarak büyümeye devam edecek. ●

Yazının tamamına erişmek için yan taraftaki QR kodu tarayabilirsiniz.



ÇENMAK

MOTOR PARÇALARI

60
years

MOTORUNUZDAKİ
GÜÇ



Mac App Store'dan

Google Play

TecRilance

ÇENMAK

ÇENMAK

Üretimde Dönüşüm: Kadın İstihdamı ve Engelsiz Çalışma Alanlarıyla Fark Yaratıyoruz

Toyota Boshoku, sektördeki cinsiyet dengesizliğine ve engelli istihdamına yönelik iki stratejik projeyi hayata geçirdi. Üretim hattındaki kadın çalışan oranını iki yılda yüzde 7 artıran şirket, aynı zamanda 12 tekerlekli sandalyeli çalışanı ana üretim hattında istihdam ederek kapsayıcılıkta örnek bir model oluşturdu.



Hazal Dursun

Toyota Boshoku
İnsan Kaynakları Müdür Yardımcısı

ÇEK Politikalarınızı Nasıl Hayata Geçiriyorsunuz? İşte Somut Örnekler

Kurumsal çeşitlilik, hakaniyet ve kapsayıcılık (DE&I) ilkeleri doğrultusunda iki öncelikli proje üzerinde çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Bunlardan ilki, üretim sahasındaki kadın çalışan oranını artırmaya; diğeri ise engelli bireylerin – özellikle tekerlekli sandalye kullanıcılarının – istihdamına yönelik özel çalışma istasyonları oluşturmaya yöneliktir.

Kadınların iş gücüne katılım oranının sektörümüzde orantısız şekilde düşük olması, konuyu kurumumuz açısından stratejik bir öncelik haline getirmiştir. Bu doğrultuda, son iki yıldır üretim sahasına yönelik

işe alımlarda yüzde 100 kadın istihdamını hedeflemiş ve kadın çalışan oranımızı fabrika genelinde yüzde 7 oranında artırmayı başarmış bulunuyoruz.

Öte yandan, ortopedik açıdan dezavantajlı bireylerin üretim alanlarında aktif olarak görev alabileceklerini göstermek amacıyla başlattığımız engelli istihdam projemiz, yalnızca erişilebilirlik boyutuyla değil; aynı zamanda sosyal sorumluluk perspektifiyle de örnek teşkil etmektedir. Bu kapsamda, dezavantajlı bireylerin çalışma hayatına sürdürülebilir şekilde entegrasyonunun mümkün olduğunu ortaya koymaya çalıştık. Proje süreciyle birlikte, hâlihazırda bizimle çalışan engelli ekip arkadaşlarımıza ek olarak, 12 tekerlekli sandalyeli çalışanımız daha üretim ekiplerimize katıldı. Bu çalışanlarımız, güncel durumda vardiyalı düzende kendi hatlarında aktif olarak görev

almaktadır. Bu süreçte tekerlekli sandalyeli çalışanlarımızı seçmemizdeki temel motivasyonumuz, "en ağır engelli grubu" olarak nitelendirilebileceğimiz bu insanları dahil etme yönündeki güçlü irademiz oldu. Bir diğer boyut olarak da bu özel insanları, indirekt diyebileceğimiz işlerde





Kurum kültürünün doğal bir parçası haline gelen "açık fikirlilik" ve "farklılıklara saygı" değerlerimiz, ÇEK politikalarının benimsenmesini hızlandırdı.

Değerlerimizde köklü bir yere sahip olan 'açık fikirlilik' ve 'farklılıklara saygı' ilkeleri, ÇEK politikalarımızın kurumumuza entegrasyon sürecini beklediğimizden de hızlı bir şekilde ilerletti. Bu olumlu hava içerisinde, uygulama aşamasında bazı çalışanlarımızda, 'farklı ihtiyaçlara sahip çalışanlarla iş birliği yaparken iş yükü dağılımı adil olacak mı?' sorusundan kaynaklanan haklı bir endişe oluştu.

Bu endişeyi görmezden gelmek yerine, onu bir iyileştirme fırsatı olarak gördük. Öncelikle süreçleri tam bir şeffaflıkla yönettik ve iletişim kanallarını her zaman açık tuttuk. Tüm çalışanlarımızın fikirlerini, önerilerini ve endişelerini duyabileceğimiz bir ortam sağladık. En kritik adımımız ise, 'insanı prosese uydurmak' yerine, 'prosesi her insana uygun hale getirmek' oldu. Ergonomik ve erişilebilir çalışma istasyonları, kullanıcı dostu araçlar ve herkesin rahatlıkla uyum sağlayabileceği standartlar geliştirerek, 'herkesin her yerde çalışabileceği' bir altyapı kurduk. Bu sayede, endişeler yerini, ortak başarıya odaklanmış güçlü bir takım ruhuna bıraktı.

değil; onlara uygun olan ana üretim hattındaki katma değerli proseslerde değerlendirme yolunu izledik.

ÇEK, Stratejik Bir İşveren Markası Aracına Dönüştü

ÇEK politikalarını hayata geçirdiğimiz andan itibaren, çalışanların şirket politikalarına yönelik memnuniyetlerinde belirgin bir artış yaşanmıştır. Bu da ÇEK'in yalnızca bir ilke değil, aynı zamanda işveren markası ve çalışan deneyimi açısından önemli bir stratejik araç olduğunu ortaya koymuştur.

Kapsayıcılık, İç İletişimi ve İnovasyonu Beraberinde Getirdi

Kapsayıcı iş ortamımız, ekip içi etkileşimi pozitif yönde etkileyerek çalışanların kendilerini daha rahat ifade etmesine olanak tanıdı. Bu durum, motivasyonu ve ekip ruhunu güçlendirirken, farklı bakış açılarının iş süreçlerine entegrasyonu sayesinde inovasyon süreçlerine de somut katkılar sağladı.

Şeffaflık ve Açık İletişim, En Büyük Engelleri Aştırdı

Kapsayıcı bir iş ortamı, çalışanlarımızın psikolojik güvenliğini güçlendirerek ekip içi etkileşimi olumlu yönde etkilemiştir. Çalışanlarımız kendilerini daha rahat ifade edebildikleri bu ortamda çalışmaktan

memnuniyet duymakta ve farklı bakış açılarını daha kolay benimseyerek iş süreçlerine olumlu katkılar sağlamaktadır. Motivasyonun artması ve ekip ruhunun güçlenmesi gözlemlediğimiz diğer kazanımlar arasındadır.

ÇEK Yaklaşımını Tedarik Zincirine Yaymak İçin Çalışıyoruz

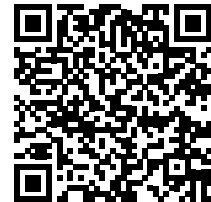
Tedarik zincirimize de ÇEK yaklaşımını entegre etmeye yönelik çalışmalar yürütmekteyiz. Yıllık tedarikçi toplantılarımızda, bu alandaki uygulamalarımızı paylaşılarak tedarikçilerimizi benzer aksiyonlar almaları konusunda teşvik ediyoruz. ÇEK ekseninde hayata geçirilen projelere sunum imkânı tanıyarak iyi uygulamaların yaygınlaşmasını destekliyoruz. Bu konudaki örnek projelerimizi çeşitli ödül süreçlerinde sergileyerek sektöre örnek olmaya çalışıyoruz.

ÇEK'i Kalıcı Kılmak İçin: Kültür ve İçselleştirme Şart

ÇEK politikalarının başarıya ulaşabilmesi için kurum kültürünün bu ilkeleri içselleştirmesi gerekmektedir. Kurum kültürünce desteklenmeyen bir politikanın çalışanlarca benimsenmesi güçtür. Bu nedenle, ÇEK anlayışının sadece bir İK stratejisi değil, kurumun ortak değeri olarak kabul edilerek tüm süreçlerde görünür hale gelmesi kritik önemdedir. ●



ÇEK politikalarının uygulanmasıyla, çalışan memnuniyetinde belirgin bir artış gözlemlendi. Bu durum, ÇEK'in yalnızca bir ilke olmanın ötesinde, işveren markası ve çalışan deneyimi açısından stratejik bir araç olduğunu kanıtladı.



Toyota Boshoku'daki Engelsiz İşyeri videosuna ulaşmak için QR kodu tarayabilirsiniz.

TB SEWTECH Turkey

Kapsayıcılık Yolculuğu



Eşitlik Doktrini'nden WEPs imzacılığına, tekerlekli sandalye istihdamından ENRG gruplarına... TB Sewtech Turkey, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini nasıl somut uygulamalara dönüştürdü? Tüm süreci ve kazanımlarını TAYSAD Dergi'ye anlattılar.

Kapsayıcılık, Taahhüt İster: TBSTR'den Somut Adımlar ve Ödüllü Projeler

B Bizim için öncelik, çalışanlarımızı cinsiyet, etnik köken veya engellilik durumuna göre değil, 'TBSTR çalışanı' kimlikleriyle görmektir. Tüm uygulamalarımızı bu bakış açısıyla, herkesi kapsayacak şekilde tasarlıyoruz. Bu anlayışı hayata geçirmek için bir dizi somut adım attık:

1. Eşitlik Doktrini: Bir Taahhütname

Kuruluşumuzdan beri benimsediğimiz eşitlik prensibini, Eylül 2019'da somutlaştırarak tüm çalışanlarımızla birlikte ilan ettik. Şirket girişine yerleştirdiğimiz 'Eşitlik Doktrini' büstü, herkese açık bir taahhüttür. Bu doktrin, maaştan terfiye, eğitimden yan haklara kadar hiçbir ayrımcılık yapmayacağımızı beyan eder. Tüm çalışanlarımızın katıldığı bir törenle, şirket başkanımızın okuduğu maddelelere hep birlikte söz verdik. Bu, yönetimin bir dayatması değil, kolektif bir andı.

2. ENRG: Çalışanın Sesini Duyuran Platform

Bazı çalışanların kendilerini izole hissedebileceğinin farkındayız. Görünmez duvarları yıkmak ve herkesin söz hakkına sahip olması için ENRG (Employee Network Resource Group) çalışma gruplarını kurduk. Bu gruplar, çalışanların fikir ve önerilerini doğrudan dile getirebildiği, yenilikçi çözümler ürettiği ve çalışma koşullarını birlikte iyileştirdiği bir platform sunuyor.

3. Geleceğe Yatırım: Üniversite-Sanayi İş Birliği

Düzce Üniversitesi ile "Eğitim İş Birliği Protokolü" ve Düzce Teknopark ile imzaladığımız "Üniversite-Sanayi İş Birliği Protokolü" ile genç yeteneklerimizi destekliyor, gençlerin bilgi ve yeteneklerini geliştirip sektörde deneyim kazanmalarına olanak sağlıyoruz. Ayrıca yöneticilerimiz üniversitenin teknik derslerine konuk eğitici olarak katılabilmekte ve bilgi birikimi ve tecrübeleriyle öğrencilere kariyerlerinde sağlam adımlar atmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bakış açımız şirket stratejisine dahil edilmiştir.

4. Tekerlekli Sandalye İstihdamı

2023 yılında fabrikamızda başlattığımız Tekerlekli Sandalye İstihdam Projesi ile tüm çalışanlarımızın katkılarıyla fabrikamızdaki engelleri kaldırdık ve istihdam sağladık. Her yıl belirlediğimiz hedefler ve aksiyon planı doğrultusunda engelli çalışanlarımız için fabrikanın her alanını

TB SEWTECH TURKEY EŞİTLİK DOKTRİNİ

TB Sewtech Turkey olarak ırk, din, mezhep, cinsiyet, milliyet, inanç, yaş, bedensel durum gibi sebeplerle; maaş, yan hak, performans değerlendirme, terfi, eğitim gibi uygulamalarda çalışanlarımıza eşit davranacağımızı ve hiçbir durumda ayrımcılık yapmayacağımızı taahhüt ederiz.

Çalışanlarımız

- Şirket içinde tüm çalışanların eşit olduğunu bilirler.
- Eşitlik konusundaki kanun ve kurallara uyarlar, gerekli hassasiyeti gösterirler.
- Çalışmalarını cinsel kimlikleriyle değil çalışan kimlikleriyle gerçekleştirirler.
- Cinsel tacizde bulunmazlar.
- Şiddetin her türünden kaçınırlar.
- Kendi aile fertlerinden birine uygulanması halinde rahatsızlık duyacakları fiilleri kimseye karşı uygulamazlar.
- Eşitliğe aykırı söylemlerden kaçınırlar.
- Eşitliğe aykırı her durumu bildirirler.
- Yöneticilerimiz, bu doktrinin uygulanması için fazladan çaba gösterirler.



erişime uygun hale getirmek için çalışmalar yürütmekteyiz.

5. WEPs İmzacısı Olma

TBSTR 2022 yılında Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (Women Empowerment Principles) imzacısı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki çalışmalarını kurumsal boyuttan global boyuta taşımıştır. 2025 yılı içerisinde Kurumsal Proje olarak WEPs çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

6. TOBB "Sanayide Kadın Eli" Projesine Destek

Düzce Ticaret ve Sanayi Odası, TOBB Düzce Kadın Girişimciler Kurulu ve TBSTR arasında Haziran 2022'de "Sanayide Kadın Eli" projesi kapsamında protokol imzalanmıştır. Bu protokol ile şirketimiz toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Düzce'de liderlik etmeyi taahhüt etmiş, bu taahhütün sonunda aldığımız aksiyonlarla ise Kasım 2022'de Türkiye Girişimci Kadın Gücü Yarışması'nda "Kadın İstihdamını En Çok Artıran Şirket" kategorisinde ödül almaya hak kazanmıştır.

ÇEK politikalarının, yetenek kazanımı, çalışan bağlılığı ve yetenek gelişimi süreçlerine olan katkısı

1. Yetenek Kazanımı

İnsan Kaynakları mülakatları sırasında sadece çalışanların şirkete uygun olup olmadıklarını değil aynı zamanda şirkette mutlu olup olmayacaklarını da anlamaya çalışırız. Başvuru sayılarına göre değişmekle birlikte temel prensibimiz toplam çalışan sayısının yüzde 50'sinin kadın, yüzde 50'sinin erkek olması yönündedir.

2. Çalışan Bağlılığı

● Çalışan Memnuniyet Anketleri

ÇEK politikalarının etkisini çalışan memnuniyeti anketleri ile ölçümlenmekte, çalışanların geri bildirimlerine göre aksiyonlar planlamakta ve bu planlar gerçekleştirilmektedir.

● Çalışan İlişkileri Toplantıları (ER Toplantıları)

Şirketimizde Çalışan İlişkiler Sistemi

Kalıcılık için; sürekli ve samimi bir iletişim, şeffaf politikalarla desteklenmiş somut uygulamalar ve en önemlisi, bu değerleri içselleştirmiş liderler kritik öneme sahip. Dijital platformlarla desteklenen farkındalık programları ve her kademedeki çalışanın katılabileceği kapsayıcı ekipler, bu kültürün sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

olup her hatta (hatlar 10 ila 35 kişi arasında değişebiliyor) bir Çalışan Temsilcisi bulunur. Çalışan temsilcileri kendi hatlarındaki çalışanlardan soru, öneri, talep ve şikayetleri toplayıp üst yönetime iletirler. Çalışan İlişkileri Toplantıları İnsan Kaynakları Çalışan Temsilcisi liderliğinde yöneticilerin ve İnsan Kaynakları

ekibinin katılımıyla gerçekleşir. Çalışanların gizliliği sağlanır. Tüm bu uygulamalar tüm çalışanlar için geçerlidir. Her bir TBSTR Çalışanı şirketle ilgili danışmak istediği bir konu olduğunda İnsan Kaynakları Çalışan Temsilcisi ya da insan kaynakları yönetimine kolaylıkla ulaşabileceğini bilir ve çekinmeden ulaşır.

● Serbest Atış Toplantıları

Her 2 ayda bir çalışanların arada herhangi bir yönetici ya da amir olmadan doğrudan başkan ile görüştüğü, merak ettikleri veya paylaşmak istedikleri düşünceleri paylaştığı serbest atış toplantıları düzenlenir.

● Focus Grup Görüşmeleri

Çalışanların birebirde kendilerini daha rahat ifade etmeleri, doğrudan görüşlerini, fikirlerini, sorunlarını ya da paylaşmak istediklerini ifade edebilmesi adına haftada bir 5 kişilik gruplar halinde Focus Grup Görüşmeleri gerçekleştirilir.●



Zorlukları, liderlik taahhüdüyle bir vizyona, eğitimle bir farkındalığa ve deneyimle de şirket DNA'mızın ayrılmaz bir parçasına dönüştürdük.

Köklü bir kültürel dönüşüm, elbette ki birtakım doğal zorlukları beraberinde getiriyor. En büyük sınavımız, alışlagelmiş dil kalıplarını, iletişim tarzlarını ve davranış normlarını, benimsediğimiz yeni değerlerle uyumlu hale getirmektir. Önyargılar ve farkındalık eksikliği, bu süreçte önümüze çıkan en görünmez engellerdi.

Ancak, Toyota Boshoku Global'in tüm dünyada benimsediği "açık iş yeri kültürü" vizyonu, bu zorlukların üstesinden gelmemizde en büyük pusulamız oldu. Globalden bize ulaşan bu hedef, çeşitliliğin yarattığı sinerjinin inovasyonu ateşleyeceğine ve işimizi büyüteceğine olan sarsılmaz inancımızı perçinledi.

Kanada Otomotiv Sektöründe Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

VAROL KARSLIOĞLU



T

AYSAD Dergisi'nin bu sayısının konusuna uygun olarak ben de Kanada'da ve özellikle otomotiv sektöründeki son durumu özetlemeye çalışacağım.

Kanada gibi, onyıllardır göçmen ülkesi olup dünyanın dört bir yanından, özellikle son on yılda, yıllık yaklaşık yarım milyon göçmen kabulunu hedefleyen bir ülke açısından (*Ki bu plan başarısız oldu ve önceki Başkan Trudeau'nun kariyerini bitirdi. Ama bu ayrı bir yazı konusu.*) bu konu özellikle çok önemli.

Kanada (Ontario da diyebilirsiniz) otomotiv sektörü, ülkenin imalat sanayisinin temel taşlarından biri olarak neredeyse yüzyıldır yenilik, ekonomik büyüme ve istihdamın itici gücü oldu. Ancak çeşitlilik, eşitlik ve **kapsayıcılık (ÇEK)** konularında sektör hâlâ önemli zorluklarla karşı karşıya. Son yıllarda özellikle kurumsal farkındalık ve politika geliştirme alanlarında bazı ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, sektör hâlâ cinsiyet, ırk, etnik köken ve diğer kimlik boyutlarında temsiliyet ve eşit erişimi sınırlandıran sistemik engellerle dolu.

Bugün Kanada'daki otomotiv iş gücü hâlâ ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmakta ve özellikle liderlik ve teknik pozisyonlarda belirgin bir ırksal ve kültürel çeşitlilikten yoksun. Kadınlar, Yerli halklar ve ırkçılığa maruz kalan topluluklar mühendislik, tasarım ve üst düzey yönetim rollerinde yeterince temsil edilmemekte. Birçok şirket ÇEK girişimleri başlatmış olsa da, bu çabalar çoğunlukla yüzeysel kalmakta—dönüşümden çok uyumluluğa odaklanmaktadır. İşe alım kanalları hâlâ geleneksel ağlar ve marjinal grupları dışlayan eğitim ve deneyim odaklı yaklaşım tarafından şekillendirilmektedir. Ayrıca, üretim tesisleri ve kurumsal ofislerdeki işyeri kültürleri değişime dirençli demek yanlış olmaz. Bu tür önyargılar ve sınırlı mentorluk fırsatları, çeşitli yeteneklerin kariyer gelişimini engellemekte ve bu engellenmenin boyutunu sayısal olarak ifade etmek dahi neredeyse olanaksız.

Sektör, tedarik zincirleri ve bayilik ağlarında da ÇEK'i entegre etmekte zorlanmakta; küçük işletmeler ve bölgesel operatörler genellikle kapsayıcı uygulamaları önceliklendirmek için gerekli kaynaklara veya teşviklere sahip değil. Dil engelleri, kültürel yanlış anlamalar ve sermayeye sınırlı erişim, göçmen girişimcilerin ve azınlıkların sahip olduğu tedarikçilerin dışlanmasını daha da derinleştirmekte. Bazı otomotiv firmaları çeşitlilik verilerini izlemeye ve yıllık raporlar yayınlamaya başlamış

olsa da, veri şeffaflığı ve hesap verebilirlik sektörde tutarsız bir şekilde ilerlemekte.

İleriye dönük olarak, Kanada otomotiv sektörü ÇEK konusunda daha bütüncül ve sürdürülebilir bir yaklaşımı benimsemeli. İlk olarak, temsiliyet her seviyede ele alınmalı—çıraklıklardan ve giriş seviyesi pozisyonlardan yönetim kurullarına ve Ar-Ge laboratuvarlarına kadar. Bu, otomotiv kariyerlerine kapsayıcı geçiş yolları oluşturmak için eğitim kurumları, topluluk örgütleri ve devlet programlarıyla ortaklıklar gerektiriyor. Burslar, stajlar ve hedefli tanıtım çalışmaları, yetenek havuzunu çeşitlendirmeye ve sektöre kimin ait olduğu yönündeki kalıpyargıları sorgulamaya yardımcı olabilir.

İkinci olarak, şirketlerin kapsayıcı işyeri kültürlerine yatırım yapması, uzun vadede de olsa en büyük katkı ve dönüşümü sağlayabilir. Bu, yöneticilerin önyargıları tanıması ve azaltması için eğitimler verilmesini, yeterince temsil edilmeyen çalışanlar için mentorluk ve destek programlarının oluşturulmasını ve geri bildirim ile diyalog için güvenli alanların yaratılmasını gerektirir. ÇEK yalnızca insan kaynakları departmanlarının sorumluluğunda olmamalı; iş stratejisine, ürün geliştirmeye ve müşteri etkileşimlerine entegre edilmeli.

Üçüncü olarak, tedarikçi çeşitliliği ve kapsayıcı satın alma uygulamaları standart hale gelmeli. Otomotiv firmaları, teklif verme süreçlerini sadeleştirerek, kapasite geliştirme kaynakları sunarak ve kapsayıcı tedarik hedefleri belirleyerek azınlıkların sahip olduğu işletmeleri destekleyebilir. Bayilikler de çok dilli pazarlama, kültürel olarak duyarlı hizmet modelleri ve hizmet verdikleri toplulukları yansıtan çeşitli işe alım uygulamalarını benimseyerek fayda sağlayabilir.

Tabi, bunları yaparken hesap verebilirlik esastır. Sektör birlikleri, düzenleyici kurumlar ve savunuculuk grupları, ölçütler belirlemek, en iyi uygulamaları paylaşmak ve ilerlemeyi izlemek için iş birliği yapmalı. Raporlamada şeffaflık ve sürekli gelişime bağlılık, güven inşa etmeye ve anlamlı değişimi teşvik etmeye yardımcı olacaktır.

Acı gerçeği ise en sona sakladım: Tüm dünyada ve özellikle periferik bir ülke olarak çok büyük ölçüde ABD'ne bağımlı olan Kanada otomotiv sanayi, Trump döneminde bir türlü sonuçlanmayan, belirsizliklerle dolu müzakere sürecinde iken, ve de gelecek yıl CUSMA (eski NAFTA) anlaşmasının gözden geçirileceği bir dönemde, ÇEK konusu maalesef düşük öncelikli olmaya devam edecek. ●



Hibrit* **motorun da** **kalbindeyiz.**

*Elektrikli+Benzinli motor



**Yeni nesil araçların
dövme parçaları,
krank mili ve biyel kolunu
üretiyoruz.**

www.kanca.com.tr

KANCA
DESIGN • FORGE • SAFETY

TAYSAD, IAA Mobility 2025 Fuarı'nda Sektörle Buluştu

Otomotiv sanayisinin geleceğine yön veren önemli etkinliklerden biri olan IAA Mobility 2025, Almanya'nın Münih kentinde düzenlendi. Fuara otomobil üreticileri, teknoloji şirketleri ve sürdürülebilir ulaşımın öncüleri katıldı; sektördeki yenilikçi çözümler ve iş birlikleri profesyonellerle paylaşıldı.

TAYSAD, fuarda hem üyelerini hem de sektör paydaşlarını bir araya getirdi. Standında ziyaretçileri ağırlayan dernek, üye ve potansiyel firmaların stantlarını da ziyaret ederek verimli görüşmeler gerçekleştirdi. Bu sayede üyelerin uluslararası görünürlüğü artırıldı ve yeni iş birlikleri için zemin oluşturuldu.

Fuara katılan TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı Yakup Birinci, fuarın ilk gününde üye firmaların stantlarını ziyaret ederek firmalara başarılar diledi ve sektörün güncel durumuna ilişkin değerlendirmelerde bulundu. Birinci, ziyaretleri sırasında sektördeki son trendleri ve gelişmeleri de yerinde takip etme fırsatı buldu.

Organizasyon boyunca TAYSAD, Türk otomotiv tedarik sanayisinin küresel ölçekteki gücünü ve yetkinliğini tanıtmanın yanı sıra, üyeler arasında iş birliği fırsatlarını desteklemeye devam etti. Fuardaki görüşmeler

ve temaslar, sektörün uluslararası platformlarda daha güçlü bir şekilde temsil edilmesine katkı sağladı.

TAYSAD, otomotiv tedarik sanayisinin gelişimine katkı sağlamak ve üyelerinin küresel pazarlardaki rekabet gücünü artırmak amacıyla katıldığı bu tür uluslararası etkinliklere önümüzdeki dönemde de aktif olarak devam etmeyi hedefliyor. ●





TAYSAD yönetimi, Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanı A. Burak Dağlıoğlu ile bir araya gelerek sektörün yatırım ortamı ve küresel rekabetçiliğini görüştü.

TAYSAD, Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi'ni Ziyaret Etti

TAYSAD üst yönetimi, Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi'ni ziyaret etti. TAYSAD Başkanı Yakup Birinci başkanlığındaki heyet, Ofis Başkanı A. Burak Dağlıoğlu ile önemli bir görüşme gerçekleştirdi.

Ziyarete TAYSAD Başkanı Yakup Birinci'nin yanı sıra YDK Üyesi Oğuzhan Kâzım Eryılmaz ve Genel Sekreter Sevgi Özçelik katıldı. Görüşmede, otomotiv tedarik sanayinin yatırımlarını güçlendirmeye, küresel rekabet edebilirliğini artırmaya ve sektörü geleceğe taşımaya yönelik iş birliği imkânları ele alındı.

TAYSAD'dan yapılan açıklamada, gerçekleştirilen istişarenin oldukça verimli geçtiği belirtilerek, sektörün geleceği için atılacak adımlarda kurumlar arası diyalogun önemi vurgulandı. Ziyaretin, Türkiye'nin ihracatında kritik bir rol oynayan otomotiv sektörüne yönelik yeni politika ve desteklerin şekillenmesine katkı sağlaması hedefleniyor. ●



TAYSAD Başkanı Yakup Birinci ve Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanı Burak Dağlıoğlu



TAYSAD, Ticaret Bakanı Ömer Bolat ile İhracat ve Büyüme Vizyonunu Görüştü

Türkiye otomotiv tedarik sanayisinin çatı kuruluşu TAYSAD yönetimi, Ticaret Bakanı Prof. Dr. Ömer Bolat ve Bakan Yardımcısı Volkan Ağar'ı makamlarında ziyaret etti. Ziyarette, sektörün gelişim stratejileri ve ihracat hedefleri masaya yatırıldı.



T

AYSAD üst yönetimi, sektörün gündemi ni ve hedeflerini doğrudan paylaşmak üzere T.C. Ticaret Bakanlığı nezdinde önemli bir görüşme gerçekleştirdi.

TAYSAD Başkanı Yakup Birinci başkanlığındaki heyette, Başkan Yardımcısı Berke Ercan, Muhasip Üye Bülent Yazıcı ve Genel Sekreter Sevgi Özçelik yer aldı. Gerçekleştirilen görüşmede, otomotiv tedarik sanayisinin küresel rekabet gücünün artırılması, ihracatın çeşitlendirilmesi ve destek mekanizmalarına ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu.

Türkiye ihracatının lokomotif sektörlerinden olan otomotiv tedarik sanayisinin sürdürülebilir büyümesi ve yeni pazarlara açılım stratejilerinin ele alındığı ziyaretin, karşılıklı iş birliği için olumlu bir zemin hazırladığı belirtildi.

TAYSAD'dan yapılan açıklamada, "Bakanlık makamlarıyla verimli ve yapıcı bir istişare gerçekleştirdik. Otomotiv tedarik sanayimizin ihracat hedefleri ve küresel tedarik zincirinde daha güçlü bir konuma gelmesi için atılacak adımları değerlendirdik" ifadelerine yer verildi.●

TAYSAD Bursa Odak Üye Buluşması



TAYSAD, sektörün kalbi Bursa'da düzenlediği Bölge Odak Üye Buluşması'nda üyeleriyle bir araya geldi. Toplantıya, Valeo ev sahipliği yaptı.

Buluşma, sektör temsilcilerini ortak gündem maddeleri etrafında bir araya getirerek, iş birliklerini güçlendirmeyi ve yeni sinerjiler yaratmayı hedefledi. TAYSAD yetkilileri, "Birlikte düşünmenin ve hareket etmenin sektörümüzün gücünü artırdığına inanıyoruz" mesajını verdi. Valeo'nun ev sahipliğinde gerçekleşen buluşmaya katılan tüm üyelere teşekkür eden TAYSAD, Bursa'daki bu buluşmaların düzenli olarak devam edeceğini duyurdu. ●





TAYSAD, Eskişehir'de Üyeleriyle Buluştu: Mobilite ve Yatırım Fırsatları Değerlendirildi

TAYSAD, Anadolu'nun inovasyon merkezlerinden Eskişehir'de üye buluşması düzenledi. ARIKAN Automotive'nin ev sahipliğinde gerçekleşen toplantıya sektörün önde gelen isimleri katıldı. TAYSAD Mobilite Teknoloji Fonu'na ilişkin güncel bilgiler katılımcılarla paylaşıldı. Urzat Holding'in Eskişehir'deki yatırımlarının da ele alındığı buluşmada, şehrin dinamik iş ortamının sektör için sunduğu fırsatlar değerlendirildi.



TEMİZ YUVA



ASIMATO FORKLİFT



MEGA METAL

Temizlikte Çözüm Ortağınız

**Türkiye genelinde
endüstriyel ve kurumsal
temizlikte uzman kadromuzla**

- Fabrika ve üretim tesisi temizliği
- Dış cephe ve cam temizliği
- İnşaat sonrası profesyonel temizlik
- Su deposu ve depo hijyeni
- Ofis ve kurumsal alan temizliği hizmetlerini güvenle sunuyoruz.

ABB, Çin'deki Robotik Liderliğini Yeni Nesil Üç Robot Serisiyle Güçlendiriyor

ABB, Çin'deki 30 yıllık robotik liderliğine dayanarak, ileri üretim alanındaki sürekli büyümeyi desteklemek amacıyla üç yeni robot serisiyle ürün portföyünü genişletiyor.



ABB Robotics'in Şanghay'daki ileri teknoloji Mega Fabrikasında üretilen bu yeni robot serileri, elektronik, tüketici ürünleri ve genel endüstri gibi yüksek büyüme gösteren sektörlerdeki otomasyon

ihtiyaçlarını karşılıyor. Bu robotlar; temel malzeme taşıma işlemlerinden, dozajlama ve parlatma gibi ileri düzey uygulamalara kadar geniş bir kullanım yelpazesine sahip. Tüm robotlar, yapay zekâ, sensör, bulut ve uç bilgi işlem sistemlerinin tam en-

tegrasyonunu mümkün kılan Omni-Core™ kontrol platformuyla çalışıyor. Bu stratejik genişleme, 2021-2024 arasında yüzde 24 yıllık bileşik büyüme oranı gösteren Çin orta segment robotik pazarında, 2028'e kadar her yıl yüzde 8 büyüme beklentisiyle örtüşüyor.

ABB Robotik ve İmalat Otomasyon İş Alanı Başkanı Sami Atiya: "Çin, ABB Robotics için dünyanın en büyük robotik pazarı konumunda. Elektronik gibi sektörlerde ve küçük-orta ölçekli işletmelerden gelen büyüme, erişilebilir ve kullanıcı dostu çözümlere olan talebi artırıyor. Biz de bu talebe karşılık veriyoruz. Yeni robot serilerimizle, pazardaki en kapsamlı ve entegre teklifimizi daha da genişletirken, orta segmentteki değer tekliflerimizle yeni endüstrilere ve müşterilere otomasyon fırsatı sunuyoruz." dedi. ●

Denizlerde Yeni Bir Dönem: ABB ve Royal Caribbean'dan 15 Yıllık Güç Birliği

ABB, yedi kıtada faaliyet gösteren beş markasıyla 67 gemiden oluşan küresel bir filoya sahip Royal Caribbean Group ile 15 yıllık bir servis sözleşmesi imzalayarak şirketin gemi performansı hedeflerini desteklemek üzere uzun süredir devam eden ortaklığını daha da derinleştirdi. Mevcut 33 gemiyi kapsayan kapsamlı sözleşme, tahrik operasyonlarını desteklemek ve

optimize etmek, gemi güvenliğini artırmak, filo kullanılabilirliğini en üst düzeye çıkarmak ve planlanan Azipod® tahrik servisi için hızlı geri dönüş süreleri sağlamak amacıyla önleyici bakım ve dijital çözümler içeriyor.

Azipod® tahrik sistemi, performans, verimlilik, sürdürülebilirlik ve güvenilirlik açısından benzersiz kazanımlar sağlayarak deniz taşımacılığında devrim yarattı. Şanzımsız, yönlendirilebilir



tahrik sistemi, elektrikli tahrik motorunun gemi gövdesinin dışındaki bir bölmede yer alması sayesinde 360 derece dönerek geminin manevra kabiliyetini ve verimliliğini artırırken, geleneksel şaft hattı sistemlerine kıyasla yakıt tüketimini yüzde 20'ye kadar azaltıyor. ●



Norm Holding, İzmir ve Salihli'de Mesleki Eğitim Birimlerinin Açılışını Gerçekleştirdi

Türkiye'nin sanayi altyapısına nitelikli iş gücü kazandırmak için 18 yıldır kesintisiz katkı sağlayan Norm Holding, gençleri iş dünyasına hazırlayan mesleki eğitim yatırımlarına hız kesmeden devam ediyor.

Türkiye sanayisinin en büyük ihtiyaçlarından biri olan nitelikli iş gücü için uzun yıllardır eğitim yatırımları yapan Norm Holding, yaklaşık 20 yıldır sürdürdüğü bu misyonu genişleterek devam ettiriyor. Bu alandaki öncü yatırımlarıyla dikkat çeken Norm Holding, İzmir ve Salihli'deki Norm Mesleki Eğitim Birimleri ile bugüne kadar yüzlerce gence kapılarını açtı.

İzmir'de 2007, Salihli'de 2015 yılında faaliyete başlayan Norm Mesleki Eğitim Birimleri'nden bugüne kadar 259 öğrenci mezun olurken, bu gençlerden 125'i Norm Holding bünyesinde kariyerine devam ediyor.

Sınıflarda yüzde 100 doluluk oranıyla verilen eğitimlerde gençler, alanında uzman eğitimciler ve sektör profesyonellerinden uygulamalı deneyim kazanıyor.

Norm Holding Onursal Başkanı Nedim Uysal, açılışla ilgili yaptığı

16 Eylül Salı günü İzmir'de, 17 Eylül Çarşamba günü ise Salihli'de Mesleki Eğitim Birimlerinin açılışını gerçekleştirdi. Bu yıl 29 öğrenci eğitime başlayacak; toplamda ise 172 öğrenci öğrenim hayatını sürdürecektir.

değerlendirmede şunları söyledi: "Norm Holding olarak yaklaşık 20 yıldır mesleki eğitime yatırım yapmayı önceliyoruz. İzmir ve Salihli'de kurduğumuz **Norm Mesleki Eğitim Birimleri** ile gençlerimizi yalnızca ara eleman olarak değil, geleceğin mühendisleri olarak da yetiştiriyoruz. Bu yıl mezun olan 5 öğrencimizin üniversiteyi kazanması bizi ayrıca gururlandırdı. Bu sayede hem sanayimizin nitelikli iş gücü ihtiyacına çözüm sunuyor hem de gençlerimizin güçlü bir kariyer yolculuğuna adım atmasını sağlıyoruz. Mesleki eğitimdeki bu yaklaşımımız, sadece şirketimize değil, bölgesel kalkınmaya ve Türkiye'nin sanayi gücüne de katkı sunuyor.

"Ben yaptıysam siz de yapabilirsiniz"

Törende söz alan ve bu yıl Marmara Üniversitesi Metalurji ve Malzeme Mühendisliği bölümünü kazanan Norm Mesleki Eğitim Birimi mezunu öğrenci, Norm'da aldığı eğitimin hem mesleki hem de kişisel gelişimine büyük katkı sağladığını vurguladı. Arkadaşlarına çalışmanın, azmin ve hayallerin önemini hatırlatarak ilham verdi. Konuşmasında ayrıca Nedim Uysal'a, öğretmenlerine ve yöneticilerine teşekkür etti.

Norm Holding'in stratejisi, yalnızca kendi bünyesine iş gücü kazandırmakla sınırlı kalmıyor. Mezunların önemli bir kısmı KOBİ'ler ve bölgedeki sanayi kurumlarında istihdam edilerek sürdürülebilir büyüme ve kalkınmaya katkı sağlıyor. Böylece hem sektördeki nitelikli iş gücü açığına çözüm getiriliyor hem de yerel ekonomiye destek olunuyor.●

IAEC

International Automotive Engineering Conference '25
Uluslararası Otomotiv Mühendisliği Konferansı '25

İLERİ TAŞIT TEKNOLOJİLERİ ADVANCED VEHICLE TECHNOLOGIES



iaec_ist

iaec.ist



06 KASIM
NOVEMBER'25

İTÜ Maçka Yerleşkesi
Mustafa Kemal Amfisi

Mustafa Kemal Auditorium
İTÜ Maçka Campus

FOR ALL CHALLENGE



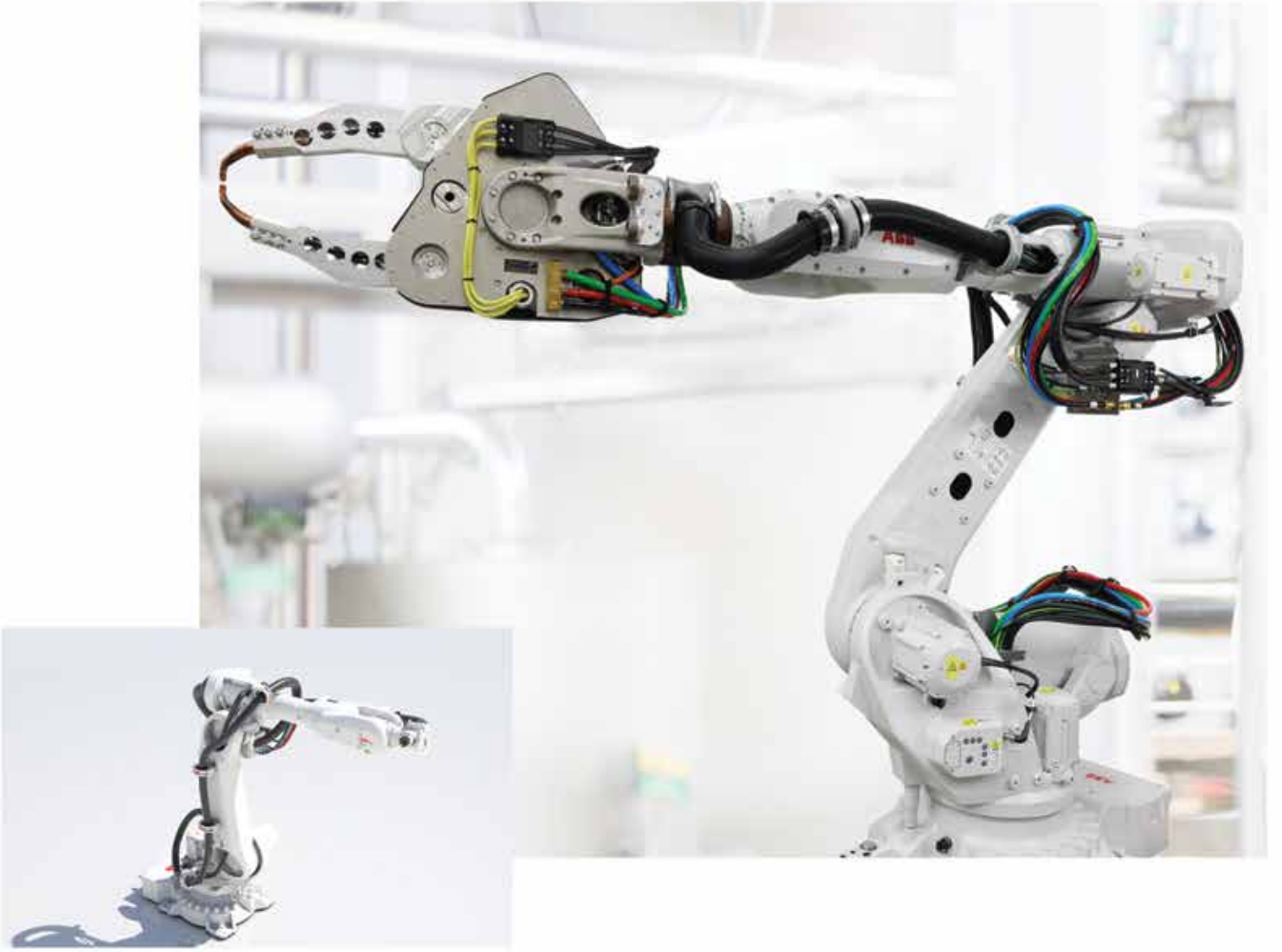
EQUIP AUTO
THE INTERNATIONAL EXHIBITION
FOR AUTOMOTIVE PROFESSIONALS



MAKTEL

14-18 OCTOBER 2025 • PARIS EXPO PORTE DE VERSAILLES

HALL NO:1 / STAND NO:1C007-D



Lean ID

Punta Kaynak Robotları

Yeni Entegre Kablo Paketi (ID) çözümü ile, kablo paketinde en çok aşınan ve darbeye maruz kalan parçalar robotun içerisine entegre edilerek, maliyet ve dayanıklılık arasında mükemmel bir denge sağlanmıştır.

Lean ID Punta Kaynak Robotlarını kullanmak aşağıdaki avantajları sağlar:

- Daha yüksek hız ve daha kısa çevrim süreleri - ortalama yüzde 5 daha hızlı
- Öngörülebilir kablo hareketleriyle programlanması ve simule edilmesi daha kolay
- Daha uzun çalışma süresi - arızalar arasındaki ortalama süre 400.000 saat
- Daha az aşınma ve yıpranma nedeniyle toplam sahip olma maliyetini azaltır
- Punta kaynak kablo paketini 10 dakikadan daha kısa bir sürede değiştirebilirsiniz

Daha detaylı ve fazla bilgi için lütfen bizimle iletişime geçiniz.

Robotik Ürünleri | Müşteri İletişim Merkezi: 0 850 333 1 222 new.abb.com/tr

