

Yediyol Holding'in gurur tablosu: Kadın istihdam oranı yüzde 55



Yediyol Holding, kadın istihdamını arttırmak ve iş gücünde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla, çalışmalarına büyük bir özveriyle devam ediyor. Holding bünyesinde kadın istihdam oranı yüzde 55 olan Yediyol'un kadın yönetici oranı ise yüzde 35 seviyesinde. Bu oranı yüzde 50'ye çıkarmayı hedeflediklerini belirten Yediyol Holding'in İnsan Kaynakları Grup Başkanı Sema Yüçetaş, 2025 yılında istihdam stratejilerinde önemli yenilikler ve değişiklikler planladıklarını söylüyor.

1998 yılında Türkiye'nin yenilenebilir enerji potansiyelini keşfetme vizyonu ile kurulan Yediyol Holding, kadınların iş gücüne katılımını arttırmak ve kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için, istihdam çalışmalarını sürdürüyor.

2024 yılının ilk yarısında şirket genelinde yüzde 102 oranında istihdam artışı sağladıklarını söyleyen Yediyol Holding'in İnsan Kaynakları Grup Başkanı Sema Yüçetaş, "Bu artış, özellikle yeni seraların ve sahaların açılmasıyla; üretim, teknik, satış ve operasyonel diğer departmanlarda yeni pozisyonların açılması ve mevcut ekiplerin genişletilmesi ile gerçekleşti. İlk yarı yılda, üretim, satış ve mühendislik departmanlarında önemli istihdam artışları yaşandı. Özellikle yeni seralarımızın faaliyete geçmesi ile birlikte üretim kapasitemizin artması ve yeni inşaat projelerimiz bu alanlarda daha fazla çalışana ihtiyaç duyulmasına neden oldu" açıklamasında bulundu.

"Kadın istihdamının sürdürülebilirliğini planlıyoruz"

İstihdamda özellikle kadınlara fırsat eşitliği sağladıklarının altını çizen Yüçetaş, konu ile ilgili olarak şunları ifade etti: "Kadınların iş gücündeki rolünün artırılması, sadece şirketimizin değil, toplumun genel refahı için kritik öneme sahip. Bu kapsamda, kadın istihdamını arttırmak ve onlara kariyer fırsatları sunmak için çeşitli stratejiler geliştirdik. Amacımız, cinsiyet eşitliğini iş yerimizin merkezine koyarak, tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunmak. Holding bünyemizdeki kadın istihdam oranı yüzde 55, Agrotermal'de ise yüzde 90 seviyesinde. Kadın istihdamını önceliklendirmek ve topluma da örnek model olabilmek amacıyla, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) üyesi olduk ve bu prensipleri uygulayarak kadınların iş gücüne katılımını arttırmayı hedefliyoruz. Gelecekte de bu oranları korumayı ve daha da iyileştirmeyi amaçlıyoruz. Kadınların kariyer gelişimlerine destek olacak programlar ve projeler geliştirmeye devam ederek, kadın istihdamının her seviyede dengeli ve sürdürülebilir olmasını sağlamayı planlıyoruz."

"Kadın yönetici oranını yüzde 50'ye çıkarmayı hedefliyoruz"

Kadın yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmek ve kariyer yollarını desteklemek için çeşitli eğitim programları ve mentorluk fırsatları sunduklarını söyleyen Yüçetaş, "Şirketimizdeki kadın yönetici oranı şu anda yüzde 35 seviyesinde. Bu oranı yüzde 50'ye çıkarmayı hedefliyoruz. Kadın liderlik programları, yetenek geliştirme atölyeleri ve iç mentor-mentee programları uyguluyoruz. Ayrıca, kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla düzenli olarak liderlik seminerleri ve kişisel gelişim eğitimleri düzenliyoruz. Bu stratejimizle kadın yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için yapıcı adımlar atıyoruz. Kadın liderlerin bir araya gelerek deneyimlerini paylaşmalarını ve birbirlerine destek olmalarını sağlayan ağlar kuruyoruz."

"Gelecek yıl, istihdam stratejilerimizi geliştireceğiz"

2025 yılında istihdam stratejilerine dair önemli yenilikler ve değişiklikler planladıklarını söyleyen Sema Yüçetaş, sözlerine şöyle devam ediyor: "Tuzlukçu bölgesindeki iş olanaklarının sınırlı olmasına rağmen, seralarımızda çalışan kadınlarımızın iş hayatına adaptasyonunu ve ailelerine katkı sağlamalarını desteklemek amacıyla 'İş Hayatına Adaptasyon', 'Kişisel Gelişim ve Özel Hayat' gibi, çeşitli eğitim programları sunuyoruz. Bunların yanı sıra, tüm çalışanlarımızın yaralanabileceği, konusunda uzmanların konuk olarak yer aldığı, çalışanlarımızın sağlık ve esenlik alanlarında gelişimlerini destekleyecek "Yediyol Akademi Yaşam Okulu" projesini hayata geçirdik. Gelecek yılda da Dijital Yetkinliklerin Arttırılması, Esnek Çalışma Modelleri ve Uzaktan Çalışma, Çeşitlilik ve Dahil Etme Politikaları, Liderlik Gelişim Programları, Mentorluk ve Koçluk Programları Çevre ve Sürdürülebilirlik Odaklı İstihdam gibi çalışmalara yer vermeyi planlıyoruz."