

Güvenlik Sektöründe Kadının Yeri

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutladığımız şu günlerde ASIS Türkiye Birimi "Türkiye Güvenlik Sektörü'nde Kadının Yeri" konulu bir araştırma yaptı.





Hazırlayan : Kürşad SAK, PSP, ASIS Türkiye Birimi Başkanı

Kalkınmada kadının yeri

Bilindiği gibi, son dönemlerde başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere işgücü piyasalarını en fazla etkileyen toplumsal eğilim kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmalarıdır. Toplumda kadınların işgücüne katılımı ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan, yoksulluğun azaltılmasında rol oynayan en önemli faktörlerden biridir.

ASIS WIS Konseyi

Bu öngörüyle, 38.000 üyesi ile güvenlik sektörünün en yaygın uluslararası derneği olan ASIS International , kendi üstüne düşeni yapmak için 2009 yılında WIS (Women In Security) Konseyini kurmuştur. Bu konseyin görevi, güvenlik sektöründe yer alan kadınların kariyer basamaklarında yükselmesini sağlamak üzere destek vermek ve bu sektöre adım atmak isteyen kadınları da teşvik etmek, koçluk yapmaktır.



Yıllarca başarılı bir şekilde ASIS Türkiye Birimi Başkanlığı yapmış ve şu an ASIS Bölge Başkanlığı görevini yürütmekte olan Cengiz Başkanımızın yönlendirmesiyle, bu sene itibarıyla biz de bir kadın üyemizi, WIS irtibat yetkilisi olarak görevlendirdik. Kendisinin birincil görevi ASIS Türkiye Biriminin Kadın üye sayısını artırmak olan arkadaşımızın erkek egemen olarak görülen bu sektörde işi oldukça zor. ASIS International'ın toplam 38.000 üyesi arasında bile kadın oranının %11 olduğunu görüyoruz. Halbuki ASIS International'ın ABD de yaptığı araştırmada, sektörde kadın oranı %24,2. (Dedektif ve soruşturmacılar arasındaki oran ise %44 ki bu beni hiç şaşırtmadı.) Anlaşılan kadınlar bu konuda ön plana çıkmak istemiyorlar. Durum bizde de aynı; her ne kadar sektörümüzde kadın oranını, böyle bir istatistiğe ulaşamadığımız için bilemiyor olsak ta, sektörümüzde çalışan, söz sahibi olan tanıdığımız bir çok kadın var. Peki neredeler? Onları ASIS'e bekliyoruz.

Sektörümüzde bu konuda istatistik eksikliği var.



WIS irtibat yetkilisi Aslihan Hanım'ın yaptırmış olduğu bir araştırma var. Önümüzdeki sayfalarda okuyabilirsiniz, okumanızı şiddetle tavsiye ediyorum.

Ondan rol çalmak istemiyorum ama, çok güzel bilgiler var değinmeden geçemeyeceğim:

Türkiye'de kadının iş gücündeki yeri 19ncu yüzyılın sonunda Osmanlı'da başlamış, 1908 de 250 bin sanayi işçisinin 75 bini kadın., yani %30'un üstünde. Tabi bunda savaşlarda kaybedilen erkek işgücünün de etkisi var. 2009 yılına gelindiğinde ülkemizdeki oran %27,6'ya olmasına rağmen OECD ülkelerindeki oranın %44 olduğunu gözönüne alınca oldukça düşük kalmaktadır. 10. Kalkınma Planında belirtildiğine göre

2023'teki hedef ise bu oranın %31'e yükseltilmesidir.

Türkiye güvenlik sektöründe ise kadın istihdamı ile ilgili bir istatistiğe maalesef rastlamadık. Eğer bu konuda bir istatistik sahibi olan var ise bizimle paylaşmasını önemle rica ederiz.

Sektöre Çağrı

Kardeş derneklerimiz GÜSOD ve GESİDER birer işveren olan kendi üyeleri arasında böyle bir çalışma yapabilir. Derneklerin yanı sıra derginizden de okuyucularınız arasında bu konuda bir çalışma yapılmasını rica ediyorum. Gelin el ele verelim, Eylül ayındaki ISAF fuarına kadar bu bilgileri derleyip kamuoyu ile paylaşalım. **AKS**

Türkiye’de İş Hayatında Kadın

Türkiye’nin 2012 itibariyle satın alma gücü paritesine göre 794.5 milyar ABD dolarlık bir GSYİH büyüklüğüne, kişi başına düşen 10.609 ABD dolarlık bir gelire, Türkiye’nin GSYİH’sinin dünya toplamında %1.35’lik bir paya sahiptir.





Hazırlayan : Aslıhan Sak ve Neyran Günöçer

İsviçre’de yerleşik olan Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) 2013-2014 Küresel Rekabet Gücü Raporu sonuçlarına göre 2013-2014 dönemi Küresel Rekabetçilik Endeksi hesaplamalarında Türkiye 148 ülke arasında 44. sıradadır. Geçen yıl olduğu gibi Küresel Rekabetçilik Endeksi’nin içinde bulunan bileşenler arasında en iyi performans pazar büyüklüğü kaleminde gösterilmektedir. Pazar büyüklüğünde en rekabetçi 16. ekonomi olan Türkiye, işgücü piyasasının etkinliği kaleminde 130. sıra ile görülmektedir.

Son dönemlerde başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere işgücü piyasalarını en fazla etkileyen toplumsal eğilim kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmalarıdır. Toplumda kadınların işgücüne katılımı ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan, yoksulluğun azaltılmasında rol oynayan en önemli faktörlerden biridir. Kadın ve kalkınma arasındaki bağlantı birbiri ile iç içe bir etkileşim oluşturur. Kadınların gerek ekonomik gerekse sosyal ve toplumsal anlamda daha güçlü olmaları ekonomik kalkınmanın artmasına neden olurken; ekonomik kalkınma hızlandıkça, kadının ekonomik ve buna bağlı olarak sosyal ve toplumsal statüsü güçlenecektir.

Sanayi devrimi ve sonrası oluşan toplumsal değişimler, teknoloji ve ekonomide olan gelişmeler “ücretli kadın işgücü” kavramının doğmasına yol açmış, kadınların ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılımına imkân sağlamıştır.

Türkiye'de kadının iş gücüne katılımına baktığımızda bu süreci Osmanlı İmparatorluğu'ndan bugüne değişim zinciri içinde ele almak mümkündür. Osmanlı'da kadınların çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, kendi sınıfsal konumu ile doğrudan ilişkili olarak toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır.

Yapılan araştırmalarda farklı tahminler gözükse bile ortalama olarak Osmanlı'da 1908 yılı itibarıyla 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 binin kadın olduğu ifade edilmektedir. Batı'da olanın aksine kadınlar ilk olarak özel kesimde çalışma hayatına girmemişler ve hatta kamu alanında yer almaları 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren öncelikle sağlık ve eğitim mesleklerinde olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda kadının geleneksel faaliyet alanları tarım ve evde çalışma iken, 19. yüzyıl sonlarından itibaren kadın önce atölyelerde, sonra da fabrika niteliğindeki kuruluşlarda ücretli çalışma yaşamının içine çekilmiştir.

Balkan Savaşlarının ve I. Dünya Savaşı'nın yarattığı işgücü gereksinimi, erkeklerin askerde olması nedeniyle kadın işgücüne olan talep artmış, terzilik gibi askeri geri hiz-



metlerde çalışmaya başlamışlardır. I. Dünya Savaşı döneminde, kadınların memur ve müstahdem olarak maaşla hizmete alınmış oldukları da görülmektedir.

Kurtuluş Savaşı'nda erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların, Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber, ekonomik ve hukuksal alanlarında mevcut statüleri yükseltilmiş, dolayısıyla çalışma yaşamında daha etkin bir biçimde yer almaya başlamışlardır. Günümüzde kadının iş yaşamındaki yeri vurgulandığında, yalnızca çeşitli meslek dalları ve sektörlerdeki, kamu ve özel kesimde iş gören ve yönetici olarak istihdamından değil, artık aynı

zamanda bir girişimci, kendi işini kuran kişi olarak sistemdeki yerinden de söz edilebilmektedir.

1988'den günümüze kadar Türkiye'de kadının çalışan olarak yeri incelendiğinde yıllara göre değişen farklı sonuçların görülmesi mümkündür. 1988 yılında kadın istihdam oranı %31,6 olarak gerçekleşirken bunun %76,8 gibi büyük bir bölümü tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve aynı yıl içerisinde toplam istihdamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %70,2 olduğu saptanmıştır. (TBMM, 2013).

2004 yılında Türkiye genelinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları incelendiğinde katılım oranları arasındaki fark 54.7 düzeyinde iken, yıllar itibarıyla bu farkın yavaş da olsa azalmaya başladığı gözlenmektedir. OECD verilerine göre 2009 yılındaki kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payı OECD ülkelerinde % 44 iken Türkiye'de bu oran %27,6'dır.

2011 yılı Nüfus Kayıt Araştırması (NKA) sonuçlarına göre, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde iş gücüne katılma oranı % 47,5 olup bunun %69.2 sini erkek çalışanların, % 25,9'unu ise kadın çalışanların oluşturduğu görülmektedir.





2012 yılına gelindiğinde ise, kadın istihdamının yapısında önemli değişimler yaşandığı, tarımdaki istihdam oranının %52,0'den %36,9'a düştüğü, hizmetler sektöründeki istihdamın ise %14,4'ten %45,8'e yükseldiği görülmektedir.

Türkiye'de kadın istihdamının gelişimindeki süreç iki şekilde ortaya koyulabilir; kentleşme süreci ve

Türkiye'nin küreselleşmesi sürecinde öncü olan sektörlerin, diğer ülkelerle rekabet içinde olmayan sektörler olmasıdır. Kentleşme süreci kadınların işgücüne katılımında bir düşüşe neden olmuştur. Kırsal kesimden, kente göç eden kadınlar çoğunlukla ev kadını olmayı tercih etmiş veya resmi olmayan işlerde çalışmışlardır.

İşgücü nüfusu 2014 yılı Eylül döne-

minde 29 milyon 233 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise %51,1 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,7 kadınlarda ise %31,1 olarak saptanmıştır. (TÜİK, 2013).

Ocak 2014 TİSK raporlarına göre kadın işgücüne katılma oranındaki 0,4 puanlık yükselme, kadın istihdamındaki 244 bin kişilik artıştan kaynaklanmaktadır. Kadın istihdamı hizmetler sektöründe 327 bin ve inşaatda 20 bin kişi artarken, tarımda 98 bin ve sanayide 7 bin kişi azalmıştır.

2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda "Kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve 2023'de ise, yüzde 31'e yükseltilmesi" somut olarak belirtilerek kadınların çalışma hayatındaki önemine vurgu yapıldığı ve hedef ve politikaların bu bağlamda oluşturulduğu görülmektedir.

Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma, boşanma oranlarında artış, toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra etkileyici faktörler olarak sayılabilmektedir.

TÜRKİYE'DE GÜVENLİK SEKTÖRÜ

Güvenlik insanoğlunun var olmaya başlamasıyla ortaya çıkan bir olgu olup önceleri sadece can güvenliği olarak nitelendirilirken yüzyıllar içerisinde farklı güvenlik alanları oluşmuş ve güvenlik sistematik bir şekil almıştır. Kişi kurum ya da kuruluşların dışarıdan ya da içerden gelebilecek tehdit, taciz, sabotaj, yangın gibi

olaylara karşı alınacak tedbirler zinciri olarak nitelendirilen güvenlik sektörü olarak çağımızda en hızlı büyüyen iş kollarından bir tanesi haline gelmiştir. İsviçre Cenevre Üniversitesi Uluslararası Mezunlar Enstitüsü ve Kalkınma Araştırmalarından bir grup uzman tarafından hazırlanan yıllık rapora göre, özel güvenlik endüstrisinin tüm dünyada hızla büyüme kaydettiği ortaya koyularak, hükümetlerin polis alım sayısının 2 katı oranında güvenlik şirketleri tarafından personel alımı gerçekleştirildiği bildirilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada dünyada kayıtlı özel güvenlik görevlisi sayısının son 30 yılda yüzde 200-300 oranında bir artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri, genel (polis, jandarma ve sahil güvenlik) ve özel (belediye kolluğu, orman muhafaza gibi) kolluk örgütlerine yasalarla verilen asli görevler dışında kalan ve valiliklerden 'Özel Güvenlik' izni almış olan kişi, kurum ve kuruluşlara silahlı / silahsız özel güvenlik hizmeti veren ve özel güvenlik görevlilerini istihdam eden ticari tüzel kişilikler olan özel güvenlik şirketleri tarafından verilen hizmet olarak tanımlanmaktadır.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'te özel güvenlik görevlisi; özel koruma ve güvenlik hizmetlerini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişileri, alarm izleme merkezleri; konut, işyeri ve tesislerin güvenliğini sağlamak amacıyla teknik donanım kullanarak bunları izleyen işletmeleri, özel eğitim kurumu; özel güvenlik görevlileri ve yönetici adaylarına özel güvenlik eğitimi vermek üzere İçişleri Bakanlığı'nın izniyle kurulan eğitim kurumlarını, özel güvenlik şirketi; Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan ve üçüncü kişilere koruma ve güvenlik hizmeti veren şirketi, özel güvenlik birimi ise bir kurum veya kuruluşun güvenliğini sağlamak üzere kendi bünyesinde kurduğu birimi ifade etmektedir.

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri, 1981 yılında çıkarılan 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ile ortaya çıkan ve günümüze kadar yasal olarak kurulan özel güvenlik teşkilatları ile yasal dayanakta yoksun hizmet anlayışı içinde yönetilmiş Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile hem özel güvenlik teşkilatları hem de özel güvenlik şirketleri yasa kapsamına alınmıştır.

Güvenlik Servisleri Organizasyon Birliği Derneği (GÜSOD) bilgilerine göre, Türkiye'de özel güvenlik yasaasının çıkışı ile yıllara göre özel güvenlik şirketi ve özel güvenlik eğitim kurumu sayılarında büyük bir artış görülmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü kayıtlarına göre ülkemizde özel güvenlik faaliyeti için izin verilen şirket sayısı 1.511, özel güvenlik eğitimi veren kurum sayısı 745, kendi güvenliğini sağlamak üzere özel güvenlik izni alan yer sayısı 67.094'tür. Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı'nın 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu Çerçevesinde Yürütülen Faaliyetler ile İlgili İstatistik Tablosu'na göre Polis ve Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri aşağıdaki gibidir:

Teknoloji Araştırma Merkezi'nin (TEKAM) araştırma sonuçlarına göre Türkiye'de geleceğin sektörleri arasında güvenlik sektörü de yerini almaktadır. Günümüzde ülkemizde özel güvenlik sektörü 3 milyar dolarlık bir pazar oluşturmakta, 213.718 bin kişi ile istihdama önemli katkılar sağlamakta ve Avrupa'da ikinci sırada bulunmaktadır. Bu büyüme hızıyla çok yakın bir gelecekte Avrupa lideri olacağı değerlendirilmektedir.

GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE KADININ YERİ

Türkiye'de giderek büyüyen bir sektör olan "Özel Güvenlik Hizmetleri" gelişimiyle günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında da yeni bir alan açmaktadır. Erkek egemenliğinde bir sektör olarak bilinen özel güvenlik sektörü geçirdiği kurumsallaşma süreci içerisinde kadınlar için de istihdam alanı olarak iş hayatında yerini almaktadır.

Günümüzde kadınlar eğitim, deneyim ve mesleki açıdan yeterli olsalar bile erkeklerden daha az yönetim ve şeflik görevlerinde bulunabilmektedirler. Kadınların yönetimde daha az temsil edilmeleri yönetim pozisyonuna girişlerdeki eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. Bunlar cinsiyet ve iş ayrımcılığı şeklinde görülebilir.

Kriter	Polis Bölgesi	Jandarma Bölgesi	Genel Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı	1.508	3	1.511
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı	743	2	745
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	59.158	7.936	67.094
Sertifika Alan ÖGG Sayısı	1.014.521	3.059	1.017.580
Kimlik Alan ÖGG Sayısı	578.873	107.743	686.616
Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu	410.735	65.833	476.568
Mevcut ÖGG Sayısı	238.586	32.259	270.845
Kapanan/Kapatılan Şirket Sayısı	225	1	226
Kapanan/Kapatılan Eğitim Kurumu Sayısı	159		159
Alarm Merkezi Sayısı	298	1	299

mektedir. Özel güvenlik şirketlerinin değişen iç yapıları ve sistematikleşen örgüleri ile insan kaynakları alanında eşitlik kavramı sektörde kadın çalışanlara yer verilmesini sağlamıştır.

Türkiye’de kadınlar açısından bazı değişmelerden söz edilmesine karşın, ev-aile ve iş hayatı ikilemi, kadınlara hem çalışma hayatında hem de özel hayatında sorunlar getirmekte ve bu sorunlar da süreklilik göstermektedir. TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ümit Boyner’in 4. BM En az Gelişmiş Ülkeler Konferansı “Kadınların Küresel Değer Zincirlerine Dahil Edilmesi için İş Dünyası ve Kalkınma Vakaları” Semineri Açılış Konuşmasında “Sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması ve toplumda refahın sağlanması isteniyorsa, kadınların ekonomik yaşama katılımının ekonomik kalkınmanın destekleyici değil, yaşamsal bir unsuru olduğunun vurgulanması önemli” olduğunu ifade ederek bireyleri eşit katma değerli paydaşlar haline getirecek fırsatlar yaratılması gerektiğini savunmaktadır.

Kadınların yönetimde daha az temsil edilmeleri yönetim pozisyonuna girişlerdeki eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde Türkiye’nin genç ve umut vaat eden sektörü olan güvenlik hizmetleri kurumsallaşan yapıları ile ezber bozarak sektördeki erkek egemenliği algısını değiştirerek gerek idari kadrolarında gerekse operasyonel birimlerin de kadın istihdamına yer vermektedirler.

Her sektörde olduğu gibi bu alanda da kadın istihdamının artması sektördeki kurumsal yapıların yaygınlaşarak keskin hatların yumuşamasıyla olacağı gibi bu noktada önemli olan kadınların kendi sorunlarına sahip çıkabilmeleri ve özellikle çalışma yaşamında ilerlemelerini ve kariyer elde etmelerini zorlaştıran şeffaf duvarlar ve tavanlardan kurtulabilmeleridir. 



KAYNAKÇA:

- Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu 2014. http://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf [22.01.2015].
- C.Gazi Uçkun , Asiye Yüksel , Barış Demir. “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü Ve Dünya’daki Konumu”. Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012. http://www.ejovoc.org/makaleler/aralik_2012/pdf/03.pdf [23.01.2015].
- Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı, <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Defaulti.aspx> [25.01.2015].
- Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü Mevzuat Bilgi Sistemi, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.7190&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> [25.01.2015].
- TÜSİAD, www.tusiad.org.tr [25.01.2015].
- TİSK, www.tisk.org.tr [25.01.2015].
- Nurcan Önder. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. C.1, S. Temmuz-Eylül 2013. Sayfa: 35-61.
- Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005.
- Şule AYDIN TÜKELTÜRK, Nilüfer ŞAHİN PERÇİN. “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”. Yönetim Bilimleri Dergisi c.6, s.2. 2008.

- Ahmet Makal. “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeliği”. Çalışma ve Toplum, 2010/2.
- Dilek Kılıç, Selcen Öztürk. “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, Mart 2014, s. 107-130.
- Mevlûdiye Şimşek. “Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu”. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.2008.
- İnci Parlaktuna. “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt: 10, Sayı: 4. Ekim 2010. ss. 1217 – 1230.
- Dünya Ekonomik Forumu - Küresel Rekabet Raporu 2013-2014 <http://ref.sabanciuniv.edu.tr/content/d%3BC3%BCnnya-ekonomik-forumu-k%C3%BCresel-rekabet-raporu-2013-2014> [28.01.2015].
- <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854>
- <http://www.ogf.org.tr/haberdetay.asp?haberid=136>
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.7190&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>
- <http://www.ozelguvenlik.pol.tr/Sayfalar/default.aspx>
- http://www.pa.edu.tr/APP_DOCUMENTS/D478B2AD-3813-4555-9629-6332F8CF8D33/cms_statik/_dergi/2003/2/65-93.pdf
- <http://oit.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/ilokamu.pdf>

ASIS gibi grupların kadınlara ulaşması ve bu açığı kapatması hayati önem taşıyor

GÜVENLİK SEKTÖRÜ DEĞİŞİP GELİŞTİKÇE, NİSPETEN YARARLANILMAYAN BİR KAYNAK HAVUZUNUN, YANI KADINLARIN BU SEKTÖRDE KULLANILMASI GİTTİKÇE DAHA ÖNEMLİ HALE GELİYOR.

It's vital that groups like ASIS reach out to women and bridge the gap

AS THE SECURITY INDUSTRY CONTINUES TO CHANGE AND EVOLVE IT IS BECOMING INCREASINGLY IMPORTANT TO TAKE ADVANTAGE OF A POOL OF RELATIVELY UNTAPPED RESOURCE – WOMEN.





a&s Hazırlaya/By: Kirsty McMahon

A SIS International'ın Dubai biriminin Güvenlik Alanında Kadın Bölümü Sorumlusu Kim Martens-Thompson, SecurityNewsDesk'le yaptığı görüşmede güvenlik sektöründe daha fazla kadının bulunmasını teşvik etmenin ve genellikle erkeklerin egemen olduğu bir sektör olarak görülen bir alandaki cinsiyet farkını kapatmanın neden gerekli olduğunu anlattı.

Güvenlik alanında çalışan kadın sayısını veya artış trendlerini ölçmek mümkün mü?

Küresel olarak güvenlik alanında görev yapan kadın sayısını gösteren rakamları ölçmek zor, ama ASIS International'ın 38.000 tane global üyesine baktığımızda, kadın üye sayısının arttığını söyleyebiliriz. Bu ASIS'ın odaklandığı önemli alanlardan biri. Dünyanın dört bir yanındaki ASIS Bölümlerine ait Güvenlik Alanının %30'unda birer Kadın Bölümü Sorumlusu mevcut.

Kim Martens-Thompson, Women in Security Liaison for ASIS International's Dubai chapter, spoke to SecurityNewsDesk about why it is imperative to encourage more women into the security industry and bridge the gender gap in what is generally perceived to be a male dominated industry.

It is possible to measure the number of women in security or measure growth trends?

Figures representing women in security globally are extremely hard to measure; however, within ASIS International's 38,000 global members, female membership is growing. This is a major area of focus for ASIS. 30% of our ASIS Chapters around the globe have a Women in Security Liaison.

Bu açığın kapatılması neden önemli?

Güvenlik hem geleneksel hem de siber anlamda dünyanın en hızlı büyüyen sektörlerinden biri. Günümüzdeki güvenlik sektörünün ihtiyaçları, benim sektöre ilk girdiğim yıllardan, yani 1996'dan çok farklı. Müşterilerin cinsiyetleri, etnik kökenleri, dinleri, ırkları ve bunun gibi şeyler farklılık gösteriyor ve müşterilerin ihtiyaçlarını gidermelerine yardımcı olmak için çok yönlü güvenlik profesyonelleri gerekiyor.

Güvenlik sektörünün çeşitli alanlarında çalışan kadınlar hala dünyadaki değişen basmakalıp yargılarla karşı karşıya kalıyor, özellikle de risk analizi, iş devamlılığı ve eğitim alanlarında. Kadınların bir kurumda yükselmeleri için yukarıdan aşağıya bir yaklaşımla desteklenmeleri gerekiyor. Bu sayede sektörde çeşitlilik elde edilebilir.

Sizce kadınlar bu sektöre ne katıyor?

Kadınlar sektöre kendine özgü bir yaklaşım katıyor. Biz on yıllardır güvenlik sektöründeyiz (bugüne kıyasla üye sayımızın daha az olmasına rağmen). Dünyanın durumunu değiştiren olayları gördük ve bunlardan etkilendik. Birçoğumuz erkek meslektaşlarımızla görev yaptık. Bir gün taşradaki bir barda otururken, ikinci uçağın Dünya Ticaret Merkezi'ne çarptığını hatırlıyorum ve böyle bir trajedinin tekrar yaşanmamasını sağlamak için çok derin bir görev ve sorumluluk hissi yaşamıştım. En önemlisi de kadınlar güvenlik mesleğinin çeşitli yönleriyle şekillenmiş olan kendi deneyimlerini katıyor.

Why is it important to bridge the gap?

Security, both traditional and cyber, is one of the fastest growing sectors in the world. The needs of today's security industry are quite different from those of 1996 when I first became involved. Clients are diverse in gender, ethnicity, religion, and race, and as such, require versatile security professionals to assist in meeting their requirements.

Women who work within the spectrum of the security industry are still challenging varying stereotypes around the globe, especially in the assignments of risk analysis, business continuity and training. Support for the advancement of women within an organisation must be driven through a top down approach. This will ensure that diversification within the industry is enabled.

What do you think women bring to the industry?

Women bring a unique approach to security. We have been in the security industry for decades (albeit in smaller numbers than today). We have watched and been effected by events which have altered the state of world. Many of us have mobilised into action with our male counterparts. One day in an outback pub, I remember watching the second plane fly into the World Trade Center and feeling a profound sense of duty and responsibility to ensure such a tragedy never occurred again. Above all, women bring their own experience forged from diverse aspects of the security profession.

