

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) UYGULAMA REHBERİ

Eşitlik Kazandırır



Global Compact Network
Türkiye



BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADININ GÜÇLENMESİ BİRİMİ (UN Women), toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler (BM) örgütüdür. UN Women, kadın ve kız çocuklarının küresel düzeyde savunucusudur ve onların ihtiyaçlarının karşılanmasını hızlandırmak amacıyla kurulmuştur. UN Women, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere küresel standartlar belirleyen BM üyesi devletleri destekler ve bu standartların uygulanabilmesi için gerekli yasaları, politikaları, programları ve hizmetleri tasarlamak üzere hükümetlerle ve sivil toplumla birlikte çalışır. Kadınların yaşamın her alanına katılımını destekleyen UN Women, bu amaçla beş temel çalışma alanı belirlemiştir: Kadınların siyasete ve karar alma süreçlerine katılımını ve liderliğini artırmak; kadınların ekonomik güçlenmesine katkı sağlamak; kadına karşı şiddete son vermek; barış ve güvenlik süreçlerinin her aşamasına kadınların katılımını sağlamak; ve toplumsal cinsiyet eşitliğini, ulusal kalkınma planlaması ve bütçeleme süreçlerinin merkezine yerleştirmek. UN Women ayrıca BM sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik çalışmalarını koordine eder ve destekler.

2000 yılında başlatılan **BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ** (UN Global Compact), sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı ve sorumluluk sahibi kurumsal uygulamalar yapan şirketler için hem politika platformu, hem de uygulama çerçevesi sunar. Çok paydaşlı bir liderlik girişimi olan UN Global Compact, kurumların faaliyet ve stratejilerini insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel kabul gören on temel ilkeyle uyumlu hale getirmeye ve daha geniş kapsamlı BM hedeflerini destekleyici eylemleri harekete geçirmeye çalışmaktadır. 135'ten fazla ülkede 8 binden fazla imzacısı olan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, dünyanın en büyük gönüllü kurumsal sorumluluk girişimidir.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) bir UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki öncü kuruluşlardan UN Women onlarca yıllık tecrübesini, dünyanın en büyük yurttaşlık girişimi olan UN Global Compact ile bu ortak inisiyatifte buluşturmaktadır.

UN Women ve UN Global Compact, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)'in bir "toplumsal cinsiyet merceği" olarak, kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmaları yönünde gayret gösteren kişi ve kurumlara ilham kaynağı olmasını ve bu alanda yapılan çalışmalarını kuvvetlendirmesini umut etmektedir.

Bu yayın bir ortak çalışma ürünü olup, yayında ifade edilen görüşlerin, UN Women, BM veya bağlı örgütlerinden herhangi birinin görüşlerini temsil ettiği düşünülmemelidir.

Bu çalışma atıf yapılmaksızın başka bir yayında kullanılamaz, çoğaltılamaz ve aynen yayınlanamaz. Çalışmaya yapılacak atıf örneği: Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi (2017)

Tasarım: Emre Parlak (Fevkalade) www.fevkalade.net

Basım: İmak Ofset Basım Yayın www.imakofset.com.tr

© UN Women, 2017. Tüm hakları saklıdır.

ISBN: 978-1-63214-069-2

EMPOWERMENT
WOMEN'S PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS



Global Compact Network
Türkiye



KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs)

UN Women ve
UN Global Compact
Ortak İnisiyatiftir

UN Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu İcra
Komitesi ve WEPs Uygulama Rehberi Hazırlama Ekibi Üyeleri



WEPs Uygulama Rehberine Katkıda Bulunan Diğer Şirketler



Yayına Hazırlayan



KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs)

Eşitlik Kazandırır

UN Women ve UN Global Compact Ortak İnisiyatifi

WEPs Uygulama Rehberi, özel sektör kurumlarına iş yerlerinde ve faaliyet gösterdikleri alanlarda kadının güçlenmesi konusunda yapacakları çalışmalarda yol göstermeyi amaçlamaktadır. UN Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubuⁱ, Türkiye'deki özel sektör kurumlarının prensipleri hayata geçirmelerini kolaylaştırmak üzere yol gösterici bir uygulama rehberi hazırlanmasına karar vermiş ve bu amaçla WEPs Uygulama Rehberi Hazırlama Ekibi'niⁱⁱ oluşturmuştur. Bu ekip, rehberle ilişkin ilk çalışmayı yapmış ve UN Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu İcra Komitesiⁱⁱⁱ ile birlikte rehberin çeşitli taslaklarına ilişkin yorum ve görüş sunarak rehberle önemli katkılar sağlamıştır. WEPs Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi liderliğinde, WEPs imzacısı şirketlerin katılım ve katkıları ile Yaşama Dair Vakıf (YADA) tarafından hazırlanmıştır.

i UN Global Compact Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu, özel sektörü toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin çalışmalarında desteklemek üzere UN Global Compact Türkiye öncülüğünde oluşturulmuş, özel sektör, sivil toplum, akademi, kamu kurumları ve BM birimlerinin temsilcilerinden oluşan bir yapıdır.

ii WEPs Uygulama Rehberi Hazırlama Ekibi UN Women, UN Global Compact Türkiye, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Borusan Holding, Boyner Grup, Koç Holding, SUTEKS Group, Unilever Türkiye ve Türkcell temsilcilerinden oluşmaktadır.

iii Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu İcra Komitesi UN Women, UN Global Compact Türkiye, UNFPA, TİSK, Borusan Holding, Boyner Grup, Garanti Bankası, Koç Holding, SUTEKS Group, Unilever Türkiye, Vodafone Türkiye ve Yeşim Tekstil temsilcilerinden oluşmaktadır.

KATKIDA BULUNANLAR

Bu rehberin geliştirilmesi özel sektör kurumları, sivil toplum örgütleri ve BM birimlerinin işbirliği, değerli destek ve katkılarıyla mümkün olmuştur. Rehberin ön çalışmasını oluşturan, taslak çalışmalara görüş ve önerilerini sunan ve Rehberde yer verilen örnek uygulamaları bizlerle paylaşan

Ali Dalmış (TİSK), Ata Selçuk (Eczacıbaşı Topluluğu), Ayça Aksoy (Koç Holding), Aysun Sayın (Boynner Grup), Bedriye Hülya (b-fit), Burcu Gündüz (Koç Holding), Burcu Türkay (Borusan Holding), Burçun İmir (Aras Kargo), Ceyla Arsel (Vodafone Türkiye), Deniz Öztürk (UN Global Compact), Derin Şenerdem (UN Global Compact), Derya Özet Yalçı (Garanti Bankası), Dilek Cesur (Yeşim Tekstil), Duygu Arıç (UNFPA), Ebru Bakkaloğlu Tüzecan (Koç Holding), Ebru Dildar Edin (Garanti Bankası), Eda Ateş (Unilever Türkiye), Elif Elçi Çarıkçı (UNFPA), Emel Armutçu (Hürriyet), Esra Belen (TİSK), Evin Taş (SUTEKS Group), Ferhat İlter (TİSK), Feyza User (Turkcell), Gaye Sezen (Borusan Holding), Gizem Kahraman (Boynner Grup), Gizem Keçeci (Vodafone Türkiye), Gökşen Çalışkan (SUTEKS Group), İdil Türkmenoğlu (Boynner Grup), İrem Özbalyalı (Unilever Türkiye), Mehveş Karabacak (Eczacıbaşı Topluluğu), Melda Cele (UN Global Compact), Meltem Ağduk (UNFPA), Mısra Özkuş (Koç Holding), Mustafa Seçkin (UN Global Compact), Nur Ger (SUTEKS Group), Öznur Halilcikoğlu (Borusan Holding), Sevgi Ceyda Şairoğlu Sezginer (TİSK), Simten Öztürk (Garanti Bankası), Şule Kocabıyık (Borusan Holding), Şule Yücebıyık (SUTEKS Group), Zerrin Yazıcı (SUTEKS Group)'ya teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Rehber, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi yürütücülüğünde Yaşama Dair Vakıf (YADA) tarafından hazırlanmıştır.^{iv} Rehber, Mehtap Tatar (UN Women) koordinasyonunda, A. Pınar Gürer (YADA), Betigül Onay Özman (YADA) ve Rümeyya Çamdereli

(YADA) tarafından kaleme alınmıştır. Rehberin geliştirilmesine önemli katkılar sunan UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi'nden Alia El-Yassir, Elizabeth Colavita, Gizem Yarbil Gürol, Ingibjorg Gisladottir, Prof. Dr. Nilüfer Çağatay, Meral Güzel ve Sinem Aydın'a, UN Women Ankara Program Ofisi'nden Ayşegül Bağ'a, YADA'dan Esra Atalay, Demet Taşkan, Gizem Kendik ve Mehmet Ali Çalışkan'a ve düzeltme okuması yapan Coşkun Ak ve Deniz Özçetin'e teşekkürlerimizi iletiyoruz. Rehberde yer verdiğimiz WEPs Öz Değerlendirme Formu'nu Sırpça ve İngilizce olarak geliştirmiş olan UN Women Sırbistan Program Ofisi'ne de formu bu rehberde kullanmamıza olanak verdiği için teşekkürü borç biliyoruz.

^{iv} WEPs Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi'nin finansal desteği ile hayata geçirilmiştir.

ÖNSÖZ

UN WOMEN AVRUPA VE ORTA ASYA BÖLGE DİREKTÖRÜ VE
TÜRKİYE TEMSİLCİSİ

INGIBJORG SOLRUN GISLADOTTIR

Değerli Paydaşlarımız,

Türkiye’deki özel şirketlerin kadının güçlenmesi konusuna duyduğu ilginin ve bu konudaki farkındalığının son on yıl içinde arttığını görüyoruz. İş hayatında kadınların varlığını artırmanın ve konumunu iyileştirmenin verimliliğe olan katkısı ve kadınların güçlenmesinin ekonomik göstergelerde yaratacağı olumlu ilerleme, her geçen gün iş hayatında daha çok kabul görmektedir. Şirketlerin konuyla ilgilenme seviyeleri ve odaklandıkları konular farklılık gösteriyor olsa da, özel sektör kurumları arasında kadının ekonomik alanda güçlenmesine ilişkin iyi uygulama örnekleri oluşmaya başlamıştır. Umuyoruz ki, iyi uygulama örnekleri, henüz cinsiyet eşitliği için harekete geçmiş şirketleri de bu konuda çalışmalar yapmaya teşvik edecektir. Öte yandan, bu alanda elde edilen kazanımlar halen sınırlıdır. Özel sektör temsilcilerini, kurum kültürlerini toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirmek ve daha kapsayıcı ekonomiler yaratmak için çalışmaya teşvik etmek ve bu yönde yapılan çalışmalarını desteklemek gerekmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları için tasarlanmış bir araçtır. Kadının Güçlenmesi Prensipleri kadının işyerinde, piyasalarda ve toplum içinde güçlenmesi için yedi temele dayanan bir çerçeve sunmaktadır. Kadının Güçlenmesi Prensipleri, sektör veya şirket büyüklüğü fark etmeksizin, kadının iş yerlerinde güçlenmesini sağlamak için tasarlanmıştır. Şirketler Kadının Güçlenmesi Prensiplerini imzalayarak, prensipleri kurumlarına ilişkin her konuda ve seviyede uygulayacaklarını taahhüt ederler. Aynı zamanda, yönetim kurullarından iş yerlerine, tedarik zincirlerinden toplum genelinde ulaştıkları her alana kadar prensipleri uygulayacakları yönündeki kararlılıklarını göstermiş olurlar. Ancak taahhüt etmekten daha zor bir görev vardır; uygulamaya geçmek. Hazırlanmış olan bu Uygulama Rehberi, şirketleri, taahhüt ettikleri niyetlerini gerçek uygulamalara dönüştürmek için harekete geçtiklerinde kendilerine özgü ihtiyaçları doğrultusunda her prensibi nasıl uygulayabileceklerine ilişkin destek sağlamayı amaç edinmektedir.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri Uygulama

Rehberi, UN Women tarafından yönetilen katılımcı bir süreç ile diğer Birleşmiş Milletler kuruluşlarının, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör temsilcilerinin önemli katkılarıyla geliştirilmiştir. Bu önemli rehberin hazırlanmasında emeği geçen UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi çalışanlarına ve Yaşama Dair Vakıf temsilcilerine yoğun ve özenli çalışmaları için en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu rehberin geliştirilmesinde önemli katkıları bulunan UN Global Compact Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu üyeleri-ne de şükranlarımı sunarım.

İnsan hakları, sürdürülebilirlik ve kalkınma üzerine olan uluslararası hedeflere ulaşmak, güçlü ekonomiler inşa etmek ve istikrarlı ve adil toplumlar yaratmak için kadının her alanda ve her sektörde ekonomik hayata tam katılımı gerekmektedir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri, "Eşitlik Kazandırır" sloganı ile bu amaçla oluşturulmuştur. Kadının ekonomik yaşamın her düzeyine tam ve eşit katılımı, tüm sektörlerde var olması, yalnızca ilgili şirketlere ve kadınlara fayda sağlamaz. Kadının ekonomik hayata eşit katılımı, toplumun her kesimi için yaşam kalitesini artırır, güçlü ekonomiler yaratır, adil ve istikrarlı toplumların inşasına katkı sağlar. Uygulama Rehberinin Türkiye’deki özel sektör kurumları için faydalı olmasını, şirketlere kadınları karar alma mekanizmalarına nasıl dahil edecekleri, kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yer alabilmeleri için gerekli koşulları nasıl oluşturabilecekleri ve daha kapsayıcı bir kurum kültürünü nasıl şekillendirecekleri hususunda rehberlik etmesini umuyorum.

Saygılarımla,

Ingibjorg Solrun Gisladdottir

UN WOMEN AVRUPA VE ORTA ASYA
BÖLGE DİREKTÖRÜ
TÜRKİYE TEMSİLCİSİ

ÖNSÖZ

GLOBAL COMPACT TÜRKİYE YÖNETİM KURULU BAŞKANI
MUSTAFA SEÇKİN

Değerli Paydaşlarımız,

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles - WEPs), kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde artarak yer alabilmelerini sağlamak amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen en önemli küresel özel sektör girişimlerinden birisidir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri, iş dünyası liderlerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 prensibe açıkça taahhüt vermelerini istemektedir.

Global Compact Türkiye olarak 2014 yılından beri WEPs girişimini stratejik önceliklerimiz arasında konumlandırıyor, bu konuda yapılan çalışmalarımızı her geçen sene artırıyoruz. Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Üyelerinin desteği, İcra Komitesi Üyeleri ve İş Dünyası Sözcümüzün önderliği ile WEPs girişiminin yaygınlaştırılması ve içselleştirilmesi için yenilikçi yaklaşımları uygulamaya koyuyoruz. Ulusal Ağımızla birlikte çalışarak bu önemli platforma destek veren imzacılarımız sayesinde bu rehberin tamamlandığı 2016 itibarıyla Türkiye, WEPs platformuna dünya çapında en fazla destek sağlayan ikinci ülke konumunda bulunuyor.

WEPs alanında özel sektörümüzün kat ettiği yol bizi memnun ederken, bu çalışmaların kapsamının artırılarak devam etmesi gerektiğine inancımız büyük. Kadınların işgücüne katılımında Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında son sırada bulunuyor olması, bu alandaki çalışmaların ne kadar yerinde olduğunu bize gösteriyor. Toplumunun yarısının üretim ve finansman imkanlarından yoksun bulunduğu bir ekonominin, yeni bir sanayi devriminin öncesinde rekabetçi kalması ve çağa ayak uydurabilmesi mümkün değil. Yine OECD ülkeleri arasında 15-24 yaş aralığında, eğitim ve istihdam dışında kalan kadın nüfusun en fazla olduğu ülkenin Türkiye olması, kadınların iş yaşamındaki yerini pekiştirmek için kaybedecek en ufak bir zamanımızın olmadığını gösteriyor.

Zamanlamanın ve ihtiyaçların bilinciyle oluşturduğumuz bu uygulama rehberinin hazırlanmasında emeği geçen paydaşlarımız UN Women (BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi) Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi'ne ve Yaşama Dair Vakıf'a içten teşekkür ederim. Hazırlanan bu değerli rehberin şirketlerimizde bir kültür dönüşümü başlatmasını arzuluyor, 5. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin hayatımızın bir gerçeği olması için yararlı bir kaynak olmasını diliyorum.

Saygılarımla,

Mustafa Seçkin

GLOBAL COMPACT TÜRKİYE
YÖNETİM KURULU BAŞKANI



İÇİNDEKİLER

13	KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİNİN GELİŞİMİ
15	KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) UYGULAMA REHBERİNİN AMACI
16	REHBERİ NASIL OKUMALI?
17	EŞİTLİK KAZANDIRIR
20	RAKAMLARLA TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI
30	PRENSİP 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN ÜST DÜZEY KURUMSAL LİDERLİK SAĞLANMASI
36	PRENSİP 2: TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ
42	PRENSİP 3: TÜM KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAHININ SAĞLANMASI
48	PRENSİP 4: KADINLARIN EĞİTİM, KURS VE PROFESYONEL GELİŞİM OLANAKLARININ DESTEKLENMESİ
54	PRENSİP 5: KADINLARIN GÜÇLENMESİ İÇİN GİRİŞİMCİ GELİŞİMİ, TEDARİK ZİNCİRİ VE PAZARLAMA YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI
60	PRENSİP 6: TOPLUMSAL GİRİŞİMLER VE SAVUNUCULUK ÇALIŞMALARıyla EŞİTLİĞİN TEŞVİK EDİLMESİ
66	PRENSİP 7: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI
72	TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKETLERDEN UYGULAMA ÖRNEKLERİ
84	TEMEL KAVRAMLAR
88	WEPs ÖZ DEĞERLENDİRME FORMU
100	KAYNAKÇA
	EK: YOL HARİTASI POSTERİ

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliđi
BM	Birleşmiş Milletler
CEO	Chief Executive Officer (İcra Kurulu Başkanı)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UN	Birleşmiş Milletler
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UN Global Compact	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
UN Women	Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi
WEPS	Women's Empowerment Principles (Kadının Güçlenmesi Prensipleri)
YADA	Yaşama Dair Vakıf

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİNİN GELİŞİMİ

Yüz elli yıl önce kadın hareketinin talebiyle tartışılmaya başlanan toplumsal cinsiyet eşitliği fikri günümüzde daha geniş kitleler tarafından dile getirilmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi, günlük hayatın bir parçası haline gelmesi adına birçok çalışma yürütülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumların gelişmesindeki en önemli etken olduğu görüşü artık uluslararası kuruluşlardan hükümetlere, sivil toplum kuruluşlarından iş dünyasına kadar her düzeyde kabul görmektedir. Bunun yanında sivil toplum, siyaset ve akademi ile birlikte özel sektör de toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışma yaşamının her alanına yaygınlaştırmak üzere çeşitli sorumluluklar üstlenmektedir. Şirketlerin bu sorumlulukları yerine getirmeye başladığının en önemli göstergelerinden biri de “Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)”^v’i imzalayarak bu çerçevede çalışmalar yürütüyor olmalarıdır.

7 temel prensipten oluşan WEPs, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut çalışmalarını güçlendirmesine, kurumsal politikalar ve programlar geliştirmesine, mevcut çalışmalarını, temel göstergelerini ve raporlama uygulamalarını analiz etmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

7 temel prensip şunlardan oluşmaktadır:

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması**
- 2 Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi**
- 3 Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması**
- 4 Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi**
- 5 Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması**
- 6 Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi**
- 7 Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka açık raporlanması**

UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan WEPs, iş dünyası, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler ve kamu kurumları ile BM temsilcilerinden oluşan çok paydaşlı bir grubun bir yıllık çalışma ve müzakereleri sonunda geliştirilmiş ve 8 Mart 2010, Dünya Kadınlar Gününde kamuoyuna tanıtılmıştır. Bu tarihten itibaren her yıl, iş dünyası liderleri, kadın girişimciler, sivil toplum dünyası, BM kuruluşları ve hükümetler “WEPs Yıllık Konferansı”nda bir araya gelerek WEPs’i tartışmaya, geliştirmeye devam etmektedir.

v Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles) metinde bundan sonra WEPs olarak anılacaktır.

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİNİN GELİŞİMİ

Bu gelişmeleri takiben, Mayıs 2014'te UN Global Compact Türkiye öncülüğünde; özel sektör, sivil toplum, akademi, kamu kurumları ve BM kurumlarından temsilcilerin katılımına açık olacak şekilde Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Grup, bir yandan kadının güçlenmesi konusu ile ilgili iyi örneklerin paylaşımını destekleyen bir platform sunarken, diğer yandan WEPS'in ulusal ve uluslararası alanda tanıtımının yapılmasına katkı sağlamak için çalışmalarını sürdürmektedir. 2015 yılında Türkiye, Columbia Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Kamu Yönetimi Okulu (Columbia University School of International and Public Affairs) tarafından yürütülen proje kapsamında, WEPS imzacılarının yerel ve uluslararası örnek uygulamaları, Çalışma Grubu oluşumu ve sahip olduğu çok paydaşlı yapısı nedeniyle uluslararası iyi örnek olarak seçilmiştir.

2015 yılından itibaren, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü haftasında dünyanın birçok yerinde borsa açılışı, UN Women, UN Global Compact ve Sürdürülebilir Borsa Girişimi'nin öncülüğünde toplumsal cinsiyet eşitliği çağrısı ile yapılmaktadır. Aynı tarihten itibaren Türkiye'de de her 8 Mart haftasında, iş dünyasını toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve kadınların ekonomik hayatta güçlenmesini desteklemeye çağırarak amacıyla Borsa İstanbul'da "Gong Töreni" düzenlenmektedir. Tören sırasında yeni WEPS imzacıları da kamuoyuna duyurulmaktadır.

Çalışma Grubunun çalışmalarını ve Gong Törenleri'ni takiben Türkiye'deki WEPS imzacısı şirket sayısı 2016 sonu itibarıyla 130'a yükselmiştir. Böylelikle Türkiye, dünyada Japonya'dan sonra en çok WEPS imzacısı olan ikinci ülke olmuştur. Bu çerçevede Çalışma Grubu, Türkiye'deki imzacı şirketlere WEPS'in nasıl uygulanabileceğine dair rehberlik etmesi amacı ile WEPS Uygulama Rehberi'nin geliştirilmesine karar vermiştir. Rehberin, WEPS'i iş dünyasına tanıtan ve şirketlere toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları nasıl gerçekleştirebileceklerine dair yol haritası sunan bir kılavuz metin olması hedeflenmiştir.

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) UYGULAMA REHBERİNİN AMACI

WEPs Uygulama Rehberi, farklı sektör ve ölçekteki özel sektör kurumlarına iş yerlerinde ve faaliyet gösterdikleri alanlarda kadının güçlenmesi konusunda yapacakları çalışmalarda yol göstermeyi amaçlamaktadır.

Prensipler hakkında detaylı bilgi içeren rehberde, şirketlerin WEPs'i uygulama konusundaki niyetlerini ortaya koydukları CEO Destek Beyanını^{vi} imzalandıktan sonra prensiplerin uygulanması konusunda atabilecekleri adımlar sunulmaktadır. Bu rehber, yeni katılımcılara taahhütte buldukları prensiplerle ilgili uygulama yöntemleri sunmanın yanı sıra, daha aktif katılım yolları hakkında ilham verecek şirket örneklerini de içermektedir.

Bir şirketin kendi yönetim modeline WEPs'i dahil edebilmesi için tek bir "doğru yöntem" yoktur. Dolayısıyla bu rehber, her şirketin kendi modelini belirlemesi ve uygulamaya koyması için yol gösterici nitelikte geliştirilmiştir.

^{vi} Bu beyanı imzalayarak CEO'lar (veya şirketin en üst seviyesinde yer alan yöneticiler) WEPs'i, yönetim kurullarından iş yerlerinin tüm birimlerine, tedarik zincirinden topluma varana kadar her noktaya dahil etme ve uygulama konusundaki niyetlerini ortaya koyarlar. Beyanın içeriği için bkz. [http://www.weprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support_-_Turkish\[1\].pdf](http://www.weprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support_-_Turkish[1].pdf)

REHBERİ NASIL OKUMALI?

WEPs'e imza atan şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alırken, içinde buldukları sektör, kurum kültürleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut durumları ve etki alanları gibi pek çok farklı değişkeni hesaba katıp, hedef ve ihtiyaçları doğrultusunda girişimlerde bulunması, adımlar atması beklenmektedir. Bu rehber, şirketlerin prensipler ışığında atacakları adımlar için bir yol haritası oluşturmalarına destek olmayı hedeflemektedir. Rehberde prensiplerin kapsamlarının anlatılmasının yanı sıra, prensiplerin hangi göstergelerle incelenebileceği/ takip edileceği bilgisi verilmekte, uygulama aşamasında izlenmesi önerilen politikalar paylaşılmaktadır. Bu önerilerden hareketle, WEPs imzacısı şirketlerin kendi işletmelerine uygun politikaları sahiplenmesi ve uygulaması beklenmektedir.

REHBERDE YER ALAN BÖLÜMLER

Eşitlik Kazandırır

Bu bölümde, kadınların çalışma yaşamının her aşamasında yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlenmelerinin, ülke ekonomisine ve şirket performansına sağladığı katkılar anlatılmaktadır.

Rakamlarla Türkiye'de Kadın İstihdamı

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının ekonomik hayattaki yeri ve ekonomik hayata katılımının önündeki engellere dair istatistikler sunulmuştur.

Prensipier

Her bir prensip, aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir:

Kapsam: Prensibin kapsamı, hareket alanları, içeriği

Kavramlar: Prensibi anlamak için bilinmesi gereken kilit kavramlar

Göstergeler: Prensibin uygulama alanlarını takip etmek, ölçmek ve değerlendirmek için kullanılacak temel göstergeleri

Uygulama alanları: Prensibin uygulama alanlarına dair öneriler

Eylem planı: Prensibi hayata geçirirken izlenebilecek adımlara dair yol haritası

Temel kavramlar

Bu bölüm kadının güçlenmesi ile ilgili temel kavramların açıklamalarını içermektedir.

Türkiye'deki şirketlerden uygulama örnekleri

Bu bölümde Türkiye'deki şirketlerin cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına yaptıkları uygulama örneklerine yer verilmiştir.

WEPs Öz Değerlendirme Formu

Bu form, kurumların WEPs'in uygulanmasında hangi noktada olduklarını tespit etmelerine ve kendilerini değerlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.

Yol Haritası Posterleri

Rehber ek olarak hazırlanan ve poster formatında tasarlanan Yol Haritası, tüm prensipler ışığında, şirketlerin WEPs'i uygularken izleyebilecekleri yollara ve atabilecekleri adımlara ilişkin genel bir akış şeması sunmaktadır.

EŞİTLİK KAZANDIRIR

Kadınların çalışma yaşamının her aşamasında yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlenmeleri, daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına, kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına, kadınların, erkeklerin, ailelerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükselmesine, güçlü ekonomiler inşa edilmesine ve özel sektör kuruluşlarının işlerinde daha başarılı sonuçlar elde etmelerine katkı sağlamaktadır.

2014 yılı Kasım ayında Brisbane’de, küresel gayrisafi yurtiçi hasılanın (GSYH) %80’ini üreten ekonomileri temsil eden G20 ülkelerinin toplandığı zirve sonrası liderler bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiri ile, daha iyi yaşam koşullarının ve kaliteli işlerin sağlanması için küresel büyüme oranının artırılmasını hedefleyen liderler, işgücüne katılım oranındaki toplumsal cinsiyet farklılığını 2025 yılına kadar %25 azaltacaklarını ve 100 milyondan fazla kadının çalışma hayatına katılımını sağlayacaklarını taahhüt etmişlerdir.¹ Benzer şekilde, giderek daha fazla özel sektör kuruluşu, kadın çalışanların istihdamın her seviyesinde yer almasını önemsemekte, bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmakta, kapsayıcılığın önündeki engelleri kaldıracak önlemler almakta, kadınları istihdama çekecek ve ilerlemelerini sağlayacak teşvikleri hayata geçirmektedir.

Kadın ve erkek istihdam oranlarındaki farkın azaltılması ve kadınların şirketlerin her kademesindeki varlığının artırılması, ülke ekonomilerine ve şirket performanslarına önemli katkılar sağlamaktadır.

ÜLKE EKONOMİSİNE KATKI

Kadın ve erkek istihdam oranlarındaki farkın azalması, makro ölçekte ülke ekonomisi açısından önemli kazanımlar sağlamaktadır.² OECD ve AB 2020 Stratejisi, güçlü ekonomilerin kurulmasının ve ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğinin kadınların ücretli işlerde daha fazla istihdam edilmesine bağlı

olduğunun altını çizmektedir.³ OECD, kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının birbirine yaklaşması durumunda, 2030 yılı itibarıyla Türkiye’nin de dahil olduğu tüm OECD ülkelerinin toplam ekonomilerinde %12’lik potansiyel bir artış sağlanacağını öngörmektedir.⁴

Kadınların işgücüne katılımının artırılması ancak katılımın önündeki engellerin kaldırılması ile mümkün olacaktır. Çocuk bakım yükünün kadınlara yüklenmesi ise kadının işgücüne katılımını engelleyen faktörlerin başında gelmektedir. Birçok çalışma, erken dönem çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim olanakları artırıldığına, kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının da önemli ölçüde arttığını göstermektedir. UN Women, UNDP ve ILO tarafından Türkiye üzerine yapılan bir çalışma, okul öncesi eğitime yapılacak yatırımların, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmenin yanı sıra yoksulluğun azaltılması ve mali sürdürülebilirliğin sağlanması açısından da önemli katkılar sağladığını ortaya koymaktadır. Çalışmaya göre; Türkiye’de okul öncesi eğitim oranları çok düşüktür ve Türkiye’nin, 6 yaş altı çocukların okul öncesi eğitime katılımında OECD ortalamasını yakalaması için 20,7 milyar TL’lik (2014 rakamlarıyla) yatırım yapması gerekmektedir. Böyle bir yatırım hem çocukların daha iyi eğitim almasını sağlayacak, hem de küçük çocuklu annelerin istihdamını artıracaktır. Ayrıca, böyle bir yatırımın erken çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim sektöründe (EÇBOÖE) yaratacağı iş potansiyeli 719 bindir. Çalışmada ilginç bir kıyaslama yapılmış ve bu büyüklükteki bir yatırımın inşaat sektörüne yapıldığı durumda ne kadar iş yaratacağı üzerine bir hesaplama yapılmıştır. Bu sayı 290 bin olarak tahmin edilmiştir. Yani EÇBOÖE sektörüne yapılan yatırımların istihdam yaratma potansiyeli, inşaat sektörüne göre 2,5 kat fazladır. Yine aynı çalışma, EÇBOÖE sektöründeki yeni işlerde kadınların payının %73 olacağını, buna karşın inşaat sektöründe bu payın ancak %6’a varabileceğini ortaya koymaktadır.⁵

EŞİTLİK KAZANDIRIR

Buna ek olarak, çalışmalar, kadın ve erkeklerin istihdam oranlarındaki farkın azaltılmasıyla birçok ülke ve bölgede GSYH oranlarında ciddi bir artış sağlanabileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin, araştırmalar kadınların işgücüne katılımındaki artışın GSYH'yi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de %5, Japonya'da %9, Birleşik Arap Emirlikleri'nde %12, Mısır'da ise %34'e kadar yükseltebileceğini göstermektedir.⁶ Uluslararası yönetim danışmanlığı şirketi McKinsey'in "Women Matter (Kadınlar Önemlidir)"^{vii} raporuna göre, 2025'e kadar kadınların eşit katılımının sağlandığı en iyi senaryoda küresel düzeyde toplam GSYH'de %11'lik, yani 12 trilyon dolarlık bir artış öngörülmektedir.⁷

ŞİRKET PERFORMANSINDA ARTIŞ

Kadınların şirketlerin her kademesinde yer alması, iş performansına önemli katkılar sağlamaktadır. Birçok çalışma, iş dünyasında kadın liderlerin varlığının, finansal performansta yükselme, yatırım getirileri, pazar payı, sermaye ve hisse senedi gibi değerlerde artış sağladığını ortaya koymaktadır.

En az üç kadın yönetici bulunan şirketlerin finansal performansı daha yüksek

McKinsey'in "Women Matter" raporu, yönetim kurulunda bulunan kadın sayısı ile şirketlerin örgütsel ve finansal performansları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Rapora göre, en az üç kadın yöneticisi bulunan şirketlerin finansal performansları, kadın yöneticisi bulunmayan şirketlere göre daha yüksektir. Ayrıca, kadın yöneticilerin olduğu şirketlerde kurumsal verimliliği belirleyen çalışma ortamı değerleri, koordinasyon ve denetim, liderlik, sorumluluk, dışa

vii McKinsey&Company'nin dünya çapında faaliyet gösteren 101 şirketi odağına alan ve ilki 2007 yılında yayımlanan *Women Matter* raporu, şirketlerin yönetici pozisyonlarında kadın temsili üzerine yürütülen küresel araştırma programına dayanıyor.

dönüklük ve yeniliklere açık olma gibi konular şirket çalışanları nezdinde daha olumlu görülmektedir.⁸

Yönetim kurulunda en az 3 kadın bulunan şirketlerin yatırım getirileri %60 daha fazla

Catalyst^{viii} tarafından ABD'nin ilk 500 şirketi üzerine yapılan "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (Gerçek Sonuç: Kurumsal Performans ve Kurullarda Kadın Temsili)" başlıklı çalışma, yönetim kurulunda en az 3 kadın bulunan şirketlerin yatırım getirilerinin, yönetim kurullarının tamamı erkek olan şirketlere göre %60 daha fazla olduğunu göstermektedir.⁹

Pazar payı, sermaye ve hisse senedi değerine göre daha iyi performans

Harvard Business Review'da yayınlanan "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits (Yönetici Grup İçerisindeki Kadınlar Yüksek Kar Oranlarına Neden Oluyor)" başlıklı araştırma; kadın yönetici sayısı fazla olan şirketlerin, pazar payı, sermaye ve hisse senedi değerine göre daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır.¹⁰

viii Catalyst, işyerlerinin bünyesine daha fazla kadının dahil edilmesini destekleyen, bu yolla kadınların güçlenmesini hızlandırmayı hedefleyen, 1962 yılından beri birden fazla ülkede faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşudur.

SATIN ALMA KARARLARINA ETKİ

Dünyada ve Türkiye’de kadınlar gelir ve servetin çok azına sahip olmakta ve sahip oldukları gelir ve servetin de çok azını kontrol edebilmektedir. Finansal kaynaklara erişim ve gayrimenkul sahipliği üzerinde kadınların sınırlı imkanı ve yetkisi bulunmaktadır. Özellikle tarımda çalışan kadınlar, sahibi olmadıkları ve üzerinde söz hakları bulunmayan topraklarda emek-yoğun işlerde çalışmaktadır.¹¹ Türkiye’de kadınların %62,5’inin, (erkeklerin ise %5,4’ünün) herhangi bir kişisel geliri bulunmamaktadır.¹²

Gelir ve kaynaklar üzerinde sınırlı kontrole sahip olsalar da, kadınlar tüketim harcamalarını etkilemektedir. Harvard Business Review’a göre dünya genelinde kadınlar, satın alma kararları ve tercihlerinin %80’ini etkilemekte, yıllık toplam tüketici harcamalarının yaklaşık 20 trilyon dolarlık kısmını gerçekleştirmektedir.¹³ Bu harcama, küresel düzeydeki toplam hane harcamalarının %57’sine karşılık gelmektedir.¹⁴

Şirketlerin kendi ölçeklerinden bağımsız olarak, işgüçlerine daha çok kadın çalışan dahil etmesi hem kendi müşteri tabanlarının temsil gücünü artırmakta, hem de tüketici tercihlerine yönelik daha fazla bilgi ve öngörü sağlamaktadır.

Kadınların istihdama katılımının şirketlere ve ülke ekonomisine bu denli önemli düzeyde katkı sağlayacağı gerçeğine karşın, Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranı ne yazık ki çok düşük seyretmektedir. Toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargılar, toplumda kadının çalışmasına yönelik mevcut önyargılar, kadınlara atfedilen rollerin kadınların çalışmasına engel teşvik etmesi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işleri zorunlu bir şekilde kadınların üstleniyor olması, toplumsal algıda çalışan kadının saygınlığının düşük olması, kadın ve erkek arasındaki eğitim düzeyi farklılıkları, kadınların çalışmalarını teşvik edecek politika ve mekanizmaların eksikliği gibi faktörler, kadınların istihdama katılımının önünde engel teşkil etmektedir. İşsizlik oranının yüksek oluşu, kadınların bulamayacakları korkusuyla iş aramamasına neden olmakta ve aynı zamanda niteliksiz işgücündeki bazı alanlar kadınlara tamamen kapalı kalmaktadır. Tüm bu zorlukların aşılması için toplumun her kesimine önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu rehber de özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi adına üstüne düşen sorumlulukları yerine getirirken yararlanabileceği bir yol haritası olması amacıyla hazırlanmıştır.

RAKAMLARLA TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konularında 2001^x yılından bu yana önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemde Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle; aile mahkemelerinin kurulması, aile içi şiddetin önlenmesi ve kız çocukların daha iyi eğitim almalarına yönelik düzenlemeler benimsenmiş, mevzuat geliştirilmiştir. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” ve “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı” başta olmak üzere, yapılacak çalışmalara temel oluşturabilecek ve yön verebilecek önemli araçlar oluşturulmuştur. Ekonomik, sosyal ve hukuki alanlarda sağlanan bu önemli gelişmelere rağmen, kadınların ekonomiye etkin katılımı ve eşit haklara erişimi konusunda kat edilmesi gereken daha çok yol bulunmaktadır.

Türkiye’de istihdamın düşük olması ve kadınların işgücüne etkin bir şekilde katılamıyor olması arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kadınların işsizlik oranı erkeklerden yüksek seyretmektedir. Bu orana bir de istihdamın düşük olması, bakım hizmetlerinin yetersizliği gibi nedenlerle iş aramaktan vazgeçen kadınlar eklendiğinde ortaya çıkan rakam daha da kritik hale gelmektedir.

Kadınların istihdama katılamıyor olması, ücretsiz bakım emeğinin ağırlıklı olarak kadınlar tarafından sağlandığı gerçeğini doğrular niteliktedir. Kadınlar, dünya genelinde tüm işlerin (ücretli ya da ücretsiz) %52’sini gerçekleştirirken, bu oran Türkiye’de %55’tir¹⁵ ve elde ettikleri gelir, yaptıkları işlere nazaran oldukça düşük kalmaktadır. Kadınların çok çalışıp az kazanıyor olması güçlenmelerinin önündeki en önemli engellerden biridir.

Ücretsiz bakım emeği kadınların üzerindeki en önemli yük olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yük nede-

niyle kadınlar işgücüne geçici olarak katılmakta ve çalıştıkları işlere bağlılık gösterememektedir. Yaşlı, hasta ve engelli aile bireylerinin bakımının kadınlara yüklenmesi ve erken dönem çocuk bakımı ya da okul öncesi eğitim olanaklarının kısıtlılığı kadınların çalışma hayatına katılım imkanlarını daraltmaktadır.

Kadınlar çok kısıtlı meslek ve sektörlerde istihdam olanağı bulabilmektedir. Bu durum her ne kadar Türkiye’ye mahsus değilse de, toplumsal cinsiyet rollerine dair kalıp yargıların toplum içerisinde yaygın olması bu katmanlaşmanın derinleşmesine neden olmaktadır. Kadınların yoğunluklu olduğu sektörlerde ücretler daha düşük olduğu için kadınlar daha fazla çalışıp daha az ücret almaktadır. Ayrıca terfi alma zorluğu, yönetim kademelerinde yer alamama gibi sebepler de kadınların kendileriyle aynı işi yapan erkeklerden daha az ücret almasına sebep olmaktadır.

Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi adına şirketlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Şirketlere düşen en önemli sorumluluklardan biri, kadının ekonomik hayatın her alanında ve seviyesinde varlığının ve çalışan kadın olmanın saygınlığının artmasına katkıda bulunmaktır. Bu bakımdan, WEPs’in 7 prensibinin şirketin her kademesinde sahiplenilmesi ve uygulamaya konması, sonuçlarının izlenmesi ve halka açık raporlanması, kadının ekonomik hayattaki yeri ve öneminin güçlenmesine, saygınlığının artmasına katkıda bulunacaktır.

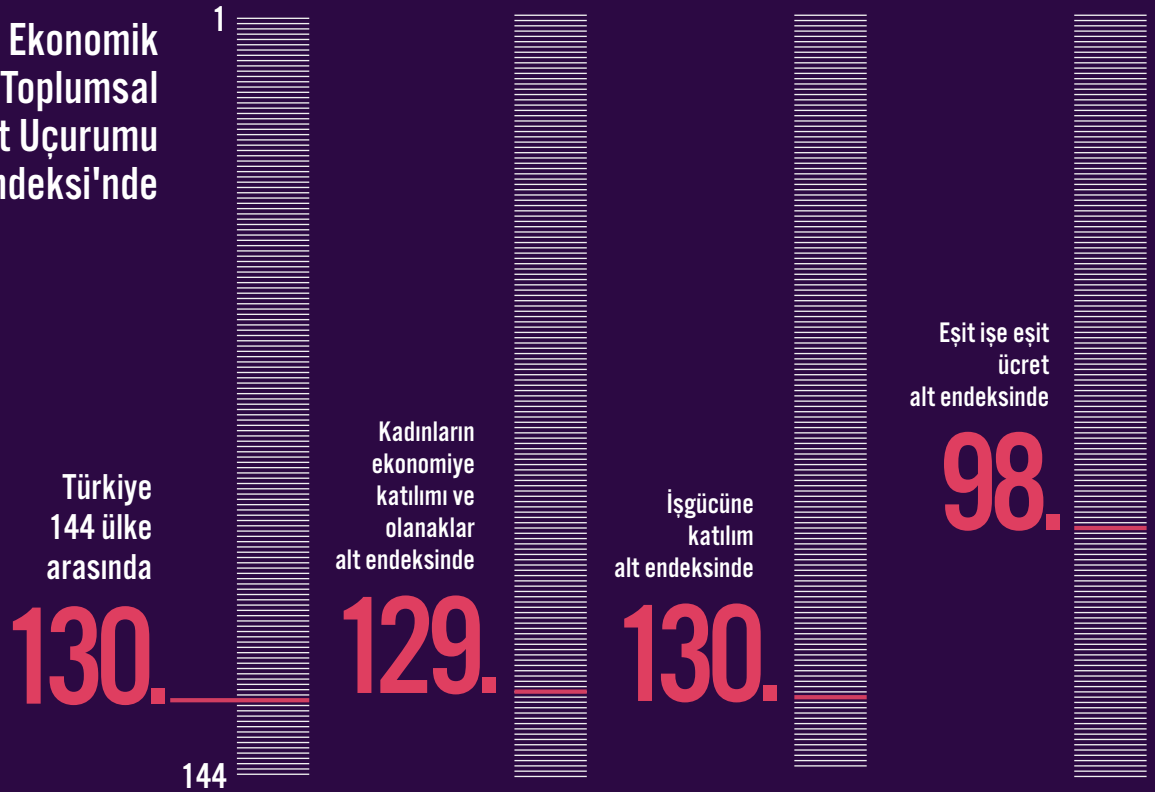
ix 2001’de Türk Medeni Kanunu’nda yapılan değişikliklerle evlilik birliğinin reisi erkektir düzenlemesi, eşlerin evlilik birliğini eşit karar alma otoritesiyle sürdürdükleri eşit ortaklık kavramıyla değiştirilmiştir.

Kadın nüfusun ekonomiye etkin katılımı sağlanamıyor

Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi* 2016 yılı verilerine göre, Türkiye 144 ülke arasında 130'uncu sırada.^{xi}

- Ekonomiye katılım ve olanaklar alt-endeksinde 129. sırada^{xii}
- İşgücüne katılım alt-endeksinde 130. sırada^{xiii}
- Eşit İşe Eşit Ücret^{xiv} alt-endeksinde ise 98. sırada^{xv}

Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nde



x Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2006 yılından itibaren yayınlanan endeks, ülkelerdeki cinsiyete dayalı ayrımların kapsamına ve ne ölçüde derin olduğuna dair veri sunmakta ve hem ülkelerarası hem de yıllar içerisindeki değişimlere göre karşılaştırma yapmayı mümkün kılmaktadır. Cinsiyet eşitliğini ölçmeyi hedefleyen endeks, “Ekonomik Katılım ve Olanaklar”, “Eğitim”, “Sağlık” ve “Politik Güçlenme” olmak üzere 4 alt-endeksten oluşmaktadır. Alt-endeks değerleri, ilgili alanlarda farklı göstergelerden hesaplanmakta (kadının işgücüne katılımının erkeğin işgücüne katılımına oranı, kadının gelirinin erkeğin gelirine oranı gibi) ve 0 ile 1 arasında bir değer atmaktadır. Endekste 0'a yakın değerler cinsiyet uçurumunun arttığını, 1'e yaklaşan değerler ise bu uçurumun azaldığını göstermektedir.

xi Türkiye'nin “Ekonomiye Katılım ve Olanaklar” alt-endeksinde son sıralarda olması, Türkiye'yi genel sıralamada da geriletıyor. Türkiye, endeksin yayınlandığı son 10 senede son 20 ülke arasında yer alıyor (En iyi sıralaması sondan 17. sıra ile 2014, en kötü sıralaması ise sondan 5. sıra ile 2009 yılında).

xii Alt-endeks puanı 0.464.

xiii Alt-endeks puanı 0.437.

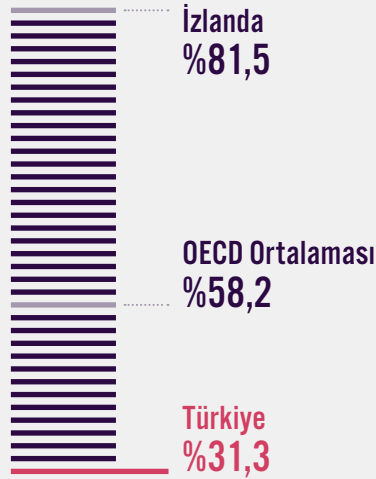
xiv Avrupa'da 19. yüzyıldan beri gündemde olan “eşit işe eşit ücret” prensibi, cinsiyet, yaş ve ırk üzerinden kişilere verilen ücretlerin farklılaşmasına karşı dile getirilen toplumsal ve siyasal talepleri kapsamaktadır. Prensip, hem aynı işletme içerisinde, hem de farklı kuruluşlarda aynı işi yapan kişileri içerir; taşeron ya da devlet memuru olarak çalışan bir güvenlik görevlisinin farklı ücretler alması örneğindeki gibi durumların ortadan kaldırılmasına işaret etmektedir.

xv Alt-endeks puanı 0.590.

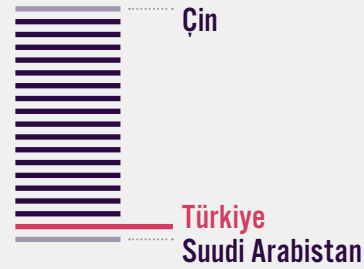
Türkiye, kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarında^{xvi} OECD ve G20 ülkeleri arasında son sıralarda.

- Türkiye 2016 yılı itibarıyla, %31,3¹⁶ ile OECD ülkeleri arasında kadın istihdam oranı en düşük ülkedir.
- Türkiye, G20 ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılım oranında sondan ikinci sıradadır.¹⁷

OECD ülkelerinde kadınların istihdam oranı



G20 ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı

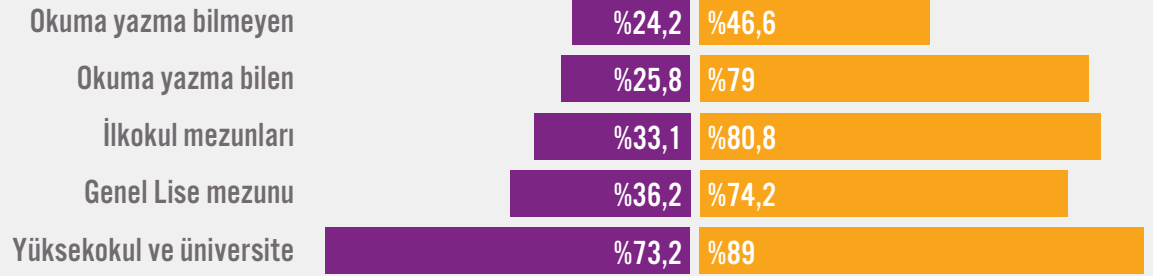


xvi **İstihdam oranı** ücretli, maaşlı, yevmiyeli, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat süreyle iktisadi faaliyette bulunan kişilerin çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını ifade ediyor. **İşsiz nüfus**, referans dönemde istihdam halinde olmayan, aktif olarak iş arayan/iş arama kanallarını kullanan ve iki hafta içerisinde çalışmaya hazır olan kişileri kapsıyor. **İşgücüne katılım** ise, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamının yine çalışma çağındaki nüfus içerisindeki oranını ifade ediyor. İşgücüne dahil olmayanlar, aktif olarak iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekliler, bedensel engel, hastalık veya yaşlılık nedeniyle çalışamaz halde olanlar ile ailevi ve kişisel nedenlerle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişileri niteliyor. (TÜİK'in kullandığı uluslararası geçerliliği olan tanımlar referans alınmıştır)

Eğitim seviyesi düştükçe erkeklerin işgücüne katılımında önemli bir fark gözlenmezken, kadınların katılımı büyük ölçüde düşüyor.^{xvii 18}

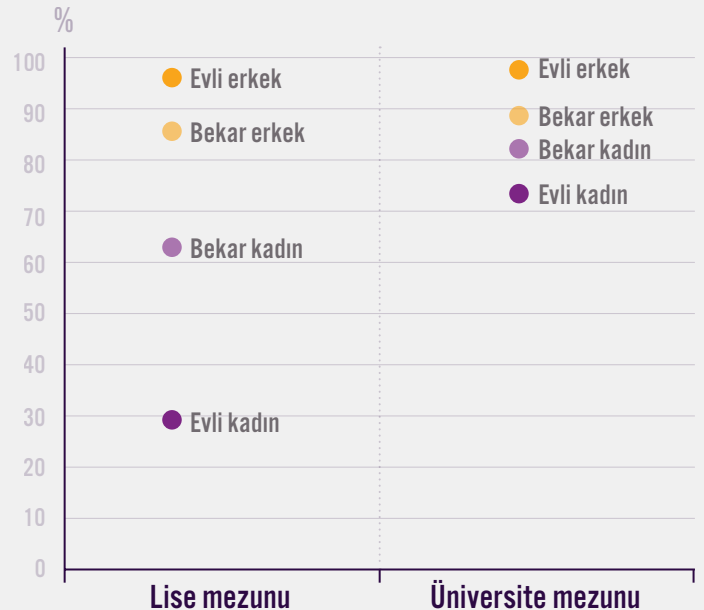
Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları

- Okuma yazma bilmeyen kadınlar %24,2 (erkekler %46,6)
- Okuma yazma bilen fakat herhangi bir okul bitirmemiş kadınlar %25,8 (erkekler %79)
- İlkokul mezunu kadınlar %33,1 (erkekler %80,8)
- Genel lise mezunu kadınlar %36,2 (erkekler %74,2)
- Yüksekokul ve üniversite mezunu kadınlar %73,2 (erkekler %89)



Evlilik ve doğum kadını ev içi işe yönlendiriyor, istihdamdan uzaklaştırıyor.

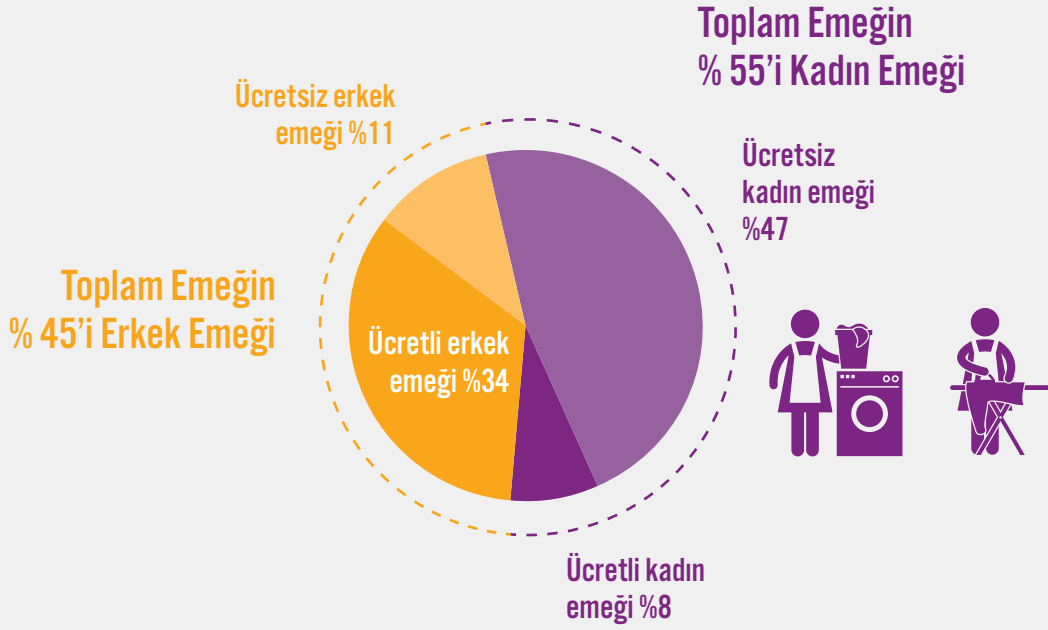
- Lise mezunu bekar kadınlarda işgücüne katılım oranı %62,8 iken evli kadınlarda bu oran %29,2'ye düşüyor. Lise mezunu evli erkeklerin %96'sı, bekarların ise %85'i işgücüne katılıyor.¹⁹
- Üniversite mezunu bekar kadınların %82,4'ü işgücüne katılırken evlilikle birlikte bu oran %73,4'e geriliyor. Erkeklerde ise bekarlarda %88,4, evlilerde %97,8'dir.²⁰



xvii 15-64 yaş arası nüfus.

Dünyadaki toplam emeğin (ücretli ve ücretsiz) %52'si kadın emeği, Türkiye'de ise bu oran %55.²¹

- Türkiye'deki toplam emeğin %55'i kadın, %45'i ise erkek emeği. Toplam emeğin %47'sini kadınların ücretsiz emeği oluştururken, yalnızca %11'lik kısmı ücretsiz erkek emeği.



Toplam kadın emeğinin %47'sini ücretsiz ev içi hizmet oluşturuyor.



Kadınlar ücretsiz ev içi hizmete erkeklere oranla günde 4 kat fazla zaman ayırıyor.



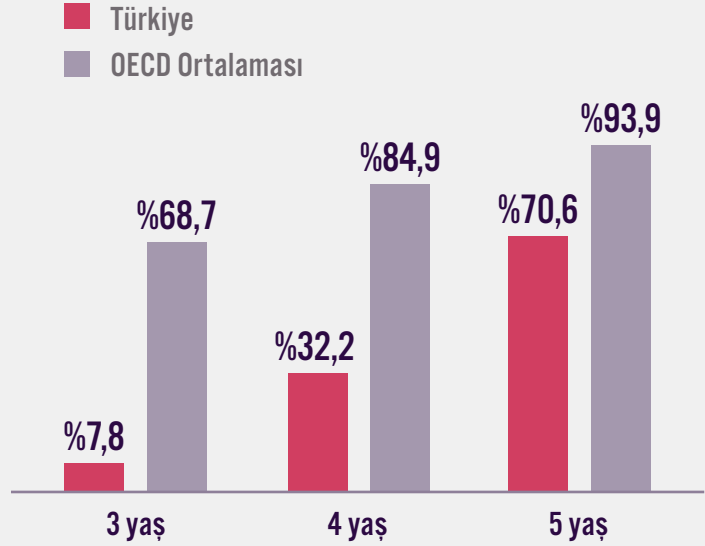
Türkiye'deki toplam emeğin 7 saat 39 dakikasını ücretsiz ev içi hizmet oluşturuyor. Kadınlar ücretsiz ev içi hizmete erkeklere oranla günde 4 kat fazla zaman ayırıyor (kadınlar 6 saat 11 dakika; erkekler 1 saat 28 dakika)²². Dünya genelinde ise bu rakam 2,5 kat.

Kadınların çalışma hayatına katılımlarının önündeki engellerin başında okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersizliği geliyor.

OECD ülkeleri arasında okul öncesi eğitime katılımın en düşük olduğu ülke Türkiye²³:

- 0-35 ay için %0,2²⁴ (OECD ortalaması %32,9)^{xviii}
- 3 yaş için %7,8 (OECD ortalaması %68,7)
- 4 yaş için %32,2 (OECD ortalaması %84,9)
- 5 yaş için %70,6 (OECD ortalaması %93,9)

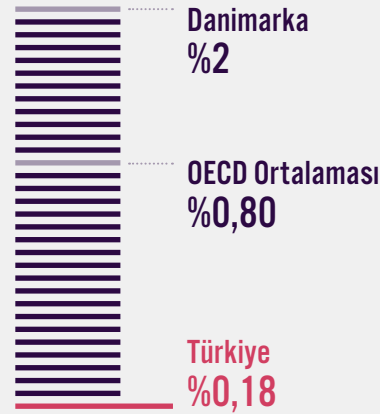
Okul öncesi eğitime katılım oranı



OECD ülkeleri okul öncesi eğitim ve bakıma Türkiye'den 4 kat daha fazla bütçe ayırıyor.

- Okul öncesi eğitim ve çocuk bakımına GSYH'den ayrılan bütçede OECD ortalaması %0,80²⁵ iken Türkiye'de bu oran %0,18.²⁶

Okul öncesi eğitim ve çocuk bakımına ayrılan bütçe



xviii 0-2 yaş grubunun okul öncesi eğitime katılımı, 2013 yılı için OECD 30 ülke ortalaması.

Kadınlarda işsizlik oranı^{xix} (%15,9) erkeklere (%9,5) göre daha yüksek²⁷. Kadınların iş bulma ümidi ve beklentisi de erkeklerden çok daha düşük.

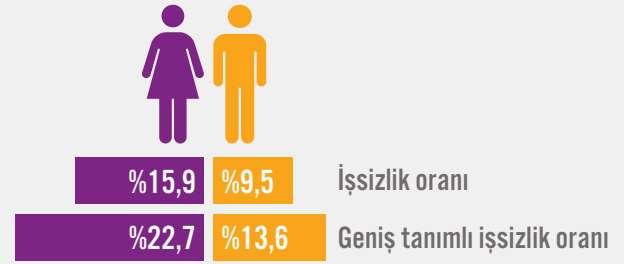
İş aramadığı halde çalışmak isteyen ve cesareti kırıldığı için iş aramayanların da dahil edildiği “geniş tanımlı işsizlik” oranlarında ise kadınlar ve erkekler arasındaki fark daha büyük²⁸. Kadınların iş bulma ümidi ve beklentisi erkeklerden çok daha düşük. 2013 yılı için geniş tanımlı işsizlik oranı kadınlarda %27,7, erkeklerde %13,6.²⁹

Türkiye’de kadınlar “kadın işlerinde”^{xx} çalışıyor, benzer işte çalışan erkek meslektaşlarından daha az kazanıyor.

Hemşirelik, öğretmenlik, diyetisyenlik, sekreterlik, satış veya sosyal hizmet görevliliği gibi işler kadın işi olarak, mühendislik, montaj, bilim ve teknoloji ile ilgili işler erkek işi olarak görülüyor.³⁰

- Kadın fabrika ve makine operatörü oranı: %10,8³¹
- Kadın anaokulu öğretmeni oranı: %94,7³²
- Kadın ilköğretmeni oranı: %60³³
- Kadın savcı oranı: %6,5³⁴
- Kadın polis oranı: %5,5³⁵

Çalışan kadınların %33’ü tarımda, %50’si ise hizmet sektöründe, toptan ya da perakende satış, emlakçılık, yemek hizmetleri ya da çocuk bakımı gibi işlerde çalışıyor.³⁶ Hem düşük ücretli hem de ev eksenli çalışan kadınların en yoğun olduğu sektörlerin başında tekstil ürünleri, giyim eşyaları ve gıda ürünleri imalatı geliyor.³⁷



xix 15-64 yaş arası nüfusta, 2016 yılı Eylül ayı itibarıyla.

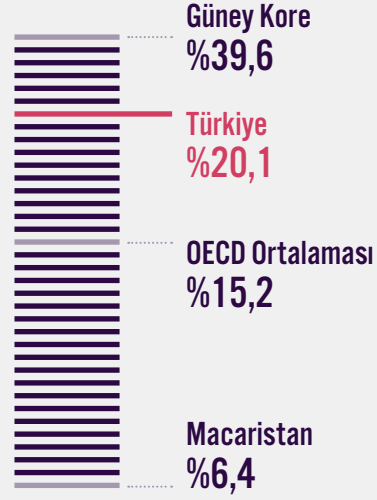
xx Cinsiyetçi yapılanmanın bir sonucu olarak belirli meslekler kadınlara, belirli meslekler de erkeklere uygun görülüyor. Bu durum kadınların meslek sahibi olmalarının ya da mesleklerinde yükselmelerinin önündeki engellerden biri olarak öne çıkıyor. Kadın yoğun mesleklerin ücretleri ise erkek yoğun mesleklerle göre çok daha düşük.

Türkiye, tam zamanlı çalışanlar için “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılığının” yüksek olduğu OECD ülkelerinden biri.³⁸

- Türkiye %20,1
- OECD Ortalaması %15,2



Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığı



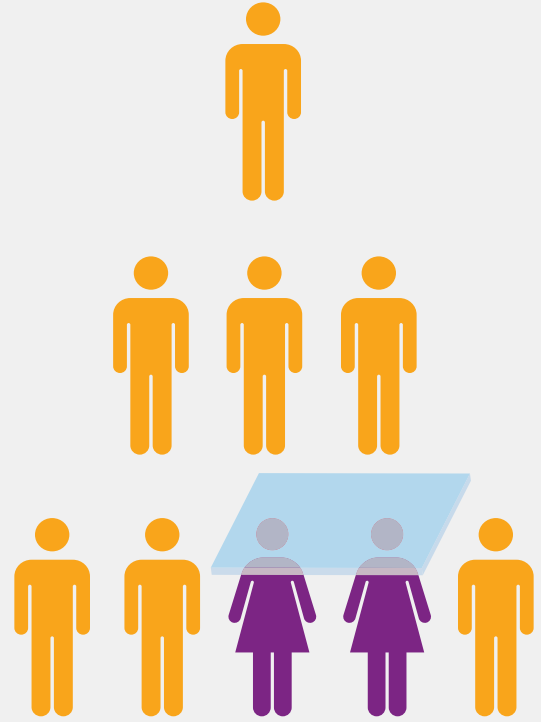
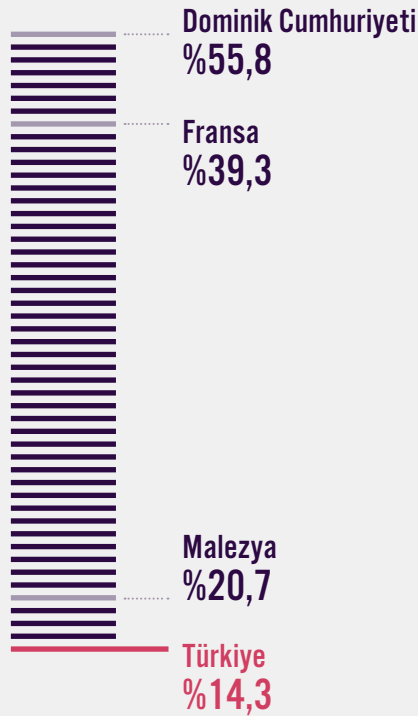
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkek meslektaşlarından %18 daha az kazanıyor.³⁹

Cam Tavan^{xxi} olarak da adlandırılan dikey katmanlaşma aşilamıyor.

Kamu sektörü ve özel sektörde her seviyedeki kadın yönetici oranları toplamı %12,2.

Kadın üst ve orta düzey yönetici oranlarında Türkiye %14,3 ile 49 ülke arasında son sırada yer alıyor.⁴⁰

Kadın üst düzey ve orta düzey yönetici oranları



xxi İnsanların belirli bir ırk, yaş ya da cinsiyete sahip olmaları nedeniyle kurumlarda belirli işlerde belirli kademelerden daha yüksekte bulunamamasına cam tavan ya da dikey katmanlaşma adı verilmektedir.



PRENSİP

1

TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ
İÇİN ÜST DÜZEY
KURUMSAL LİDERLİK
SAĞLANMASI

Yönetim
Üst
Stratejik
Liderliği
Katılım
Kurumsal
Politikalar
Hukuki
Paydaş
İlişkileri
Ekonomik
Arka plan
Yaklaşım ve
Planlama
İş hedefleri ile
Uyum
Kurum
Sözcülüğü
Yönetim



PRENSİP 1

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN ÜST DÜZEY KURUMSAL LİDERLİK SAĞLANMASI

KAPSAM

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma konusunda liderliğin önemini vurgulayan ilk prensip, yedi prensibin tamamının başarılı bir şekilde uygulanması için temel oluşturmaktadır. Bu prensip dahilinde, kurumun lider kadrosunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemine dair uzlaşması ve bu alanda kurumun tamamına tutarlı ve güçlü bir liderlik sergilemesi beklenmektedir. Üst düzey yönetimde uzlaşmanın sağlanmasıyla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl uygulanacağı, takip edileceğinin ve ölçüleceğinin belirlendiği bir plan geliştirilmesi öngörülmektedir.

Kurumsal planın aşağıdaki unsurları içermesi gerekmektedir:

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda üzerinde uzlaşmış bir kurumsal yaklaşım ortaya koyması;

Üst düzey yönetimin gerçekleştirilecek çalışmalara liderlik etmesi;

Kurumun tüm operasyon alanlarında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa hizmet eden performans göstergelerinin ortaya konması ve değerlendirilmesi; bu değerlendirmeler ışığında kurumsal planın belirli aralıklarla gözden geçirilmesi.

KAVRAMLAR

Üst yönetim liderliği, stratejik yaklaşım ve planlama, katılımcı politikalar, kurumsal yönetim, paydaş ilişkileri, hukuki zemin ve ekonomik arka plan, iş hedefleri ile uyum, kurum sözcülüğü

GÖSTERGELER

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve yol haritasının olup olmaması, oluşturulmuş politikanın ve yol haritasının kurumun misyon, vizyon ve değerleriyle ilişkisi
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki ekonomik gerekçelerini, alacağı muhtemel riskleri ve elde edeceği fırsatları kapsayan strateji dokümanı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesini desteklemek üzere kurulmuş/görevlendirilmiş yönetici(ler) veya iç yapılanma; kurum içinde farklı düzeylerde çalışanların görüşlerini almaya imkan tanıyacak mekanizmaların varlığı
- Kurumun üye olduğu toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı platformlar ve bu platformlardaki rolü
- Kurum sözcülerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının ekonomik alanda güçlenmesine yönelik demeçleri, kurumsal dokümanlarda paylaşılan bilgi ve veriler

UYGULAMA ALANLARI

STRATEJİ VE PLANLAMAYA YÖNELİK

- Kadın çalışan istihdam etmenin kuruma katkılarının altını çizen bir yaklaşım geliştirmek ve bu yaklaşımı stratejinin parçası haline getirmek.
- Ulusal ve uluslararası hukuki çerçeve^{xxii} ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ekonomik argümanlar hakkında bilgi sahibi olmak.
- Politika ve stratejinin üretilmesi ve uygulanması aşamalarında şirket içerisinde yeterli bilgi ve birikim olmadığı takdirde dışarıdan uzman desteği almak.^{xxiii}
- Kurum içindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik engelleri belirlemek.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal hedefler belirlemek, mevcut politika, program ve uygulamaların değerlendirmesini yapıp, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine olan etkilerini ortaya çıkarmak.
- Tüm çalışanlar için kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı olmasını ve karar alma süreçlerine kadın ve erkeklerin eşit şekilde katılımının sağlanmasını, değerlendirme mekanizmalarına birer kriter olarak eklemek.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına aktarmak üzere gerekli finansal kaynak ayırmak.

xxii Hukuki çerçeveyi oluşturan, önde gelen anlaşmalar, deklarasyonlar ve taahhütler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve ILO Sözleşmeleridir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 11. Maddesi taraf olan devletlerin "istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için" alması gereken önlemleri ifade etmektedir. Bu önlemler arasında çalışma hakkının bütün insanlar için vazgeçilemez bir hak olarak kabul edilmesi, eşit istihdam imkanlarına sahip olma, meslek ve iş seçme, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şart ve avantajlarından yararlanma, mesleki eğitime ulaşabilme, eşit işe eşit ücret, sosyal güvenlik ve sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkı yer almaktadır. Sözleşme metninin tamamı için bkz.

http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html

xxiii ILO, UN Women, UNFPA, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve bu konuda çalışan kadın sivil toplum kuruluşları bu desteğin istenebileceği kuruluşlar arasında sayılabilir.



UYGULAMA ALANLARI

- Ürün/hizmet geliştirme, finans, satın alma ve birleşmeler de dahil olmak üzere tüm alanlardaki karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınmasını sağlayacak politikalar geliştirmek.

PAYDAŞ KATILIMINA YÖNELİK

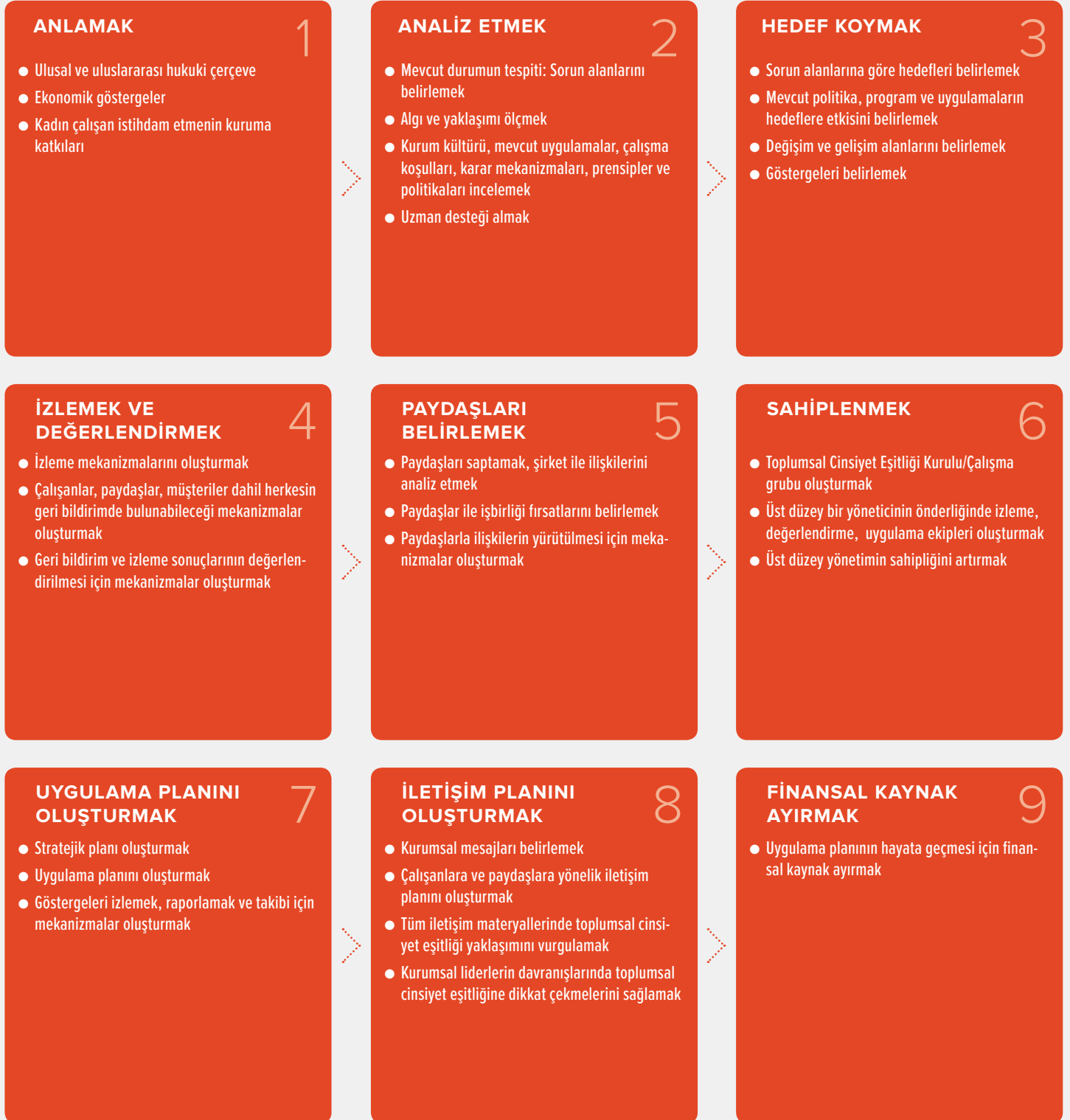
- Politika ve uygulamalara yönelik geri bildirim almak üzere iç ve dış paydaşların yer aldığı platformlar oluşturmak.
- Kadınların ekonomik alanda güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalışan paydaşlar ile işbirliği fırsatlarını belirlemek, kurumun ilgili platformlara üye olmasını sağlamak.

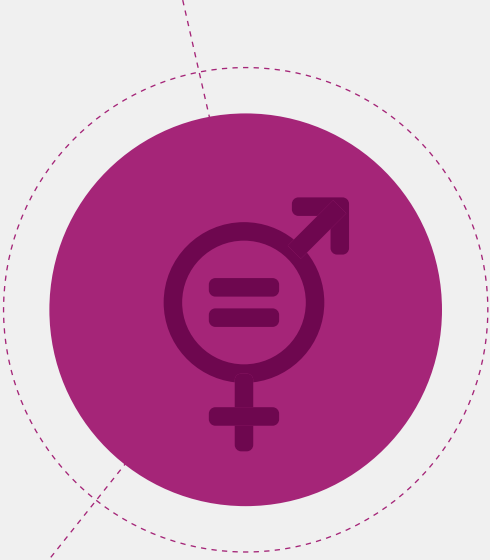
YÖNETİM SÜRECİNE YÖNELİK

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği performansını izlemek üzere bir yapı kurmak veya konu ile ilgilenmek üzere bir üst düzey yönetici atamak.
- Uygulamalara yönelik izleme-değerlendirme süreçlerinin üst düzeyde sahiplenilmesini sağlamak.

İLETİŞİME YÖNELİK

- Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine kurum dışına yönelik mesajlar oluşturmak.
- Çalışanlara ve paydaşlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı iletişim planı hazırlamak.
- Kurum sözcülerinin demeçlerinde, kuruma ait iletişim platformları ve malzemelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını vurgulamak.
- Kurum liderlerinin davranışlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekmelerini sağlamak (kadınların yeterince temsil edilmediği toplantılara katılmamak ya da katılım gösterilen toplantılarda bu konuya dikkat çekmek/dikkat çekilmesini teşvik etmek gibi.)





PRENSİP

2

TÜM KADIN VE
ERKEKLERE İŞ
YAŞAMINDA ADİL
DAVRANILMASI,
İNSAN HAKLARINA
VE AYRIM YAPMAMA
İLKESİNE SAYGI
GÖSTERİLMESİ,
BU İLKELERİN
DESTEKLENMESİ

Haklar Eşit

Adil

Eğilim Çalışma

Eşitlik Ortamı

Haklar

Eğilim

Şeffaf

Adil Denge

İş

Duyarlı

Ücret

Saygı

Toplumsal Cinsiyet

Ayrımcılık

Yapmama

Çalışma

Eşitlik

Terfi

Hayat Şeffaf

Yaşamı

PRENSİP 2

TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

KAPSAM

Günümüzde kadın-erkek eşitliği, insan haklarına saygı, ayrımcılığın giderilmesi gibi kavramlar kurumsal stratejilerin doğal bir parçası olarak düşünülmektedir.^{xxiv} Ancak bu stratejilerin tasarım ve uygulama aşamalarında, kadınlar ve erkeklerin farklılaşan ihtiyaçlarının hesaba katılmaması, stratejileri karmaşık ve işlevsiz bir hale getirebilmektedir. Buradan hareketle şirketlerin, kadın ve erkekler eşit muameleyi öngören, ayrımcılık yapmayan stratejiler geliştirirken (örneğin kadın ve erkeğin eşdeğer işine eşit ücret verilmesi gibi) kadınların dönemsel olarak değişebilen ve kendilerine özgü ihtiyaçlarını da karşılayacak mekanizmaları hesaba katmaları beklenmektedir.

Bu prensibi uygulamaya koyan kurumlar, çalışma ilkeleri, disiplin uygulamaları, etik davranış kuralları, insan kaynakları politikaları gibi birçok düzeyde toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısı benimsenmesine, yönetici ve çalışanların sorumluluklarının netleştirilmesine ve konuyla ilgili göstergelerin takip edilmesine odaklanmaktadır.

KAVRAMLAR

İnsan hakları, çalışan hakları, adil çalışma ortamı, ayrımcılığın önlenmesi, eşit işe eşit ücret, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar, iş-özel hayat dengesi, şeffaf işe alım ve terfi mekanizmaları, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik önyargıların giderilmesi, insana yakışır iş, babalık izni.

xxiv Bu stratejiler oluşturulurken ILO'nun hazırladığı "Fundamental Rights At Work" (İşyerinde Temel Haklar), "International Labor Standards" (Uluslararası Çalışma Standartları) ve "Decent Work" (İnsana Yakışır İş) kavramlarından yararlanılması gerekir. ILO "İşyerinde Temel Haklar" kapsamında dört temel ilkeyi ele almaktadır. Bunlardan ilki örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır. Diğerleri ise zorla ve zorunlu çalışmanın, işyerinde ayrımcılığın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasıdır. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinin tamamı için bkz. <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

PRENSİP 2

TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

GÖSTERGELER

- İşe alım, terfi, işten ayrılma, eğitim, iş memnuniyeti alanlarında kadın-erkek çalışanların dağılımı
- Departman ve fonksiyonlara göre kadın-erkek dağılımı
- İş başvurularındaki kadın-erkek dağılımı
- Eşit işe eşit ücret göstergeleri; çalışan kategorisine göre kadın ve erkeklerin esas ücret düzeyleri
- İş görüşmelerine davet edilenler içinde kadınların oranı, iş görüşmelerini gerçekleştiren kadın yönetici oranı
- İş-unvan bazında kadın-erkek çalışan karşılaştırması
- Kadın ve erkeklerin aynı görevde kalma sürelerinin karşılaştırması
- Hamile kadın çalışanların doğum izni sırasında aldığı ücret artışının erkeklerinkine oranı
- Doğum izni sonrası işe dönen çalışan sayısı
- İşyerinde eşit hakları teşvik etmek, gerçekleştirmek ya da bu süreçte katkıda bulunanları takdir etmek için atılan adımların sayısı

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Ayrımcı uygulamaların belirlenmesi

- İşe alım, işten ayrılma, farklı kıdem ve kademelerde çalışanlar, terfiler, kurum içi eğitim olanakları, ücret ve yan haklar başta olmak üzere, çalışan haklarının tamamını toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemek ve bu alanlarda gerçekleştirilen kadınlara yönelik her türlü ayrımcı uygulamayı (değerlendirme aşamasında cinsel yönelim, etnik kimlik, din gibi faktörleri de göz önüne alarak) ortadan kaldırmak.

Uygulamaların gözden geçirilmesi için ihtiyaçların belirlenmesi

- Kadınların ve erkeklerin aynı haklardan eşit şekilde faydalanıp faydalanmadığını sorgulamak; toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları ve bu farklılıkların nedenlerini ortaya çıkartmak ve gündelik uygulamaları bu farklılıklar ışığında şekillendirmek.

PRENSİP 2

TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

UYGULAMA ALANLARI

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Ayrımcı Uygulamaların Ortadan Kaldırılması

- Kadın ve erkeklerin eşdeğer işleri karşılığında eşit ücret almasını sağlamak.
- Geleneksel olarak erkek mesleği/kadın mesleği olarak algılanan işler için kadınların/erkeklerin mesleki eğitimine yatırım yapmak.
- Terfi, kariyer, staj ve gelişim süreçlerinde eşitliği sağlamaya odaklanmak, bunun için kadınlara pozitif ayrımcılık uygulamak.
- İşe alım süreçlerinin erkeklerin ağırlıkta olduğu alanlar da dahil olmak üzere, tüm alanlarda şeffaf ve toplumsal cinsiyete duyarlı olmasını sağlamak.
- Medeni hal, çocuk sahibi olup olmama, cinsel yönelim gibi faktörlerin işe alım ve terfi kararlarını etkilemesini önlemeye yönelik farkındalık çalışmaları yapmak (Örneğin, iş görüşmeleri esnasında kadınlara evlilik ya da çocuk planları olup olmadığının sorulmaması).
- Kurumda sayıca cinsiyet dengesini sağlamak ve desteklemek.
- Babalık iznini teşvik etmek.
- Kadın çalışanların doğum izinlerini eksiksiz kullanmalarını sağlamak
- Çalışan kadının yıllık izin hakkını tam olarak ve ihtiyaçları doğrultusunda kullanmasını teşvik etmek ve sağlamak.
- Kadınlar işten ayrıldığında, ayrılmalarına katkıda bulunan nedenlerle ilgili veri toplamak amacıyla çıkış görüşmeleri yapmak; bu veriyi incelemek ve kadınların işten ayrılmasını önlemeye yardımcı olacak stratejiler ortaya koymak.
- Staj sürecinde kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlamak.
- İnsan haklarına saygılı ve ayrımcılığa karşı çalışma ortamları oluşturabilmek için göstergeler oluşturmak, belirlenen hedeflere ulaşmak üzere aşılacak mesafeyi göstergelerle takip etmek.

İhtiyaçların Belirlenmesi ve Uygulamaların Yeniden Şekillendirilmesi

- Çalışanların çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta akraba bakımı gibi ihtiyaçlarını göz önüne alan politikalar oluşturmak.
- Çalışanların faydalanabileceği kreş açmak/kreş desteği sağlamak (zorunluluk hali yasada 150 kadın çalışan olarak düzenlenmiş olsa da, cinsiyet ayrımı yapmaksızın, 100-150 çalışanın üstünde kreş desteği vermek) ve kreş olanaklarını hem anneler hem de babalar için erişilebilir hale getirmek.
- Çocuk bakım hizmetleri veya bu hizmetlere ulaşım imkanları sunmak, çocuk bakımı ile ilgili bilgi ve kaynakları çalışanlar için erişilebilir kılmak, işyerinde emzirme odası kurulması, süt izni için servis sağlanması gibi imkanlar sunmak.
- Aile odaklı politikalar ve eğitimler geliştirmek; esnek çalışma saatleri, yarı-zamanlı çalışma, iş paylaşımı, kariyer molası gibi çalışma koşulları sunmak, yıllık izin kesintisiz ve tam olarak kullanılmasını teşvik etmek.
- Eğer bir doğum izni politikası yoksa geliştirmek ve devreye sokmak, politikayı oluştururken hem kadın hem de erkekleri dikkate almak.
- Kadın çalışanlara doğum izni öncesi ve sonrasında koçluk desteği vermek, işe dönüşte geçişi kolaylaştırmak üzere esnek çalışma imkanları sunmak.
- Erkeklerle babalık eğitimi vermek veya mevcut eğitimlere erişimlerini sağlamak ve kolaylaştırmak.
- Ebeveyn izni kullanımını teşvik etmek, çalışanlara ve yöneticilere sürecin yönetimine yönelik eğitimler vermek.
- Kadın ve erkek çalışanların iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı olmak adına yeterli izin ve yan haklar sağlamak, bu kapsamda “kadın dostu” değil, “aile dostu” bir yaklaşım belirlemek.
- Her seviyedeki çalışana toplumsal cinsiyete duyarlı iş ortamı eğitimleri vermek.

PRENSİP 2

TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

ANLAMAK 1

- İnsan hakları, çalışan hakları, adil çalışma ortamı, ayrımcılığın önlenmesi, eşit işe eşit ücret, cinsiyete duyarlı politikalar, iş-özel hayat dengesi, şeffaf işe alım ve terfi mekanizmaları ve cinsiyet rollerine yönelik önyargıların tespit edilmesi.
- Ayrımcılık üreten sölemsel pratiklerin ve ayrımcılıkla sonuçlanan uygulamaların tespit edilmesi.

ANALİZ ETMEK 2

Mevcut politika ve prosedürler:

- İşe alım, işten ayrılma, terfi, kurum içi eğitim olanakları, ücret, yan haklar, kariyer planlama, staj, çalışma koşulları, izinler

Kadın-Erkek dağılımları:

- İşe alım, terfi, işten ayrılma, eğitim, iş memnuniyeti, iş başvuruları, ücretlendirme gibi her alandaki kadın-erkek dağılımını belirlemek

Algı ve yaklaşım:

- Çalışanlar ve paydaşlar

HEDEF KOYMAK 3

- Kadın-Erkek dağılımındaki eşitsizliği gidermek
- Eşit işe eşit ücret
- Kadınların işten ayrılma nedenlerini anlamak, önleyici politikalar geliştirmek
- Esnek çalışma saatleri, yarı-zamanlı çalışma imkanı, iş paylaşımı, kariyer molası
- Aile dostu yaklaşım
- Çocuk bakım hizmetleri imkanı / imkanlara erişim
- Çocuk/yaşlı/akraba bakımı ihtiyaçları için sağlanan imkanlar
- Geleneksel olarak erkek mesleği olarak algılanan işler için kadınların mesleki eğitimine yatırım yapmak

İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK 4

- İşte kalım sürelerinin düzenli takibi
- İşten ayrılma süreçlerinde çıkış görüşmeleri
- Destek hizmetlerini takip etmek, raporlamak
- Şikayet mekanizmaları oluşturmak
- Öneri-şikayet hattı veya kurulu
- Öneri-şikayetlerin takibi, geri bildirim
- İyileştirmelerle ilgili bilgilendirme
- Herkese açık, şeffaf süreç takibi

PAYDAŞLARI BELİRLEMEK 5

- Kamu, sivil toplum, akademi gibi farklı alanlardan paydaşlarla işbirliği
- Çalışanların paydaş ilişkilerinden faydalanmasını sağlayacak mekanizmalar
- Network, inisiyatif, platform, kurul ve topluluklara üyelik ve katılım
- İç toplulukların, çalışma gruplarının kurulmasını teşvik

SAHİPLENMEK 6

- Destek hizmetlerini izlemek, raporlanması ve değerlendirilmesi için kurul, çalışma grubu oluşturmak
- Alt çalışma grupları oluşturmak
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu'na raporlama, düzenli toplantılar

UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK 7

- Çalışma gruplarının hedef, gösterge ve uygulama planları
- Çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri
- Üst yönetim ve yönetici pozisyonundaki çalışanlara bilgilendirme toplantıları
- Göstergelerin takibi, doğrudan üst yönetime raporlama

İLETİŞİM PLANINI OLUŞTURMAK 8

- Eşit işe eşit ücret
- İmkan ve destek hizmetlerinden eşit faydalanma
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı, şeffaf işe alım, işten ayrılma, terfi, kurum içi eğitim olanakları, ücret, yan haklar, kariyer planlama, staj, çalışma koşulları ve izin politikaları
- Adil çalışma ortamı
- İş-özel hayat dengesi

FİNANSAL KAYNAK AYIRMAK 9

- Destek hizmetleri
- Çocuk bakım hizmetleri imkanı / imkanlara erişim
- Çocuk/yaşlı/akraba bakımı ihtiyaçları için sağlanan imkanlar
- Geleneksel olarak erkek mesleği olarak algılanan işler için kadınların mesleki eğitimine yatırım



PRENSİP

3

TÜM KADIN
VE ERKEK
ÇALIŞANLARIN
SAĞLIK, GÜVENLİK
VE REFAHININ
SAĞLANMASI

Sağlık
Etik
Refah
Sağlık
Denge
Aile
Erişim
Sağlık
Mekanizmalar
Etik
Erişim
Önleyici
Politikalar
Refah
Destek
Politikalar
İş Etiği
Güvenli
Sağlık
Siddetin
Önlenmesi
Etik
Erişim

PRENSİP 3

TÜM KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAHININ SAĞLANMASI



KAPSAM

Çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve şiddetten uzak çalışma ortamları yaratmak, işverenler için bir zorunluluktur. Sağlık, güvenlik ve refahın tüm çalışanların eşit yararlanacağı şekilde sağlanması, şirket içinde ayrımcılıkla mücadelenin de bir parçasıdır. Kadın ve erkeklerin bu hizmetlerden eşit şekilde yararlanabilmesini sağlamak için farklılaşan talep ve ihtiyaçların gözetilmesi önem taşımaktadır. Örneğin, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak daha fazla şiddete maruz kalıyor olması bu riskle mücadelede kadın ve erkekler açısından farklı stratejiler geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Buradan hareketle çalışma ortamlarının, kadınların her türlü olumsuz koşulda kendilerini rahatlıkla ifade edebileceği şekilde kurgulanması ve gerekli tedbirlerin/aksiyonların alınmasına dönük mekanizmaları barındırması gerekmektedir^{xxv}.

KAVRAMLAR

İş etiği, güvenli çalışma ortamı, işyerinde şiddetin önlenmesi, sağlık hizmetlerine erişim, cinsel istismar ve tacizin tespitine yönelik ve karşısında duran politikalar, aile içi şiddete yönelik destek mekanizmaları

xxv Çalışma ortamının kadınların erkeklerden ayrılan ihtiyaçlarını karşılayacak bir şekilde kurulması konusunda İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence, BADV) projesi kapsamında oluşturulan 'Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ile Mücadele İçin İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi' önemli kaynaklardan biridir. 2016 yılı itibarıyla WEPs imzacısı 13 şirket bu rehberin pilot şirketleri olmuştur. Rehberine dair detaylı bilgi için bkz. <http://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/8882-kadina-yonelik-aile-ici-siddetle-ilgili-isyeri-politikalari-gelistirme-ve-uygulama-rehberi-icin-17-sirket-pilot-olmayi-kabul-etti>

GÖSTERGELER

- Kurumun iş sağlığı ve güvenliği politikası
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda yer alan çalışanların toplam işgücüne oranı, bu komitelerdeki kadın-erkek dağılımı
- İşyerinde cinsel istismara yönelik farkındalık ve eğitim çalışmalarının dökümü
- Cinsel istismar ve ayrımcılık konulu şikayetlerin sayısı ve alınan tedbirler
- Kurumun sağlık ve güvenlik destek hizmetlerinden yararlanan çalışan sayısı ve kadın-erkek dağılımı

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

İş ortamında şiddet ve taciz

- Şiddet ve taciz durumlarının tespit edilmesine yönelik sıfır tolerans politikaları geliştirmek, tekrar eden davranış kalıpları veya durumlara karşı önlem almak, başarılı sorun çözümü örneklerini ve sorun çözümünde karşılaşılan zorlukları kayıt altına almak.

Kadınları kapsamayan iş güvenliği ve iş ortamı

- Çalışanların da desteği ile kadınların iş seyahatlerindeki emniyetini de kapsayacak şekilde güvenlikle ilgili sorunları belirlemek.

Kadınları kapsamayan sağlık hizmeti

- Kadın ve erkek çalışanların sağlık ve güvenlik konularında görüşlerini toplamak, sonuçları kadın ve erkek çalışan düzeyinde değerlendirmek.



POLİTİKALAR VE YÖNETİM

İş ortamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik

- Cinsel istismar, mobbing^{xxvi}, sözlü ya da fiziksel taciz ve aile içi şiddet de dahil olmak üzere istisnasız her türlü şiddetin karşısında duran bir politika oluşturmak, uygulamak ve farkındalık eğitimleriyle yaygınlaştırmak.
- Bu gibi durumlarla karşılaşan mağdura destek olabilecek ve yönlendirebilecek etik komitesi benzeri kurum içi mekanizmalar kurmak ya da takip için çalışanlar arasından sorumlular belirlemek.
- Şikayetlerin işyerinde halihazırda nasıl yönetildiğini değerlendirmek ve tüm çalışanların ulaşabilecekleri destek ve bilgi hattı kanalları oluşturmak.
- Yöneticileri ve güvenlik görevlilerini kadına yönelik şiddetin göstergeleri, cinsel istismar hakkındaki kurum politikaları ve yasal düzenlemeler hakkında bilgilendirmek.

Kadınları da kapsayan iş güvenliği ve iş ortamının kurulmasına yönelik

- Kadın ve erkekler için farklı etkileri olabileceğini göz önüne alarak potansiyel risk unsurlarından korunma sağlayacak, güvenli bir çalışma ortamı sunmak. Örneğin kadınların işe geliş gidişleri için servis hizmeti ya da işyerine yakın güzergahların ışıklandırılmasını sağlamak.
- Tacizin gerçekleşmesi durumunda – tacize uğrayan kadının hiyerarşik olarak tacizin failinden daha alt kademedede olduğu durumu da gözeterek şekilde – şikayet mekanizmaları oluşturmak, kişilerin süreçte mağdur olmasını engellemek.
- Kadın ve erkekler için ayrı tuvalet, soyunma odası, yeni doğum yapmış kadınlar için emzirme odası gibi fiziksel koşulları yerine getirmek.

Kadınları da kapsayan sağlık hizmetinin sağlanmasına yönelik

- Sağlık ve güvenlik politikalarını hamile kadınlar, engelliler, kronik hastalar da dahil olmak üzere çalışan profillerinin farklı ihtiyaçlarına yönelik gözden geçirmek ve gerektiği hallerde yeniden düzenlemek.
- Doğrudan üst yönetime rapor veren bir kadın ağı kurmak; bu grubu güvenlik, sağlık ve refah konularında düzenli geri bildirim sağlayacak şekilde konumlandırmak.
- Çalışanların, üreme sağlığı da dahil olmak üzere tüm sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak kurum içi destek mekanizmaları oluşturmak.
- Çalışanların sağlık sigortası ve aile içi şiddet mağdurlarını da dikkate alan destek hizmetlerine erişimini sağlamak.
- Kadın ve erkek tüm çalışanların ve/veya bakımından sorumlu oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını sağlamak.
- Çalışanların, sağlık, güvenlik ve refah konularındaki haklarını ve sorumluluklarını öğrenmeleri amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapmak.

xxvi İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.



PRENSİP

4

KADINLARIN
EĞİTİM, KURS VE
PROFESYONEL
GELİŞİM
OLANAKLARININ
DESTEKLENMESİ

Eğitim Süreç Erişim
Kişisel Mesleki Gelişim
İş Etiği Gelişim Süreç Gelişim
Gelişim Kişisel
Kişisel
Yönetim Eşitlik Rol Eşit
Eşit Modeller
Erişim Eğitim Erişim
Gelişim Mentörlük

PRENSİP 4

KADINLARIN EĞİTİM, KURS VE PROFESYONEL GELİŞİM OLANAKLARININ DESTEKLENMESİ

KAPSAM

Eğitim, kurs ve profesyonel gelişim imkanları yalnızca çalışanların kişisel gelişimi için değil, işletmelerin güçlenmesi için de önemli kaynaklardır. Bu kaynaklara erişim ve kaynaklardan faydalanma konusunda, kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlikler oluşabilmektedir. Bu nedenle çalışanlara eğitim, kurs ya da profesyonel gelişim imkanları sağlanırken, kadınların bu imkanlara eşit erişimini garanti altına alacak tedbirler alınmalıdır. Sadece kadınlara açık networklerin oluşturulması veya kadın çalışanlar için tasarlanmış liderlik ve mentörlük programları bu önlemler arasında sayılabilir.

KAVRAMLAR

Eğitime eşit erişim, kişisel ve mesleki gelişim, üst yönetimde kadın, karar alma süreçlerinde kadın, her iş kolunda kadın çalışan, kadın networkleri, rol modeller ve mentörlük mekanizmaları

GÖSTERGELER

- Kadın-erkek çalışanların bir yılda aldıkları yarı-zamanlı ve tam-zamanlı eğitimlerin süresi
- Kadın çalışanların eğitim programlarına katılma oranları, iş ve terfi önerilen kadın çalışan oranları, kadın ve erkeklerin performans notu dağılımı, yönetici pozisyonlarını kabul etmeyen kadın çalışan sayısı ve nedenleri
- Dışarıdan alınan ya da şirket içerisinde sağlanan mentörlük, koçluk ve network programlarının çalışanların gelişimi ve başarısı üzerindeki etkisi
- Düzenli ve planlı şekilde performans ve kariyer değerlendirmesi alan çalışan oranı, kadın-erkek dağılımı

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Karar alma süreçlerinde ve çalışma yaşamında kadınların olmaması

- Kurumun Yönetim Kurulu ve üst yönetim kadrosunun kadın-erkek dağılımını saptamak; kadın çalışanların karar alma süreçlerine katılımını takip etmek, karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyete dayalı sorunları tespit etmek.

Eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimde eksiklik

- Kadın ve erkeklerin eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişim oranlarını iş kategorisi/unvan düzeyinde tespit etmek.

UYGULAMA ALANLARI

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Karar alma süreçlerinde ve çalışma yaşamında kadınların var olmasına yönelik

- Kadınların her iş kolunda ve her seviyede ilerlemesine imkan verecek politikalar ve programlara yatırım yapmak, sadece niceliksel değil, niteliksel katılımı da güçlendirmeye odaklanmak.
- Yönetici pozisyonlarının hemen altında yer alan kadınları liderlik rollerine hazırlamak için stratejiler geliştirmek.
- Her çalışanın yetenek profilini belirlemek, kadın çalışanların yeteneklerine göre değerlendirmeye alınmasını sağlamak.

Eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişime yönelik

- Kadın çalışanların mesleki kuruluşlara ve networklere katılımını teşvik ederek, liderlik yeteneklerini ve kişisel gelişimlerini artırmalarına yardımcı olmak.
- Kurum tarafından desteklenen uzmanlık, meslek ve bilgi teknolojileri de dahil olmak üzere tüm alanlardaki eğitim ve kişisel gelişim programlarına kadın ve erkek çalışanların eşit erişimine imkan sağlamak.
- Kadın çalışanlara özel liderlik gelişim programı uygulamak; üst düzey pozisyonlarda kadın adayların değerlendirmeye alınması için kurum içi işe alım kılavuzları hazırlamak.
- Kadın çalışanların kariyer gelişimleri için koçluk ve mentörlük programları uygulamak, üst düzey yöneticilerin kadın yönetici adaylarına mentörlük vermesini sağlamak.
- Kurum içinde kadın rol modellerin oluşmasını desteklemek, rol modellerin diğer çalışanlarla bilgi ve deneyim paylaşımına imkan verecek platformlar oluşturmak.
- Eğitim programları planlanırken çalışanların ailevi sorumluluklarını dikkate almak.
- Doğum izninden dönen kadınlara eşit değerinde iş vermek; doğum öncesi, sırası ve sonrasındaki dönemi ve işe geçiş sürecini kolaylaştıracak programlar tasarlamak.
- Kadın çalışanlar için işe dönüş eğitimlerini de kapsayan eğitim programları tasarlamak; kurumun çalışma alanına özgü alanlarda kadınlara yönelik eğitim programları tasarlamak ve düzenlemek.

ANLAMAK

1

- Eğitime eşit erişim, kişisel ve mesleki gelişim, üst yönetimde kadın, karar alma süreçlerinde kadın, her iş kolunda kadın çalışan, kadın networkleri, rol modeller ve mentörlük mekanizmaları

ANALİZ ETMEK

2

Mevcut politika ve prosedürler:

- Kurum için eğitim politikası, mesleki gelişim ve kariyer planlama politikası
- Yönetim kurulu ve üst yönetim kadrosundaki kadın-erkek dağılımı
- Kadın-erkek eğitim ve mesleki gelişim imkanlarına erişim: kadın-erkek çalışanların bir yılda aldığı eğitimin süresi

Algı ve yaklaşım:

- Çalışanlar ve paydaşlar

HEDEF KOYMAK

3

- Kadın çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik edecek mekanizmalar
- Kadınların her iş kolunda ilerlemesine imkan verecek ve teşvik edecek politikalar
- Doğum öncesi, sırası ve sonrasındaki dönemi ve işe geçiş sürecini kolaylaştıracak programlar
- Kadınları liderlik pozisyonlarına hazırlayacak stratejiler ve uygulamalar
- Kadın ve erkek çalışanların eğitim ve mesleki gelişim imkanlarına eşit erişimini sağlamak

İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK

4

- Kadın çalışanların karar alma süreçlerine katılımını takip etmek, raporlamak
- Teşvik mekanizmalarının etkisini ölçümlemek, iyi örnekleri ve zorlukları tespit etmek
- Kadınların eğitim ve mesleki gelişim imkanlarına erişimini takip etmek, ölçümlemek

PAYDAŞLARI BELİRLEMEK

5

- Kadınlara açık networklere üye olmak, kadın çalışanların üyeliğini teşvik etmek
- Kadınların mesleki gelişimine ve eğitimine katkıda bulunacak rol modellerle bilgi ve deneyim paylaşımına imkan vermek

SAHİPLENMEK

6

- Üst düzey yöneticilerin kadın yönetici adaylarına mentörlük vermesini sağlamak
- Kurum içindeki kadın liderlerin, kadın çalışanların kariyer planlamasında katkıda bulunmasını sağlamak

UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK

7

- Kadınlara yönelik mentörlük ve liderlik programları geliştirmek ve uygulamak
- Üst düzey pozisyonlarda kadın adayların değerlendirmeye alınması için kurum içi işe alım kılavuzları hazırlamak
- Kadınlara yönelik eğitim programları tasarlamak ve uygulamak
- Kurum içi kadın rol modellerin, kadın çalışanlarla bilgi ve tecrübe paylaşımına imkan verecek etkinlikler gerçekleştirmek

İLETİŞİM PLANINI OLUŞTURMAK

8

- Kurum içinde kadın rol modellerin oluşmasını desteklemek, diğer çalışanlarla bilgi ve deneyim paylaşımına imkan verecek platformlar oluşturmak
- Üst yönetimde kadın
- Karar alma süreçlerinde kadın
- Her iş kolunda kadın çalışan
- Mentörlük mekanizmaları

FİNANSAL KAYNAK AYIRMAK

9

- Mentörlük ve liderlik programları
- Eğitim ve mesleki gelişim programları



PRENSİP 5

KADINLARIN
GÜÇLENMESİ İÇİN
GİRİŞİMCİ GELİŞİMİ,
TEDARİK ZİNCİRİ
VE PAZARLAMA
YÖNTEMLERİNİN
UYGULANMASI

Girişimciler

Kişisel

Güçlenme

Yaklaşım

İşbirlikleri

Tedarikçi

Pazarlama

Güçlenim

Bayi

Kooperatifler

Bayiler

Pazarlama

Girişimciler

Kadın

Bayi

Cinsiyet

Satınalma

Tedarik Zinciri

Yaklaşım

Pazarlama

PRENSİP 5

KADINLARIN GÜÇLENMESİ İÇİN GİRİŞİMCİ GELİŞİMİ, TEDARİK ZİNCİRİ VE PAZARLAMA YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI

KAPSAM

Kadının ekonomik güçlenmesi için ekonominin tüm bileşenlerinin bu sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, prensiplere uygun hareket etmeyi taahhüt eden kurumların paydaşlarını, tedarikçilerini ve bayilerini de sürece dahil edebilecekleri stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bu sayede toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının güçlenmesine dair yürütülen çalışmalar daha geniş bir ağa kolaylıkla yayılabilir.

Prensibin uygulanmasında kurumların, hem izleme ve denetleme yaparak sonuçlara uygun aksiyon planları çıkarmaları, hem de kadın girişimcileri, kadın işletmecileri ya da kadın kooperatiflerini tedarik zincirine daha fazla dahil etmek için inisiyatif almaları beklenmektedir. Aynı zamanda imzacı kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çalışmalarının, tedarik zinciri üzerinden yaygınlaşması ve daha geniş bir karşılık bulması mümkün olabilmektedir.

KAVRAMLAR

Tedarikçi ve bayi ağında kadın girişimciler, kadın kooperatifleri, pazarlama ve iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşım, toplumsal cinsiyete duyarlı satın alma ve işbirlikleri

GÖSTERGELER

- Kurumun toplumsal cinsiyete duyarlı satın alma politikası ve süreçleri
- Kurumun tedarikçileri/bayileri arasında kadın girişimcilere ait işletmelerin sayısı, iş kollarına göre dağılımı ve toplam içindeki oranı
- Tedarikçilerin/bayilerin çalışanlarının kadın-erkek çalışan oranları, yönetici pozisyonlardaki kadın-erkek oranları
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası/programı olan tedarikçi/bayi sayısı ve oranı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve uygulamaları ile ilgili raporlama yapan tedarikçi/bayi oranı
- Tedarikçilere/bayilere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konulu şikayetlerin ve alınan tedbirlerin dökümü
- Tedarikçilere/bayilere yönelik gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği konulu eğitimlerin sayısı
- Kurumun tedarikçilerinde/bayilerinde kadın çalışanların çalışma koşulları göstergeleri, aile ve iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalarının olup olmadığı
- Kurumun tedarikçilerinde/bayilerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin tüm çalışanlar için alındığına yönelik göstergeler; kadın çalışanlara yönelik özel tedbir gerektiren koşullarda bu tedbirlerin birbiriyle uyumlu şekilde işletildiğini işaret eden göstergeler
- Pazarlama ve reklam faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik politika ve mekanizmaların dökümü
- Pazarlama ve reklam faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı yönündeki şikayetlerin sayısı

UYGULAMA ALANLARI

DURUM TESPİTİ

Kurum içindeki durumun tespiti

- Mevcut ve potansiyel tedarikçilerden/bayilerden toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik politikalar ile ilgili bilgi toplamak.

Kurum dışındaki durumun tespiti

- Kadın girişimcilerin oluşturduğu tedarikçi/bayi sayısını, iş kollarına dağılımını ve toplam içindeki oranını tespit etmek.

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Kurum içine yönelik

- Tedarikçi/bayi sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi ile ilgili taahhütleri dahil etmek, kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefleriyle her tedarikçinin/bayinin kendi işletmelerini idare etme şekilleri konusunda bir uyuşma olduğundan emin olmak.
- Tüm satın alma kararlarında kadın girişimcilere ait işletmelerin değerlendirmeye alınmasını sağlamak, kadın girişimcilere ait tedarikçilerle/bayilerle iş ilişkilerini derinleştirmek, kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi yaklaşımını paylaşan iş ortakları ile çalışmasını önceliklendirmek.
- Kurum içinde “Kadın Girişimci Lideri” belirlemek ve kadın girişimcilerin kredi, sözleşme, eğitim gibi olanaklara erişimini sağlamak; kredi veya fon sağlarken toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımlar geliştirmek.
- Göstergeleri tanımlamak ve izleme ve denetleme mekanizması kurmak; izleme ve denetleme çalışmalarının sonucunda ortaya çıkan bulguları iyileştirmeye yönelik stratejilere tedarikçilerin/bayilerin uyumlaştırma sürelerini de dahil ederek düzenleyici aksiyon planları ile süreci takip etmek.

Kurum dışına yönelik:

- Kadın girişimcilerin oluşturduğu tedarikçi/bayi sayısını ve oranını artırmak üzere hedef koymak; hedefleri performans değerlendirmeleri ve ödül sistemi ile entegre etmek.
- Tedarikçilerin/bayilerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve uygulamalarının üçüncü taraflarca denetlenmesini sağlamak.
- Kadın girişimcilerin kapasitelerini artırmak üzere, tedarikçi/bayi mentörlük programı oluşturmak ve başarı hikayelerini yaymak.
- Tedarikçilerin/bayilerin çalışma şartlarının bağımsız denetmenler tarafından denetlenmesini sağlamak.
- Kadın girişimci ve tedarikçiler/bayiler arasında dayanışma ağları kurulmasına aracı olmak, bu girişimci ve tedarikçilerin/bayilerin içinde çalıştıkları kurumların güçlenmelerine katkıda bulunup bulunmadığına dair farkındalık sahibi olmalarını ve kurulan dayanışma ağlarına ulaşabilmelerini sağlamak.

PRENSİP 5

KADINLARIN GÜÇLENMESİ İÇİN GİRİŞİMCİ GELİŞİMİ, TEDARİK ZİNCİRİ VE PAZARLAMA YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI

ANLAMAK 1

- Tedarikçi ve bayi ağında kadın girişimciler, kadın kooperatifleri, pazarlama ve iletişimde cinsiyete duyarlı yaklaşım, cinsiyete duyarlı satın alma ve işbirlikleri

ANALİZ ETMEK 2

Mevcut politika ve prosedürler:

- Kadın girişimcilerin oluşturduğu tedarikçi/bayi sayısı, iş kollarına dağılımı ve toplam içindeki oranı
- Mevcut ve potansiyel tedarikçilerin/bayilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları

Algı ve yaklaşım:

- Çalışanlar ve paydaşlar

HEDEF KOYMAK 3

- Kurumun tedarik zincirindeki toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına yönelik politika ve hedefler oluşturmak
- Tedarikçi, bayi ve tüm paydaşların kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri konusunda bilgi sahibi olmasını sağlamak
- Kadın girişimcilerin oluşturduğu tedarikçi sayısını ve oranını artırmak

İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK 4

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etme konusunda teşvik edilen tedarikçiler, bayiler ve tüm paydaşların bu ilkeleri yerine getirip getirmediğini izlemek
- Paydaşların izlenmesi konusunda çalışanların geri bildirimlerinin alınabileceği mekanizmalar
- Tedarikçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve uygulamalarının üçüncü taraflarca denetlenmesini sağlamak

PAYDAŞLARI BELİRLEMEK 5

- Tüm satın alma kararlarında kadın girişimcilere ait işletmelerin değerlendirmeye alınmasını sağlamak
- Kadın girişimcilere ait tedarikçilerle iş ilişkilerini derinleştirmek
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını paylaşılan iş ortakları ile çalışmayı önceliklendirmek

SAHİPLENMEK 6

- Kurum içinde "Kadın Girişimci Lideri" belirlemek ve kadın girişimcilerin kredi, sözleşme, eğitim gibi olanaklara erişimini sağlamak

UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK 7

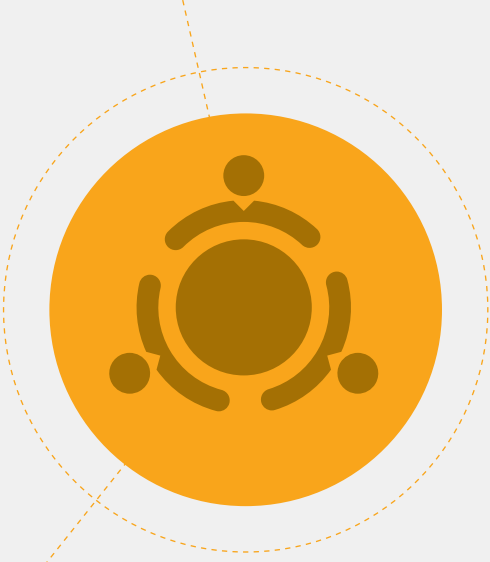
- Tedarikçiler, bayiler ve tüm paydaşlarla paylaşılacak üzere kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini ve paydaşlardan beklentileri içeren dokümanlar hazırlamak
- Paydaşlara yönelik eğitim ve farkındalık programları
- Tedarikçi sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi ile ilgili taahhütleri dahil etmek

İLETİŞİM PLANINI OLUŞTURMAK 8

- Paydaşlarla kurulacak ilişkilerin prensiplerini belirlemek
- Tüm iletişim materyallerinde, pazarlama ve reklam faaliyetlerinde cinsiyet ayrımcılığını ve önyargıları besleyen cinsiyet rollerinin yer almasını önlemek ve kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamak
- Kadın girişimcilerin kapasitelerini artırmak üzere, tedarikçi mentörlük programı oluşturmak ve başarı hikayelerini yaymak
- Tüketici ve paydaşların iletişim malzemelerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısından yorum vermesini sağlamak üzere mekanizmalar geliştirmek

FİNANSAL KAYNAK AYIRMAK 9

- Eğitim programları
- İletişim materyalleri



PRENSİP 6

TOPLUMSAL
GİRİŞİMLER VE
SAVUNUCULUK
ÇALIŞMALARıyla
EŞİTLİĞİN TEŞVİK
EDİLMESİ

Sözcülük Kadın
Kişisel Paydaşlar
Savunuculuk
Platformlar
Gönüllülük
Liderler
Hibe Eşitlik
Proje Eşitlik
Toplumsal Ortaklıklar
Sözcülük
İşbirlikleri
Kadın Liderler
Gönüllülük

KAPSAM

Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konusundaki tecrübelerini, kazanımlarını, tüm kaynak ve bilgilerini daha geniş kitlelerle paylaşmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayarak sözcülük rolü üstlenmeleri oldukça önemlidir. Sağlıklı yaşam, spor, kültür-sanat, çevre gibi alanlarda sosyal sorumluluk projeleri, gönüllü çalışmalar ve hibe programları gibi uygulamalarla aktif bir şekilde var olan kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konusunda da benzer bir rol üstlenebilirler. Bu sayede hem kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi adına yaptıkları uygulamaları daha fazla kişiye ulaştırma ve yaygınlaştırma imkanı bulurlar, hem de özel sektör temsilcileri, kamu yetkilileri, iş ortakları ve tedarikçilerin/bayilerin de içerisinde bulunduğu bir ağ için rol model olmuş olurlar.

KAVRAMLAR

Sözcülük/savunuculuk, toplumsal projeler, paydaş işbirlikleri ve ortaklıkları, gönüllülük, hibe programları, sektörel platformlar, toplumda kadın liderler

GÖSTERGELER

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhüt dokümanı
- Kurum tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik desteklenen programların dökümü, bu programlarla ulaşılan kadın-erkek sayısı, programların etki değerlendirmesi sonuçları
- Toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapan sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler ve işbirliklerinin içeriği
- Toplumsal projelerde gönüllü olarak yer alan çalışan sayısı

UYGULAMA ALANLARI

KURUMSAL PROJELER

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesine yönelik taahhütlerini toplumla paylaşarak örnek olmak.
- Kurumun farklı alanlarda gerçekleştirdiği projelerin, mevcut faaliyetlerin ve yeni iş girişimlerinin kadın ve erkekler üzerindeki etkisini dikkate almak, bu doğrultuda proje uygulama aşamasında gerekirse tedbir almak.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği savunucusu sivil toplum kuruluşlarına (STK) sponsor/destek olmak, bu kurumlarla işbirlikleri, ortaklıklar geliştirmek.
- Toplumda kadın algısını güçlendirecek çalışmalar yapmak, lider kadınları teşvik etmek ve onurlandırmak, toplumsal yönetim ve karar verme mekanizmalarında kadınların temsilini desteklemek.
- Tüm çalışanların, özelde de kadın çalışanların gönüllü olarak kalkınma projelerine destek vermesine olanak tanımak, örneğin çocuk, yaşlı ya da engelli bakımı konusunda gerçekleştirilen projeleri toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejilerin bir parçası haline getirmek.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü gibi uluslararası önemli günlerde farkındalık çalışmaları gerçekleştirmek, bu farkındalık çalışmalarını yılın diğer dönemlerine de yaymak.
- Reklamlar, reklam spotları gibi her türlü iletişim materyalini, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmalarının bir parçası haline getirmek.

UYGULAMA ALANLARI

İŞBİRLİKLERİ

- Kadınların güçlenmesine yönelik toplumsal programlara yatırım yapmak, bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşları ile proje geliştirmek,
- Kurumun faaliyet gösterdiği alanda çalışan diğer örgütlerle işbirlikleri ve projeler geliştirmek, projelerin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını ölçmek üzere toplumsal etki değerlendirmeleri yapmak,
- Kadınların toplumdaki katkısını ve liderliğini dikkate alarak toplumsal inisiyatiflerde kadınlarla birlikte çalışmak,
- Kurum olarak ya da kurulacak ortaklıklarla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapmak,
- İş ortakları, tedarikçiler/bayiler ve kanaat önderleri ile kadınların ekonomiye katılımını teşvik edecek çalışmalar yapmak.

ANLAMAK

1

- Sözcülük/savunuculuk, toplumsal projeler, paydaş işbirlikleri ve ortaklıkları, gönüllülük, hibe programları, sektörel platformlar, toplumda kadın liderler

ANALİZ ETMEK

2

Mevcut politika ve prosedürler:

- Sivil toplum, kamu ve üniversite ortaklığında yürütülen program ve projeler
- Bugüne kadar yürütülmüş sosyal sorumluluk projeleri
- Paydaşlarla proje ortaklığı/işbirliği prensipleri

Algı ve yaklaşım:

- Çalışanlar ve paydaşlar

HEDEF KOYMAK

3

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesine yönelik taahhütlerini toplumla paylaşarak örnek olmak
- Kadınları güçlendirmeye yönelik toplumsal programlara yatırım yapmak, bu alanda çalışan paydaşlarla işbirlikleri, ortaklıklar geliştirmek
- Paydaşlarla ortaklık/işbirliği yapma prensiplerini belirlemek

İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK

4

- Çalışanların yapılan program ve projelere entegrasyonunu sağlamak ve geri bildirim almak
- Alınan geri bildirimler ışığında plan ve programları yeniden düzenlemek
- Projelerin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını ölçmek üzere toplumsal etki değerlendirmeleri yapmak
- Mevcut projelerin/faaliyetlerin ve yeni iş girişimlerinin kadın ve erkekler üzerindeki etkisini dikkate alacak mekanizmalar

PAYDAŞLARI BELİRLEMEK

5

- Kamu, sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler ile toplumsal cinsiyet eşitliği konulu çalışmalar yürütmek, ayrımcılığı önlemeye ve kadınların önündeki fırsatları açmaya yönelik işbirliği yapmak
- Kadınların toplumdaki katkısını ve liderliğini dikkate alarak toplumsal inisiyatiflerde kadınlarla birlikte çalışmak

SAHİPLENMEK

6

- Kadın çalışanların gönüllü olarak toplumsal gelişim projelerine destek vermesine olanak tanımak
- Çalışanların yapılan program ve projelerde rol almalarını teşvik etmek
- Üst düzey yönetimin program ve projelerde rol almalarını ve sözcülüğü üstlenmelerini sağlamak

UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK

7

- Kadınların güçlenmesine yönelik toplumsal programlara yatırım yapmak, bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşları ile proje geliştirmek, kurumun iş ortakları ile işbirlikleri geliştirmek
- İş ortakları, tedarikçiler ve toplumdaki kanaat önderleri ile kadınların ekonomiye katılımını teşvik edecek çalışmalar yapmak
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan uluslararası günlerde farkındalık çalışmaları gerçekleştirmek

İLETİŞİM PLANINI OLUŞTURMAK

8

- Toplumda kadının algısını güçlendirecek çalışmalar yapmak, lider kadınları teşvik etmek ve onurlandırmak, toplumsal yönetim ve karar verme mekanizmalarında kadınların temsilini desteklemek
- Kurum olarak veya kurulacak ortaklıklarla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapmak

FİNANSAL KAYNAK AYIRMAK

9

- Program ve projeler

PRENSİP

7



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI

Ölçümleme Eşitlik

Veri Raporlama

Eşitlik Gösterge

Ölçümleme Veri Gelişim

Gösterge Toplumsal Cinsiyet

Hedefler Performans

Halka Açık

Değerlendirme

Gösterge

Raporlama



PRENSİP 7

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI

KAPSAM

Hedeflere yönelik ölçümler yapmak ve raporlamak, mevcut politika ve süreçlerdeki boşlukların belirlenmesi, faaliyetlere yönelik yol haritası çizilmesi ve etkisi yüksek inisiyatiflerin yaygınlaştırılması için fırsatlar sunmaktadır. Toplumsal cinsiyet bazında veri toplayan kurumlar, bu verileri analiz edip karşılaştırarak mevcut durumu geliştirebilmekte ya da yeni strateji ve uygulamalar önerebilmektedir. İlerlemeyi standart parametreler kullanarak takip etmek, iş dünyasındaki diğer kurumlarla performans karşılaştırması yapabilmeyi ve paydaşlara yönelik ilerleme raporu vermeyi de sağlamaktadır.

WEPs kapsamında gerçekleştirilenleri raporlama şartı aranmasa da, bu prensip dahilinde hesap verebilirlik ve şeffaflığın önemi vurgulanmaktadır. Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ve planlarını departman bazında belirledikleri ölçütler dahilinde yıllık olarak raporlaması, kadınların katılımı ve ilerlemesine yönelik çalışmaların ve elde edilen sonuçların tüm platformlarda ve mevcut raporlarda açıklanması, performans göstergelerine toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin dahil edilmesi bu prensibin kapsamına girmektedir.

KAVRAMLAR

Ölçümleme, raporlama, toplumsal cinsiyet bazında veri, toplumsal cinsiyete duyarlı veri, performans göstergeleri, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri

PRENSİP 7

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI

GÖSTERGELER

- İç ve dış paydaşlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği odağında gerçekleştirilen araştırmalar
- WEPs raporu
- Yıllık rapor, sürdürülebilirlik raporu gibi kurumsal raporlarda toplumsal cinsiyet eşitliği verileri, toplumsal cinsiyete duyarlı istatistikler
- Kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ölçümleme/izleme & değerlendirme platformları ve mekanizmaları

UYGULAMA ALANLARI

Ölçümlere yönelik

- 6 prensip için yapılan mevcut durum analizi ve gelinen noktanın karşılaştırmasını yapmak, ilerleme, gerileme, duraklama alanlarını tespit etmek, değerlendirmeleri ileri dönem planlamalara yansıtma.
- Kadınların her seviyedeki katılımını sayıya dökmek üzere ölçütler belirlemek.
- Mevcut raporlara, var olan politikaların şirket içindeki ya da dışındaki kadınlara olan etkisi gibi toplumsal cinsiyet göstergeleri eklemek.
- Kurum içinde performansın takip ve analiz edileceği platformlar oluşturmak, bu platformlarda sonuçların tartışılmasını sağlamak.
- Kurumun içeride ve dışarıda hangi paydaşlarla işbirliği yapması gerektiğini belirlemek üzere bir paydaş analizi gerçekleştirmek.
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik inisiyatiflerini hem kaynak yeterliliği açısından, hem de yapısal olarak değerlendirmek.
- Politika ve programların çalışanlar ve toplum üzerindeki etkisini kadın-erkek bazında ölçümlemek.
- Yöneticilerin kadının güçlenmesine yönelik bağlılıklarını değerlendirmek üzere her seviyeden geri bildirim toplamak.
- Kurum politikalarının çalışanlar üzerindeki etkisini ölçmek ve geri bildirim toplamak adına düzenli araştırmalar yapmak.
- Yıllık raporlarda toplumsal cinsiyet eşitliği verilerine yer vermek.



PRENSİP 7

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI

UYGULAMA ALANLARI

- Bloomberg Gender Financial Services Equality Index^{xxvii} (Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Mali Hizmetler Eşitliği Endeksi), The Buy Up Index^{xxviii} (Stoklama Endeksi), Ledbetter's Gender Equality Index (Ledbetter'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi)^{xxix} gibi endeksleri takip ederek şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin verilerinin uluslararası anlamda ne seviyede olduğunu anlamak.

Raporlamaya yönelik

- Hedefler, göstergeler ve izleme-değerlendirme mekanizmaları geliştirerek, düzenli olarak göstergelerin izlenmesini, raporlanmasını sağlamak.
- Kamuya açık raporlama yaparak, ilerlemeyi paylaşmak, geri bildirimleri almak, değerlendirmek ve ilerlemeyi toplumla paylaşmak.
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve uygulamalarını yayınlamak.
- Cinsiyet bazında veri kullanarak ilerlemeyi ölçmek ve hem iç hem de dış paydaşlara yönelik raporlamak.
- Paydaşlarla gerçekleştirilen ortak çalışmaların sonuçlarını, zorlukları ve başarılarıyla birlikte yayınlamak kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermek.

xxvii Şirketlerin kadın çalışanlarına nasıl muamele ettiğini, kadınların istihdamını teşvik etmek için nasıl politikalar geliştirdiğini belirlemek için geliştirilmiş bir ölçüm aracıdır.

xxviii Hangi şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması meselesine daha bağlı olduğunu göstermeyi amaçlar. Bu sayede endeksi inceleyen müşterilerin para harcama güçlerini doğru bir amaç için kullanmalarına yardımcı olmaktadır.

xxix Dünyanın en fazla müşterisi olan marka ve şirketlerinin liderleri içerisinde kadın sayısına dair bir veri tabanı sağlayan ve uygulamaları göz önüne seren bir araştırma grubudur. Bünyesinde geliştirdiği Toplumsal Cinsiyet Endeksiyle de hangi şirketlerin liderlikte toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

PRENSİP 7

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI



TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKETLERDEN UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Kadının güçlenmesi adına atılan her bir adım çok kıymetlidir. Bu bölümde, WEPs'in uygulama alanlarına dair somut adımlar sunarak şirketlere kendi uygulamaları için ilham vermek ve iyi uygulamalarına yenilerini katmaları için şirketleri teşvik etmek amacıyla, WEPs imzacısı şirketlerden bazılarının prensiplerin uygulanmasına yönelik gerçekleştirdiği program, proje ve etkinliklerinden örnekler sunulmuştur.

Seçilen örnekler WEPs imzacısı şirketlerin prensiplerin uygulanmasına yönelik gerçekleştirdiği etkinliklerden bir kısmının derlenmesiyle oluşturulmuştur. Çalışma Grubu, tüm imzacı şirketlerden WEPs bağlamında, imzacı olmadan önce ya da olduktan sonra gerçekleştirdikleri uygulama örneklerini paylaşmalarını istemiştir. Paylaşılan örnekler Çalışma Grubu tarafından değerlendirilmiş ve aşağıdaki uygulamaların rehberde yer almasına karar verilmiştir. Bu derleme esnasında KOBİ'lere ağırlıklı olarak yer verilmemiş olsa da, uygulama örneklerinin küçük ya da büyük ölçekli tüm şirketler için örnek oluşturması hedeflenmiştir. Aynı zamanda örneklerin derlenmesi sırasında prensiplerin, çalışmaların hız kazanmasına oldukça olumlu bir katkısının olduğu görülmüştür.

ARAS KARGO

Aras Kargo, kurduğu Aras Akademi Aile Okulu çatısı altında hem mavi hem de beyaz yaka çalışanlarının ve ailelerinin kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitimler vermektedir. Eğitim içeriği, yapılan anketler sonucunda belirlenmekte ve aile içi şiddet, ergen psikolojisi, aile içi iletişim ve bireyin mutluluğu gibi konuları içermektedir. Türkiye’de anlaşmalı olduğu 26 üniversitede düzenlenen eğitimlerde katılımcıların eğitim mekanına ulaşmaları sağlanmakta ve eğitim süresince çocuklarını bırakabilecekleri oyun alanı imkanları sunulmaktadır. 2015 yılında 9 sınıflık bir eğitim gerçekleştirilmiş ve toplam 997 yetişkin, 260 çocuk eğitimlere katılmıştır. Okulun kuruluşundan 2015 yılı sonuna dek 15 farklı şehirde gerçekleştirilen seminerlerle 4.000’den fazla kişiye ulaşılmıştır.

B-FİT

b-fit, kadın girişimciliğini desteklemek ve kadınlara istihdam yaratmak hedefiyle sadece kadın girişimcilere franchising vermektedir. Spor eğitimi ya da tecrübesi gerektirmeyen bu uygulama ile belirli bir maliyet gideri karşılığında b-fit merkezi açan kadınlara açılış sürecinde ve sonrasında, satın alma, kurumsal iletişim, kalite kontrol, franchise, bilgi işlem ve internet, eğitim ve pazarlama alanlarında destek sunulmaktadır. Türkiye’de 52 ilde 200’den fazla merkezi ile 260.000 kadına hizmet veren b-fit, 250’den fazla kadına girişimci olma fırsatı sunmuş, 500’den fazla kadına istihdam yaratmıştır.

BORUSAN HOLDİNG

Borusan Holding, kurduğu “Borusan Eşittir” adlı toplumsal eşitlik platformu ile, Borusan’da her alanda çeşitliliği ön plana çıkararak, kapsayıcı kültürün yaygınlaşması ve benimsenmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Platform, Borusanlı kadınları cesaretlendirmek, grup genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak, iyi örnek ve deneyimlerin paylaşılması yönünde ilham vermek için faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda, yönetimde ve üretimdeki kadın çalışan sayısını da artırmayı hedeflemektedir.

Borusan, kadının güçlendirilmesi alanındaki yatırımlarına fabrika çalışanlarının kız çocuklarını da dahil ederek, daha fazla kız çocuğunun eşit fırsatlarla geleceğe adım atabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu amaçla, son dönemde gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak sorgulanan eğitim yöntemleri ile birlikte ABD ve Avrupa ülkelerinin gündemine giren kodlama eğitimlerine dair gelişmelerden hareketle “Haydi Kızlar Kodlamaya” Projesi ortaya çıkmıştır. Bu proje kapsamında, kız çocuklarının geleceğin güçlü, kendine güvenli, analitik düşünebilen ve hızlı çözüm üretebilen liderleri olarak yetişmeleri amaçlanmıştır. Uluslararası ölçekte bilim, teknoloji, mühendislik ve matematiksel becerilerin değerlendirildiği alanlarda da başarı kaydedilmesi hedeflenmektedir. Bugüne kadar Gemlik, Halkalı ve Sefaköy bölgelerindeki fabrika çalışanlarının kız çocuklarına kodlama eğitimleri verilmiştir.

Borusan, Gemlik ve Afyonkarahisar’da kurduğu iki mikrofinans şubesi ile fırıncılıktan kuaförlüğe, gıdadan el emeği ürünlerin üretimine kadar uzanan farklı iş alanlarında bin 300’den fazla kadına toplam 3 milyon TL kredi sağlamıştır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile ortak yürüttüğü “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi kapsamında Borusan, sanayide kadın istihdamının artmasını he-

deflemektedir. Türkiye’de kadınların sanayi sektöründe istihdam edilme oranının %15,2 olması ve kadın istihdamını azaltan faktörlerin başında çocuk bakımının gelmesi sorunlarına odaklanan proje, çocuk bakımını nedeniyle çalışamayan kadınlara imkan tanınması ve kadının işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılmasını amaçlamaktadır. Aynı zamanda okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanamayan çocukların zihinsel ve fiziksel gelişimini sağlayacak bir eğitim ortamı sağlanması da projenin hedeflerinden biridir. Proje kapsamında, 10 ildeki 10 organize sanayi bölgesinde 0-6 yaş grubu çocuklara yönelik “Borusan Neşe Fabrikaları” isimli kreş ve gündüz bakım evleri açılması planlanmaktadır. Proje kapsamında şu ana kadar Adıyaman, Afyonkarahisar ve Balıkesir’de birer kreş ve bakımevi açılmıştır. Malatya kreşi ise yakında faaliyete geçecektir.

BOYNER GRUP

Boyner Grup, toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma ortamındaki gelişimini, taahhüt ettikleri eşitlik ilkeleri doğrultusunda ölçümlemekte ve raporlamaktadır. 2015 yılında Boyner Grup'ta kadın çalışan oranı %46, kadın yönetici oranı %41, terfi eden çalışanlar içerisinde kadın çalışan oranı %47, eğitim ve gelişim çalışmalarına katılan çalışanlar içerisinde kadın çalışan oranı ise %42 olarak ölçümlenmiştir. Boyner Grup her yıl WEPs referansları ile çalışmalarını Faaliyet & Sürdürülebilirlik Raporu ile kamuoyuyla paylaşmaktadır. Ayrıca Boyner Grup, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Dünya Bankası ortak programı olan "Fırsat Eşitliği Sertifikası"nın^{xxx} alan ilk şirketler arasında yer alarak bu alandaki çalışmalarını bağımsız kurumların denetimine açmış ve 2014 yılında Yönetim Kurulu Başkanı Cem Boyner Birleşmiş Milletler WEPs Küresel Liderlik Ödülü ile onurlandırılmıştır.

Uluslararası Finans Kurumu ortaklığında yürütülen "İyi İşler Programı" ile, Boyner Grup şirketlerinin özel markalarının üretiminde yer alan kadın girişimcilerin/kadın iş sahiplerinin kurumsal kapasitelerini geliştirmeyi hedeflemiştir. 2015 yılında programa 20 firmadan 23 kadın girişimci/iş sahibi katılmıştır. 12 hafta süren programda Liderlik, İletişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Pazarlama, Stratejik Planlama, Finans, Nakit Akışı, Yatırım gibi sınıf içi eğitimlerin yanında ilham veren konuşmacılar (Arya Women Investment, b-fit, The Boston Consultant Group, ILO, We Connect, KAGİDER) ile Pazar, Liderlik, Yeni Müşteriler Kazanma, İnsan Onuruna Yakışan İşler üze-

rine sohbet oturumları, Kadın Bankacılığı programı bulunan Garanti, TEB ve Şekerbank buluşmaları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca H&M, Li&FUNG ve Boyner Grup'ta hazır giyim satın alımı yapan yöneticiler ile network oturumları ve Kadın Tedarikçi Fuarı yapılmıştır. Program 2016 yılında Birleşmiş Milletler WEPs Yıllık Toplantısında "Etki için Aksiyon Planları: Amacı, Hedefi Belirleme ve Etkiyi Ölçümleme" oturumunda başarılı uygulama örneği olarak sunulmuştur.

xxx Fırsat Eşitliği Modeli (FEM), KAGİDER'in Dünya Bankası'nın desteği ile hayata geçirdiği, iş hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan bir modeldir. Modeli benimseyen şirketlerin işe alım, şirket içi eğitim, kariyer planlama ve geliştirme gibi süreçleri bağımsız bir değerlendirme sürecinden geçtikten sonra bu şirketler, Fırsat Eşitliği Sertifikası'na sahip olurlar. Şu ana kadar FEM sertifikasını elde eden şirketler şunlardır: Akbank, Anadolu Efes, Bosch, Boyner Grup, Coca-Cola, Cola-Cola İçecek, Eczacıbaşı, Garanti, IBM, İDO, Liv Hospital, Novartis, Sanofi, Siemens, Turkcell, Vodafone. (Kaynak: KAGİDER 2013-2015 Faaliyet Raporu)

ECZACIBAŞI TOPLULUĞU

Eczacıbaşı Topluluğu, 2013 yılından bu yana beyaz ve mavi yakalı çalışanlarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri vermektedir. KAGİDER Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası kapsamında gerçekleşen incelemeler sonucunda toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin farkındalığın artırılması konusunu bir gelişim alanı olarak saptayan Eczacıbaşı Topluluğu, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı (BÜVAK) bünyesinde faaliyet gösteren Argüden Yönetişim Akademisi işbirliği ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimlerini tüm çalışanlarına ulaştırmayı hedeflemektedir.

Fırsat Eşitliği Şampiyonları Ödülleri ile her yılın ilk çeyreğinde, bir önceki yılın yeni işe alımlarında kadın oranını önceki yıla göre en çok artıran ilk üç kuruluşa ödül vermektedir. Bu ödüllere yönelik hedefler kuruluş karnelerinde de yer almaktadır ve Genel Müdür ile çalışanların primlerine yansımaktadır. Belirsiz tam süreli beyaz yakalı işe alımlar için geçerli olan bu ödül uygulaması, Eczacıbaşı Topluluğu'nun performans göstergelerinin ölçülmesi ve izlenmesi konusunda fayda sağlamaktadır.

GARANTİ BANKASI

Garanti Bankası, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların güçlenmesine verdiği önemin sonucu olarak Fırsat Eşitliği Modeli'ni (FEM) uygulayan ilk şirketlerden biri olmuştur ve bu konuda 2012 yılında sertifika almıştır. Garanti Bankası'nda ücretlendirme temelde kıdem ve performansa dayalı ve cinsiyetten tamamen bağımsız olarak gerçekleştirilmektedir. Kadın çalışanların güçlenmesine destek ve üst yönetimdeki kadın oranının artırılması amacıyla terfilerde en az bir kadın çalışan aday gösterilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

2006 yılından bu yana Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişimine katkıda bulunmak amacıyla "Kadın Girişimcilere Destek Programı"nı yürütmektedir. Üç ayrı koldan kadın girişimcilerin desteklendiği programda, kadın girişimcilere finansman sağlanmakta, eğitim desteği verilmekte ve kadınların cesaretleştirilmeleri için bir dizi etkinlik düzenlenmektedir. Program kapsamında şu ana kadar 3,2 milyar TL finansman desteği sağlanmış, 1.000'den fazla kadın girişimci mini-MBA (Master of Business Administration; İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı) sertifikası sahibi olmuştur. Kadın Girişimci Buluşmaları ile 31 ilde 6.000'i aşkın kadına ulaşılmıştır. Ayrıca, WEConnect International isimli kadın tedarikçi ağına da üye olarak, müşteri portföyünde yer alan kadın girişimcileri eğitmeyi, desteklemeyi, birleştirerek daha da güçlendirmeyi ve tedarik zincirinin bir parçası haline getirmeyi amaçlamaktadır.

2015 yılında kadınların sosyal ve ekonomik alanda güçlenmelerine katkı sağlayacak banka içi faaliyetlerini yaygınlaştırmayı hedefleyerek Kadın Komitesi'ni kurmuştur. Komite farklı birimlerden kadın çalışanların bir araya geldiği alt çalışma gruplarından oluşmaktadır. Hamilelik sonrası süreçler gibi insan kaynakları konularından, finansal okur-yazarlık gibi toplumsal konulara, farklı başlıkların ele alındığı komitenin alt gruplarında kadın çalışanlara, kadın

müşterilere ve toplumdaki diğer kadınlara ne tür desteklerin verilebileceği tartışılmakta ve bu konulardaki geri bildirimler ve iyileştirme önerileri projelerin şekillendirilmesinde rol oynamaktadır.

Kurduğu Anne-Baba-Çocuk (ABÇ) Akademisi ile ebeveyn olan çalışanlarını çocuk gelişimi konusunda desteklemek amacıyla eğitimler vermektedir. Çalışanlar, talep olması halinde Garanti Bankası'nın eğitim biriminin düzenlediği, 0-6, 6-12 yaş gruplarına yönelik ayrı hazırlanmış 6 haftalık kapsamlı bir eğitim programına katılma şansına sahiptirler. Çocuk gelişimi, uyku, yeme sorunlarıyla ergenlik ve sınav sorunları gibi pek çok konuda ebeveynler eğitilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi doğrultusunda veri toplamakta ve sürdürülebilirlik raporunda bu verileri kamuoyu ile paylaşmaktadır. Aralık 2015 itibarıyla kadın çalışan oranı %57, orta ve üst düzeydeki kadın çalışan oranı ise %41 olan Garanti Bankası'nda, kadınlar kıdem olarak erkeklerle aynı seviyeyi yakalamıştır. Garanti Bankası, istihdam türünün ve çalışma sözleşmeleri ile işe alınan ve işten ayrılan çalışanların cinsiyete göre dağılımlarının verilerini de takip etmektedir. Doğum izninin bitimini takiben işe geri dönen ve devamındaki 12 ay içerisinde çalışmayı sürdüren kadın çalışan sayısı ve izin bitimi sonrası işe geri dönen çalışanların izin günü sayıları da Garanti Bankası tarafından takip edilerek kamuoyuna açık şekilde raporlanmaktadır.

Bunlara ek olarak, "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" Projesi kapsamında "Aile İçi Şiddet Yaklaşımı" belgesini yayınlamıştır ve oluşturulacak Aile İçi Şiddet Hattı ile çalışanlarının bu konuda psikolojik ve hukuki destek almasını sağlayacaktır.

HÜRRIYET

Hürriyet, "Aile İçi Şiddete Son!" kampanyası Türkiye'de aile içi şiddetle ilgili farkındalığın artmasını sağlamayı ve şiddet mağdurlarına destek olmayı amaçlamaktadır. Kampanya çerçevesinde 2007'de Türkiye'nin ilk ve tek 7/24 açık Acil Yardım Hattı kurulmuştur ve kurulduğu yıldan bu yana 40.000'den fazla çağrı almıştır. Çalışanların kampanyayla ilgili şirket içi eğitim, toplantı ve etkinliklere katılımının sağlanması, Acil Yardım Hattı'nın tüm çalışanlara açık olduğuna dair özel duyuruların yapılması ve aile içi şiddetle mücadelenin insan kaynakları politikası haline getirilmesi yoluyla kampanyanın Hürriyet çalışanları arasında benimsenmesi ve çalışanların birer savunucu haline gelmesi sağlanmıştır.

KOÇ HOLDİNG

Koç Holding, 46 Topluluk şirketinden cinsiyete göre ayrıştırılmış 100'e yakın veri toplamakta ve bu verilerin bir kısmını sürdürülebilirlik raporunda yıllık olarak kamuoyu ile paylaşmaktadır. 2014 yılında çalışanlarının %24'ü kadın olan Koç Topluluğu şirketlerinde, üst düzey yönetimin %10'unu, orta düzey yönetimin ise %33'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Verilen toplam eğitim saatinin ise %38'ini kadın çalışanlara verilen eğitimler oluşturmaktadır.

Koç Topluluğu şirketleri, çalışanları, bayileri ve tedarikçileri arasında sosyal sorumluluk olgusunu yaygınlaştırmayı hedefleyen bir çatı proje olan "Ülkem İçin" in 2015-2017 yılı temasını "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" olarak belirlemiştir. Teması iki ila üç yılda bir değişen proje, toplumsal sorunlara karşı daha katılımcı bir tutum geliştirmeyi ve yerel gelişimi destekleyerek yaşam standardını yükseltmeyi hedeflemektedir. Eğitime, sağlık hizmetlerine, ekonomik fırsatlara erişimde cinsiyetlerarası eşitsizliğin dünyanın her yanında varlığını sürdürdüğüne dikkat çeken Koç Holding, kadınlar ve erkeklerin eşit konuma gelmesi durumunda toplumların büyük fayda sağlayacağına işaret etmektedir. Bu nedenlerle, Ülkem İçin Projesi'nin 2015-2017 yılları için temasını "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" olarak belirleyerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve sonuçlarına dair kamuoyunda farkındalık yaratmayı ve iş kültürü ve sosyal hayata yönelik daha bütüncül ve eşitlikçi bir yaklaşım geliştirerek rol model olmayı amaçlamaktadır.

Tüm topluluk şirketlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejik arka planını belirleyen ve bu yöndeki destekleyici uygulamaları içeren "Koç Topluluğu Eşitlik İlkeleri ve Uygulama Prensipleri" kitapçığını hazırlamıştır. Strateji ve uygulama prensiplerinin farklı sektörlerde ve coğrafyalarda operasyonlarını sürdüren topluluk şirketlerinin değişen ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilmesi adına ilkelerin hazır-

lanma sürecinde topluluk şirketlerinin İnsan Kaynakları (İK) direktörlerinden oluşan bir koordinasyon komitesi kurmuştur. Bu komitedeki İK direktörleri, kendi şirketlerinde işe alım uzmanından vinç operatörüne kadar farklı görevlerde bulunan çalışanlardan alt gruplar oluşturulmasına liderlik ederek çalışan katılımını sağlamıştır. Alt çalışma grupları İK direktörleriyle rehberle hangi konuların dahil edileceğine dair görüş paylaşmış, toplamda 50'den fazla çalışanın katkısıyla taslak ilkeler oluşturulmuştur. En son aşamada tüm alt çalışma grubu temsilcilerinin katıldığı bir çalıştayla ilkeler son haline getirilmiştir. Çalışmaların sonucunda ortaya çıkan ilkeler ve oluşturulan uygulama göstergeleri CEO tarafından tüm Topluluk çalışanlarına iletilmiştir ve her şirkette çalışanlardan oluşan bir komite süreci takip etmektedir.

Türkiye'nin 81 iline yayılmış bayilerine toplumsal cinsiyet eğitimleri düzenlemektedir. Ayrıca illerdeki gönüllü bayilerini toplumsal cinsiyet eşitliği alanında fikir önderleri olarak konumlandırmakta ve bu alanda yerel sorunlara yönelik projeler yürütmeleri için teşvik ederek yerelde kadının güçlenmesine yönelik çalışmalara aktif katkı sağlamaktadır. Gönüllü bayiler farkındalık seminerlerini sanayi ve ticaret odalarından üniversitelere uzanan geniş bir yelpazeye ulaştırmaktadır.

SUTEKS GROUP

SUTEKS Group, bünyesinde etik kuralların ve çalışma ilkelerinin belirlendiği ve uygulama takibinin yapıldığı Etik Kurul ile aynı zamanda şirket içinde kadına yönelik şiddet ile mücadeleye de destek vermektedir. Şiddet mağduru olan bir çalışan, İnsan Kaynakları yoluyla ya da doğrudan kurula başvurarak yardım talebinde bulunmaktadır. Tamamen gizlilik esasına dayanan bu süreçte mağdur, kurul yoluyla şirketten hukuki, psikolojik ve/veya maddi destek alabilmektedir. Kurul sayesinde SUTEKS Group, bugüne kadar 5 vakayı çözüme ulaştırmıştır.

Kadınların güçlenmesine katkı sağlamak amacıyla birden fazla uygulaması ile kadın girişimcileri desteklemektedir. SUTEKS Group yönetimi, şirket bünyesinden ayrılarak kendi işletmesini kuran girişimci kadınlara, ihtiyaçlarına uygun olarak mentörlük vermekte, belirli ilişki ağlarına ulaşmalarında ya da finansal konularda destek olmaktadır. Şirket bünyesindeki bir başka uygulama kapsamında ise, tüm tedarikçi adaylarının eşit koşullara sahip olması durumunda, kadın girişimciler tarafından yönetilen işletmelere öncelik tanınmaktadır.

TURKCELL

Turkcell, 2012 Eylül ayında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İsrافی Önleme Vakfı ile birlikte başlattığı Ekonomiye Kadın Gücü programı kapsamında 69 ilden 70 binin üzerinde kadın girişimciye ekonomiye katılmaları ve kendi ayakları üzerinde durabilmeleri için mikro kredi desteği sağlamıştır. 1 milyon TL'yi aşan kredi desteğiyle, girişimci kadınlar ve aileleri dahil 300 bin kişinin hayatına dokunulmuştur. Kadın girişimciler için fon, satış, eğitim ve altyapı olanaklarının bir arada yer aldığı program kapsamında 11 ilde yüz yüze eğitimler düzenlenerek 1000'in üzerinde kadına ulaşılmıştır. Bu eğitimler sonucunda ve mikro krediler yardımıyla desteklenen kadın girişimcilerin ürünleri yoğun ziyaretçi trafiğine sahip e-ticaret sitesi n11.com'da Turkcell El Emeği sanal mağazası üzerinden satışa çıkarılarak milyonların beğenisine sunulmaktadır.

UNILEVER TÜRKİYE

Unilever Türkiye, farklı seviyelerdeki kadın temsiliğini sürdürülebilir hale getirmeyi, geliştirmeyi ve çeşitliliğin toplumsal cinsiyet eşitliliğini de kapsayan tüm boyutlarıyla ele alındığı kapsayıcı bir kültür yaratmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Unilever Türkiye Yönetim Kurulu'nun katılımıyla Türkiye'de kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş yaşamında kadın-erkek dengesi, kadın çalışanların kariyer basamaklarının önündeki potansiyel bariyerler gibi çeşitli konuların tartışıldığı Çeşitlilik Farkındalık Çalıştayı düzenlenmiş ve "5 Aşamalı Sürdürülebilir Model" oluşturulmuştur. Modelin içerdiği ilkeler, çeşitlilik ile ilgili hedefler koymayı, kaydetmeyi ve ölçmeyi; esnek çalışma koşulları uygulamasını başlatmayı ve desteklemeyi; çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında organizasyonun tüm seviyelerinde farkındalık yaratmayı; geleceğin liderleri için planlı bir mentörlük programı başlatmayı ve çalışanları özel dönemlerinde destekleyecek uygulamaları (örneğin, ebeveyn olma, iş-özel yaşam dengesi) kapsamaktadır.

Farklı seviyelerdeki kadın temsiliğini sürdürülebilir hale getirmek, geliştirmek, çalışanların maksimum potansiyellerine ulaşmalarını sağlayacak destekleyici bir çalışma ortamı ve kültür yaratmak üzere yönetici ve üstü seviyelerde kadın temsil oranını yükseltmeyi hedeflemektedir. Giriş seviyesinde yönetici adayı olan kadınların oranı %60 iken, bu rakam çeşitlilik ve kapsayıcılık gündemi öncesinde yönetici, direktör ve başkan yardımcısı seviyelerinde daha düşüktü. Unilever Türkiye, 2015 yılı sonunda yönetici ve üstü kadın çalışan oranı hedefini %48,8 olarak belirlemiş, 2010 yılında %39 olan bu oran, 2014 yıl sonunda %48'e çıkarılarak hedef gerçekleştirilmiştir. 2012 sonu direktör seviyesindeki kadın oranı %48'den 2014 sonu itibarıyla %54'e yükselmiştir. Oranları fonksiyonlar bazında da takip etmeyi kararlaştıran Unilever Türkiye, pazarda kadın temsil oranının düşük olması ile bilinen tedarik zinciri departmanında 2013 yılından

bugüne 6 kadın direktör ataması yaparak, kadın direktörlerin oranını %33,3'ten %50'ye yükseltmiştir.

Tüm çalışanların maksimum potansiyellerine ulaşmalarını sağlayacak destekleyici bir çalışma ortamı ve kültürü yaratma amacıyla, 2013 yılında "İş bir yer değil; bir aktivitedir" sloganıyla tüm çalışanların işinin gerekliliklerini yerine getirdiği sürece esnek bir şekilde istediği yer ve zamanda çalışabilmesine olanak veren esnek çalışma uygulaması hayata geçirilmiştir. Uygulama kariyer molasını, yarı-zamanlı çalışmayı, iş paylaşımını ve yaz saati uygulamasını içermektedir. 5 yıl ve üzeri tecrübesi olan her çalışan kariyer molası talep edebilmektedir. Sigorta ödemelerinin devam ettirilerek, araba/telefon/özel sağlık sigortası hakkı geri alınmayarak çalışanı en az seviyede etkileyecek şekilde tasarlanan bu model, şu ana kadar 13'ü kadın olmak üzere, başkan yardımcısı seviyesine kadar her seviyeden çalışan tarafından kullanılmıştır. Yaz saati uygulaması ise Haziran ayından Eylül ayına kadar cuma günleri yarım gün çalışılması şeklinde uygulanmaktadır.

Yönetici ve üstü seviyedeki kadın çalışan oranını, işe alım ve terfiler içinde kadın dengesini ve kendi isteğiyle işten ayrılan çalışanların kadın-erkek oranını temel performans göstergeleri olarak belirlemiş durumdadır. Çeşitlilik hedefleri kapsamında performans göstergeleri 3 madde çerçevesinde belirlenmiştir. Birincisi, Türkiye coğrafyasında yönetici ve üstü seviyedeki kadın çalışan oranı, ikincisi hem işe alım hem terfiler içinde kadın dengesinin gözetilmesi, üçüncüsü ise kendi isteğiyle işten ayrılan çalışanların analizi. Bu göstergeler aylık olarak takip ve analiz edilerek hem Unilever Türkiye Yönetim Kurulu'na hem de İnsan Kaynakları departmanına düzenli bilgilendirmeler yapılmaktadır. 2013 yılında açılan Konya Dondurma Fabrikası tedarik zinciri örnek uygulamaları kapsamında Women-Friendly Factory olma özelliğini taşımaktadır. Bu pilot uygulama saye-

sinde fabrika bünyesindeki kadın çalışan sayısı %46 seviyesine ulaşmıştır. Bunun yanı sıra Unilever'in sorumlu kaynaklandırma prensibinde hayata geçirmiş olduğu Unilever Responsible Sourcing Audit (URSA) ile çalışan hakları, sağlık ve iş güvenliği, birey hakları, çevrenin korunması, iş hayatında dürüstlük ve arazi haklarının korunması gibi alanlarda Unilever tedarikçilerini en iyi uygulamalara sahip olmaları için yönlendirmekte ve motive etmektedir. Unilever Türkiye, URSA standartları çerçevesinde kadının güçlenmesine yönelik; gebe çalışanların hakları, çalışma saatleri, ücret koşulları, sağlık ve güvenlik şartları, taciz ve kötü muamele uygulamaları, ayrımcılık gibi temel konularda tedarikçilerini kontrol etmekte ve denetlemektedir.

VODAFONE TÜRKİYE

Çeşitlilik ve Dahiliyet alanında kadınların iş yaşamına katılımı ve fırsat eşitliği konusunu kurumsal kültürünün önemli bir yapıtaşı olarak gören Vodafone Türkiye, “Önce Kadın” programı ile kadınların iletişim ihtiyaçlarını çözenin yanı sıra ekonomiye eşit katılmalarını ve girişimcilik fırsatlarından faydalanmalarını desteklemektedir. Şirket içerisinde ise yine “Önce Kadın” bakış açısıyla kadın ve erkeklerin eşit olanaklardan faydalanabildiği katılımcı bir yönetim anlayışına önem vermektedir.

Türkiye'de ilk kez kadına yönelik tüm ürün, servis, proje ve hizmetlerini tek çatı altında toplayan Vodafone Önce Kadın programından bugüne kadar 700 binden fazla kadın yararlanmıştır. MEB ve Türkiye Bilişim Vakfı işbirliğiyle Nisan 2015'te başlatılan ve kadınların girişimcilik kapasitelerini farklı eğitim programları ile artırırken, el emeği ürünlerinin satışını mobil iletişim ve internet teknolojilerinin sunduğu imkanlarla (oncekadin.gov.tr) kolaylaştırmayı hedefleyen “Girişimcilikte Önce Kadın” projesinin yeni dönemiyle birlikte toplam 20 ilde 20 bin kadına erişim sağlanması planlanmaktadır. Bilgi servislerinden 163 binden fazla Vodafone abonesi yararlanırken, AÇEV işbirliğiyle sunulan “İlk6Yıl” uygulamasının indirilme oranı 150 bine ulaşmıştır. Mart 2014'te sunulan şiddet gören kadınlara şiddet anında yardımcı amaçlayan ve bugüne kadar 300 binden fazla indirilen “Vodafone Kırmızı Işık” uygulaması ile Vodafone, mobil teknolojilerin gücünün kadınlar için ciddi bir fayda sağladığını ortaya koymaktadır. Uygulama, kadınların şiddete maruz kaldığı anlarda, kolluk kuvvetlerine veya yakınlarına kolaylıkla haber vermesini sağlamaktadır.

Şirket içinde ise “çeşitlilik ve dahiliyet” politikası doğrultusunda, iş süreçlerinden başlayarak toplumsal ve ekonomik hayatta fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla 2012 yılında Çeşitlilik Direktörlüğü kurulmuş ve şirket kültürünün bir parçası olması amacıyla

her birimin aksiyonlara dahil olacağı bir “Çeşitlilik ve Dahiliyet Komitesi” oluşturulmuştur.

Vodafone Türkiye, kadın ve erkeklerin eşit olanaklardan faydalanabildiği katılımcı yönetim anlayışıyla her seviyede kadın temsiliyetini somut, ölçülebilir hedefler ile takip etmekte ve geliştirilen programlarla, kadın çalışan oranını sektör ortalamasının üzerinde tutmayı hedeflemektedir. İşe alımlarda aynı pozisyon için aday olan, eşit yetkinlik ve nitelikteki adaylarda %50-50 kadın-erkek eşitliği olmasını işe alım performans göstergesi olarak görmektedir. Yönetim pozisyonlarına kadın adayların getirilmesini hedefleyen ART11 uygulamasıyla üst ve orta yönetimden ayrılan veya rolü değişen her yöneticinin yerine kadın adayın yerleşmesi teşvik edilmektedir. Orta ve üst kademe kadın yöneticilerin farklı eğitim ve mentorluk programıyla hem iş hem de kişisel anlamda gelişmeleri desteklenmekte, şirkette kadın-erkek eşit bir kültürü desteklemek adına yöneticilere çeşitlilik ve dahiliyet konusunda eğitimler verilmektedir.

Hayatlarının farklı evrelerinde çalışanlarının yaşamını kolaylaştırmak amacıyla başlatılan Çalışan Destek Programı “LEAP” kapsamında Çocuk ve Aile Danışmanlığı, Tıbbi Danışmanlık gibi destekler sunulmaktadır.

Çeşitlilik ve dahiliyeti destekleyen programları sayesinde Vodafone Türkiye, bugün telekomünikasyon sektöründe kadın çalışan oranı ortalaması %23,2 iken, %42 ile sektörün yaklaşık iki katı kadın çalışan oranına sahiptir. Orta ve üst düzey pozisyonlardaki kadın oranı ise yaklaşık %30'dur. Tüm ekosistemde kadın-erkek eşitliği konusunda çalışmalar yürütülmektedir. Yatırımcılarının ve çalışanlarının sadece kadın olduğu 15 Önce Kadın Mağazasının yanı sıra, Vodafone'nun Türkiye genelinde yaklaşık 1300 mağazasındaki 8 bini aşkın çalışanının %44'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

YEŞİM TEKSTİL

Tüm bu çalışmalarıyla “Fırsat Eşitliği Modeli” sertifikasına hak kazanan ilk telekomünikasyon şirketi olan Vodafone Türkiye, 2014 yılında “Great Place to Work Enstitüsü”nün düzenlediği “En İyi İşverenler” yarışmasında “Çeşitlilik” kategorisinde özel ödüle layık görülmüştür.

Her yaştan erkeği cinsiyet eşitliğinin sözcüsü haline getiren, sessizliği bozarak harekete geçmeye davet eden HeForShe dayanışma hareketini iletişim teknolojilerinin gücü ile destekleyen Vodafone Grubu, HeForShe hareketinin “10x10x10 Etki Programı”ndaki 10 şirketten biridir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak 2004 yılında yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”e göre 150’den fazla kadın çalışanı olan işletmelerin 0-6 yaş aralığındaki çocuklar için kreş kurma zorunluluğu vardır. Yeşim Tekstil ise bu zorunluluğun ötesine geçerek Yeşim Anaokulu’nu kadın çalışanlarının iş verimini yükselten ve kadın istihdamını destekleyen bir hizmet alanı olarak sunmaktadır. Yeşim Anaokulu, 1700 mavi yakalı ve 600 beyaz yakalı çalışanın 0-6 yaş çocuklarına bakım ve eğitim hizmetleri sağlamaktadır. Kreşten hem kadın hem de erkek çalışanların çocukları olmak üzere yaklaşık 250 çocuk yararlanmaktadır. 1988 yılından bu yana faaliyet gösteren anaokulu, hem fiziksel altyapı açısından hem de verilen hizmetlerin zenginleşmesiyle yıllar içinde ihtiyaçlar dahilinde gelişerek büyümüştür. Başlangıçta 8.30-18.30 arası yani Yeşim Tekstil’in mesai saatleri boyunca açık olan Anaokulu, vardiyalı sisteme geçilmesi ile birlikte haftada 6 gün 7.00-23.00 arası hizmet vermeye başlamıştır. 1998 yılında 3.000 metrekarelik alana taşınan anaokuluna, 2007’de velilerin talebiyle oyun parkı alanı eklenmiştir. 2010 yılından bu yana kreşte satranç, drama, halk oyunu ve İngilizce dersleri de verilmektedir. Yeşim Anaokulu, 2007 yılından itibaren AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı) ve TEMA (Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı) gibi çeşitli sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yaparak çocukların yanı sıra eğitimcilerinin ve velilerin de eğitimine destek vermeye başlamıştır. 2010 yılından bu yana anket çalışmaları gerçekleştirilerek, velilerin beklenti ve talepleri dikkate alınmaktadır. Anaokulu sayesinde, kadın çalışanların yoğun olduğu tekstil sektöründe kadınların iş veriminin yükseldiği ve kurum bağlılıklarının arttığı gözlemlenmektedir.

TEMEL KAVRAMLAR

Ataerkil/Erkek egemen sistem/toplum/ yapı (Patriarchal/Male-dominant system/society/structure)

Ataerkil sistem, toplum içinde erkeğe üstünlük tanıyan ve erkeği daha güçlü kılan, hem ev içinde hem de ücretli işlerde erkeğin kadının üretkenliğini denetlemesini sağlayan sisteme verilen isimdir.⁴¹

Cinsiyet – cinsiyet kimliği – cinsel yönelim (Sex – sexual identity – sexual orientation)

Cinsiyet, kişinin biyolojik olarak sahip olduğu erkek ya da kadın kimliğine verilen isimdir. Cinsiyet kimliği ise kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlaması durumunda edindiği kimliktir. Cinsel yönelim ise heteroseksüel ya da LGBTi (lezbiyen, gay, biseksüel, transseksüel, interseks) olmaya karşılık gelmektedir.⁴²

Doğrudan – Dolaylı ayrımcılık (Direct (pure) vs. Indirect discrimination)⁴³

Doğrudan ayrımcılık; bir kişiye cinsiyeti ya da değiştiremeyeceği başka bir özelliğinden dolayı yasalarda, politikalarda ya da uygulamalarda açıkça ayrımcılık yapmak olarak tanımlanmaktadır. ILO'nun İstihdama Yönelik ve Mesleki Ayrımcılığa Dair Sözleşmesinde bu özellikler ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, nesep ya da köken, engellilik durumu olarak listelenmektedir.⁴⁴ Dolaylı ayrımcılıkta ise şirketlerin ya da kurumların sahip olduğu uygulama, politika veya prodesürlerin belirli gruplara yönelik ayrımcılığa hizmet etmesi durumu söz konusudur.⁴⁵ Dolaylı ayrımcılık, görünürde tarafsız olan, ancak sistemli olarak bir grubun aleyhine ayrımcılık yapılan durumu ifade eder. Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak engelliler düşünülmeden yapılan merdivenler verilebilir. Bu durum engellilere doğrudan bir yasak getirmese

de, engellilerin belirli bina veya alanlara erişimini engellemektedir. Buradan hareketle, ayrımcılığın ortadan kaldırılması için bu iki tip ayrımcılığın birlikte ele alınması gerekmektedir.

İşgücüne/işgücü piyasasına katılma oranı⁴⁶ (Labor market participation/ labor force participation)

İşgücüne katılım oranı, 'işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı' olarak tanımlanmakta, bu durumda kadının işgücüne katılım oranı ise işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki kadın nüfusu içindeki oranı olmaktadır; işgücü ise 'referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.⁴⁷ İşgücü piyasasına katılım üç kategori altında gerçekleşmektedir: İşgücünün dışında (çalışma saati = 0), yarı-zamanlı çalışma (haftada 35 saatten az çalışma), ve tam-zamanlı çalışma (haftada 35 saat ve daha fazla çalışma). Çalışan kadınlar bu kategorilerden genellikle yarı-zamanlı işler içerisinde bulunmaktadır (Türkiye'de 2015 yılı sonunda yarı-zamanlı çalışanların %57,7'sini kadınlar oluşturmaktadır⁴⁸). Kadınların işgücü piyasasına katılımında üç önemli gündemden söz etmek mümkündür: Beceri ayrımı (skills gap) kadınların eğitim alıp almamalarına göre aralarında ortaya çıkan ayrımdır. İkinci olarak aile ayrımı (family gap/ maternity pay penalty) kadınların çocuk sahibi olması ile düşük ücretler karşılığında çalışması arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Son olarak ise kadınların yarı-zamanlı işlerde çalışması, tam-zamanlı çalışmaya geçmeden önceki bir aşama olarak düşünülmektedir ancak kadınların işe alımında uygulanan ayrımcılıklar bu geçiş sürecinin uzamasına ve belli durumlarda da tamamlanmamasına neden olmaktadır.⁴⁹

Kadın istihdam oranı⁵⁰ (Employment rate)

Çalışan kadınların çalışma çağındaki kadın nüfusa oranıdır.⁵¹

Kadının görünmeyen emeği/ücretsiz kadın emeği⁵² (Invisible labor of women/unpaid care and domestic labor)

Cinsiyete dayalı işbölümü ve toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerinden tanımlanan kadının görünmeyen emeği, karşılıksız harcandığı ve yapılan işler mesai çerçevesinde değerlendirilmediği için doğallaştırılmıştır, bu nedenle de 'görünmeyen emek' olarak adlandırılmaktadır.⁵³

Pozitif/Olumlu ayrımcılık⁵⁴/Yapıcı eylem/Tersine-Tersinden ayrımcılık⁵⁵/Tercihli muamele Geçici Özel Önlem (Affirmative/Positive discrimination/Affirmative action/Reverse Discrimination/Preferential treatment)

Pozitif ayrımcılık, bir toplumda dezavantajlı grupların lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamalar ile bu gruplara avantaj sağlanmasıdır. Kadınların yanı sıra engellilere, dini veya etnik azınlıklar gibi gruplara da pozitif ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları iş ve eğitim hayatında dezavantajlı olan grupların kendilerine birtakım avantajlar kazandıracak farklı muameleler görmesini kapsar.⁵⁶ Pozitif ayrımcılık geçici bir çözüm yöntemi ya da önlem olarak nitelendirilmektedir, öyle ki, pozitif ayrımcılığa neden olan dezavantajlılık hali ortadan kalktığına pozitif ayrımcılık da ortadan kalkacaktır. Bu anlamda asıl hedef olan ayrımcılığın ortadan kalkması süreci içerisindeki mağduriyetleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği (Gender parity/equality)

Birleşmiş Milletler'in Binyıl Kalkınma Hedefleri arasında 2005 yılı itibarıyla ilk ve orta öğretimdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin (gender disparity) ortadan kaldırılması ve 2015 yılı itibarıyla eğitimin her seviyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine (gender equality) ulaşılması bulunmaktaydı. Türkçede her iki terim de 'eşitlik' olarak kullanılsa da, bu iki hedefe referans verildiğinde ikisi ayrılmaktadır. 'Gender parity' hedefine ulaşmak tüm eğitim sistemlerinde erkek ve kız çocuklarının her yaş grubunda eğitime eşit katılımını ifade ederken, 'gender equality' erkek ve kız çocukları arasında eğitimde eşitliğin sağlanması olarak tanımlanır.⁵⁷

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları (Gender stereotypes⁵⁸/Gender stereotyping)

Kadın ve erkeklerin sahip oldukları cinsiyet ile belirlenen ve sınırlandırılan özellik ve roller çerçevesinde yerleşmiş, kalıplaşmış düşüncelerdir.⁵⁹

Toplumsal cinsiyet körü (Gender-blind⁶⁰)

Proje, politika, düşünsel yaklaşım gibi birçok farklı olguyu betimlerken kullanılan bu kavram, bahsi geçen olguların toplumsal cinsiyeti önemli bir etken olarak ele almamasını betimlemek için kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyeti göz önüne almayarak yapılan hata, yalnızca konunun bir kısmını görmezden gelmek değil, temel etmenlerden birini dikkate almamaktır.⁶¹

TEMEL KAVRAMLAR

Toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması (Gender-mainstreaming)⁶²

'Toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi konusunda dünyaca kabul edilen bir stratejidir'. 'Ana akımlaştırma toplumsal cinsiyet perspektifinin ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine verilen önemin politika geliştirme, araştırma, yasal savunma/diyalog, mevzuat, kaynak tahsisi, planlama, program ve projelerin geliştirilmesi ve takibi gibi tüm konularda merkezi konuma gelmesini gerektirir.'⁶³

Toplumsal cinsiyet/Kadın-erkek eşitsizliği (Gender disparity)⁶⁴

'Erkekler ve kadınlar açısından farklı sonuçlar elde edildiğine dair betimsel gözlemdir'. 'Ayrımcılık, değişkenlik gösteren biyolojik farklılıklar, bireysel ve toplumsal inanışlar, belirli toplumsal cinsiyetlere atfedilen rollere yönelik tutumlar, bu faktörler üzerinden hanelerin ve bireylerin aldığı kararlar bu eşitsizlikte belirleyicidir.'⁶⁵

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık/ Yerleşik toplumsal cinsiyet yanlılığı (Gender-based discrimination⁶⁶/Built-in gender bias⁶⁷)

Cinsel taciz, cinsel istismar, şiddet, zorbalık, ev içi şiddet, partner şiddeti gibi kişinin cinsiyetini hedef alan eylemler sonucu ortaya çıkan ayrımcılık ya da önyargıdır.⁶⁸ Bu eylemlerin toplumsal normların desteklediği şekilde, kişinin bilinçli tercihinin dışında gerçekleştirilmesi durumu da bilinçdışı önyargı kapsamında değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı – Toplumsal cinsiyet konusunda sorumlu işyeri (Gender-sensitive vs. Gender-responsive/transformativ work place)

Toplumsal cinsiyet konusunda hassas olmak (gender-sensitive), üretilen politikaların, stratejilerin ve programların erkekler, kadınlar, erkek ve kız çocukları üzerindeki etkisini göz önüne alan, olumsuz sonuçların engellenmesine çalışan bir perspektife sahip olmak anlamına gelir.⁶⁹ Toplumsal cinsiyet konusunda sorumlu (gender-responsive) ise sadece önlem almakla kalmayıp, etkinliklerin merkezine olumsuzlukları ortadan kaldırmayı alan politika, proje ve programları kapsamaktadır. Bu terim makroekonomik anlamda özellikle bütçe tartışmaları içerisinde kullanılmaktadır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı istatistik/ veri (Gender (sex)-disaggregated/ Gender specific statistics/data)

Kadınlar ve erkeklerin toplum içinde konumlandırılma biçimleri, onlara yüklenen farklı roller, ve bu rollerin kadınlar için ortaya çıkarttığı dezavantajlı durumlar dikkate alınarak veri toplanıp analiz edilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesidir.⁷⁰

WEPs ÖZ DEĞERLENDİRME FORMU

ÖZ DEĞERLENDİRME SORULARINDAN NASIL YARARLANILIR?

Bu Öz Değerlendirme Formu, UN Women Sırbistan Program Ofisi tarafından hazırlanmış ve aslından Türkçeye çevrilerek bu Rehberde kullanılmıştır. Rehberin öz değerlendirme bölümü kurumun WEPs'in uygulanmasında hangi noktada olduğunu tespit etmesini sağlamayı hedeflemektedir. Öz değerlendirme soruları kurum kültürü, prosedür ve uygulamalarıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi yöneticiler tarafından tek tek yanıtlanabileceği gibi farklı departman ve düzeylerde çalışan yöneticilerden oluşan bir kurul tarafından ortak olarak da yanıtlanabilir.

Öz değerlendirme kısmında yer alan soruları cevaplamaya başlamadan önce;

- Öz değerlendirmenin tamamlanması için zaman ayırmanız,
- Soruların yanıtlanmasında kadınları sürece dahil etmeniz,
- Sorular yanıtlanırken işyerinizdeki ilgili paydaşların görüşlerini içermeniz,

şirketinizin öz değerlendirmeden alacağı verimi artıracaktır.

Sorulara hızlı bir şekilde yanıt oluşturamayabilirsiniz, fakat soruları gerçekçi bir yaklaşımla değerlendirmeniz ve farklı görüşleri cevaplara entegre ederek kapsayıcı olmanız, soruların şirket içi tartışmalarınızı derinleştirmesi ve eylem planınıza katkı sunması açısından önem teşkil etmektedir.

PRENSİP 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN ÜST DÜZEY KURUMSAL LİDERLİK SAĞLANMASI

1.1 Liderlik ekibinizin üyeleri, kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulduğu konusunda hemfikir mi?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu konu ile ilgili bugüne kadar hangi adımlar atıldı? Örnek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda politikalar geliştirdiniz mi veya belirli etkinliklerde buldunuz mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Hayır” ise, liderlik ekibinin bu konuda bir anlaşmaya varması kurumunuz için faydalı olur mu? Eğer olursa, ilk olarak hangi adımlar atılmalı?

1.2 Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda stratejik planınızda (ve/veya iş planı, kurumsal sosyal sorumluluk planı, vizyon veya misyon, şirket profili) özel hedef ve amaçlar yer alıyor mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu hedef ve amaçların birkaçından bahseder misiniz? Bu hedefler ve amaçlar hangi belgelerde yer alıyor?

● Cevabınız “Hayır” ise, neden? Yönetim tarafından bu konu öncelik olarak benimsenmediği için mi? Bu bakış açısını değiştirmek için ne yapabilirsiniz?

1.3 Kurum içinde “cinsiyet profili” verileriniz mevcut mu? (Kurumunuzda çalışan kadın ve erkek sayıları ve yönetim seviyesinde çalışan kadınların erkeklere oranı)

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, “cinsiyet profili”ni en son gözden geçirdiğinizde nasıl bir tablo ile karşılaştığınızı belirtiniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, bu veri kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN ÜST DÜZEY KURUMSAL LİDERLİK SAĞLANMASI

1.4 Kadın çalışan sayısını artırmak, var olan sayıyı korumak veya daha fazla kadının terfi alması kurum içinde düzenli olarak gündemde olan konular mı?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu tür konular kimler tarafından gündeme alınıyor?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu tür konuların gündeme alınması kurumunuz için faydalı olur mu? Düzenli olarak yapılan toplantılarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu gündeme almanın önünde herhangi bir engel var mı?

1.5 Kurum kültürünüzün eşitlikçi ve kapsayıcı olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, nasıl ve hangi unsurlarla?

● Cevabınız “Hayır” ise, neden? Bunu nasıl geliştirebilirsiniz?

1.6 Performans görüşmelerinde kurum yönetimi toplumsal cinsiyet eşitliğini bir kriter olarak görüyor mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, nasıl ve hangi unsurlarla?

● Cevabınız “Hayır” ise, neden? Bunu nasıl geliştirebilirsiniz?

PRENSİP 2: TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ, BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

2.1 Kurumunuzda fırsat eşitliği politikası mevcut mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, kurum içinde bu politikanın başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz? Bu politika, kadın ve erkekleri birbirinden ayrı olarak ele alıyor mu ve kurumun insan haklarına olan bağlılığına ve cinsiyet ayrımcılığı, sözlü ve fiziksel tacizin yaşanmadığı bir işyeri olduğuna dair ifadeler içeriyor mu?

● Cevabınız “Hayır” ise, her şeye rağmen kurum toplumsal cinsiyet eşitliğinde yüksek standartlara sahip mi? Eğer kurum yüksek standartlara sahip değilse bunun nedenleri ne olabilir?

2.2 Çalışanlarınızdan kurumunuzda çalışmaktan memnun olup olmadıklarına dair düzenli olarak geri bildirim alıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunu nasıl yapıyorsunuz? Kurumda çalışan kadın ve erkeklerin tecrübeleri hakkındaki geri bildirimlerden ne öğreniyorsunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise bu geri bildirim toplamak kurumunuz için faydalı olur mu? Bu tür geri bildirim toplamak isteseniz kurumunuz nasıl bir mekanizma kullanır?

2.3 İşyerinde kadınların erkeklerden daha farklı tecrübeler yaşadığına dair kanıtınız var mı?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu kanıt nedir ve farklılıklar konusunda ne söylüyor?

● Cevabınız “Hayır” ise, farklılıklar olup olmadığına dair kadın ve erkeklerden veri toplamak faydalı olur mu? Olursa, veri toplamak için ne tür sorular sorardınız?

PRENSİP 2: TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŞ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ; BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

2.4 Kurum içinde ücret politikaları açık, net ve ayrımcı olmayan kriterlere göre mi belirleniyor ve eşit işe eşit ücret ilkesine bağlı kalınıyor mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu kriterlerin ve ilkenin uygulandığını incelemek üzere hangi verileri topluyorsunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu ilke kurumunuz için faydalı olur mu? Bu politikayı geliştirmek için nelere ihtiyacınız olur?

2.5 İşe alım ilanlarına Fırsat Eşitliği/Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bildirgenizi ekliyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunu yaparak ne elde etmeyi hedefliyorsunuz? İşe alım ilanınızda fırsat eşitliği/toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öne çıkardığınız ana noktalar nedir?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu tür bir bildirgeyi eklemeniz faydalı olur mu? Neden?

2.6 İşe alım ilanınızda bazen özellikle kadınları, bazen de özellikle erkekleri hedefliyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, lütfen nedenini açıklayınız ve bunun hangi durumlarda yaşandığını belirtiniz.

● Cevabınız “Hayır” ise, işe alım ilanlarında kadınları hedeflemek kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP 2: TÜM KADIN VE ERKEKLERE İŐ YAŞAMINDA ADİL DAVRANILMASI, İNSAN HAKLARINA VE AYRIM YAPMAMA İLKESİNE SAYGI GÖSTERİLMESİ; BU İLKELERİN DESTEKLENMESİ

2.7 Kariyer gelişiminde kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğunu güvence altına almak için adil, net ve planlı bir süreç işliyor mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu süreç kurum içinde terfi eden kadın ve erkek sayısında bir değişiklik yaratıyor mu?

● Cevabınız “Hayır” ise planlı bir süreç olması faydalı olur mu? Bu süreci nasıl kurguladınız?

2.8 Kurum içinde çalışanlara yönelik esnek çalışma seçeneklerini belirleyen politikalar mevcut mu? (İşe giriş/çıkış saatleri, yarı-zamanlı çalışmayı kullanabilme, sıkıştırılmış saatlerde çalışma olanağı (haftada 4 gün çalışma gibi) ve “emekliliğe geçiş” politikası (emekliliğe az zaman kalan çalışanların daha az saat çalışmasını sağlamak) esnek çalışma seçeneklerine dahildir.)

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, şu anda uygulanan esnek çalışma seçeneklerini listeleyin. Bu politikaların başarılı olup olmadığına dair ne tür geri bildirimler aldınız?

● Cevabınız “Hayır” ise, kurumunuz bu seçeneklerden herhangi birini (veya birkaçını) uygulamaya koymayı düşünür mü? Neden? Kurumunuzda esnek çalışma seçeneklerinin bir kısmını (ya da tamamını) tesis etmek için aşmanız gereken engeller var mı? Varsa neler?

2.9 Kadın çalışanlarınızın doğum izni, erkek çalışanlarınızın babalık izni almasını teşvik ediyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu izinlerin kullanımında kadın-erkek çalışan verilerini inceliyor musunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, kurumunuz ebeveyn izni yaklaşımını gündeme getirmeyi düşünür mü? Kurumunuzda bu yaklaşımı tesis etmek için aşmanız gereken engeller var mı? Varsa neler?

PRENSİP 3: TÜM KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAHININ SAĞLANMASI

3.1 Kurumunuzda tüm çalışanların ve çalışma ortamının korunması için gerekli sağlık ve güvenlik politikaları mevcut mu? (Bu politikalara Cinsel Tacize “Sıfır Tolerans”, mobbinge maruz kalmış bireylerin şikayetlerine yönelik çözümler, iş makinalarının kullanımına yönelik güvenlik politikaları dahil)

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunlardan hangileri (veya başka sağlık ve güvenlik politikaları) kurumunuzda mevcut? Çalışanlarınızın, özellikle kadın çalışanların, bu politikalardan herhangi birini ya da tümünü olumlu değerlendirip değerlendirmediyini öğrenebilir misiniz?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu tür politikaların kurum içinde uygulamaya alınması faydalı olur mu? Olursa bu politikalar nasıl geliştirilir?

3.2 Eğer sağlık ve güvenlik politikaları mevcut ise, bunların kurum içinde çalışan kadın ve erkekler üzerindeki etkisini ölçmek için hangi göstergeleri kullanıyorsunuz? (örnek olarak; kurum içinde kadın ve erkeklerin aldığı hastalık iznini ayrı ayrı ölçme imkanınız var ve bu amaçla alınan izinlerin işyerinin belirli alanlarından olduğunu gözlemleyip aynı alanlarda mobbing veya taciz şikayetlerinin olup olmadığını karşılaştırabiliyorsunuz)

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu göstergeler var olan tüm sağlık ve güvenlik politikaları için geçerli mi? Yoksa sadece bazıları için mi geçerli? Bunlar hangileri? İşyerindeki kadın ve erkekler tarafından bu politikaların maliyet, fayda, kabullenme ve uygulanabilirlik açısından nasıl algılandığı hakkında bilginiz var mı?

● Cevabınız “Hayır” ise, sağlık ve güvenlik politikalarınızın kadın ve erkekler üzerindeki etkisini ölçmek için belirli göstergelerin tanıtılması kurum için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP 3: TÜM KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAHININ SAĞLANMASI

3.3 İşyerinde tüm şiddet çeşitlerine yönelik “sıfır tolerans” politikası mevcut mu ve tüm çalışanlar bu politika hakkında bilgiye sahip mi?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu politikanın etkinliği hakkında nasıl bir geri bildirim aldınız?

● Cevabınız “Hayır” ise, “sıfır tolerans” politikası uygulanması kurumunuz için faydalı olur mu? Kurumunuz bu politikanın etkinliğini nasıl izler?

3.4 İşyerinde güvenlik ihtiyaçları hakkında çalışanlara danışıyor musunuz? Çalışanlar kurum adına işyerleri dışında bir alanda çalıştıklarında da güvenliklerini garanti altına alıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunu kurumunuzda nasıl yapıyorsunuz? İşyerinde çalışanlarınızın güvenlik ve koruma algısı ile ilgili nasıl veri topluyorsunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, uygun korumanın ne olduğuna dair kadın ve erkek çalışanlara danışmak kurumunuz için faydalı olur mu? Olursa, onlara ne sorarsınız?

3.5 İşyerinde kadın ve erkek çalışanlar için ayrı soyunma odası, tuvalet; yeni doğum yapmış kadın çalışanlar için emzirme odası gibi fiziksel koşullar mevcut mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu koşulları geliştirmeye yönelik bir süreç işletiyor musunuz? Bu konuda çalışanlarınızdan geri bildirim alıyor musunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, eksiklerin tespitine yönelik bir çalışma yapmayı planlar mısınız?

PRENSİP 4: KADINLARIN EĞİTİM, KURS VE PROFESYONEL GELİŞİM OLANAKLARININ DESTEKLENMESİ

4.1 Tüm çalışanlarınızın liderlik kapasitesini geliştiriyor musunuz? Özellikle kadınları hedefleyen stratejileriniz mevcut mu?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, stratejilerden bazılarını listeleyiniz. Kadınlara yönelik hedefinizin olmasının şirketinizdeki kadın çalışanların liderlik kapasitesinin gelişimine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu şekilde kadın çalışanları hedeflemeniz faydalı olur mu? Nasıl?

4.2 Kurumunuzda kadın ve erkek çalışanlardan kaçının eğitim ve öğretim inisiyatiflerine erişiminin olduğu verisini topluyor ve analiz ediyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu veriden çıkardığınız sonuç nedir? Örnek olarak, bu fırsatlara erişimde cinsiyetler arası fark var mı?

● Cevabınız “Hayır” ise, ayrı (cinsiyetlere göre ayrıştırılmış) veri toplama ve harmanlamaya başlamak kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

4.3 Kadın ve erkeklerin profesyonel gelişimi ve terfileri arasında ölçülebilir bir bağ olduğunu gösteren verileri topluyor ve analiz ediyor musunuz? Örnek olarak, kurumunuzdaki kadın ve erkek çalışanlardan kaçının eğitim ve öğretime eriştikten sonra belirli bir süre içinde terfi ettiği bilgisine sahip misiniz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, tam potansiyeline henüz ulaşamamış kadın çalışanlar için gelecek profesyonel fırsatları planlarken bu verilerin nasıl kullanıldığına dair örnekler veriniz.

● Cevabınız “Hayır” ise, bu veri kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP 5: KADINLARIN GÜÇLENMESİ İÇİN GİRİŞİMCİ GELİŞİMİ, TEDARİK ZİNCİRİ VE PAZARLAMA YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI

5.1 Ürün ve hizmetlerinizin pazarlanması ile ilgili karar verirken kadın ve erkekler üzerinde olumlu ve olumsuz olabilecek etkilerini tartışıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, örnekler veriniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, kadın ve erkekler üzerinde pazarlama uygulamalarının olumsuz etkilerini dikkate almanın kurumunuz için yararı olur mu? Neden?

5.2 Şirketinizi geliştirmeye yönelik karar verirken kararlarınızın tedarik zincirindeki kadın ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini dikkate alma ihtiyacının farkında mısınız?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, tedarik zinciriniz hakkında neler öğrendiğinizi bazı örneklerle belirtiniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, tedarik zincirinizi bu şekilde düşünmek kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.3 İş ortakları ve paydaşlarınızın toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmaya yönelik taahhütlerinize saygı duyduklarından emin misiniz? Örnek olarak; daha geniş bir çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptığınız çalışmalarda onları da işin içine dahil ediyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunu nasıl ve ne zaman yaptığınızı hakkında birkaç örnek belirtiniz.

● Cevabınız “Hayır” ise, kurumunuzun iş ortaklarınız ve paydaşlarınızı toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmaya yönelik taahhütlerinizi benimsemeleri için teşvik etmeye karar vermesi kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP 6: TOPLUMSAL GİRİŞİMLER VE SAVUNUCULUK ÇALIŞMALARıyla EŞİTLİĞİN TEŞVİK EDİLMESİ

6.1 Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları savunuculuğu yapıyor musunuz ve bu konulara bağlılığınızı gösterecek toplumsal girişimlere destek veriyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu girişimlerden bir kısmını listeleyiniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal çalışmalara destek vermeniz kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

6.2 Tüm toplumsal etkileşimlerinizde toplumsal cinsiyet eşitliğini ön plana çıkartıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bunu nasıl yaptığınızı gösteren örnekler veriniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, kurumunuzun bunu yapmayı değerlendirmesi için herhangi bir sebebi var mı?

6.3 Kurumunuz insan haklarına saygı gösterir ve insan haklarını savunur mu? Örnek olarak, ayrımcılığın ve sömürünün ortadan kaldırılması, kadın ve kız çocukları için fırsat yaratmak veya kadın liderleri teşvik etmek ve onurlandırmak için topluluk yetkilileri, paydaşları ve diğerleri ile çalışıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu savunuculuğu nasıl gerçekleştirdiğinizi gösteren birkaç örnek belirtiniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, kurumunuz bunu yapmayı düşünür mü? Neden? Kurumunuzun insan hakları savunucusu olduğunu göstermek için ne yapılması gerekir?

PRENSİP 7: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN ELDE EDİLEN BAŞARILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HALKA AÇIK RAPORLANMASI

7.1 Kurumunuzun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda gelişmeler gösterip göstermediğine dair veri topluyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, geçmiş zamanlarda topladığınız verilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bugün sergilediğiniz gelişim hakkında gösterdiklerini listeleyiniz:

● Cevabınız “Hayır” ise, bu verilerin toplanması kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

7.2 Kadınlarla düzenli olarak kariyer gelişimi ve profesyonel fırsatlar konusunda konuşmalar yapıyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, bu konuşmalar hangi sıklıkta yapılıyor ve katılımcı olan kadınların bu konuşmalardan ne kadar faydalandıklarına (veya faydalanmadıklarına) dair bilgi sahibi misiniz?

● Cevabınız “Hayır” ise, bu tür konuşmalar yapmaya başlaması kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

7.3 Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptıklarınızı kamuoyuna raporluyor musunuz?

Evet Hayır Bilmiyorum

● Cevabınız “Evet” ise, kamuoyuna yaptığınız raporlamanın size sağladığını düşündüğünüz faydaları listeleyiniz; bu raporlamada hangi bilgilere yer veriyorsunuz?

● Cevabınız “Hayır” ise, kamuoyu raporlaması yapmayı düşünmek kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

KAYNAKÇA

- 1 Brisbane G20 Zirvesi. (2014). Brisbane G20 Zirvesi Sonuç Bildirisi. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.oxfamemexico.org/wp-content/uploads/2013/01/brisbane_g20_leaders_summit_communique.pdf adresinden erişildi.
- 2 International Monetary Fund (IMF). (2013). Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. 11 Ekim 2016 tarihinde <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> adresinden erişildi.
- 3 European Union. (2012). Women in economic decision-making in the EU: Progress report A Europe 2020 initiative. 11 Ekim 2016 tarihinde http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf adresinden erişildi.
- 4 Thévenon, O., N., Adema, W., Salvi del Pero, A. (2012). Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 138, Paris: OECD Publishing. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8xb722w928.pdf?expires=1476197889&id=id&accname=guest&checksum=82DE06B390D8C7795F50C9928A8E601B> adresinden erişildi.
- 5 İlkaracan İ., Kim K., Kaya T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/rapor-son-türkçe.pdf> adresinden erişildi. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_477316.pdf
- 6 Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C., Sabbagh K. (2012). Empowering the Third Billion: Women and the world of work in 2012. Booz and Company. Aktaran: International Monetary Fund (IMF). (2013). Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity. 11 Ekim 2016 tarihinde <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> adresinden erişildi.
- 7 McKinsey Global Institute. (2015). How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> adresinden erişildi.
- 8 McKinsey&Company. (2007). Women Matter. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Women%20matter/Women_matter_oct2007_english.ashx adresinden erişildi.

- 9 Catalyst. (2011). The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf adresinden erişildi. Aktaran: International Finance Corporation (IFC). (2013). Investing in Women's Employment. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/ddrf/mtix/~edisp/wcmstest4_121248.pdf adresinden erişildi.
- 10 Adler, R.D. (2001). Women in the Executive Suite Correlate to High Profits. Harvard Business Review.79.3: 30-32.
- 11 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). Progress of the World's Women 2015-2016 Transforming Economies, Realizing Rights. 11 Ekim 2016 tarihinde http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf adresinden erişildi.
- 12 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu.
- 13 Silverstein, M., Sayre K. (2009). The Female Economy. Harvard Business Review.11 Ekim 2016 tarihinde <https://hbr.org/2009/09/the-female-economy> adresinden erişildi.
- 14 United Nations Statistics. (2009). Household consumption expenditure. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://unstats.un.org/unsd/snaama/selbasicFast.asp> adresinden erişildi.
- 15 United Nations Development Programme (UNDP). (2015). Human Development Report 2015, Imbalances in paid and unpaid work. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://hdr.undp.org/sites/default/files/chapter4.pdf> adresinden erişildi.
- 16 The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). Employment rate: Women, % of working age population, Q1 2016. 30 Aralık 2016 tarihinde <https://data.oecd.org/chart/4HLV> adresinden erişildi.
- 17 OXFAM, TEPAV. (2012). Making economies work for women: Female labour force participation in Turkey. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.tepav.org.tr/upload/files/1436539353-9.Making_Economies_Work_for_Women___Female_Labour_Force_Participation_in_Turkey.pdf adresinden erişildi.
- 18 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2016, Eylül). İşgücü İstatistikleri.
- 19 İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case. Research Project Report, Levy Economics Institute of Bard College. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_8_15.pdf adresinden erişildi.

KAYNAKÇA

- 20 İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case, Research Project Report, Levy Economics Institute of Bard College.
- 21 United Nations Development Programme (UNDP). (2015). Human Development Report 2015, "Imbalances in paid and unpaid work.". 11 Ekim 2016 tarihinde <http://hdr.undp.org/sites/default/files/chapter4.pdf> adresinden erişildi.
- 22 United Nations Development Programme (UNDP). (2015). Human Development Report 2015, Zaman kullanımı konusunda 2006 verileri. 11 Ekim 2016 tarihinde http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf adresinden erişildi.
- 23 OECD Family Database. (2014). PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school. 30 Aralık 2016 tarihinde www.oecd.org/social/family/database adresinden erişildi.
- 24 İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case. Research Project Report, Levy Economics Institute of Bard College.
- 25 OECD Family database. (2011). PF3.1 Public spending on childcare and early education. 11 Ekim 2016 tarihinde www.oecd.org/social/family/database adresinden erişildi.
- 26 İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case. Research Project Report, Levy Economics Institute of Bard College.
- 27 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2015). İşgücü İstatistikleri. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21567> adresinden erişildi.
- 28 Bahçe, S.A., Memiş, E. (2014). The impact of the economic crisis on joblessness in Turkey, The Economic and Labour Relations Review, 25(1), 130-153.
- 29 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu.
- 30 Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. Çalışma ve Toplum, 2. 31 Aralık 2016 tarihinde <http://calismatoplum.org/sayi21/ozkaplan.pdf> adresinden erişildi.

- 31 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri. "Meslek grubuna göre istihdam edilenler: 2012-2014".
- 32 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri. "Eğitim seviyesine göre öğretmen sayıları ve cinsiyet oranı".
- 33 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri. "Eğitim seviyesine göre öğretmen sayıları ve cinsiyet oranı".
- 34 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri. "Cinsiyete göre savcı, hakim sayısı ve cinsiyet oranı".
- 35 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri. "Cinsiyete göre polis sayıları ve cinsiyet oranı".
- 36 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). İşgücü İstatistikleri; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi. 11 Ekim 2016 tarihinde [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf) adresinden erişildi.
- 37 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu.
- 38 The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). Employment Database: Gender wage gap. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> adresinden erişildi.
- 39 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu.
- 40 The International Labour Organization (ILO). (2015). Women in business and Management: Gaining Momentum. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf adresinden erişildi.
- 41 Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 21-39. 11 Ekim 2016 tarihinde http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/1640094542_Atakerkillik,%20Toplumsal%20Cinsiyet%20ve%20Kadının%20Çalışma%20Yaşamına%20Katılımı.pdf adresinden erişildi.
- 42 Kaos GL. (2015). Cinsiyet, Cinsel Yönelim, Cinsel Kimlik, Cinsel Davranış: Tam Rehber. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=19957> adresinden erişildi.

KAYNAKÇA

- 43 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). Progress of the World's Women 2015-2016 Transforming Economies, Realizing Rights.
- 44 The International Labour Organization (ILO). (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 adresinden erişildi.
- 45 Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas). (2013). What's the difference? Direct and Indirect Discrimination. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4614> adresinden erişildi.
- 46 Global Compact Türkiye. (2014). Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu.
- 47 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2011). Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden erişildi.
- 48 TURKSTAT. (2014). Yarı Zamanlı İstihdam, Kadın. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://turkstat.org/istatistik/yari-zamanli-istihdam-kadin-toplam-yuzde-part-time-is> adresinden erişildi.
- 49 Spain, D., Bianchi, S.M. (1996). Women in the Labor Market, Focus, 20(1). 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc201.pdf> adresinden erişildi. Aysıt Tansel, abor Market, şsizlik, anni ?, anlamaktadır: rak yine bu konferansta önerilen bölünmüş bir yapısının olmasıdır v
- 50 Global Compact Türkiye. (2014). Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu.
- 51 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2011). Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden erişildi.
- 52 Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı. (2009). Türkiye'deki Kadın Thesaurusu, Kadın Konulu Kavramlar Dizini.
- 53 Acar-Savran, G., Demiryontan, N.T. (2008). Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecı Bir Feminizm Üzerine. İstanbul: Yordam Kitap.

- 54 Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı. (2009). Türkiye'deki Kadın Thesaurusu, Kadın Konulu Kavramlar Dizini.
- 55 Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı. (2009). Türkiye'deki Kadın Thesaurusu, Kadın Konulu Kavramlar Dizini.
- 56 Akbaş, K., Şen, İ.G. (2013). Türkiye'de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Özel Sayısı. 11 Ekim 2016 tarihinde <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/187/847484.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişildi.
- 57 Subrahmanian, R. (2003). Gender Equality in Education: Definitions and Measurements, Background Paper For Unesco.
- 58 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). UN Women Flagship Programming Initiatives, 16 Theories of Change.
- 59 European Parliament. (2013). Gender Stereotyping. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://epthinktank.eu/2013/02/25/gender-stereotyping/> adresinden erişildi.
- 60 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). UN Women Flagship Programming Initiatives, 16 Theories of Change.
- 61 Christodoulou, J., Zobnina, A. (2009). Glossary of Gender-related Terms. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf adresinden erişildi.
- 62 Devaux, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevzuatının Uygulanmasının İzlenmesi.
- 63 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Gender Mainstreaming. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> adresinden erişildi.
- 64 United Nations Population Fund (UNFPA). (2007). Women's Economic Empowerment: Meeting the Needs of Impoverished Women, Workshop Report.
- 65 Filmer, D., King, E.M., Pritchett, L. (1997). Gender Disparity in South Asia: Comparison Between and Within Countries. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www.worldbank.org/html/prddr/prdhome/projects/gender/sasgdis.pdf> adresinden erişildi.

KAYNAKÇA

- 66 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). UN Women Flagship Programming Initiatives, 16 Theories of Change. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/executive%20board/2015/2nd%20regular%20session/flagship%20programming%20initiatives%20-%20booklet.pdf?v=1&d=20150929T142446> adresinden erişildi.
- 67 The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2015). UN Women Flagship Programming Initiatives, 16 Theories of Change.
- 68 Santa Clara University. (2015). Gender-Based Discrimination and Sexual Misconduct Policy. 11 Ekim 2016 tarihinde <https://www.scu.edu/media/jst/student-life/documents/GenderBasedDiscriminationandSexualMisconductPolicyPublication.pdf> adresinden erişildi.
- 69 United Nations (UN). Gender Terms Explained. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.un.org/esa/sustdev/csd/csd15/lc/gender_terms.pdf adresinden erişildi.
- 70 Şener, Ü., Demirdirek, H. (2014). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması. 11 Ekim 2016 tarihinde http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf adresinden erişildi.

YOL HARİTASI

WEPs imzacısı olarak şirketinizin toplumsal cinsiyet çalışmalarını somutlaştırmak için ilk adımı attınız.

WEPs Uygulama Rehberi'nin eki olan bu poster, taahhüt ettiğiniz 7 prensibin etkin uygulanması, izlenmesi ve ölçülmesi için örnek bir yol haritası sunuyor. Bir şirketin kendi yönetim modeline bu ilkeleri dahil edebilmesi için tek bir "doğru yöntem" yoktur. Dolayısıyla bu poster, her şirketin kendi modelini belirlemesi ve uygulamaya koyması için yol gösterici nitelikte geliştirilmiştir. Bu gözle, rehberin sunduğu örnek adımları kendi kurumunuz için uyarlayabilir, yol haritanızı oluşturabilirsiniz. Gerekli gördüğünüz her adımda, UN Women başta olmak üzere, uzman kurum ve kuruluşlardan destek alabilirsiniz.

NEREDEN BAŞLAMALI?

NEDİR?

7 Prensibi ve prensibin esas aldığı kavramları anlamak

WEPs'in 7 prensibini, prensiplerin esas aldığı kavramları, kavramların Türkiye ve dünyadaki uygulama alanlarını, ulusal ve uluslararası hukuki çerçeveyi, ekonomik göstergeleri, kadın çalışan istihdam etmenin kuruma katkılarını inceleyin, anlayın.

İLETİŞİM PLANINI OLUŞTURUN

Uygulama planınızı dikkate alarak, kurumsal mesajlarınızı belirleyin, çalışanlara ve paydaşlara yönelik iletişim planını oluşturun. Tüm iletişim materyallerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını vurguladığınıza, kurumsal liderlerin davranışlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekmelerini sağladığınıza emin olun.

FİNANSAL KAYNAK AYIRIN

Uygulama ve iletişim planının etkin bir şekilde hayata geçmesini sağlamak adına finansal kaynak ayırın. Yıllık ve uzun vadeli bütçe planlamaları yapılırken, uygulama planınız için yeterli bütçenin ayrıldığına emin olun.

NEREDEYİZ?

Mevcut durumu analiz etmek

Kurumunuzun mevcut politika ve prosedürlerini, karar alma mekanizmalarını, izleme-değerlendirme ve geri bildirim mekanizmalarını, kadın-erkek çalışan istatistiklerini inceleyin. Kurum içerisindeki algı ve yaklaşımı ölçün, paydaşlarınızın görüşlerine başvurun.

UYGULAMA PLANINI OLUŞTURUN

Rehberde her 7 prensibin sonunda yer alan aksiyon planlarından da faydalanarak, belirlediğiniz hedefleri ve göstergeleri esas alarak uygulama planınızı oluşturun. İlkelerin uygulama aşamasını zaman içinde gelişen, uzun vadeli bir performans gelişim süreci olarak düşünün ve uzun vadeli uygulama planları oluşturmaya çalışın.

NEREDEYİZ?

Uygulama planının izlenmesi-değerlendirilmesi için düzenli toplantılar yapın. Çalışma gruplarının düzenli toplantılarını raporlayın, şirket çalışanlarıyla paylaşın.

WEPs imzacısı mısınız?

EVET

HAYIR

ÖZ DEĞERLENDİRME

Rehberin sonunda yer alan öz değerlendirme formunu doldurun. Sorulara hızlı bir şekilde yanıt oluşturamayabilirsiniz, fakat soruları gerçekçi bir yaklaşımla değerlendirmeniz ve farklı görüşleri cevaplara entegre ederek kapsayıcı olmanız, soruların şirket içi tartışmalarınızı derinleştirilmesi ve eylem planınıza katkı sunması açısından önem teşkil ediyor.

PAYDAŞLARINIZI BELİRLEYİN

Prensiplerin uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi için işbirliği yapabileceğiniz paydaşları belirleyin. Paydaşlarla ilişkilerin nasıl yürütüleceğine dair prensiplerinizi ve mekanizmalarınızı oluşturun.

ANLATIN

Şirket çalışanları başta olmak üzere, tedarikçileriniz ve diğer tüm paydaşlarınızla yıllık/aylık etkinlikler düzenleyin, raporlarınızı paylaşın, geri bildirimlerinizi alın.

Siz de Kadının Güçlenmesi Prensiplerini imzalayabilirsiniz!

2010 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında oluşturulan WEPs platformu, özel sektöre; işyerlerinde, piyasalarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için dikkate alınması gereken önemli noktaları sunuyor.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri, iş dünyası liderlerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 prensibe açıkça taahhüt vermelerini istiyor. CEO Destek Beyanını imzalayan liderler, Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni, yönetim kurulu odasından işyerlerine ve tedarik zinciri üzerinden topluma varana kadar her noktaya dahil etme ve uygulama konusundaki niyetlerini ortaya koyuyor.

Nasıl imzacı olunur?

Şirketinizin üst düzey yetkilisi (CEO) tarafından 7 WEPs prensibine yönelik yazılan taahhüt mektubunun imzalanmasını takiben, WEPs internet sayfasından imzalı mektubu sisteme yükleyerek online olarak başvurabilirsiniz (Örnek taahhüt mektubuna [http://www.wepprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support_-_Turkish\[1\].pdf](http://www.wepprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support_-_Turkish[1].pdf) adresinden ulaşabilirsiniz).

SONUÇLARI YÖNETİM KURULUYLA PAYLAŞIN

Mevcut durum analizi ve öz değerlendirme sonuçlarını anlatmak ve konuyu yönetimin gündemine sokmak amacıyla bir toplantı organize edin. Kurumun lider kadrosunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemine dair mutabakata varmasını ve bu alanda kurumun tamamına tutarlı ve güçlü bir liderlik sergilemesini sağlayın.

İZLEME-DEĞERLENDİRME VE GERİ BİLDİRİM MEKANİZMALARI

Uygulamaların ve çalışma grubunun faaliyetlerinin izlenmesini ve çalışanlar, paydaşlar, müşteriler dahil herkesin geri bildirimde bulunabilmesini sağlayacak mekanizmalar oluşturun. Geri bildirim ve izleme sonuçlarının değerlendirilmesi için prosedürlerinizi oluşturun.

TEŞVİK EDİN

WEPs imzacısı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki önderliğinizi diğer kurumlara yansıtın, onları da WEPs imzacısı olma ve prensipleri kendi kurumlarında uygulama konusunda teşvik edin.

HEDEFLERİNİZİ VE GÖSTERGELERİ BELİRLEYİN

Üst düzey yönetimle birlikte sorun alanlarına göre hedeflerinizi, mevcut politika, program ve uygulamaların hedefe etkisini, değişim ve gelişim alanlarını ve göstergeleri belirleyin.

SAHIPLENİN, SAHIPLENDİRİN

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu/Çalışma grubu

Çeşitliliği gözeterek ve kurumunuzdaki herkesin eşit temsil edildiğine emin olduğunuz bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu/Çalışma grubu oluşturun.

Kurulun/Grubun üyelerinin seçiminde şeffaf ve hesap verebilir olduğunaza emin olun. Kurula/Gruba üst düzey yönetimin önderlik etmesini sağlayın.

Alt çalışma grupları

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu/Çalışma Grubu bünyesinde, uygulama planının hayata geçirilmesi, izleme-değerlendirme ve geri bildirim mekanizmalarının uygulanmasını kolaylaştıracak alt çalışma grupları oluşturun.

Prensipier

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu/Çalışma Grubu ve alt çalışma gruplarının sorumluluk alanları, görev tanımları, değerlendirme süreçleri, karar alma ve raporlama mekanizmalarını belirleyen politika ve prosedürleri oluşturun, şirket çalışanları ile paylaşın.