



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Şirket ve Kurumlar İçin Rehber

8
İNSANA YAKIŞIR İŞ VE
EKONOMİK BÜYÜME



5
TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ



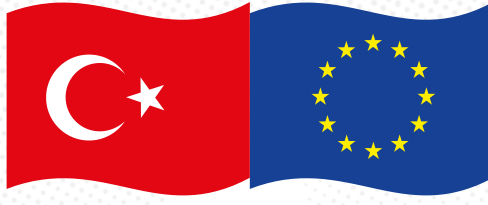
17
HEDEFLER İÇİN
ORTAKLIK



10
AZALTILMIŞ
EŞİTSİZLİKLER



Suriye Krizine Yanıt Olarak
Türkiye'de Dayanıklılık Projesi



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI ŞİRKET VE KURUMLAR İÇİN REHBER

All rights reserved©. MMXX

This publication was produced by Sinem Hun with the contributions of Gökçe Bayrakçeken for the Job Creation Component of the Turkey Resilience Project in Response to the Syria Crisis (TRP) implemented by the United Nations Development Programme (UNDP). Its contents do not necessarily reflect the views of the United Nations Development Programme (UNDP).

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents do not necessarily reflect the views of the European Union.

©Tüm Hakkı Saklıdır. MMXX

Bu yayın, Gökçe Bayrakçeken'in katkılarıyla Sinem Hun tarafından, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yürütölen Suriye Krizine Yanıt olarak Türkiye'de Dayanıklılık Projesi'nin (TDP) İstihdam Yaratımı Bileşeni için hazırlanmıştır.
Bu yayının içeriği Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. Bu yayının içeriği Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.



İÇİNDEKİLER

Önsöz

7

1. Verilerle Toplumsal
Cinsiyet Eşliği

9

2. İş Yerinde
Toplumsal Cinsiyet
Eşitliği

10

3. Eşitlik
Yükümlülüğünün
Hukuki Dayanakları,
Normatif Çerçeve ve
Uygulama Araçları

12

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI ŞİRKET VE KURUMLAR İÇİN REHBER

4. Şirket ve Kurumlar
İçin Kadın Dostu
Politikalar

16

5. Kadınlara Yönelik
Şiddete İşyerinde Sıfır
Tolerans

17

6. Temel
Kavramlar
Sözlüğü

18

7. Ekler

21



ÖNSÖZ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMAYA GİDEN YOLA IŞIK TUTAN BİR REHBER



Claudio Tomasi
UNDP Türkiye Ülke Yöneticisi

Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türden ayrımcılığın önlenmesi yalnızca temel bir insan hakkı değil, sürdürülebilir bir gelecek için zorunluluk. Kalkınmanın önemli bir parçası ve yüksek insani gelişmenin bir ön koşulu olan kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi aynı zamanda ekonomik büyümeye de katkı sağlıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) faaliyetlerinin merkezinde ve kalkınma yaklaşımının özünde yer alıyor.

Bu çerçevede, UNDP Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm program ve faaliyetleri ile bütünleşmesine rehberlik eden 2017-2020 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisini hazırlayarak hedef grupları, kamu ve özel sektör temsilcilerini içeren geniş bir yelpazeden yerel ve ulusal paydaşları ile iş birliği halinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının ve kadınların güçlenmesinin desteklenmesini hedefliyor. Elinizdeki bu yayın, UNDP'nin Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye'de Dayanıklılık Projesinin (TDP) İş Yaratımı Bileşeni kapsamında yürütülen ve özel sektöre, özellikle de Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere (KOBİ) yönelik olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Firma Dönüşüm Programının bir çıktısı.

Programda, toplumsal cinsiyete duyarlı firma olabilmek için hangi adımların izlenmesi gerektiğine ilişkin eğitimler ile gönüllü firmalara birebir danışmanlık verildi. Ayrıca gönüllü firmaların her biri, kendine özel, toplumsal cinsiyete duyarlı firma olabilmek için gerekli eylem ve faaliyetleri içeren "davranış kuralları" hazırlamaları için desteklendi.

Bu rehber, firmalara verilen eğitimler ve bire bir danışmanlıklar ile davranış kurallarının firmalar tarafından uygulanma sürecine ilişkin deneyimler temel alınarak hazırlandı. Rehber, firmanız ya da kurumunuz kadar kendi düşünme biçiminizi de toplumsal cinsiyete duyarlı bir hale nasıl dönüştürebileceğinize dair atılması gereken adımları sunuyor. Böylelikle, her birey ayrımcı olmayan ve destekleyici bir çalışma ortamında kendi potansiyelinin tamamını ortaya koyma şansını elde edebilir.

UNDP Türkiye olarak, bu rehberi okumaktan keyif alacağınızı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru yolculuğunuzda ondan faydalanacağınızı umuyoruz.

5 TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ



*Toplumsal Cinsiyet EŞitliği ve kadının
güçlenmesi, Birleşmiş Milletler
Kalkınma Programı (UNDP) için,
sürdürülebilir kalkınma hedefleri
de dahil olmak üzere ana stratejik
dokümanlar da yer alan temel bir
öncelik alanıdır.*

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI ŞİRKET VE KURUMLAR İÇİN REHBER

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve kadının güçlenmesi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) için, sürdürülebilir kalkınma hedefleri de dahil olmak üzere ana stratejik dokümanlar da yer alan temel bir öncelik alanıdır. Rehberin diğer bölümlerinde de görüleceği üzere Türkiye Cumhuriyeti Anayasası dahil, Türkiye'nin imza attığı çeşitli uluslararası sözleşmeler Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanması için toplumun tüm bireyelerine sorumluluk vermektedir. Türkiye'de ekonominin önemli bir lokomotifini olan özel sektör kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasında hem önemli bir aktör konumundadır hem de bu yolda atılacak adımlardan orta ve uzun vadede en olumlu biçimde etkilenecek olandır.

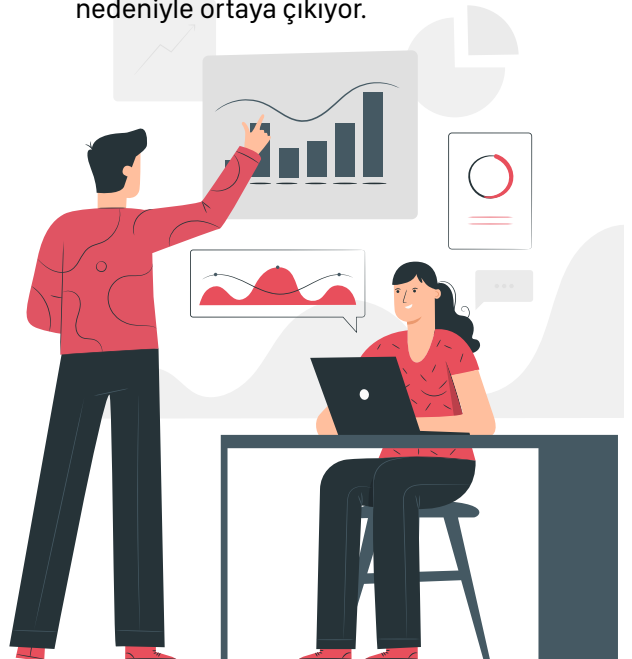
2030 yılına kadar ulaşılması hedeflenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları içinde 5. Amaç doğrudan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini temel aldığı gibi bu konu diğer tüm amaçların içinde de yer alan bir ortak konudur. Yani kalkınmaya konu olan sorun alanı her ne olursa olsun, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve kadınları güçlenmesi perspektifini dahil etmeden düşünmek o sorunun anlaşılması ve çözüm sunulması açısından eksik kalacaktır.

UNDP Türkiye Ofisi tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2017-2020) de bütün programlarında ve projelerinde cinsiyete eşitliğinin ve kadınların güçlenmesi hedefinin temel alınacağını belirtir. Cinsiyete duyarlı ve toplumu bu anlamda dönüştürücü sonuçlara ulaşmayı hedef olarak koyar. Bu çerçevede UNDP Suriye Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Programı, İş Yaratımı Projesi kapsamında kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyeri çalışması yürütmektedir. Bahsi geçen çalışmanın en önemli çıktılarından birisi olarak, elinizdeki bu rehber, kadın ve erkek eşitliğinin bir firmaya getireceği artılara ilişkin farkındalığın oluşmasını ve kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri gidermek için gerekli ipuçlarını sağlayan aydınlatıcı bir metin ve yol haritası olma özelliği taşıyor.

1. Verilerle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyerinin ne olduğunu tanımlamadan önce Türkiye'deki verilere yakından bakmak önem taşıyor:

- OECD 2018 Raporu'na göre, Türkiye'de aktif nüfus içinde erkeklerin yüzde 70.8'i, kadınların ise yüzde 32.7'si istihdam ediliyor.
- Kadınların sadece %5,4'ü şirketlerde üst düzey yöneticilik yapmaktadır ve sadece %0,3'ü şirketlerin çoğunluk hisselerine sahiptir.
- Aylık kazançları erkeklerden ortalama %20 daha azdır.
- %62'si işyerinde psikolojik veya fiziksel tacize maruz kalmaktadır.
- Yasayla tanımlanmış ücretli annelik izni toplamda 16 hafta iken, babalık izni 5 iş günüdür.
- Kadınların ev içi iş ve çocuk bakımı için harcadıkları süre ortalama 4 saat 35 dakika iken, erkekler için bu süre ortalama 53 dakikadır. Bu durum kadınları işgücüne katılmaktan alıkoyan temel nedendir. Ayrıca eğitim ve beceri eksikliği gibi diğer nedenler de yine hane işlerine ve çocuk bakımına ayrılan zamanın kadınların sosyal hayatın içinde yer almalarının önünde engel teşkil etmesi nedeniyle ortaya çıkıyor.



2. İş Yerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı Şirket ve Kurum Nedir?

- Kadın çalışanların genelde çok görünmeyen ihtiyaç ve sorunlarını fark eder.
- Bu ihtiyaçlara yönelik çözümler üretir.
- Üretilen çözümlere yönelik adımlar atar ve harekete geçer.
- Sonuçları uzun vadeli izler.
- Çalışan memnuniyetini artırmak, şikâyetleri gidermek için aktif olarak çalışır.

İşyerinde Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı Olmak Neden Önemlidir?

- Şirket verimliliği ve büyüme artar.
- Mali geri dönüşler %15 oranında artabilir.
- Kadın ve erkek eşitliği politikalarındaki her %10'luk iyileşme, faiz ve vergi öncesi kazançları %3,5 oranında attırır.
- Faaliyet karlarında %8 artış gözlenir.
- İşe devamsızlık oranı düşer.
- Çalışanların işe devam sürelerinde %8'lik artış gözlenir.
- Çalışanların işe bağlılığı, performans ve işten aldıkları tatminde %14 artış meydana gelir.
- Çalışanların iş yeri sağlığı ve güvenliğinde %12'lik iyileşme görülür.

Ayrıca:

- Daha hızlı sorun çözme ve yönetim kademelerinde daha hızlı karar alma,
- Müşteri kitlesi, çalışanlar ve yetenekli çalışan adayları nezdinde artan saygınlık,
- Sektöründe liderlik eden bir şirket olarak güçlenmiş bir ticari imaj,
- Kanunlara uyan bir şirket olarak olası tazminat ve ceza davalarından korunma ANLAMINA GELİR

Son olarak, eşitlikçi politikalar hem toplum hem de aileler üzerinde olumlu etki yapar:

- Ailelerin evlerine giren aylık gelirden,
- Çocukların kaliteli sağlık, eğitim ve bakım hizmetlerine erişiminde,
- Hem aile birliğinin sürekliliğinde hem de aile ve topluluk bireylerinin huzur ve refahında ARTIŞ GÖRÜLÜR.

Şirket ve Kurumunuz Ne Zaman Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı Hale Gelir?

İşyerinin kadın ve erkek eşitliğine duyarlı hale gelmesi uzun vadeli bir süreçtir; çünkü kadın ve erkeğe özgü olarak görülen rollerle ilgili bir değişim sürecidir. Çoklu işyeri politikalarının aynı anda ve değişik birimlerde uygulanmasını gerektirir.

Yani:

- Zaman
- Bütçe
- Çaba
- Özen
- Sürekli izleme, değerlendirme ve uygulama gerektirir.

Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı Politikaları Şirket ve Kurumunuzun Hangi Düzeylerinde Uygulayabilirsiniz?

- **Yönetim Kademesi: Yönetim kademesi, kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyerlerinin en önemli birimidir. Sürecin yürütülmesiyle ilgili tüm sorumluluk ve hesap verilebilirlik şirketin ve kurumun yönetim kademesindedir. Bununla paralel olarak şirket ve kurum yönetimi:**
 - ◆ Şirket ve kurum değerleri ile organizasyon kültürü,
 - ◆ Stratejinin oluşturulması,
 - ◆ Kaynakların bölüştürülmesi,
 - ◆ Temsil,
 - ◆ Tedarikçi ve müşterilerle ilişkilerin yönetimi,
 - ◆ Sağlık ve güvenlik gibi konuların toplumsal cinsiyet perspektifinden yeniden gözden geçirilmesi ve uygulanmasından doğrudan sorumludur.
- **İnsan Kaynakları:** Her şirket ve kurumda ayrı bir departman olarak bulunma ihtimali, şirket ve kurumun büyüklüğüne ve ihtiyacına göre değişse de İnsan Kaynakları, Yönetim Kademesinin oluşturduğu kadın ve erkek eşitliğinin anaakımlaştırılmasına¹ dair stratejileri hayata geçirmekle doğrudan sorumludur. Uygulamaya dönük konu başlıkları şunlardır:İşe alım süreçleri (Modülün 5. Kısmında daha ayrıntılı olarak anlatılmaktadır)
 - ◆ **Tüm departmanlarda cinsiyet çeşitlendirilmesi: Son yapılan araştırmalar, kadın ve erkekler çalışanların**

¹ İşyerinde kadın ve erkek eşitliğinin anaakımlaştırılması: Kadın ve erkek eşitliğine dair tüm konuların, işyeri politikalarının uygulanmasında merkezi hale gelmesi.

birlikte ve belli bir cinsiyet dengesi korunarak çalıştıklarında, çalışma verimlerinin arttığını göstermektedir. İnsan Kaynakları departmanı da geleneksel olarak kadın ve erkek olarak kodlanan 'satın alma' veya 'planlama' gibi bölümler ile çalışma verimi ve çalışan bağlılığının görece düşük olduğu bölümlerde kadın ve erkek dengesinin sağlandığından emin olmalıdır.

- ◆ İşyeri kıyafet kuralları: İşyeri kıyafet kuralları, işin gereklilikleri de göz önüne alınarak, herhangi bir cinsiyeti damgalayacak, sınırlandıracak şekilde olamamalı; hamile ve doğum sonrası işe başlayan kadınların kıyafet seçimlerine toleranslı yaklaşılmalıdır. Belli pozisyonlardaki kadın çalışanların, örneğin idari asistanın, satın alma ve pazarlama elemanının, 'daha şık, gösterişli veya açık' giyinmesinin kesinlikle ve hiçbir şartta talep edilemeyeceği unutulmamalıdır.
- ◆ İşyerindeki ortak kullanım mekânları: İşyerindeki ortak kullanım mekânları olan tuvaletler, varsa banyolar, dinlenme odaları, soyunma odaları, mutfak vb. mutlaka kadın çalışanların sayısı ve ihtiyaçları göz önüne alınarak düzenlenmeli veya yeniden gözden geçirilmelidir. Örneğin, fabrikada çalışan 50 kadın 30 erkek varsa, tuvalet sayısının kadınlar lehine en azından bir fazla olması gerekir.
- **Ücret, tazminat ve ikramiye (bonus):** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi gereği çalışanların ücret ve ikramiyeleriyle, işten çıkış yapacakların tazminatları eşit işe eşit ücret prensibi çerçevesinde cinsiyet farklılığından ötürü herhangi bir şekilde farklı hesaplanamaz, keyfi kesintilere uğrayamaz veya ödemelerde kadın çalışanlar aleyhine yeni durumlar yaratılamaz. Örneğin; erkek çalışanlara işten çıkış tazminatları bankaya tam olarak yatırılırken, kadın çalışanların tazminatlarının taksitler halinde, elden veya geç ödenmesi gibi bir uygulama hem Anayasa'ya hem de İş Kanunu'na aykırıdır ve kabul edilemez.

- **İletişim/Halkla İlişkiler:** İletişim veya halkla ilişkiler departmanının varlığı da şirket ve kurumun büyüklüğü, müşteri stratejileri ve ihtiyaçlarına göre değişmektedir. Ya da bu bölüm, başka bir departman içinde de olabilir. İletişim/halkla ilişkiler departmanı, şirket ve kurum kültürü ve değerlerinin hem işyerinde hem de müşteri kitlesi ve paydaşlar nezdinde doğru bir şekilde aktarılmasından doğrudan sorumludur. Yönetim kademesince oluşturulan kadın ve erkek eşitliğine duyarlı stratejiler, iletişim/ halkla ilişkiler departmanınca iki yerde uygulamaya konur:

- ◆ Şirket ve kurum içi iletişim: İşyerinde kullanılan dilin cinsiyetçi olmaması gerekir. Cinsiyetçi dil, bir cinsin diğer cinsten daha üstün olduğunu vurgulayan dildir. İşyerinde mutlaka cinsiyetçi dilden kaçınmak gerekir. Kadının 'eksik, yetersiz, beceriksiz, korunmaya muhtaç, naif ya da kötü olduğunu' anlatan kelimeler, sıfatlar, deyim ve atasözleri hem sözlü hem de yazılı iletişimde olmamalı, bu konuda hassasiyet artırıcı çalışmalar yapılmalı ve bu türden eğilim gösteren çalışanlara eğitim verilmeli, gerekirse ikaz/uyarı sistemi devreye sokulmalıdır.

~ Örnek iki çalışma için bakınız: <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/Toplumsal-Cinsiyete-Duyarli-Iletisim-Rehberi.html>, https://www.borusan.com/Assets/Media/PDF/BorusanEsittir_Rehber.pdf



- ◆ Şirket ve kurum dışı iletişim: Şirket ve kurum dışı iletişimde hem görsel hem sözel olarak cinsiyet çeşitliliğinin sağlanması gerekir. Bunun için şirket ve kurum şu hususlara dikkat etmelidir:
 - ◆ Basılı ve görsel materyallerin, eşitliği teşvik edici şekilde üretilmesi– broşür, afiş, billboard, reklam filmi
 - ◆ Web sitesi – kadın ve erkek eşitliğini vurgulayan fotoğraf ve görsellerin kullanılması
 - ◆ Sosyal medya – videolar, sosyal mecrada verilen mesajların eşitliği teşvik etmesi



Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İş Yeri Nasıl Olursunuz?

Bu konuda şirket ve kurumlara yapılabilecek öneriler şunlardır:

- Kadın ve erkek eşitliğine duyarlı kapsayıcı bir işyeri stratejisi geliştirmek.
- Çalışan alırken, özellikle kadın çalışan oranının düşük olduğu alanlarda aynı özelliklere sahip olan kadın ve erkek adaylardan kadın olanı seçmek.
- Kadınlara özgü olarak görülen işlerde erkeklerin çalışmasını teşvik etmek.
- Kadınların bakım sorumluluğunu hafifletecek emzirme odası/oyun odası, kreş gibi hizmetleri sağlamak.
- Annelik izinlerini kanuna uygun bir şekilde kullanmalarını sağlamak.
- Erkek çalışanları ev içi çocuk bakımına katılmaya ve babalık iznini kullanmaya teşvik etmek.
- Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farkını ortaya çıkarmak ve bu farkı giderici politikalar geliştirmek.
- Kadın çalışanların kendilerini işyerinde geliştirmeleri için eğitim olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanmasını sağlamak.
- Kadın çalışanların orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarına erişimini sağlayacak adımlar atmak.
- İşyerine özgü sıfır ayrımcılık, şiddet ve taciz politikası geliştirmek ve bu politikaya herkesin uymasını sağlamak.

3. Eşitlik Yükümlülüğünün Hukuki Dayanakları, Normatif Çerçeve ve Uygulama Araçları

İşyerinde kadın ve erkek eşitliğini sağlamanın sadece etik, ekonomik ve sosyal bir boyutu yoktur; bu, aynı zamanda, şirket ve kurumların hukuki yükümlülüğüdür. Örnek olarak verilebilecek hukuki dayanaklar şunlardır:

- **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982; 2004** 'Madde 10- Kanun Önünde Eşitlik: Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.'
- **CEDAW (Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi), 1979:** Sözleşme'nin 11. Maddesi detaylı olarak iş yaşamını düzenlemektedir:

'Taraflar Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

1. *Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;*
 - ~ *İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;*
 - ~ *Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;*
 - ~ *Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;*
 - ~ *Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;*
 - ~ *Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.*
2. *Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı*

olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:

- ~ Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak;
- ~ Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;
- ~ Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;
- ~ Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır.

• **İstanbul Sözleşmesi, (Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 2011:**

‘Madde 4- Temel haklar, eşitlik ve ayrımcılık yapılmaması:

‘Taraflar herkesin, özellikle de kadınların, gerek kamu gerekse özel alanda şiddete maruz kalmaksızın yaşama hakkını yaygınlaştırmak ve korumak için gerekli olan yasal ve diğer tedbirleri alacaklardır.

Taraflar, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı kanıyacak ve ayrımcılığı önlemek üzere, özellikle aşağıdakiler dahil olmak üzere, gerekli yasal ve diğer tedbirleri alacaklardır:

- ~ ulusal anayasalarında veya ilgili diğer mevzuata kadın erkek eşitliği ilkesini dahil edecek ve bu ilkenin uygulamada gerçekleştirilmesini temin edeceklerdir;
- ~ yerine göre, yaptırımların uygulanması yolu da dahil olmak üzere, kadınlara karşı ayrımcılığı yasaklayacaklardır;
- ~ kadınlara karşı ayrımcılık yapan yasa ve uygulamaları yürürlükten kaldıracaklardır.

Taraflar bu Sözleşme hükümlerinin, özellikle de mağdurların haklarını korumaya yönelik tedbirlerin, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk,

dil, din, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci statüsü veya başka bir statü gibi, herhangi bir temele dayalı olarak ayrımcılık yapılmaksızın uygulanmasını temin edeceklerdir. Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı korunması için gerekli olan özel tedbirler, bu Sözleşme hükümlerince ayrımcılık olarak sayılmayacaktır. ‘

• **İş Kanunu, 2014**

‘Madde 5- Eşit davranma ilkesi İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kalmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.’

- **Yönetmelik, Strateji Belgeleri ve Faaliyet Raporları:**
 - ♦ **Türkiye Sanayi Strateji Belgesi (2015-2018) 56. Madde** "İmalat sanayinde kadın istihdamı önemli bir konu olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların eğitim seviyelerini ve kadınlara verilen eğitimin kalitesini artırmak, imalat sanayinde orta ve yüksek teknoloji ürün üretimi için son derece önemlidir. İnsan kaynaklarındaki kalitenin artması sonucunda kadınlar vasıflı çalışan olarak Türkiye ekonomisinde daha çok katma değer yaratacak işlerde istihdam edilebilecektir. 2008 yılındaki küresel finans krizinden sonra gerek alınan önlemler gerekse iktisadi krizlerin doğasından kaynaklanan nedenlerden dolayı, Türkiye’de özellikle kadınların işgücüne katılım oranındaki artış dikkat çekicidir.
 - ♦ **Türkiye Sanayi Strateji Belgesi (2015-2018) Politika 2, 20 Madde:** "Sanayide kadın istihdamının artırılması için OSB’lerde kreş uygulaması yaygınlaştırılacaktır."
 - ♦ **2016 yılı Faaliyet Raporu:** "Türkiye 2030 yılına kadar işgücü potansiyeli açısından demografik fırsat penceresinden yararlanabilecek ender ülkeler arasındadır. Nitelikli insan gücüne dönük eğitim sanayi işbirliği politikalarını kadınların işgücüne katılma oranının artırılmasına dönük tedbirlerle güçlendirdiği takdirde, ülkemiz demografik fırsat penceresinden en iyi şekilde faydalanabilme potansiyeline sahiptir."
- **UN Women Empowerment Principles (Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri):** 2011 yılında Kanada Hükümeti ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) kadınların iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenledikleri uluslararası bir konferansla başlayan sürecin sonunda Global Compact ve iş dünyasına dönük yedi ilke karar oluşturulmuştur. Bunlar: Establish high-level corporate leadership for gender equality.
 - ♦ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için üst düzey kurumsal bir liderlik oluşturmak.
 - ♦ İşyerindeki bütün erkek ve kadınlara hakkaniyetli davranmak.
 - ♦ Bütün kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak.
 - ♦ Kadınların eğitim alma, kurslara katılma ve kariyer gelişimlerini teşvik etmek.
- Kadınları güçlendiren işyeri gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama pratiklerini uygulamak.
- Savunuculuk ve topluluk inisiyatifleri yoluyla eşitliği teşvik etmek.
- Toplumsal Cinsiyet eşitliği konusundaki gelişimi ölçmek ve kamu ile paylaşmak.
- **ILO MIGSCORE çalışması:** ILO Türkiye Ofisi tarafından, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) mali desteğiyle geliştirilen MIGSCORE küçük ve orta ölçekteki işletmelerde verimliliğin dolayısıyla rekabet gücünün ve aynı zamanda çalışma şartlarının iyileştirilmesini ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik kurumsal değişimi güçlendirmeyi hedeflemektedir. MIGSCORE programı kapsamında eğitimlerin yanı sıra işletmelere birebir danışmanlık hizmeti verilmektedir. Ayrıca, iş ve yaşam dengesi; eşit söz hakkı; eşit değerde işe eşit ücret; kapsayıcı istihdam; çalışma ortamı ve iyi muamele olmak üzere çalışma yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili en temel beş konuya odaklanılmaktadır.
- **Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi** Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye'nin ve Sabancı Vakfı'nın destekleri, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu yürütücü ortaklığında ve TÜSİAD işbirliğinde ilerleyen 'İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturup, kadınlara uygulanan şiddeti daha görünür hale getirmek amacıyla tasarlanmıştır. Proje kapsamında, iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak aile içi şiddete karşı önlem ve destek yolları belirlenmektedir. Proje, iş dünyasında kadın hakları konusunda farkındalık yaratmayı ve kadınların çalışma ortamlarını iyileştirerek iş yaşamında daha etkin rol alabilmelerini amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Özel ve Kamu Kuruluşları için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü Özel sektöre yönelik olarak UNDP tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü 2009 yılından bu yana dünyanın farklı ülkelerinde uygulamaya konulmuş bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin anaakımlaştırılması aracıdır.

Bu program üretkenliklerini ve ekonomik kazanımlarını artırırken, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini teşvik eden çalışma koşulları oluşturulması için özel sektör şirketlerine teknik destek sağlamak ve toplumsal değişimin aracı olmaları konusunda bilgi, çerçeve ve araçlar sunmaktadır. Bu çerçeve ve araçlar ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş temel insan hakları normlarına dayalı olarak planlanmaktadır.

Programın uzun vadeli hedefleri, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dayalı bir işgücü piyasası kurarak, cinsiyete dayalı ücret farklarının ortadan kaldırdığı, kadınların insana yakışır iş olanaklarına kavuşması, güçlenmesi ve haklarından yararlanmaları için iş-yaşam dengesi, işe alınma ve iş gücünde kalma ve mesleki gelişim fırsatlarında eşitlik ve iletişim de dahil olmak üzere şirketin diğer tüm müdahalelerinde cinsiyete duyarlı yaklaşımın geliştirilmesi olarak özetlenebilir.

Program, kamu, sivil toplum, akademi, iş ve işçi örgütlenmeleri ve özel şirket kuruluşları gibi kilit paydaşlar arasında geniş bir işbirliği ve güçlü bir koordinasyon öngörmektedir. Çok paydaşlı ve bütünsel bir yaklaşım içinde kamunun ve ilgili kurumlarının katılımı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin yaygınlaştırılmasında somut ve sürdürülebilir sonuçlar yaratılmasını sağlarken sivil aktörler ve akademisyenlerin katılımı süreci teknik / kavramsal ve politik olarak destekleyecektir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sertifika Programı, özel sektörün kadın ve erkek için eşit koşullar yaratmadaki hayati rolünü güçlendirmektedir. Öz değerlendirme, gelişim için adımların tanımlanması, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği uzmanları ve değerlendiriciler tarafından sağlanan teknik desteğe dayalı uygulama ve sertifikasyon aşamalarını içeren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili aşağıdaki kritik alanları ele alan bir kurumsal dönüşüm süreci sunmaktadır:

- a. Kurumsal ve yönetsel ilişkilerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifinin benimsenmesi
- b. Ücret, kariyer fırsatlarına erişim, profesyonel gelişim, promosyon vb. süreçlerde cinsiyete dayalı farkların tespiti ve ortadan kaldırılması.
- c. İş-yaşam dengesini iyileştirmek için politikalar geliştirmek ve uygulamak.
- d. İşe alım, süreçlerinde eşitliğe ilişkin politikalar yoluyla kadınların ve erkeklerin tüm birim ve sektörlerde eşit şekilde yer alması için çalışmak.
- e. İşyerinde cinsel tacize karşı sıfır tolerans politikası geliştirmek ve uygulamak.
- f. Şirket içinde ve dışında, tüm süreçlerde kapsayıcı ve cinsiyetçi olmayan bir iletişim dili kullanmak.



4. Şirket ve Kurumlar İçin Kadın Dostu Politikalar:

Bu bölüm işyerinde uygulanabilecek detaylı ve sonuç odaklı kadın dostu işyeri politikalarına odaklanmaktadır. Şirket ve kurumdaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve/veya cinsiyet çeşitliliğini arttırıcı işe alım stratejileri işyerleri için son derece önemlidir. Konuyu ikiye ayırmak gerekir:

- **İşe Alım Sürecinde Yapılacaklar:**
 - ♦ **İş ilanında kullanılan dil:** İş ilanlarında kullanılan dil, kadın adayları işe başvurmadan alıkoymayacak ve bir cinsi işaret etmeyecek şekilde olmalıdır. Örneğin; '...girişken, sonuç odaklı, lider ruhlu olmalıdır' genelde erkek adaylarla özdeşleşmiş sıfatlardır. Aynı şekilde, bir adayın 'prezantab' olmasını istemek, kadınların fiziksel görünüşlerini ön plana çıkarmaları gerektiği anlamına gelebilir. Ayrıca, iş ilanlarında, '...şirket/kurum ise alma sürecinde adaylar arasında cinsiyet, ırk, dil, din, engellilik vb. nedenlerle ayrımcılık yapmaz' gibi bir ibare yazmak önemlidir.
 - ♦ **Pozitif ayrımcılık:** Pozitif ayrımcılık, hukuki bir yükümlülüktür ve kadın dostu politikalar oluştururken kullanılması elzemdir. Pozitif ayrımcılık, yaygın olarak bilindiği gibi, bir ayrımcılık biçimi değil; aksine var olan eşitsizliği düzeltici bir eylemdir. İşe alma sürecinde, aday listesinde en az bir kadın aday bulundurma veya işle ilgili aranan tüm özellikleri aynı iki adaydan kadını seçme şartı işe alım sürecindeki pozitif ayrımcılığa verilebilecek örneklerdir.
 - ♦ **Mülakat:** Adaylarla yapılan mülakatlarda yasaklı sorulardan mutlaka kaçınmak gerekir. Yasaklı sorular, adayın bedensel

hakları ve iş dışı yaşamıyla ilgili sorulardır. Örneğin; 'Bir yıl içinde hamile kalmayı düşünüyor musunuz?', 'Yakınlarda evlenmeyi düşünüyor musunuz?', 'Geç vakitlere kadar çalışmak aile hayatınızı nasıl etkiler? Bu durumu iş hayatınıza yansıtıyor musunuz?'

- ♦ **Güvenlik soruşturmaları:** Bazı işe alım süreçleri güvenlik soruşturması yapmayı gerektirebilir. Yine bu soruşturmalar yapılırken, kişilerin iş dışı yaşamlarına, cinsiyet kimliklerine dair bilgilerin işe alım sürecini kadın adaylar aleyhine bozmamasına özen gösterilmelidir.
- **İşe Alım ve Sonrasında Yapılacaklar:**
 - ♦ **İş sözleşmesinin hazırlanması:** İş sözleşmesi hazırlanırken, kadınların kanundan kaynaklanan haklarını (doğum izni, annelik izni, süt izni) engelleyecek maddelere, bu hakların kullanımının herhangi bir cezai şarta bağlanmasına, cinsiyetçi ifadelerle izin verilmemelidir
 - ♦ **İş yeri davranış kuralları üzerinde mutabakat ve imza:** Sözleşme imzalanırken Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları da çalışana okutulmalı, karşılıklı olarak imzalanmalı ve mümkünse sözleşmenin bir parçası haline getirilmelidir. Bu kuralların her yıl gözden geçirilmesi önerilmektedir. Rehberin sonunda yer alan Ek Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kurallarının nasıl yazılacağı hakkında bir rehber sunarken Ek 2 örnek bir davranış kurallarını içermektedir. Şirket ve kurumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dair etik duruşunu ortaya koyan, işveren ve çalışana bu konuda sorumluluk yükleyen, taahhütlerin ve uygulamaya dönük adımların somutlaştığı bu taslak belge isteyen şirketlerin kendi davranış kurallarını oluşturmalarına rehberlik etmek ve bu süreci kolaylaştırmak için hazırlanmıştır.
 - ♦ **Eğitilere ve yükselme imkanlarına eşit katılım:** Kadın çalışanların şirket ve kurum içi eğitimlere eşit katılımının ve bir üst pozisyona terfilerinin önü açılmalı; şirket ve kurum bu konuda yıllık gözden geçirme yapmalıdır.



5. Kadınlara Yönelik Şiddete İşyerinde Sıfır Tolerans:

Bu bölümde, işyerine özgü şiddet biçimleri olan işyerinde cinsel taciz ve psikolojik şiddet (mobbing) hukuki boyutları ile şikayet mekanizmaları ile anlatılmaktadır.

• Türk Ceza Kanunu:

- ◆ İş yerinde cinsel taciz bir suçtur ve hapis cezasıyla cezalandırılır. (MADDE 105 - Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına çarptırılır.)
- ◆ Aynı maddeye göre, fiil 'aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle' işlenirse ceza, yarı oranında artırılır
- ◆ Hatta, 'bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.'
- ◆ Rıza hilafına meydana gelen cinsel davranış, fiziksel boyut kazanırsa o zaman cinsel saldırı suçu meydana gelir. (MADDE 102 - Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.)

• İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: Kanun, işyerinde her türlü şiddeti engellemeye, tüm riskleri minimize etmeye yönelik işverene yükümlülükler yüklemektedir.

- ◆ Genel yükümlülük: *'MADDE 4- İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*
 - a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
 - b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
 - c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
 - ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve

güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.'

- ◆ Bu yükümlülüklerin ilk ikisini yerine getirmeyen işveren 2000 TL idari para cezasına çarptırılır.
- ◆ **Risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu:** *'MADDE 10- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:*
 - a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
 - b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
 - c) İşyerinin tertip ve düzeni.
 - ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.'

- Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işveren, 3000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için 4500 TL dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1500 TL idari para cezasına çarptırılır.

- **Borçlar Kanunu:** Mobbing, psikolojik şiddet, 417. Maddede düzenlenmiştir.
 - ◆ 'MADDE 417 - İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.'
 - ◆ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi: Bu genelgeyle, psikolojik tacizin önüne geçilmek adına adımlar atılmıştır ve Alo 170 hattının kurulması ile "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulması yönünde talimat verilmiştir.
- **Şikâyet Mekanizmaları:** Şirket ve kurum yönetici ve sorumluları yani Yönetim Kademesi ve İnsan Kaynakları, şiddet kaynaklı sorunların birincil muhatabıdır. Kendilerine ulaşan şikâyetleri değerlendirmek ve şirket ve kurum içi soruşturma başlatmakla yükümlü oldukları gibi, mağdurun şu şikâyet mekanizmalarını işletilebileceğinin farkında olmaları gerekir:
 - ◆ Savcılık ve ceza davası
 - ◆ Tazminat talepli hukuk davası
 - ◆ Ombudsman ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
 - ◆ Sendikalar ve bağlı bulunan odalara şikâyet
- **Kadın Merkezli Güvenlik ve Psikolojik Destek:** Bu bölümde, genel olarak, kadın merkezli güvenlik ve psikolojik destek ile aile içi şiddete uğrayan kadın çalışanlara yönelik işyerinde nasıl bir güvenlik ve destek mekanizması oluşturulabileceği anlatılmaktadır.
- **İstatistik veri:**
 - ◆ Çalışan kadınların %28'i fiziksel şiddete; %55'i sosyal medyada şiddete maruz kalıyor. Kadınların %25' ise ekonomik şiddete maruz kalıyor.²
- **İşyerinde aile içi şiddete karşı eyleme geçmek neden önemlidir?**
 - ◆ Aile içi şiddet, sadece çalışan kadının değil; işyerinin de güvenliğini tehdit eder.
 - ◆ Çalışanın performans ve motivasyonunu düşürür, dolayısıyla verimliliği ve büyümeyi azaltır.
 - ◆ Sağlık harcamalarını artırır.
- **İşyerinde aile içi şiddete karşı neler yapılabilir?**
 - ◆ Ev içi şiddetle işyerinde mücadele, üst düzey yöneticilerin tam ve açık desteğiyle mümkündür.
 - ◆ İşyeri politikasını oluştururken müdahil değil; destekleyici olunmalı.
 - ◆ Mağdura, destek ve şikâyet mekanizmaları hakkında net bilgiler verilmeli ve kişisel hayatının gizliliğine önem verilmeli.
 - ◆ Evinden ayrılmak durumunda kalan kadın çalışanları destekleyici maddi kaynak ayırmalı ve performans değerlendirmelerinde anlayışlı olunmalı.
 - ◆ Güvenlik planı, kadın çalışan ile birlikte hazırlanmalı.
 - ◆ Kadının ekonomik talepleri dinlenmeli ve dikkate alınmalı.

² Kadınlara yönelik dört ayrı şiddet biçimi vardır: 1- Fiziksel şiddet (örneğin; yumruklama, tokat atma, vurma, ısırma, çimdikleme, tekmeleme, saç çekme, itip kakma, yakma, boğazını sıkma, bir aletle vurma); 2-Psikolojik şiddet (örneğin; küsmek, baskı uygulamak, intihar etmekle tehdit, çocukları uzaklaştırma, onları görmenizi engelleme); 3-Ekonomik şiddet (örneğin; ekonomik özgürlüğü kısıtlama, eve para bırakmama veya çok az bırakma, sürekli hesap sorma, parayı kullanarak aşağılamaya çalışma); 4- Cinsel şiddet (örneğin; istenmeyen cinsel davranışları yapmaya zorlama, taciz etme, cinsel ilişki sırasında güç kullanma).

6. Temel Kavramlar Sözlüğü

Toplumsal Cinsiyet İlişkileri: Hem özel hem kamusal alanda kadınlar ile erkekler arasındaki sosyal ilişkiler ve güç dağılımına işaret eder.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Bireylerin cinsiyetlerine bakılmaksızın, hayatın tüm alanlarında, eşit fırsat ve haklardan yararlanması ve eşit muamele görmesi, diledikleri tüm alanlarda kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve tercihler yapabilesidir.

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin bertaraf edilmesi, farklı toplumsal cinsiyet konumundan bağımsız olarak her bireye, eşit sosyal değer, eşit haklar ve eşit sorumluluklar verilmesi ve bireylerin, bunları kullanabilmek için kaynaklara (fırsatlara) eşit şekilde erişebilmesi durumunda eşitlik sağlanmış olur.

Formal eşitlik, ya da de jure (hukuki) eşitlik yasa önünde eşitlik anlamına gelir ve eşit muamele ile ilgili yasal sorumluluklara işaret eder.

Fiili eşitlik ya da de facto (fiili) eşitlik uygulamadaki eşitliği ifade eder. Yasal çerçevenin tanımladığı tüm haklardan yararlanılması için gerekli adımların atılması anlamına gelir. Fırsat eşitliği ve eşit haklardan yararlanmak için elverişli ortamın yaratılmasını da içeren bir anlayıştır.

Dönüştürücü eşitlik cinsiyete dayalı kalıp yargıların ve eşitsizliği kuran ve/veya yeniden üreten toplumsal yapının, normatif sistemin ya da kurumların dönüştürülmesi hedefine yönelik tüm sorumlulukları içerir. Dolaylı ayrımcılığa işaret eder. Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanan CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) her üç anlamda da eşitliğin sağlanmasını taraf devletlerin sorumluluğu olarak tanımlamaktadır.

Güçlenme: Bireyin, hukuki güç ve yetkiye sahip olmasına imkan verme. Aynı zamanda, insanların, sorun yaratan unsurları değiştirebilmek için kendi aralarında ve dünya ile ilişki kurma çabaları anlamına gelir. Bu, yeni fikirlerin, algıların ve bilgilerin oluşturulmasını da içerir. Eğitim, güçlenmeyi destekleyen, aktif bir süreç olmalıdır.³

Güçlenme iki şekilde düşünülebilir:

- Kadınların kendi hayatları üzerinde karar alma ve denetim gücüne sahip olması
- Farkındalık, özgüven, genişletilmiş olanaklar, kaynaklara erişim ve onlar üzerinde kontrolün artması, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yaratan kurumların ve yapıların dönüştürülmesi

Geçici Özel Önlemler/Pozitif Eylemler:

Aralarında eşitsizlik bulunan gruplar arasında fiili eşitlik sağlanıncaya ya da ayrımcılık ortadan kalkıncaya kadar düzeltici önlem alınması (CEDAW Madde 4, ILO111 Madde 5) anlamına gelir.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Doğrudan Ayrımcılık: Bir kişiye cinsiyeti ya da kişinin değiştiremeyeceği başka bir özelliğinden (yaşı, fiziksel nitelikleri, ırkı gibi) dolayı yasalarda, politikalarda ya da uygulamalarda açıkça ayrımcılık yapmak. Örneğin, kadınların kanun ile bazı meslekleri yapmasının yasaklanması; iş ilanları da dahil olmak üzere işe alım süreçlerinde bir pozisyonun "kadın" ya da "erkek" için olduğunun belirtilmesi (belirgin özellikleri olan meslekler hariç).

Dolaylı Ayrımcılık: Fark etmenin zor olduğu gizli ayrımcılık. Açıkça ayrımcılık içermeyen, görünürde tarafsız gibi duran, ancak sistemli olarak bir grubun aleyhine ayrımcılık yapıldığı durumu ifade eder. Dolaylı ayrımcılık görünüşte ayrımcı olmayan bir hüküm, kriter veya uygulamanın, meşru bir amaç taşıması ve bu amaca erişim araçları olarak belirlenen durumun uygun ve zorunlu olması dışında, cinsiyet, yaş, engellilik gibi nedenlerle bireyi dezavantajlı bir konuma düşürmesi olarak tanımlanabilir. Mesela, engelli bireyler düşünülmeden yapılan kaldırımlar/merdivenler onların toplumsal yaşama katılımını zorlaştırır ya da uygun tuvalet ve su sisteminin olmadığı okullar kız çocuklarının menstürasyon döneminde okuldan ayrılmasına neden olabilir.

Cinsiyete Göre Ayrıştırma: Bir araştırma ya da uygulamanın kadınlar ve erkekler açısından ortaya çıkan farklı sonuçlarının analiz edilebilmesi ve görünür kılınması için, toplanan veri ve buna dayalı olarak hazırlanan istatistiklerin cinsiyete göre ayrıştırılarak toplanması ve sunulmasını ifade eder. Kimi zaman, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri yerine toplumsal cinsiyete göre ayrıştırma terimi de kullanılır.

³ AWID

Cinsiyet Dengesi/ Cinsiyet Paritesi: Belli bir durumda, kadınların erkeklere oranını ifade eder. Mevcut veya katılımcı kadın ve erkek sayısının hemen hemen eşit olması, cinsiyet dengesinin sağlandığını gösterir. Kimi zaman, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği olarak da adlandırılır.

İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: İş gücü piyasasında ayrımcılık, yaş, ırk, cinsiyet, din, politik düşünce, etnik köken ya da herhangi başka bir temel üzerinden, eşit davranmama ve dışlama, önyargılı davranma ya da kaynaklara erişimini engelleme olarak tanımlanabilir.

Kadın ve Erkek Arasında Ücret Farkı: Kadın ve Erkekler için ortalama saatlik kazanç arasındaki yüzde farktır. Küresel ve yerel veriler, genel olarak kadınlara erkeklerden daha az ücret ödendiğini gösterir. Bu farkın bazı temel nedenleri şunlardır:

- Ayrımcılık,
- Yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakan ev içi sorumluluklar,
- Düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde çalışma olasılığı daha yüksek olan kadınlara göre şekillendirilmiş iş piyasası.

İnsana Yakışır İş: Yeterli gelir ve yeterli sosyal ve yasal koruma sağlayan iş. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilmiştir. ILO'nun temel amacı, özgürlük, hakkaniyet, güvenlik ve insan onuru temelinde kadınlar ve erkeklerin insana yakışır ve üretici bir iş bulma fırsatlarının geliştirilmesidir.

ILO İnsana Yakışır İş yaklaşımı aşağıdaki maddeleri içerir:

- İstihdamda fırsat ve muamele eşitliği
- Eşit değerde işe eşit ücret
- Sosyal güvenliğe, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarına eşit erişim
- Örgütlenme ve toplu sözleşmelerde eşitlik
- Anlamli bir kariyer geliştirmede eşitlik
- Hem kadın hem de erkek için adil olan iş ve iş dışı yaşam arasında denge
- Karar alma mekanizmalarına eşit katılım (ILO organları da dahil olmak üzere)

İş hayatında toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması

- Ayrımcılık yapmama ilkesinin hem yasal olarak (de jure) hem de fiiliyatta (de facto) tamamen uygulanabilmesi için gerekli temel ilkelerin ve hakların iş hayatında gerçekleştirilmesi ve desteklenmesi
- İnsana yakışır iş ve geliri sağlamak ve bu sayede, insana yakışır yaşam standartları, sosyal ve ekonomik entegrasyon, kişisel tatmin ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşmak için kadınlar ve erkeklere daha iyi fırsatlar oluşturmak

Yeniden Üretim: Özel alanda gerçekleşen, iş veya ücret almadan veya ücret beklentisi olmadan gerçekleştirilen (genellikle kadınlar tarafından yapılan) bakım işleri anlamına gelir. Yeniden üretim emeği, gayri safi yurt içi hasılanın hesaplanmasında dikkate alınmaz. Toplum ve aile yapılarının devaminin sağlanması için gereklidir. Toplumsal yeniden üretim olarak da adlandırılır.

Cam tavan: İster kamu sektöründe ister özel sektörde olsun, kadınların kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara gelmesine engel teşkil eden uygulamaları ifade eder. Bu uygulamalar, politik, hukuki, sosyal ve ekonomik olabilir. Çoğunlukla somut yasal dayanakların bulunmadığı ancak toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılardan beslenen, cinsiyet körü hukuki uygulamaların ya da dolaylı ayrımcılığın yansıması olan bir durumdur. "Cam" kelimesinin kullanılmasının nedeni, bu engellerin görünmez olması ve genellikle kuruluşlarda kadınlar ve erkekler için şeffaf ve eşit kariyer gelişimi fırsatları yerine statükonun korunmak istenmesi nedeniyle ortaya çıkmasıdır.

Hesap Verebilirlik: Bir kurumun/kişinin, Heylemlerinden sorumlu tutulabileceği anlamına gelir. İnsan hakları bağlamında hesap verebilirlik ya da hesap verme sorumluluğu, devletin, bireyin veya bir kurumun, yasal olarak veya diğer açılardan, insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve uygulanması ve/veya ihlalinden sorumlu tutulup tutulamayacağına odaklanır. Genel olarak, uluslararası mevzuata göre, insan haklarının korunması ve/veya ihlalinden sadece devlet sorumlu tutulabilir. Ancak son yıllarda, özellikle yasal olmayan mekanizmalar aracılığıyla devlet dışı aktörlerin de, insan haklarının korunması ve/veya ihlalinden sorumlu olması yönünde bir eğilim gözlenmektedir.⁴

⁴ AWID, Association for Women's Rights in Development
<http://www.awid.org/ywl/glossary/>

Kadına Yönelik ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet: Kamusal ya da özel alanda, kadınlara yönelik ya da toplumsal cinsiyete dayalı, fiziksel, ekonomik, cinsel veya psikolojik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan her türlü eylem ve/veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama, keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma.

1995 Pekin Deklarasyonu/ Eylem Platformu:

Kadın haklarının desteklenmesi ve kadınların güçlenmesi için uluslararası düzeyde ulaşılan mutabakatı temsil eder. Pekin Deklarasyonu kapsamında 189 katılımcı hükümet, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerin önündeki engellerin kaldırılarak kadınların statüsünün geliştirilmesi konusunda taahhütte bulunmuştur. Hükümetler, kadınların karar alma rollerine katılımlarının iyileştirilmesi ve kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik alanlara katılımının geliştirilmesinin, kadına yönelik şiddet, üreme sağlığı/hakları ve yoksulluk sorunlarına yönelik çalışmalarla paralel ilerlemesi gerektiğini kabul etmiştir. Eylem Platformu, Pekin Deklarasyonu'nda yer alan taahhütlerin yerine getirilmesi için hükümetler, uluslararası kuruluşlar, ulusal kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmesi gereken faaliyet ve eylemleri ortaya koyar.⁵

⁵ Op.cit.

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadının insan haklarının belirtildiği uluslararası sözleşmedir. Daha çok "CEDAW" olarak bilinir. CEDAW, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. 2003 Mayıs ayı itibarıyla, çoğu genel çekinceler koysa da 173 ülke CEDAW'ı imzalamıştır. CEDAW, kamusal ve özel hayatın tüm alanlarında kadınların eşit olmasını ve kadınların, kamu sektörü ve özel sektör tarafından hiçbir ayrımcılığa uğramamasını garanti altına alır. Sivillik ve siyasi hakların yanı sıra ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında eşitliğin sağlanmasını gerektirir. CEDAW'da, hem doğrudan hem dolaylı ayrımcılığa ilişkin çeşitli maddeler yer alır.

CEDAW'a göre, taraf devletler, çeşitli alanlarda ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda sorumluluk üstlenir. CEDAW'ın bazı maddeleri, eşitliğin sağlanması için ivedilikle harekete geçilmesini gerektirirken diğer hükümler daha programatiktir. Sözleşmeye göre, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için taraf devletlerin "tüm uygun tedbirleri" veya "tüm gerekli tedbirleri" almaları gerekir.⁶

⁶ A.g.e.



7. Ekler

EK-1: Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları Nedir ve Nasıl Yazılır?

EK-2: Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları Örnek Belge

Ek-1: Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları Nedir?

Gender Responsive Code of Conduct at Workplace

1. Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri **Davranış Kuralları** (bundan sonra Davranış Kuralı olarak geçecektir) şirketin hem değerlerine hem de sektörüne özgü koşullarına hitap etmelidir. Davranış Kuralları, eğer varsa, şirketin diğer politika belgeleriyle uyumlu olmalı; ancak bu belgeleri tekrar etmemelidir.
2. Davranış Kuralı, işveren ve çalışan arasındaki beklentilerin çerçevesini çizer ve bu beklentileri yönetir.
3. Davranış Kuralları şirketin kimlik inşasına yardımcı olur ve şirketlerin saygınlığını artırır.
4. Çalışanın işyerine olan bağlılığını artırır. Davranış Kurallarına uyum, şirket çalışanlarının profesyonelliğini ve şirkete duydukları güveni artırır.
5. Davranış Kuralları çalışanlar için bir rehber niteliğinde olup, onlardan bekleneni etik bir şekilde nasıl yapacaklarına dair detaylı fikirler verir.
6. Davranış Kuralları, şirketin, sosyal sorumluluk prensiplerine de yer verilen bir dokümandır.
7. Davranış Kuralları, pozitif bir örneklem olma derindedir; bu nedenle yazımında pozitif bir dil kullanılmalıdır.
8. Davranış Kurallarını hazırlarken iki noktanın farkına varmak gerekir:
 - Belgenin amacı ilerlemeci ve pozitif olmalıdır.
 - İşveren ve çalışana yönelik sorumluluk ve taahhütler açık bir şekilde yazılmalıdır.
9. **Davranış Kuralları hazırlanırken iki nokta önemlidir:**
 - Kurallar, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik kaynaklı sorunlara (örneğin, cinsiyet temelli maaş farkları) ve
 - İlerlemeci ve eşitlikçi ilkeler ile birlikte uygulamaya dönük somut adımlara mutlaka yer verilmelidir.
10. **Davranış Kurallarının hayata geçirilmesi ve uygulamasından yönetim kademesi sorumludur.**

Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları Nasıl Yazılır?

I. Davranış Kurallarını oluşturup yazarken, işyerindeki kadın ve erkek eşitsizliğini ortaya çıkaracak, nokta atışı, nitel ve nicel sorular sormak gerekir. Aşağıda örnek soruları bulabilirsiniz:

Nitel Sorular:

1. Şirketinizin kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyerine dair vizyonunu nedir? Davranış kurallarına şirketiniz neden ihtiyaç duyuyor? Davranış kurallarıyla şirketinizin amacı arasında nasıl bir uyum öngörüyorsunuz?
2. İşyerinizde, cinsiyet farklılığından kaynaklı yaşanmış en büyük sorun, yanlış anlaşılma ya da gerilim nedir?
3. İşyerinizde cinsiyet farklılığından kaynaklı elde edilmiş en büyük başarı ve/veya sizi gururlandıran deneyim nedir?
4. Kadın ve erkek eşitsizliği kaynaklı zorluklar veya potansiyel zorluklar sizce nelerdir?

Nicel Sorular:

1. Kaç çalışmanız vardır? Profilleri nelerdir?
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Uyruk
 - Medeni Hal
2. Müşteri kitlenizi tarif ediniz? Profili nedir?
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Uyruk
 - Medeni Hal
3. Karar alma süreçlerinde kadın çalışmanız var mı? Varsa sayısı kaçtır?
4. Şirketin son beş yılında, kaç erkek ve kaç kadın bir üst düzey pozisyona yükseltilmiştir?

II. Davranış kurallarını hazırlarken şirketin şu organ/departman/bölümlerinin görevlerini, işlevlerini ve sorumluluklarını da lütfen göz önüne alınız:

- Yönetim Kademesi
- İnsan Kaynakları
- Basın / Hakla İlişkiler veya İletişim

⁷Kısa vade, bu belgenin kamu ile paylaşılmasını takip eden 2-6 ay, orta vade 7-11 ay, uzun vade ise 1 yıl ve üzeri süre anlamına gelmektedir.

Ek-2: Kadın Ve Erkek Eşitliğine Duyarlı İşyeri Davranış Kuralları Örnek Belge

Aşağıda yer alan örnek belge otomotiv sektöründe yer alan bir firma için hazırlanmıştır. Bu firmadan X olarak bahsedilecektir.

I-Giriş:

X Firması kuruluştaki temel değerlerine yani herkese karşı hakkaniyetli olma, ayırım yapmaksızın herkesle empati kurma, kente hizmet etme, müşterisine ve çalışanına saygılı olma, sürdürülebilir hizmet odaklı olma ve sosyal etkiyi öncelemeye sıkı sıkıya bağlıdır ve bundan sonra da bağlı kalmaya devam edecektir.

Şirketimiz, Dünya'daki ve Türkiye'deki iş dünyasının değişen ihtiyaçları ve yükselen değerlerinin de yakından takipçisidir. Bu kapsamda işyerlerinin kadın ve erkek eşitliği çerçevesinde yeniden dizayn edilmesi, temel değerlerinin gözden geçirilmesi ve bu konuda sürekliliği sağlamak açısından etkin adımlar atılmasının ne kadar acil olduğunu anlamış bulunmaktadır. Bu anlayışla hâlihazırda sürmekte olan değişime Şirketimiz öngörülen vadelerde⁷ 'uyumlandırma' çalışmasına başlamıştır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından Şirketimize verilen danışmanlık ışığında aşağıdaki davranış kurallarını hazırladığımızı ve kabul ettiğimizi siz çalışanlarımızla, paydaşlarımızla ve kamuoyuyla paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

X şirketimiz kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyeri davranış kurallarının sadece ekonomik, sosyal ve insani gerekliliklerden kaynaklanmadığını, hukuki dayanaklarının da olduğunu bilincindedir. Bu anlamda, aşağıdaki davranış kurallarının;

- Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 10. Maddesi,
- Türkiye'nin de imzacısı olduğu 1979 tarihli Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 11. Maddesi ile 2011 tarihli Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) 4. Maddesi,
- 4857 sayılı İş Kanununun 5. Maddesi,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bağlı mevzuat,
- Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'nin (2015-2018) 56. Maddesi,
- Uluslararası İş Örgütü (ILO) Sözleşmeleri,
- 2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 5. Maddesi,

- Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) ile doğrudan ilgili olduğunu kabul etmektedir.

Şirketimiz işbu belgeyi, kadın ve erkek eşitliğine yönelik attığı önceki adımların ve iyi uygulama örneklerinin bir devamı olarak da görmektedir. Bu vesileyle, Şirketimizin hiçbir bölümünde kadın çalışanların önünde cinsiyetlerinden kaynaklı herhangi bir yükselme engelini olmadığını, kadın ve erkek tüm çalışanlarımızı cinsiyetlerine bakılmaksızın tüm departmanlarda ve işlerde görev vermeye teşvik ettiğimizi, satış sonrası müşteri ilişkileri, servis ve oto bakım gibi yoğunluklu olarak teknik bilgi gerektiren bölümlerde de kadın çalışanlarımız olduğunu ve eşitlikçi tavrımızla sektörümüzde 'lider ve okul olma' özelliğimizi koruyacağımızı belirtmek isteriz.

Şirketimiz, kadın ve erkek eşitliğine duyarlı şirket olmak için etkili, hedefe dönük ve sonuç odaklı adımlar atma gerekliliğinin farkındadır. Bu nedenle, Yönetim, İnsan Kaynakları ve İletişim de dahil olmak Şirketin üç kademesinde aşağıdaki adımları atacağını taahhüt etmektedir.

Son olarak, Şirketimiz, işbu belgenin yürürlüğe girmesi, ilgili aksiyonların hayata geçirilmesinden doğrudan sorumlu olduğunu kabul etmektedir.

II. İşyerinde Kadın ve Erkek Eşitliğine Duyarlılık Arttırmaya Dönük Adımlar:

1. Yönetim Kademesinin Sorumluluğundaki Adımlar:
 - Şirketimiz için yapılan işin cinsiyeti yoktur. Bu nedenle, servis bölümüne ileride yapılacak alımlarda kadın elemanlar önceliklendirilecektir. Bu çerçevede, aynı niteliklere sahip erkek ve kadın çalışanlar arasından kadın çalışanı yükseltmeyi taahhüt etmektedir.
 - Şirketimiz, işyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kadar çeşitliliğe de dikkat etmektedir. Özellikle engelli, mülteci, farklı sosyo-ekonomik kesimlerden iş hayatına atılmak isteyen kadınlara gelecekteki işe alımlarda öncelik vermeyi hedefler.
 - Şirketimiz, kadın çalışanlarımızın doğum sonrasında çocuk bakım hizmetlerine erişimlerindeki güçlüklerin farkındadır. Bu nedenle, orta vadede, kadın çalışanlara evlilik veya çocuk bakım hizmetleri nedeniyle iş hayatını bırakmamanın önemini anlatan iç eğitimler verecektir. Aynı şekilde, kısa vadede, emzirme sürecindeki çalışanlarımız için özel bir emzirme odası

- hazırlanacak ve oda, kadın çalışanlarımızın özel ihtiyaçlarına hazır hale getirilecektir.
- Şirketimiz ev içi yükümlülüklerin erkek ve kadın arasında dengeli bir şekilde paylaşılmasının hem işyerindeki kadın ve erkek eşitliğine duyarlılığı arttıracığına hem de eşitliği özümsemiş yeni kuşaklar yetiştirmek için elzem olduğuna inanmaktadır. Bu anlamda, evli olan veya çocuk sahibi olmayı bekleyen çalışanlarımız, orta vadede, çeşitli kurumlarca verilen annelik ve babalık eğitimlerine katılmaya teşvik edilecektir.
 - Şirketimiz çocuk bakım desteği kapsamında, çalışanlarımızın ilkokuldan üniversiteye kadar okuyan çocuklarına maddi olarak destek olmaya devam edecektir.
 - Şirketimiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini sağlamak için maddi kaynak ayırmanın ve manevi yatırım yapmanın önemli olduğunun farkındadır. Bu yüzden, şu konularda adım atmaya karar vermiştir:
- Kadın müşterilerinin eşlerine olan bağımlılıklarını azaltmayı ve onlara arabalarıyla olan ilişkilerinde güven kazandırmayı önemser. Bu hedefle, orta vadede, kadınlara yönelik Akademi kurmaya ve bu Akademiye lastik değiştirme, kaza tespit tutanağı tutmak gibi eğitimler verme kararı almıştır. Bu eğitimleri, ilki tarihinde olmak üzere 6 ayda 1 kere hafta sonları saat 15.00'ten sonra verecek ve çıktıları sosyal medya üzerinden yayınlacaktır.
 - Şirketimiz, çeşitli günlere özel bütçe ayırmaya ve bu kaynağı kadınlara ve erkekler için kullanmaya devam edecektir. Bu kapsamda, trafik haftasında Trafik Şubesi iş birliğinde kadınlara trafik simülasyon cihazıyla eğitim verecektir. Bu eğitimleri vermek için Üniversitesi Otomotiv Bölümünden hocalarla iletişime geçilecektir.
 - Şirketimiz, kısa ve orta vadede, kadınlara yönelik indirim kampanyaları düzenleyecektir.
 - Şirketimiz, sektördeki erkek egemenliğinin aşılmasının en önemli nedenlerinin, kadınların ilgili mesleki eğitime ve emek piyasasına erişimlerinin önündeki engeller olduğunun farkındadır. Bu nedenle Şirketimiz, kısa vadede, sektörle ilgili meslek liseleriyle protokol imzalayıp
- yılda üç defa rol modellerle kız öğrencileri bir araya getirerek kız çocukları sektöre kazandırmayı ve otomotiv sektörünü kız öğrencilere bir kariyer olanağı olarak sunmayı hedeflemektedir.
- Şirketimiz, zaman zaman İŞKUR'dan eleman talep etmektedir; ancak servis, oto bakım gibi alanlarda kadın elemanın neredeyse olmadığını farkındadır. Sektörde daha fazla kadın olması için, orta vadede, İŞKUR ile görüşerek, işbaşı eğitimlerini kadınların yoğunluklu olarak çalışmayı tercih etmedikleri alanlarda vermelerinin ve kadın eleman yetiştirmelerinin önünü açmaya çalışacaktır.
 - Kadın ve erkek çalışanlarımızın fiziki güvenliği kadar duygusal güvenliğini de önemseyen Şirketimiz, öncelikle, çalışanlarımızın bu konudaki ihtiyaçlarını tespit edecektir. Bu hedefle, özellikle kadın çalışanlarımızın işyerine özgü ihtiyaçlarını tespit etmek, karşılamak ve takip etmek için kısa vadede işyerine bir öneri kutusu konulacaktır.
2. İnsan Kaynaklarının Sorumluluğundaki Adımlar:
- Şirketimiz, işyerinde her türlü şiddet, cinsel taciz ve psikolojik şiddetin (mobbing) karşısındadır. Şiddet faillerine idari yaptırım uygulanacak ve Şirketimizde şiddet kültürünün filizlenmesine hiçbir şekilde izin verilmeyecektir. İşyerinde tacizle nasıl mücadele edilebileceği konusunda orta vadede dışarıdan online eğitimler alınacaktır.
 - Kadınların erkek egemen olarak görülen otomotiv sektörüne girişlerinin zor olduğunun; ancak imkân tanındığında kadınların sektörde ne kadar başarılı olduklarının ve fark yarattıklarını doğrudan deneyimleyen Şirketimiz, kadın çalışan sayısını uzun vadede (lütfen buraya bir yüzde veya rakam yazınız) arttırmayı hedeflemektedir. Hem Şirket olarak çeşitli iş bulma sayfalarında verdiğimiz iş ilanlarımızda hem de İŞKUR üzerinden yaptığımız eleman alımlarında herhangi bir cinsiyeti önceliklendirmeyeceğiz ve ilanlarımızda işe alım sürecinde cinsiyet temelli ayrımcılık yapmayacağımıza dair beyanda bulunacağız.
 - Şirketimiz, kadın dostu şirket olmanın nicel verisini toplamayı ve bu veriyi kamu ile paylaşmayı önemsemektedir. Bu yüzden, var olan veri tabanımızı kadınların

Şirkete başvurusunu takip edecek şekilde kısa vadede yeniden dizayn edecek ve Şirketimizin kadın dostu olma performansını ölçmeye dönük yeni takip kriterleri yaratacağız.

- Şirketimiz hem müşteri hem kullanıcı hem de çalışanlarının kişisel verilerinin gizliliği ve güvenliği konusunda çok hassastır ve bu konuda titizlik göstermeye devam edecektir.
- İşyeri kıyafet kurallarımız eskiden olduğu gibi devam edecek ve bu konuda kadın ve erkekler arasında herhangi bir ayırım yapılmayacaktır. Hamile kadın çalışanlarımıza hamilelikleri süresince kıyafet kuralları açısından esneklik gösterilecektir.
- Annelik izni, günlük emzirme süreleri ve ücretsiz izin hakları kanuna uygun şekilde kullanılan kadın çalışanlarımız yanında erkek çalışanlarımız da babalık izni almaları konusunda teşvik edilmeye devam edilecektir.

3. İletişim Bölümünün Sorumluluğundaki Adımlar:

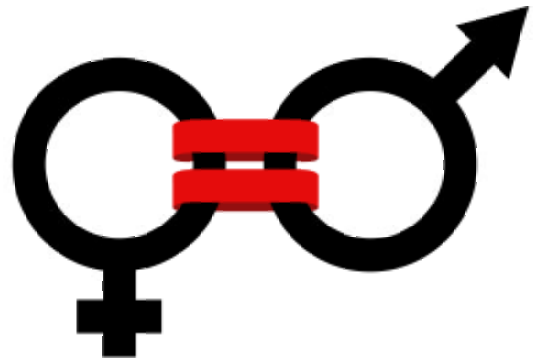
- Şirketimiz, işyerinde cinsiyetçi dile kesinlikle izin vermez. Servis ve idari bölümdeki tüm çalışanlarını bu konuda bilgilendirmek için, kısa vadede, Şirket bünyesindeki ortak alanlara ve tuvaletlere cinsiyetçi dili engelleyici afişler ve görseller koyacaktır. Bu vesileyle çalışanlarımız, şirketin eşitliğe önem veren politikası hakkında bilgilendirilecektir.
- İçinden geçmekte olduğu kurumsal değişime uygun olarak, her türlü reklam filminde, tanıtıcı faaliyet ve görsellerde kadını güçlendirici materyaller kullanmaya özen gösterecektir. Kısa vadede, web sitesindeki görselleri kadın-erkek eşitliği ve dengesini göz önüne alarak gözden geçirecektir.
- Şirketimiz müşterilerinin yoğunluklu olarak erkek olduğunu; ancak her geçen gün kadın müşteri sayısının artmakta olduğunu gözlemlemektedir. Bu nedenle, kadın müşterilerinin teknik bilgisini güçlendirmek için kısa vadede otomotivle ilgili açıklayıcı ve bilgilendirici içerikler hazırlayacak ve sosyal medya üzerinden paylaşacaktır.
- Şirketimiz, müşterilerin ve tüketicilerin kadın ve erkek eşitliği algısını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, faaliyet alanına paralel bir şekilde, kısa vadede

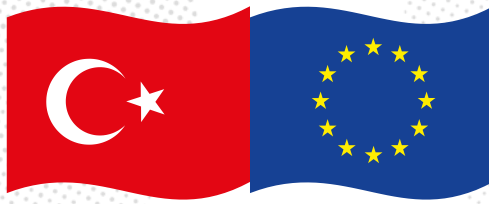
'kadın ve otomobil' temalı kadınları güçlendirecek bir fotoğraf yarışması düzenleyecek ve duyuruyu sosyal medya hesapları üzerinden yapacaktır.

- Şirketimiz, satış ve satış sonrası danışma gibi iletişim yoğunluklu departmanlarda kadınlarla çalışmaya devam edecek, hatta bu bölümlerdeki kadın sayısını arttıracaktır. Şirketimiz, müşterileriyle kurduğu iletişimin kadınların varlığıyla değiştiğini ve müşteri memnuniyetinin arttığını görmekten mutluluk duymaktadır.

III- Sonuç:

Şirketimiz için kadın ve erkek eşitliğine duyarlı işyeri davranış kuralları 'yaşayan ve nefes alan' bir belgedir. Bu nedenle, kurallara bağlı uygulamanın yılda en az bir defa bağımsız bir denetleyici eşliğinde izleneceğini, gelişen ihtiyaçlara göre yeniden gözden geçirileceğini ve değişen ihtiyaçlara göre yeni kuralların ve bağlı uygulamaların belgeye ekleneceğini taahhüt eder.





This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye’de Dayanıklılık Projesi





This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

