



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

Danışman El Kitabı

ILO'nun Şirketlerde
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin
Geliştirilmesi Modeli

Nurcihan Temur

Yazan
Nurcihan Temur

Katkıda Bulunanlar

Burcu Üzümcüler, Ebru Özberk Anlı, Halil İbrahim İbanoğlu, Hüseyin Cemal
Hüseyin, Nergis Calbay, Tuba Burcu Şenel, İzgi Güngör



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: Nurchan Temur, ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli: Danışman El Kitabı, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2024, © ILO

Katkıda Bulunanlar: Burcu Üzümcüler, Ebru Özberk Anlı, Halil İbrahim İbanoğlu, Hüseyin Cemal Hüseyin, Nergis Calbay, Tuba Burcu Şenel, İzgi Güngör

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.

Uyarılma: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarılma ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarılmanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, rights@ilo.org e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220414095 (print)

ISBN 9789220414101 (web PDF)

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

Türkiye'de basılmıştır.

► Kısaltmalar

AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi
GRI	Global Reporting Initiative / Küresel Raporlama İnisiyatifi
EGE	Eşitliği Geliştirme Ekibi
EGP	Eşitliği Geliştirme Planı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
SIDA	İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
UEP	Kadın İstihdamına İlişkin Ulusal Eylem Planı
V	Visit / Ziyaret
YEP	Yerel Eylem Planı
WEPS	The Women's Empowerment Principles / Kadının Güçlenmesi Prensipleri

İçindekiler

► Sunuş.....	6
► Bölüm 1 Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli.....	10
1.1. Model Bilgisi.....	11
1.2. Modelin Dayanakları.....	11
1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Uluslararası ve Ulusal Mevzuat.....	11
1.2.2. BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2030.....	14
1.2.3. İnsana Yakışır İş Kavramı.....	16
1.3. Alt Çalışma Alanları.....	17
1.4. Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasının Faydaları.....	18
1.5. Olası Dirençler ve Öngörüler.....	19
► Bölüm 2 Alt Çalışma Alanları.....	22
2.1. Eşit Söz ve Katılım Hakkı.....	23
2.1.1. Bilgilendirme-Danışma-Ortak Karar Alma.....	24
2.1.2. Kadın Liderliği.....	26
2.2. Kapsayıcı İstihdam.....	27
2.2.1. Genel Politikalar ve Çeşitlilik.....	27
2.2.2. İşe Alımda Kapsayıcılık.....	29
2.2.3. Çalıştırma Sürecinde Kapsayıcılık.....	31
2.2.4. İşten Ayrılma Sürecinde Kapsayıcılık.....	31
2.3. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret.....	32
2.3.1. Ücret Politikası.....	32
2.3.2. Ödül ve Performans Politikası.....	33
2.4. Şiddetten Arınmış, Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı.....	34
2.4.1. Şiddete Sıfır Tolerans.....	34
2.4.2. Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı.....	35

2.5. İş-Yaşam Dengesi.....	38
2.5.1. Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma.....	38
2.5.2. İşe Gelmeme.....	39
2.5.3. Ev İçi İş Bölümü ve Babalık.....	40
2.5.4. Doğum – Ebeveynlik – Bakım İzni.....	40
2.5.5. Yaşam Boyu Öğrenme.....	41
2.5.6. İş Yerine Ulaşım.....	42
2.5.7. İşbirlikleri.....	43
► Bölüm 3 Model Uygulama Aşamaları.....	44
3.1. Şirketlere Uygulanacak Seçim Kriterleri.....	47
3.1.1. Şirketin Belirlenmesi Aşamasında Uygulanacak Seçim Kriterleri.....	47
3.1.2. Ara Değerlendirme Kriterleri.....	48
3.2. ILO ve İşletme Arasında Protokol İmzalanması.....	49
3.3. Danışman'ın Sorumlulukları.....	49
3.4. Başlangıç Anketinin Uygulanması.....	49
3.5. Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin Kurulması.....	50
3.6. İşletme Eğitimi.....	50
3.7. Eşitliği Geliştirme Planı.....	51
3.8. Mevcut Durum Raporu.....	52
3.9. Her Ay Yapılacak İşletme Ziyaretleri.....	52
3.10. Değerlendirme Toplantısı.....	55

Sunuş

“*Toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem uygulamak, kadınların sesi ve liderliğinin güçlendirilmesi, işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, ücret şeffaflığı politikalarının uygulanması toplumsal cinsiyet eşitliğinin ön koşullarıdır. (ILO, 2019)*”

Danışman El Kitabı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), İsveç finansmanı ile yürüttüğü “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Faz II” Programı kapsamında uygulanmakta olan “Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli” çalışması için hazırlanmıştır.

Model'in ilk uygulama aşamasında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi için işletmelere somut rehberlik sağlamak amacıyla “KOBİ'lerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Modeli” (MIG SCORE) uygulanmıştır. MIG SCORE, ILO'nun “Rekabetçi ve Sorumlu İşletmeleri Destekleme” (SCORE) programının deneyimlerine dayanarak geliştirilmiş ve işletme düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için tasarlanmıştır.

MIG SCORE, 2018-2019 döneminde INDITEX'in tedarik zincirinden seçilen dört işletmede yürütülmüştür. MIG SCORE'un KOBİ'lerdeki pilot uygulamasından çıkarılan derslere dayanarak, ILO modelin daha büyük işletmelerde iyileştirilmesi için yeni bir strateji ve ortaklıklar geliştirmiştir. Böylece Model hem KOBİ'lerde hem de daha büyük işletmelerde uygulanmak üzere revize edilmiştir.

Revizyon sonrasında “ILO'nun İşletmeler için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Modeli” geliştirilerek 2019-2021 döneminde uygulanmış ve oldukça umut verici iyi uygulamalar geliştirilmiştir. Uygulama döneminde COVID pandemisine yönelik birçok revizyon yapılmıştır. Mart 2020'de Türkiye'de COVID 19 salgını patlak verene kadar Model sahada yüz yüze uygulanmış ve hem eğitimler hem de danışmanlık hizmetleri Model'de planlandığı şekilde verilmiştir.

Bu Danışman El Kitabı, İşletmeler için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Modeli'nin tüm uygulama aşamalarını içeren bir rehber niteliğindedir. Her aşama ile ilgili gerekli materyaller, sunum bilgileri, yönergeler ve arka plan bilgisi rehberin içeriğinde yer almaktadır. “Danışman El Kitabı” 3 bölümden oluşmaktadır:

- Birinci bölümde, “İşletmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli” nin alt dayanakları,
- İkinci bölümde, Model'in 5 alt çalışma alanı,
- Üçüncü bölümde, Model'in uygulama aşamaları, hakkında bilgiler yer almaktadır.

Giriş

ILO Türkiye Ofisi, İsveç'in finansal desteğiyle 2019-2024 yılları arasında “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı”nın ikinci fazını, Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Konya ve Ordu pilot illerde yürütmektedir. Program, kadınların insana yakışır işlerde istihdam edilme oranını artırmayı hedeflemekte ve bu hedef doğrultusunda işçi ve işveren örgütleri, kamu kurumları, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli paydaşlarla işbirliği yapmaktadır. Programın faaliyetleri, cinsiyete dayalı ücret farkı, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesi, iş ve yaşam dengesi, kadın liderliği gibi konulara özel bir vurgu yaparak tasarlanmıştır.

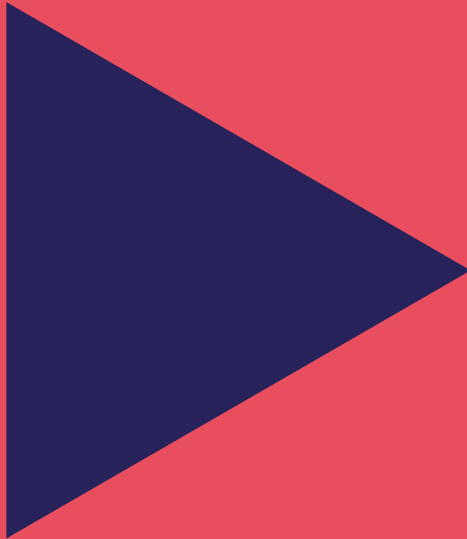
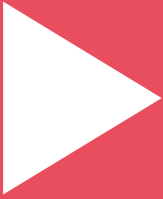
Programın belirlenen pilot sektörleri arasında metal, ofis ve ticaret, genel hizmetler, gıda ve tekstil yer almaktadır. Programın genel amacı, Türkiye’de kadınların insana yakışır çalışma koşullarında istihdam edilmesine katkıda bulunmaktır. Program çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve savunuculuk faaliyetlerini desteklemek için eğitimler verilmekte, paydaş toplantıları ve çalıştaylar düzenlenmektedir. Bu etkinlikler, kamu kurumları, sosyal ortaklar, özel sektör ve diğer ilgili taraflara yönelik olarak gerçekleştirilmekte olup, uluslararası çalışma standartlarının daha iyi uygulanması ve onaylanmasına yönelik faaliyetleri içermektedir.

Bu faaliyetler kapsamında, ILO Türkiye Ofisi işletmelerde, aşağıdaki bölümlerde çerçevesi detaylı şekilde verilen ve ILO tarafından geliştirilen “Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli”ni uygulamaktadır.

ILO bu Model ile eşit söz ve katılım hakkı, kapsayıcı istihdam, eşit değerde işe eşit ücret, iş-yaşam dengesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel uygulamaları konusunda kapasite geliştirme yoluyla işletmelere teknik destek sağlamayı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin işletmelerde anaakımlaştırılarak bir kurum kültürü haline gelmesini ve dolayısıyla cinsiyete duyarlı ve sürdürülebilir işletmeler yaratılmasına katkıda bulunmayı amaçlıyor.



Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli



► Bölüm 1

Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli

1.1. Model Bilgisi

- İşletmelerde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli”, ILO tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin işletmeler için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem haline gelmesi amacıyla oluşturulmuştur.
- ILO’nun “Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli”, bir değişim ve dönüşüm sürecini tanımlamaktadır. Bu, işletmelerde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, verimlilik, çalışma koşulları ve kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar arasında bağlantı kurma konusunda pratik ve yenilikçi bir yaklaşımdır.
- Model’in 5 alt çalışma alanı vardır:

Eşit Söz ve Katılım Hakkı	➤
Kapsayıcı İstihdam	➤
Eşit Değerde İşe Eşit Ücret	➤
Şiddetten Arınmış Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı	➤
İş-Yaşam Dengesi	➤

1.2. Modelin Dayanakları

1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Uluslararası ve Ulusal Mevzuat

Bkz. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesine İlişkin Uluslararası ve Ulusal Mevzuat (Model Uygulama Dosyası – Ek Kaynaklar / Ulusal&Uluslararası Mevzuat)

Uluslararası Sözleşmeler

Model'in dayanakları olan uluslararası sözleşmeler, çalışma yaşamında ayrımcılığın her yönüyle ortadan kaldırılmasını sağlayacak araçlar sunmaktadır.

Bu dayanaklar ayrıca toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma stratejilerinin (yapılan her türlü plan, program ve projede cinsiyet eşitliğini dikkate almak) anlamına gelir çalışma yaşamında uygulanabileceği zemini oluşturmaktadır.

ILO Sözleşmeleri:

- ▶ 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- ▶ 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- ▶ 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- ▶ 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi
- ▶ 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- ▶ 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi
- ▶ 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi
- ▶ 156 Sayılı Aile Sorumluluğu Taşıyan İşçiler Sözleşmesi
- ▶ 158 Sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- ▶ 159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- ▶ 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi
- ▶ 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme

ILO Sözleşmelerini onaylayan ülkeler, iç mevzuatlarını sözleşmelerle uyumlu hale getirme ve öngörülen hedeflerin gerçekleşmesine yönelik ulusal politikalar geliştirme taahhüdünde bulunmuş olurlar. Türkiye, *aile sorumlulukları olan işçiler (156 No'lu)* ve *anneliği koruma standartları (183 No'lu)* ile ilgili olan sözleşmeleri henüz onaylamamıştır. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşme ise ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 2019 yılında kabul edilmiştir ve Türkiye'nin henüz onaylamadığı bir sözleşmedir.

Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (MNE Bildirgesi)

- ▶ MNE Bildirgesi, sosyal politika ve kapsayıcı, sorumlu, sürdürülebilir işyeri uygulamaları hakkında işletmelere (çokuluslu ve ulusal) doğrudan rehberlik sağlayan yegane ILO belgesidir.
- ▶ Alanında tek küresel belge olduğu gibi, dünyanın her köşesinden hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından birlikte kaleme alınan ve benimsenen tek belgedir. İlk olarak 40 yıl önce kabul edilmiş, birkaç kez değişikliğe uğramış, bugün geçerli olan hali de Mart 2017’de yapılan değişikliklerle benimsenen versiyondur.
- ▶ İstihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler ve genel politikalar hakkında koyduğu ilkeler, çokuluslu ve ulusal işletmeler, anavatan ve ev sahibi ülkelerin hükümetleri, işveren ve işçi örgütlerine hitap etmektedir.
- ▶ Sağladığı rehberlik, büyük ölçüde uluslararası çalışma standartlarında yer alan ilkelere dayanmaktadır.
- ▶ İlkelerin tüm taraflarca benimsenmesi ve uygulanmasını desteklemek amacıyla ILO Yönetim Kurulu birtakım operasyonel araçlar benimsemiştir.

Diğer İlgili BM Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları:

- ▶ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi
- ▶ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne Ek İhtiyari Protokol
- ▶ CEDAW Genel Tavsiyeler No.13: Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret İlkesi

Avrupa Konseyi Sözleşmeleri:

- ▶ Avrupa Sosyal Şartı

- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
- Kadına Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

Ulusal Mevzuat

Cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal mevzuat da işletmeler için bağlayıcıdır.

Model'in uygulama aşamalarında da konu ile ilgili farkındalık yaratılması için kullanılacak araçlar arasında yer almaktadır.

- Anayasa
- İş Kanunu
- Borçlar Kanunu
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- Medeni Kanun
- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Türk Ceza Kanunu
- Asgari Ücret Yönetmeliği
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

1.2.2. BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2030

2015 yılında Birleşmiş Milletler'e (BM) üye ülkeler yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele

etmek hedefiyle Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) 2030 yılında tamamlanacak bir yol haritası olarak kabul etmiştir. SKA'lar farklı gelişmişlik seviyesindeki tüm ülkeler için geçerli ve kimseyi geride bırakmayacak şekilde tasarlanmış 17 evrensel amaçtan oluşan bir eylem çağrısıdır.

Bu 17 Amaç, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin başarılarının üzerine inşa edilmekte; bir yandan da diğer önceliklerin yanı sıra iklim değişikliği, ekonomik eşitsizlik, yenilikçilik, sürdürülebilir tüketim, barış ve adalet gibi yeni alanları içermektedir. Amaçlar birbiriyle bağlantılıdır; bir amaçta başarının anahtarı, birbiriyle ortak yönleri olan sorunları hep birlikte ele almaktır.

ILO Türkiye Ofisi, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi çerçevesinde, yoksulluğa son verme, gezegeni koruma ve herkese refah sağlama yönündeki küresel eylem planını hayata geçirmek için çalışır. Bu kapsamda, temel çalışma alanı olan SKA 8, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam ve verimli istihdam ile herkes için insana yakışır işleri teşvik eder. Geçici işlerde çalışanlar dahil, tüm çalışanlar için güvenli ve tehlikesiz çalışma ortamlarının sağlanmasını ve çalışma yaşamındaki hakların korunmasını destekler.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması SKA'nın ayrılmaz bir parçası olmakla birlikte Küresel Amaçlar içerisinde bazı maddeler Model'e dayanak oluşturacak şekilde öne çıkmaktadır:

Hedef 3 Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam; sağlıklı ve kaliteli yaşamın her yaşta güvence altına alınmasını,

Hedef 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmeyi,

Hedef 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme; istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemeyi,

Hedef 10 altında ülkeler içinde ve arasında eşitsizliğin azaltılmasını amaçlamaktadır.

1.2.3. İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamındaki özelemlerini yansıtmaktadır. Kastedilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabilirdikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir.

İnsana yakışır iş kavramı, ILO'nun kurucu üyeleri –hükümetler, işverenler ve işçiler- tarafından kuruluşun belli başlı önceliklerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Kavram, çalışmanın kişisel saygınlığın, aile istikrarının, topluluklarda barışın, insanlara hizmet eden demokrasilerin, verimli iş ve işletme geliştirme fırsatları sunan bir ekonomik büyümenin kaynağı olduğu anlayışını temel alır. İnsana yakışır iş, ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasal gündemlerindeki ve uluslararası sistemdeki öncelikleri yansıtır. Kavram, görece kısa bir sürede hükümetlerin, işverenlerin, işçilerin ve sivil toplumun hep birlikte kabul ettikleri bir sonucu da beraberinde getirmiştir: Verimli istihdam ve insana yakışır iş, adil bir küreselleşmenin sağlanması, yoksulluğun azaltılması, eşitlikçi, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kalkınmaya geçilmesinde temel öğelerdir.

Herkes için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması

ILO çalışma yaşamı için bir gündem hazırlamıştır. İnsana Yakışır İş Gündeminin yaşama geçirilmesi, toplumsal cinsiyet hedefi diğer tüm hedefleri kesmek üzere, ILO'nun dört stratejik hedefine yönelik uygulamalarla gerçekleştirilmektedir:

- ▶ İş yaratılması– yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, iş yaratma ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi.
- ▶ Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması – çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlamak. Özellikle

dezavantajlı ve yoksul olanlar olmak üzere tüm çalışanların temsil edilmeye, kendilerini de ilgilendiren kararlara katılmaya ve çıkarlarını koruyacak yasal düzenlemelere ihtiyacı vardır.

- Sosyal korumanın yaygınlaştırılması – kadınların ve erkeklerin güvenli, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanıyan, aileyi ve sosyal değerleri gözeten, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunan ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlayarak hem geniş kesimlerin kapsanması hem de verimliliğin artırılması.
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi – Güçlü ve bağımsız işçi ve işveren kuruluşlarının varlığı, verimliliğin artırılması, çalışma yaşamındaki uyuşmazlıklardan kaçınılması ve bütünlüğe ulaşmış toplumların inşası açısından merkezi önemdedir.

1.3. Alt Çalışma Alanları

Model kapsamında 5 ana çalışma alanı göz önüne alınarak, şirketin mevcut durumu tespit edilerek konu alanları ile ilgili faaliyetler uygulanacaktır. Çalışmalar, ILO'nun teknik desteği ile yürütecektir.



1.4. Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasının Faydaları

Bkz. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Rehberi (Model Uygulama Dosyası – Ek Kaynaklar)

- Cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamaya koymak işletmelerin verimliliğinde ve performansında artışlara yol açmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çeşitli işletme politikalarının gözden geçirilmesi ve yenilenmesi çoğu zaman daha fazla ekonomik verimlilik sağlar.

Haneye Katkısı

Kadınların işgücüne katılımı, gelir getirici işlerde çalışması öncelikle hane gelirini artırmakta ve hanenin refah düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca, kadınların ücretli işlerde çalışması hane içindeki gelir eşitsizliğini azaltmakta ve bunun sonucunda da makro düzeyde gelir eşitsizliğinin azalmasına katkı sağlanmaktadır.

İş Yerine Katkısı

Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi ve ekonomik faaliyetlere katılımın artması sadece içinde yaşadıkları aileler içinde değil aynı zamanda çalıştıkları işyerlerinin, şirketlerin performanslarına da olumlu katkı yapmaktadır. Kadınların şirketlerin her kademesinde yer alması, iş performansına önemli katkılar sağlar. Birçok çalışma, iş dünyasında kadın liderlerin varlığının, finansal performansta yükselme, yatırım getirileri, pazar payı, sermaye ve hisse senedi gibi değerlerde artış sağladığını göstermektedir. Ayrıca, şirketlerin ölçeklerinden bağımsız olarak, kendi işgüçlerine daha çok kadın çalışan dâhil etmesi hem şirketlerin kendi müşteri tabanını temsil gücünü artırmakta, hem de tüketici tercihlerine yönelik daha fazla bilgi ve içgörü sağlamaktadır.

Şiddet ve tacize dair toplumsal farkındalık artmakta ve günden güne kamuoyu gündeminde daha fazla yer tutmaktadır. İşletmelerin bu konuda proaktif

davranması, işyeri politikaları geliştirerek uygulamaları önem kazanmaktadır. İnsan odaklı yaklaşım, insan haklarına saygı işletmelerin sürdürülebilirlikleri için önemli bir yeredir. Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini kurumsal politikalarının parçası yapan işletmeler, daha saygın, itibarlı, sürdürülebilir ve verimli işletmeler haline gelmektedir.

Ekonomiye Katkısı

Günümüzde yapılan birçok araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesinin, kalkınma, yoksullukla mücadele, iş verimliliğinin artması, bebek ölüm oranlarının azalması ve nihai olarak ekonomik ve sosyal büyümenin artmasına katkı sağladığını göstermektedir. Gerek akademik yazında gerek ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan raporlarda cinsiyet eşitliğinin iktisadi büyüme bakımından çok olumlu sonuçları olduğu konusunda bir uzlaşma mevcuttur. Kadınların ekonomik güçlenmesinin ekonomiye işgücü verimliliğinin, işgücü arzının ve ekonomik büyümenin artışı gibi birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ise ekonomik büyümenin önündeki en önemli engellerden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkeler aynı zamanda kişi başına düşen milli gelirin en düşük olduğu ülkelerdir.

1.5. Olası Dirençler ve Öngörüler

Model'in uygulama sürecinde hem işletme çalışanlarından hem de Eşitliği Geliştirme Ekibi üyelerinden çalışma alanlarına giren konularla ilgili dirençler ve önyargılar oluşabilir:

- *“Cinsiyet eşitsizliği, hükümetlerin üstesinden gelebilecekleri sosyal ve kültürel bir olgudur, işletmemizde yapacaklarımız büyük bir etki yaratamaz.”*

Cinsiyet eşitsizliğini gidermek aynı zamanda işletmelerin de görevidir. Konu ile yapacakları bütün çalışmaların bütün süreçlere etkisi vardır. İşletmeler, ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarını bildirmek için Küresel Raporlama İnisiyatifi (Global Reporting Initiative/GRI) gibi yönergelere dayanarak sürdürülebilirlik raporlama sistemlerini kullanmaktadır. Uzun

vadeli yatırımcılar artık bu kriterleri, hangi işletmelere yatırım yaptıklarına karar vermek için kullanmaktadır. Cinsiyet eşitliği, işletmelerin sosyal etkilerini değerlendirmek için kullanılan en önemli sosyal kriterlerden biridir; bu nedenle, şirketler için cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamak çok önemlidir.

- *“Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli işletmemiz açısından bir sosyal sorumluluk projesidir.”*

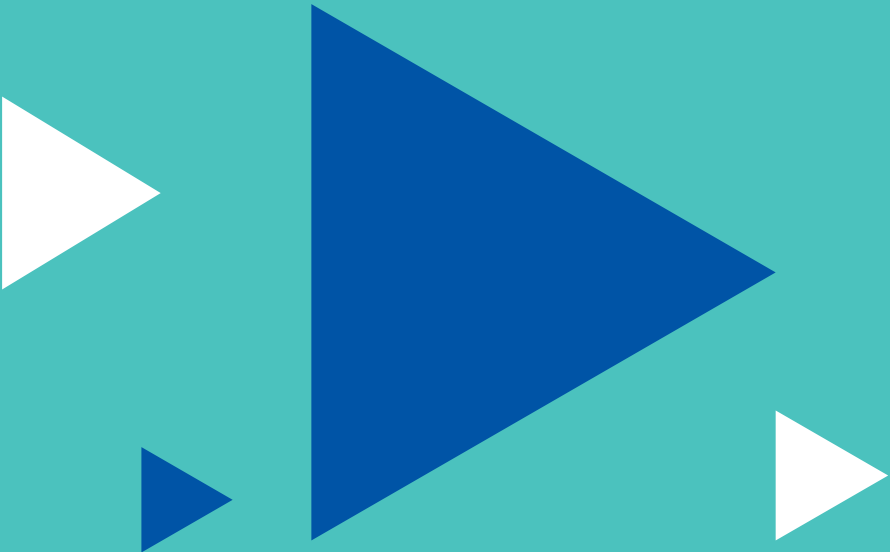
Model, toplumsal cinsiyet eşitliğinin işletmeler için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem haline gelmesi amacıyla oluşturulmuştur; bir sosyal sorumluluk projesi değildir. Model, aynı zamanda, bir değişim ve dönüşüm sürecini tanımlamaktadır. Bu, işletmelerde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, verimlilik, çalışma koşulları ve kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar arasında bağlantı kurma konusunda pratik ve yenilikçi bir yaklaşımdır.

- *“İşletmemizde kadın istihdamını artırırsak Model'in uygulanmasını tamamlamış oluruz.”*

Model'in uygulama faaliyetleri içerisinde kadın istihdamının artırılması çok önemli bir çıktıdır ancak Model uygulama süreçleri sadece bununla sınırlı değildir. Tekstil gibi kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde de uygulanan Model, işletmelerin bütün uygulama ve politika süreçlerine cinsiyet eşitliği stratejilerinin uygulanması ile ilgilidir.



Alt Çalışma Alanları



► Bölüm 2

Alt Çalışma Alanları

Modelin uygulama sürecinde, 5 alt çalışma alanı ile ilgili işletmenin mevcut durumu tespit edilerek konu alanları ile ilgili faaliyetler uygulanacaktır.

Bu bölüm, her çalışma alanının alt başlıkları hakkında bilgileri, işletmenin mevcut- durumunu ortaya çıkarmak ve faaliyetlere dayanak oluşturmak için hazırlanan **anahtar soruları** ve konu ile ilgili **faaliyet önerilerini** içermektedir.

Bkz. 5 alt çalışma alanı ile ilgili kaynak dosyalar (Model Uygulama Dosyası – Ek Kaynaklar)

2.1. Eşit Söz Ve Katılım Hakkı

“Eşit ve Söz Katılım Hakkı” çalışma alanı, bilgilendirme-danışma-ortak karar alma, sendikal katılım ve işçi temsilciliği ve kadın liderliği konularını içermektedir.

Kadınlar ve erkeklerin sorunları çözmek için bir ekibin parçası olarak etkileşim kurma, fikirlerini ifade etme ve katkı sağlama konusunda eşit fırsatlara sahip olmalarının ve eşit muamele görmeleri önemi üzerinden çalışmalar kurgulanmalıdır.

Bilgilendirme Danışma Ortak Karar Alma	► Bilgilendirme ► Danışma ve Ortak Karar Alma ► Sendikal Katılım / İşçi Temsilciliği
Kadın Liderliği Mentörlük Programları Liderlik Eğitimleri	

2.1.1. Bilgilendirme-Danışma-Ortak Karar Alma

Bilgilendirme

- Katılımcı bilgilendirme sistemlerinin geliştirilmesi.
- İşletmede toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önerilerin değerlendirilmesi.

Bilgilendirme	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Yönetimin aldığı kararlar ve uygulamalar konusunda işçilere bilgi aktarılmasını sağlayan uygulama veya mekanizmalar (örn. duyuru ve ilan panoları, posterler, haber bültenleri vs.) var mı? ► İşçilerin de soru sormak gibi yöntemlerle detaylı bilgi edinmesini sağlayan mekanizmalar (örn. öneri kutuları, enformel görüşmeler, yapılandırılmış toplantılar, çalıştay ve eğitimler, tartışma grupları vs.) var mı? (söz konusu uygulama veya mekanizmalar, işleyişi ve sonuçları hakkında, kadın çalışanların katılımını da dikkate alarak detaylı bilgi istenmesi) ► Çalışanlardan kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için bugüne kadar herhangi bir öneri alınmış mıdır?	► Öneri sisteminin güncellenmesi (cinsiyet ayrımlı veriyi ve geri bildirim mekanizmasını içerecek şekilde) ► Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi öneri formu oluşturulması

Danışma ve Ortak Karar Alma

- Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimdeki gelişmelerin cinsiyet ayrımlı ölçülmesi.

- Katılımcı yönetim uygulamalarıyla çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi.

Danışma ve Ortak Karar Alma	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Çalışanlar için, bağlayıcı ortak kararlar almayı sağlayan doğrudan veya dolaylı mekanizmalar (örneğin, şirket içi kurullar, herhangi bir sorunun çözümü için oluşturulmuş geçici çalışma komiteleri vb.) mevcut mu? ► Çalışanların kararlara katılımını sağlamaya yönelik gerçekleştirilen toplantılar hangi birimlerle yapılmaktadır? Toplantıların sıklığı, katılımcıları ve cinsiyet dağılımı nedir? ► Alınacak kararlar ve uygulamalar konusunda işçilere danışılmasını sağlayan doğrudan ve dolaylı mekanizmalar (örn. iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, işyeri sendika temsilcisi, işçilere danışılmasını sağlayan şirket içi kurullar vs.) var mı?	► İşletme içi toplantı raporu formatının (cinsiyet ayrımlı katılımcı durumunu belirtir şekilde) güncellenmesi ► Öneri sisteminin güncellenmesi (cinsiyet ayrımlı veriyi ve geri bildirim mekanizmasını içerecek şekilde) ► Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi öneri formu oluşturulması ► Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin kurulması

Sendikal Katılım / İşçi Temsilciliği

“Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

(87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi)

- Kadın ve erkek çalışanların sendikalara eşit katılımının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması.

► Toplumsal cinsiyet eşitliği kriterlerinin sendikal süreçlere yayılması.

Sendikal Katılım / İşçi Temsilciliği	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Sendikaya üye çalışanların sayısı nedir? Sendika temsilcilerinin cinsiyet dağılımı nedir? ► Sendika-işveren toplantılarına katılan çalışanların cinsiyet dağılımı nedir? ► Şirketin üyesi olduğu bir işveren sendikası var mıdır? ► İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi var mıdır? ► Toplu iş sözleşmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili kriterler var mıdır? ► İşyerinizde örgütlü bir sendika olmadığı durumda, işçiler tarafından özgür ve serbest irade ve demokratik usullerle belirlenmiş işçi temsilcileri var mıdır? (cinsiyet ayrımlı temsilci sayısı)	► Kadınların sendikalarda ve işveren örgütlerinde temsillerinin artırılması için mekanizmalar geliştirilmesi ► İşçi temsilciliğinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ► Toplu iş sözleşmesine toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili kriterler eklenmesi ► Kadın çalışanların taleplerinin araştırılması ve toplu iş sözleşmesine yansıtılması

2.1.2. Kadın Liderliği

► Kadın liderliğinin desteklenmesi.

Kadın Liderliği	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Kadın yönetici sayısı nedir? ► Şirket içinde liderlik gelişim programınız var mıdır? (Varsa, programa son 3 yılda katılan kadın ve erkeklerin sayısının belirtilmesi)	► Kadın liderliği gelişim programının hazırlanıp uygulanması (mentörlük, koçluk programlarını içerecek şekilde) ► Kadın liderliği eğitimleri verilmesi

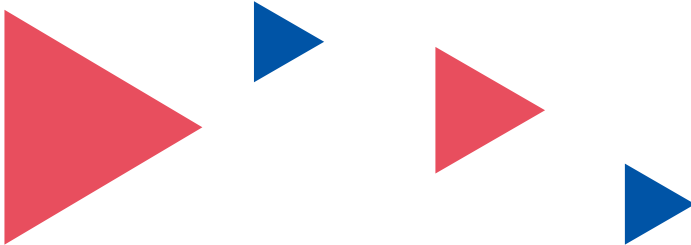
2.2. Kapsayıcı İstihdam

Genel Politikalar ve Çeşitlilik	► Politika Belgeleri ► İç ve Dış İletişim ► Özel Önlem Gerektiren Çalışanlar
İşe Alımda Kapsayıcılık	► İşe Alım ve Seçme Süreçleri ► Kadın İstihdamının Artırılması
Çalışma Sürecinde Kapsayıcılık	► Görev Tanımları ve Terfi Sistemleri
İşten Ayrılma Sürecinde Kapsayıcılık	► İşgücü Devri

2.2.1 Genel Politikalar ve Çeşitlilik

Politika Belgeleri

- Model’de yer alan beş ana çalışma alanını içerecek şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılıkla mücadele ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele politika belgelerinin oluşturulması.
- Cinsiyet, yaş, engellilik, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacını taşıyan özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağı bir politikanın geliştirilmesi.



Politika Belgeleri	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Kadın ve erkek çalışanlar için eşit fırsat ve muameleyi öngören ve ilkeleri ve uygulama prosedürlerini açıkça belirten toplumsal cinsiyet politikası / bildirgesi var mıdır? ▶ İşletmede ayrımcılık yasağına ilişkin bir politika belgesi var mıdır? ▶ Şirketin genel politika, strateji ve faaliyet belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili ibareler mevcut mudur?	▶ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele politikasının oluşturulması ▶ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele politikalarının el ilanları, duyuru panoları, çalışanlara yönelik el kitapçığı ve bültenler yoluyla yayınlanması ▶ Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının tedarikçi ağına yaygınlaştırılması ▶ Tüm çalışma haklarının ayrımcılık yasağı çerçevesinde belirtilecek bir politika belgesi oluşturulması ▶ Çalışma hayatında meydana gelen ayrımcılık durumlarına dair veri toplanması

İç ve Dış İletişim

- ▶ Üretilen tüm dökümanlarda cinsiyet eşitliğine duyarlı dile ve görsellere dikkat edilmesi.
- ▶ Şirket iç ve dış belgelerin dil denetiminin yapılması.
- ▶ Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımın bütün politika ve iletişim belgelerinde vurgulanması.

İç ve Dış İletişim	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Şirket iç ve dış iletişimde cinsiyet temelinde eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesini göz önünde bulundurur mu?	▶ Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı iletişim stratejisi hazırlanması

► Şirket politika, strateji ve faaliyet belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili ibareler mevcut mudur?	► Şirket politika, strateji, ve faaliyet belgelerinin ve görünürlüğünün toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı çerçevesinde gözden geçirilmesi ► İletişim materyallerinde (reklamlar, yayınlar, sosyal medya paylaşımları vb) cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ► Kurumsal iletişim ekipleri ve ilgili birimlerin katılımı ile toplumsal cinsiyet eşitliği dil atölyesi yapılması
---	--

Özel Önlem Gerektiren Çalışanlar

- Özel önlem gerektiren çalışanlar ile ilgili destekleyici politikalar geliştirilmesi.

Özel Önlem Gerektiren Çalışanlar	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Cinsiyet ayrımlı dezavantajlı çalışan sayısı nedir? (engelli, eski hükümlü vb) ► Cinsiyet ayrımlı göçmen çalışan sayısı nedir? ► Özel önlem gerektiren çalışanlar (engelli, hamile, göçmen vb.) için bir durum-risk-tedbir listesi var mıdır? ► Çalışanların evde bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri hakkında bilgi toplanmakta mıdır?	► Özel önlem gerektiren çalışanlar (engelli, göçmen, hamile, ileri yetişkin vb.) için cinsiyet ayrımlı durum analizi yapılarak risk-tedbir listesi hazırlanması ► Evde bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olan çalışan listesi hazırlanması

2.2.2. İşe Alımda Kapsayıcılık

İşe Alım ve Seçme Süreçleri

- Başvuran tüm kadın ve erkekler için eşit fırsat sağlayan, farklı kalıp yargılar ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaçınan bir işe alım prosedürü hazırlanması.

- Adayların yetkinliklerini öğrenmeyi amaçlayan tarafsız sorular temin eden bir mülakat rehberi hazırlanması.

İşe Alım ve Seçme Süreçleri	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► İşe alım sürecini kapsayan fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasağı konusunda bir politikası mevcut mu? Bu tür bir politika belgesine bağlı olarak geliştirilmiş uygulamalar var mı? ► İş görüşmelerini gerçekleştiren çalışanların cinsiyet dağılımı nedir? ► Şirket, son üç yılda yürüttüğü işe alım ve seçme süreçleriyle ilgili olarak cinsiyete göre ayrılmış bilgi tutuyor mu? ► Son 3 yılda işe alınanların sayısı nedir?	► İşe alım prosedürünün cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı ilkelerine göre güncellenmesi (iş başvuru formları dahil olacak şekilde güncelleme) ► İşe alım mülakat rehberi oluşturulması ► İş başvurularının ve mülakat sonuçlarının cinsiyet ayrımlı raporlanması ► İşe alım ve seçme süreçlerinde görevli çalışanların toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık üzerine eğitim alması

Kadın İstihdamın Artırılması

- Kadın istihdamının artırılmasının kurum stratejisinin bir parçası haline gelmesi.

Kadın İstihdamın Artırılması	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik politika var mı? ► İş ilanlarında, belli bazı görevler için özellikle kadınların veya özellikle erkeklerin başvurması teşvik ediliyor mu?	► İşe alım, terfi, staj ve mesleki eğitim süreçlerinde kadınlara pozitif ayrımcılık uygulamak. ► Geleneksel olarak erkek mesleği/kadın mesleği olarak algılanan işler için tersi yönde yönlendirme yapmak. ► Kadın stajyer programları düzenlemek

2.2.3. Çalışma Sürecinde Kapsayıcılık

Görev Tanımları ve Terfi Sistemi

- ▶ Terfi uygulamasında örtük ayrımcılığın tespit edilmesi.
- ▶ Terfilerin kadın ve erkekler için eşit fırsatlara açık olduğunun kanıtlanması.
- ▶ Erkek ve kadın çalışanların yetenekleri (akademik, mesleki eğitim, resmi ve gayri resmi) şirket tarafından terfi ve kariyer gelişimi açısından eşit şekilde tanınması.

Görev Tanımları ve Terfi Sistemi	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Tüm pozisyonlar için yazılı iş tanımı var mıdır? ▶ İş ve unvanlarını belirtecek şekilde cinsiyet ayrımlı çalışan listesi var mıdır? ▶ Terfi süreçlerinin belirlenmiş açık, yazılı ve ilan edilmiş kurumsal kriterleri var mıdır?	▶ Her pozisyon için, yalnız görevlerin ifasında beklenen işlevler, faaliyetler ve tutumları içeren görev tanımı içeren çizelge oluşturulması ▶ Kadın ve erkekler arasında eşit fırsat ve muameleyi sağlayacak sade, pratik ve standartlaştırılmış prosedürler oluşturulması ▶ Terfi teklifini kabul etmeyen kadınların sayısı ve nedenlerinin tespiti

2.2.4. İşten Ayrılma Sürecinde Kapsayıcılık

İşgücü Devri

- ▶ Kadınların işten ayrılma nedenlerinin tespit edilerek önleyici politikalar geliştirilmesi.

İşgücü Devri	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
- İşten ayrılma oranları cinsiyet ayrımlı raporlanmakta mıdır? - İşten ayrılma nedenleri cinsiyet ayrımlı raporlanmakta mıdır? - İşten ayrılan kadınlarla yüz yüze görüşmeler yapılmakta mıdır?	- İşten ayrılma oranında kadın - erkek çalışanların oranı ve nedenlerinin raporlanması - Kadınların işten ayrılma durumlarında, süreci geri döndürülecek tedbirler almak

2.3. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

Ücret Politikası	
Ödül ve Performans Politikası	

2.3.1. Ücret Politikası

- Eşit değerde işe eşit ücret politikasının bütün analiz süreçlerini kapsayacak ve elde edilen tespitlerin düzenlenmesini sağlayacak şekilde yapılması.
- Cinsiyet farkları da dahil olmak üzere, eşit değerde işe eşit ücret ödendiğini doğrulamak için periyodik olarak ücret sisteminin ve basamaklarının gözden geçirilmesi.

Ücret Politikası	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► “Eşit değerde işe eşit ücret” konusunda geliştirilmiş bir politika mevcut mudur? ► Cinsiyet farkları da dahil olmak üzere, eşit değerde işe eşit ücret ödendiğini doğrulamak için periyodik olarak ücret sistemi ve basamakları gözden geçirilmekte midir? Cinsiyete dayalı ücret açığı ölçülmekte midir? ► İşin türünü, gereken nitelikler ve deneyimi, çalışılan saat veya gün sayısı (üretilen birim sayısı-parça başı ücret) bilgilerini içeren bir ücret politikası mevcut mudur? ► Şirkette uygulanan yetenek /ücret matrisi var ise, söz konusu matris cinsiyet ayrımını içeriyor mu? ► Yıllık ücret artışlarının belirlenmesine ilişkin yazılı ve açık bir politika ve/veya uygulama yönergesi var mıdır?	► Eşit değerde işe eşit ücret politikası oluşturulması ► Kadın ücretiyle erkek ücreti arasında doğrudan yahut dolaylı biçimde olabilecek herhangi bir farkı gidermek üzere ücret belirleme mekanizmalarının gözden geçirilmesi ► Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin toplanması ve analizi (gelir düzeyleri, çalışma saatleri, meslek gruplamaları, eğitim düzeyi, yaş, kıdem, fiilen çalışılan saatler vb.) ► İşin içeriğiyle, kıdemle ya da verimlilikle bağlantılı olmayan farklılıkların giderilmesi için ücret sistemlerinde gerekli değişikliklerin yapılması ► İşyerindeki yatay ve dikey cinsiyet ayrışmasının tespit edilmesi. Belli birimlerde veya görevlerde bir cinsiyetin yoğunlaşmasının olup olmadığının belirlenmesi için bir analiz yapılması. ► Yeni teknolojiler konusunda verilen eğitimlerin cinsiyet dağılımının incelenmesi. Özellikle erkek çalışanların ağırlıklı olarak eğitilip eğitilmediği ve bu işlerin erkeklerle verilmesi sonucunda ücret farkının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi.

2.3.2. Ödül ve Performans Politikası

- İkramiyeler ve ek ödemler de dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme ilkesinin yerleşmesi.

- Çalışanlara periyodik olarak performanslarına yönelik geri bildirimde bulunulması.

Ödül ve Performans Politikası	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► İkamîye, prim ve ödül sistemleri konusunda açık kuralların yazıldığı bir doküman var mıdır? ► Çalışanların ücret ve yan haklar hakkında soru sorabileceği bir mekanizma var mıdır? ► Şirket, yasada öngörülenlere ek olarak, parasal ya da “aynî” analık-babalık yararları sunmakta mıdır? ► Çalışanların performansı ölçülmekte midir?	► Hedeflerin tutturulması ve performansın iyi olduğu durumlarda ek ödeneklerin çalışanlara ödenmesi politikası oluşturulması ► Tazminat ve ek ödeneklerin verilmesi, analık ve babalık izninde olan personel için de çalışma koşullarının eşitliği kapsamında uygulanması ► Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı perspektifinden performans değerlendirme ölçütlerinin gözden geçirilmesi

2.4. Şiddetten Arınmış, Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı

Şiddete Sıfır Tolerans	► Şiddete Sıfır Tolerans Politikası
Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı	► Çalışanların Ortak Kullanım Alanları ► Bakım Hizmetleri ► Güvenli / Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim - İş Sağlığı ve Güvenliği ► Çalışan Memnuniyeti

2.4.1. Şiddete Sıfır Tolerans

Şiddete Sıfır Tolerans Politikası

- Şiddetle mücadele mekanizmalarının nasıl yürütüldüğünü tespit ederek konu ile ilgili destek-bilgi mekanizmalarının oluşturulması.

Şiddete Sıfır Tolerans Politikası

Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► İşyerinde şiddete sıfır tolerans politikası mevcut mudur? ► Söz konusu politika ve mekanizma şiddete maruz kalan çalışanın yararlanabileceği başvuru merkezleri konusunda bir yönlendirme içermekte midir? ► Söz konusu politika ve mekanizma, verimliliği ve iş sağlığı güvenliğini olumsuz etkileyen ev içi şiddet ve başvuru merkezleri konusunda bir yönlendirme içermekte midir?	► İşyerinde ve evde şiddete sıfır tolerans politikasının oluşturulması (ILO 190 sayılı sözleşmeyle uyumlu) ► Şiddete maruz kalanın destek alacağı ve yönlendirme mekanizmalarını içeren etik kurul / sorumlu birim oluşturulması ► İlgili birimin toplumsal cinsiyet ve şiddetle mücadele eğitimi alması ► Şiddetle mücadeleye dair uygulama yönergesi hazırlanması ► Şiddete sıfır tolerans maddesinin çalışan sözleşmelerine eklenmesi ► Uzman tavsiyesi / danışmanlık için (çalışanların uygun ev içi şiddet destek hizmetlerine yönlendirilmesi için) işbirlikleri kurulması

2.4.2. Sağlıklı ve Elverişli Çalışma Ortamı

Çalışanların Ortak Kullanım Alanları

- Her çalışanın farklı ihtiyaçları gözetilerek ortak kullanım alanlarının kullanım ve yeterliliğinin gözden geçirilmesi.

Çalışanların Ortak Kullanım Alanları

Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► İşyerinde kadın ve erkek çalışanlar için soyunma odası, tuvalet vb. ortak kullanım alanları yeterli midir? ► İşyerinde dinlenme alanları yeterli midir?	► Her çalışanın mahremiyetini, cinsiyetini, erişilebilirliğini ve hijyenini göz önünde bulunduracak şekilde ortak kullanım alanlarının gözden geçirilip düzenlenmesi

▶ İşletmenin spor aktiviteleri veya diğer sosyal aktiviteleri için kendi tesisleri var mı?	▶ Ortak kullanım alanlarının çalışanlar tarafından değerlendirilmesi ▶ İşletmeye ait bütün tesislerin cinsiyet ayrımı olmadan bütün çalışanların kullanımına uygun şekilde düzenlenmesi
--	--

Bakım Hizmetleri

- ▶ Bakım hizmetleri ile ilgili bilgi ve kaynakların çalışanlar için erişilebilir kılınması.

Bakım Hizmetleri	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ İşletmede, bakım sorumluluğu olan çalışanlarla bakım sorumluluğu olmayan çalışanlar arasında ayrım yapılmayacağına dair ilke ya da politika var mı? ▶ İşletmede emzirme odası var mıdır? ▶ İşletmede kadın ve erkek çalışanların çocukları için kreş var mı? ▶ Şirket, kadın ve erkek çalışanların çocukları için (örneğin kreş ve bebek bakıcıları) çocuk bakım hizmetlerine mali destek sağlıyor mu? ▶ Şirketin aile destek hizmetleri ile protokolleri var mı (örneğin, kreş, oyun merkezi, spor salonları)?	▶ Emzirme odası yapılması ▶ Bütün çalışanların kullanabileceği kreş açılması ▶ Çalışanların çocuklarının erken dönem bakım hizmetlerinden yararlanabilmesi için işveren tarafından mali destek sağlanması. (Bu destek, kreş, gündüz bakımevi veya evde bakım gibi hizmetlerin maliyetlerinin bir kısmının karşılanmasını veya bu hizmetlere erişim kolaylığı sağlayacak şekilde teşviklerin sunulmasını içerebilir.) ▶ Çalışanların çocuk ve ailelerin kullanabileceği tesislerle protokol imzalanması ▶ Bakım sorumluluğu olan kişilere maddi destek

Güvenli/Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim - İş Sağlığı ve Güvenliği

- ▶ Çalışanların kendine özgü ihtiyaçlarına hizmet eden sağlık hizmetlerine erişebilmelerini sağlamak için makul önlemler alınması (örneğin, yerinde klinikler, güçlü bir sevk sistemi ve dış sağlık sağlayıcıları).
- ▶ İş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmesi.
- ▶ İş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde, şiddet ve taciz risklerinin psikososyal risk olarak değerlendirilmesi.

Güvenli/Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim - İş Sağlığı ve Güvenliği	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Şirketin personele sağladığı sağlık hizmeti var mı (işyeri hekimi, özel sağlık sigortası, anlaşmalı hastane/sağlık birimleri, vs)? ▶ Şirketin iş sağlığı ve güvenliği politikası cinsiyet ayrımlı önlemler, engelliler, kronik hastalar, hamile kadınlar ve şiddete maruz kalan çalışanlar da dahil olmak üzere çalışan profillerinin farklı ihtiyaçlarını belirten maddeleri içermekte midir? ▶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda yer alan çalışanların cinsiyet dağılımı nedir?	▶ Sağlık hizmetlerini bütün çalışanlar için erişilebilir kılacak bir düzenleme yapılması ▶ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan görüşlerinin cinsiyet ayrımlı olarak raporlanması ▶ İş sağlığı ve güvenliği politikasının cinsiyet ayrımlı, engelliler, kronik hastalar, hamile kadınlar ve şiddete maruz kalan çalışanlar da dahil olmak üzere farklı ihtiyaçları gözden geçirilmesi ve gerekli yerlerde düzenleme yapılması ▶ İş sağlığı ve güvenliği belgelerine şiddetle mücadele alanı ile ilgili güvenlik planının eklenmesi

Çalışan Memnuniyeti

- ▶ Çalışanların çalıştıkları yere ilişkin algısının yönetim tarafından dikkate alındığını ve yönetimin iş yerinin daha iyi olması hususunda girişimde

bulunacağının göstergesi olarak yapılan memnuniyet anketlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinden değerlendirilmesi.

Çalışan Memnuniyeti	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Kurumunuzda çalışan memnuniyeti ile ilgili bir çalışma yürütülmekte midir?	► Memnuniyet anketinin yapılması (cinsiyet ayrımlı) ► Toplumsal cinsiyet eşitliği modeli alt başlıkları ile ilgili çalışan memnuniyetinin ölçülmesi

2.5. İş-Yaşam Dengesi

Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma	
İşe Gelmemeye	
Ev İçi İş Bölümü ve Babalık	
Doğum - Ebeveynlik - Bakım İzni	
Yaşam Boyu Öğrenme	
İş Yerine Ulaşım	
İşbirlikleri	

2.5.1. Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma

- Çalışanların görüşlerinin alındığı bir sistem geliştirilmesi
- Esnek / uzaktan çalışma olanakları konusunda çalışmalar yürütülmesi

Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Çalışma saatleri nedir? ▶ Fazla mesai uygulaması var mıdır? ▶ Vardiya uygulaması var mıdır? ▶ Vardiya saatleri konusunda çalışanların görüşleri alınmakta mıdır? ▶ İşletmede esnek çalışmayı destekleyen politikalar ve hükümler uygulamakta mıdır? ▶ Doğum izni ve sonrasında kadınlara esnek çalışma saatleri uygulaması var mıdır? ▶ Yeni baba olanlar için esnek çalışma, özel eğitim program vb var mı? ▶ Yarı zamanlı çalışan kadın ve erkek çalışan sayısı nedir? ▶ Doğum izni sonrasında, iş-yaşam dengesi konusunda destekleyici program (mentörlük vb) var mı?	▶ Çalışanların fazla mesailer / vardiyalar hakkında önceden bilgilendirildiği ve görüşlerinin alındığı bir sistem düzenlemesi yapılması ▶ Esnek/uzaktan çalışma sistemi hakkında çalışma/araştırma yapılması ▶ Esnek/uzaktan çalışma sistemi ilgili düzenlemeler

2.5.2. İşe Gelmeme

- ▶ İşe gelmeme nedenlerinin cinsiyet ayrımlı raporlanarak iş-yaşam dengesi konusunda alınacak tedbirler ile ilgili mevcut durumun analizinin yapılması.

İşe Gelmeme	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Çalışanların işe gelmeme devamsızlık oranı hesaplanmakta mıdır?	▶ Cinsiyet ayrımlı işe gelmeme oranının tespit edilmesi

► Devamsızlık nedenleri/ oranları kadın-erkek olarak ayrıştırılmakta ve raporlanmakta mıdır?	► Cinsiyet ayrımlı işe gelmeme nedenlerinin raporlanması ve tedbirler geliştirilmesi
--	--

2.5.3. Ev İçi İş Bölümü ve Babalık

- Hem çocuk bakımı hem de ev içinde bakıma ihtiyacı olan diğer bireylerin bakımı ve ev işleri konusunda eşit sorumluluk alma ve aktif ve sorumlu baba figürünün teşviki.

Ev İçi İş Bölümü ve Babalık	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Çalışanların çocuk sayıları ve yaş dağılımları nedir?	► Ev içi iş bölümü ve bakım emeği ile ilgili farkındalık çalışmaları yapılması
► Çalışanların ev içinde cinsiyete dayalı iş bölümleri ile ilgili herhangi bir çalışma yapılmış mıdır?	► “İlgili Babalık” çalışmaları (seminer, eğitim programı vb.) düzenlenmesi
► Babalık ile ilgili programlar uygulanmakta mıdır?	► Ev içi iş bölümü ve ilgili babalığa ilişkin bilgilendirme yayınlarının hazırlanması
► Çalışanların evde bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri (engelli, yaşlı, çocuk, vs) hakkında bilgi toplanmakta mıdır?	► Karne vb. özel günlerde babaların izin almasının teşvik edilmesi
► Şirket, erkek ve kadın işçileri özel aile koşullarında (örneğin tek ebeveynli aileler, engelli çocuklar, kronik hastalıkları olan ya da bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri) desteklemek için önlemler alıyor mu?	► “Baba-çocuk günleri” etkinliklerinin organize edilmesi
	► Çalışanların engelli ve yaşlı aile bireyleri için bakım hizmeti veren kamu/yerel yönetim/özel kurumlar ile işbirliği yapılması

2.5.4. Doğum – Ebeveynlik – Bakım İzni

- Annelik, babalık ve ebeveyn izinleri konusunda çalışanların bilgilendirilmesi.

- Kadın ve erkek çalışanların doğum/ebeveynlik izinleri hakkında bilgilendirmelerin evlat edinme, engelli çocuk vb. bilgileri de kapsayacak şekilde yapılması.

Doğum – Ebeveynlik – Bakım İzni	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Son üç yılda doğum-ebeveyn izni alan sayısı nedir? ► Çalışanlar doğum-ebeveynlik izinleri konusunda bilgilendirilmekte ve teşvik edilmekte midir? ► Kadın çalışanlara doğum izni öncesi ve sonrasında iş uyumunu sağlamak için destek verilmekte midir? ► Çalışanlar doğum yardımları konusunda bilgilendirilmekte midir? ► Son üç yılda hamileliği ya da doğum izni sırasında işten ayrılan kadın çalışan var mıdır? ► Son üç yılda süt izni alan çalışan sayısı nedir?	► İşletme doğum / ebeveynlik izni politikası geliştirilmesi ► Kadın ve erkek çalışanların doğum/ebeveynlik izinleri hakkında bilgilendirilmesi ► Kadın çalışanlara doğum izni öncesi ve sonrasında mentörlük hizmeti verilmesi

2.5.5. Yaşam Boyu Öğrenme

- Bütün çalışanların farklı ihtiyaçları gözetilerek eğitim planlaması yapılması.
- Eğitim ve kişisel mesleki gelişimin tüm alanlarında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması

Yaşam Boyu Öğrenme	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Çalışanlara yönelik kişisel ve mesleki eğitim programları verilmekte midir? (Sıklığı, içeriği, eğitim yapılma saatleri ve son bir yılda eğitim alan çalışan sayısı nedir?) ▶ Çalışanlara yönelik eğitim planları hazırlanırken çalışanların ihtiyaçları dikkate alınıyor mu? Eğitim planlarında yer alan öncelikli konular nelerdir? (mesleki gelişim, yaşam boyu öğrenme, kadın liderliğine katkı programları vb.) ▶ Şirkette bugüne kadar toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddetle mücadele, kadın istihdamı, çalışma yaşamında ayrımcılık ile ilgili eğitimler yapıldı mı?	▶ Kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsatlar sağlayacak kişisel ve mesleki gelişim programlarını içeren eğitim ve mentörlük programları hazırlanması ▶ Kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemesine yönelik pozitif etki yapacak eğitim programı tasarlanması ▶ “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” konulu seminer ve eğitimlerin verilmesi ▶ “Şiddete Sıfır Tolerans” seminerlerinin düzenlenmesi ▶ Üreme sağlığı, babalık, aile içi iletişim, emeklilik sürecine uyum vb. gibi yaşam boyu öğrenme konu başlıklarında eğitimler düzenlenmesi

2.5.6. İş Yerine Ulaşım

- ▶ Çalışanların görüşlerine göre düzenlenmiş bir ulaşım sistemi geliştirilmesi.

İş Yerine Ulaşım	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
▶ Servis uygulaması var mıdır? ▶ Çalışanlar evlerin önünden mi yoksa belirlenen yerlerden mi servise binmektedir? ▶ İşe geliş gidişlerde ortaya çıkabilecek şiddet ve taciz konusunda riskler tespit edildi mi?	▶ Servis hizmetinin çalışanların taleplerine göre düzenlenmesi ▶ İşyerine yakın yerlerin ışıklandırılması ▶ Çalışanlara ulaşım yardımı yapılması

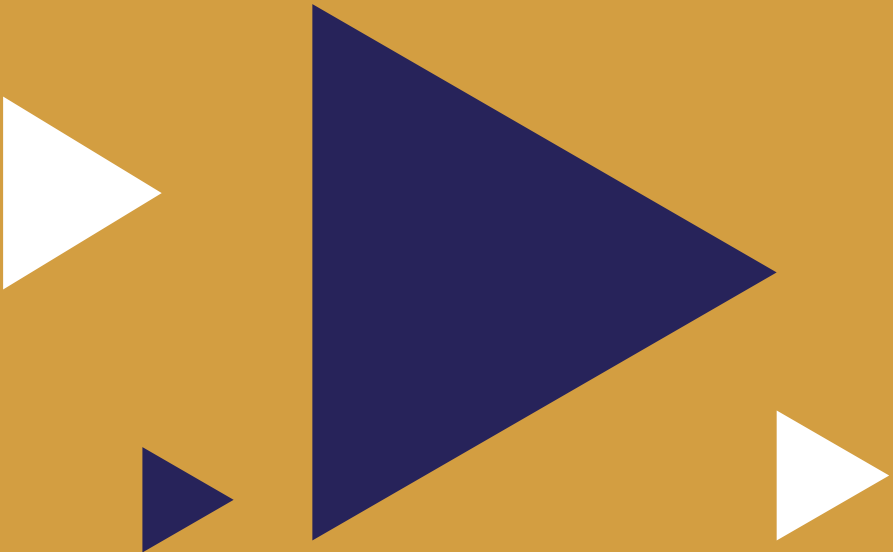
2.5.7. İşbirlikleri

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda işbirliklerinin ve desteklerin sürekli hale getirilmesi.

İşbirlikleri	
Anahtar Sorular	Önerilen Faaliyetler
► Şirketin toplumsal cinsiyet eşitliği başta olmak üzere, sosyal standartlar konusunda bugüne kadar sivil toplumla ve yerel kuruluşlarla yaptığı işbirlikleri var mı? ► İşletmenin sosyal sorumluluk projesi var mıdır? Hangi kurumla ne kadar süre devam etmiştir?	► Toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapan sivil toplum kuruluşları/platformlar ile ortaklıklar geliştirmek ► Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sosyal sorumluluk projesi geliştirilmesi ► Kadına yönelik şiddetle mücadele alanında çalışan kurum/STK'larla işbirliği geliştirilmesi ► Kadın istihdamının artırılması ve ilgili teşviklerle ilgili İŞKUR ile işbirliği kurulması ► Kurum hediye ve bazı alım kalemlerinde kadın kooperatifleri ile işbirliği sağlanması ► Cinsiyet eşitliğinin sağlanması programları ile ortaklık sağlanması (WEPs, Global Compact vb.) ► Tüm satın alma kararlarında kadın girişimcilere ait işletmelerin değerlendirilmesinin sağlanması

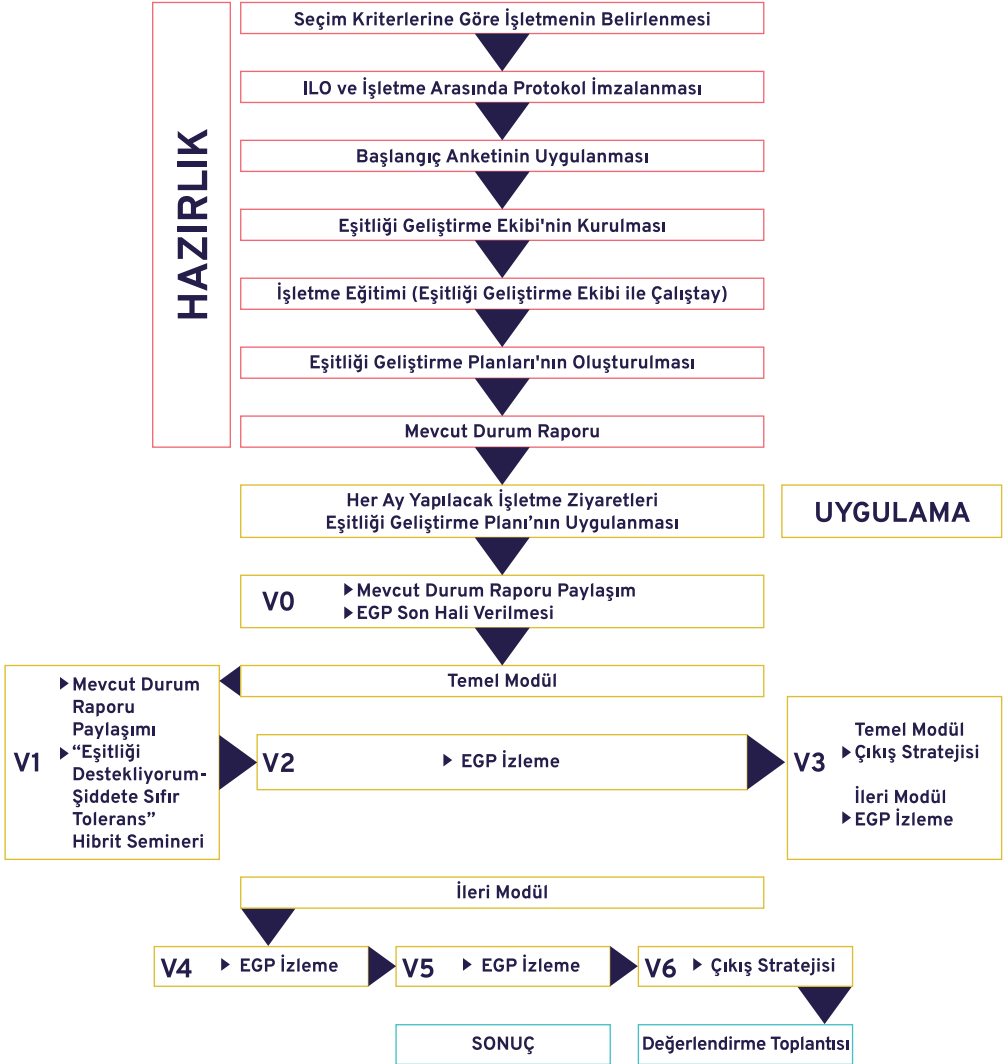
► 3

Model Uygulama Aşamaları



Bölüm 3

Model Uygulama Aşamaları



	Aşamalar	Kullanılacak Araçlar	Süre	Sorumlu
HAZIRLIK	Seçim kriterlerine göre işletmenin belirlenmesi	► Seçim kriterleri	-	ILO
	ILO ve işletme arasında protokol imzalanması	► Protokol metni	-	ILO
	Başlangıç anketinin uygulanması	► Model başlangıç anketi	-	ILO
	Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin kurulması	► Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin çalışma usul ve esasları	-	İşletme
	Mevcut durum raporunun hazırlanması	► Mevcut durum rapor formatı	-	Danışman/lar
	İşletme eğitimi (Eşitliği Geliştirme Ekibi ile Çalıştay)	► ToE materyaller	2 Gün	ILO- İşletme – Danışman/lar
	Eşitliği Geliştirme Planları'nın Oluşturulması	► Eşitliği Geliştirme Planı formatı	Eğitimin 2. Günü ve V0 öncesi dönem	Eşitliği Geliştirme Ekibi
UYGULAMA	Her ay yapılacak işletme ziyaretleri	► V taslak gündem ► V rapor formatı ► V katılımcı listesi	Temel Modül: 4 Ay İleri Modül: 7-12 Ay	Danışman/lar
	“Eşitliği Destekliyorum-Şiddete Sıfır Tolerans” Hibrit semineri	► Seminer materyalleri	Her 50 kişilik grup için 2 saat	Danışman/lar
	Algı anketi uygulanması			
	Model Gelişim Raporu	► Rapor format	Temel Modül: V2-V3 arası	Danışman/lar
	Bitiş anketi uygulaması	► Bitiş anketi	Temel Modül: V2-V3 arası İleri Modül: V5-V6 arası	ILO
	Son durum / final raporunun sunulması & çıkış stratejisi	► Son durum / final rapor formatı	Temel modül için V3, ileri modül için V6	Danışman
Sonuç	Değerlendirme Toplantısı	Taslak Gündem	1 Gün	ILO & Danışman

3.1. Şirketlere Uygulanacak Seçim Kriterleri

3.1.1. Şirketin Belirlenmesi Aşamasında Uygulanacak Seçim Kriterleri

Seçim kriterleri temel olarak, Modelin uygulanacağı - KOBİ'lerde uygulanır.

Seçim kriterleri uygulaması, Hazırlık aşamasında, şirketin Modelin uygulanması için gereken temel altyapıya sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla uygulanır.

Şirketin seçim kriterlerinde belirlenen koşulları sağlamaması halinde Model uygulanmaz.

Şirketin en az 40 puan alması beklenir.

Şirketin belirlenmesi aşamasında uygulanacak seçim kriterleri 6 ana başlık adı altında toplanmaktadır.

- ▶ **Zorunlu (Must) Kriterler:** Herhangi bir gerekliliğin sağlanmaması durumunda şirket projeye dahil edilemez.
- ▶ **Organizasyon-Politikalar:** Seçilecek şirketin temel politikaları ve şirket organizasyonu hakkında bilgi edinilecek bölümdür. Puanlama sırasında politikaların varlığının yanında işletmeye uygunluğu ve uygulanabilirliği de göz önüne alınmalıdır. Politikanın mevcut olması ancak çalışanlar tarafından bilinirliğinin olmaması ya da uygulanamaz olması durumunda seçim kriterlerinden “devam ediyor” kısmı işaretlenmelidir.
- ▶ **İş birliği ve İletişim:** İnsana yakışır iş ortamının oluşturulmasında işyerinde iş birliği ve iletişim temel araçlardan biridir. İşletme içerisindeki iletişim kriterleri bu başlık altında incelenmektedir.
- ▶ **İnsan Kaynakları:** Bu bölümde işletmedeki çalışma takibi, çalışan memnuniyeti ve performansı vb. kriterler ele alınmaktadır. Annelik, babalık ve ebeveyn izni kullanımı teşviki ayrı ayrı birer puan olarak puanlamaya ekleniyor.

- **İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre:** İş sağlığı ve güvenliği, çevre ve temel insanı ihtiyaç kriterleri bu bölümde yer alıyor.
- **Verimlilik ve Kalite:** İşletmenin rekabet edebilme becerisini ve sürdürülebilirliğini, kalite ve verimlilik kriterleri ile bu bölümde ölçümlüyoruz.

3.1.2. Ara Değerlendirme Kriterleri

Ara Değerlendirme Uygulaması

- Ara değerlendirme temel olarak KOBİ'lere uygulanır. Ara değerlendirmede işletmenin en az 7 puan alması beklenir.
- V2 (ikinci ziyaret) sonrasında “Ara Değerlendirme Kriterleri” ile işletmenin projedeki durumu gözden geçirilir. Bu gözden geçirme “Model Gelişim Raporu”na esas teşkil eder.
- Ara değerlendirmenin olumlu sonuçlanması durumunda, işletmede projeye devam edilir ve temel modülden ileri modül uygulamasına geçilir.

Ara Değerlendirme Kriter Puanlaması:

- İşletme belirlenmesi aşamasında gerçekleştirilen İşletme Seçim Kriterleri puanına göre V2 sonunda puanı %10 artmış ise 1, %15 artmış ise 2, %20 ve daha fazla ise 3 puan,
- V1 ve V2 sırasında gerçekleştirilen toplantıların başlama saatine firma riayet etmiş ise 1 puan (Mücbir sebepler hariç),
- Firma EGE toplantılarının her birine tam kadro katılmış ise 1 puan (raporlu, izinli vb. hariç),
- Firmada “Eşitliği Destekliyorum-Şiddete Sıfır Tolerans” eğitimine katılım oranı %70 üzerinde ise 1 puan, %80 üzerinde ise 2 puan, %90 üzerinde ise 3 puan,

- Danışmanların kanaati 0,1 ya da 2 puan.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Seçim_Kriterleri

3.2. ILO ve İşletme Arasında Protokol İmzalanması

Modelin hazırlık aşamasında, karşılıklı görüşmelerin tamamlanmasından sonra ILO ve İşletme arasında (bir marka ile birlikte çalışılacak olması durumunda ILO ve Marka arasında) karşılıklı görev, yetki ve sorumlulukları belirleyen bir protokol imzalanacaktır.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – İşletme&ILO_Protokol

3.3. Danışman'ın Sorumlulukları

- Danışman, Model'in bütün aşamalarında ILO ile koordinasyon içinde çalışır.
- Her ziyaret öncesinde gerekli hazırlıklar konusunda bilgi verir ve ziyaret sonrasında gelişmeleri ilgili rapor formatına geçirerek ILO'ya gönderir.
- Model'in uygulama aşamalarında şirket ile olan iletişimi, ILO tarafından aksi yönde yetkilendirilmediği sürece, ILO üzerinden yürütür.

3.4. Başlangıç Anketinin Uygulanması

- Tam adı “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ölçmeye Yönelik Şirket Kapasitesini Değerlendiren Başlangıç Anketi” olan anket, Model'in beş çalışma alanı etrafında yapılandırılmıştır. Anket ayrıca, şirketin genel profilini ortaya koymak ve kesişen alanlara ilişkin politika ve uygulamaları saptamak üzere “İşletme Profili” kısmını içermektedir.
- Anket, şirketin her bir çalışma alanı ile ilgili daha iyi tanımlanmasını sağlayacak soru setlerinden oluşmaktadır.
- Anket çıktıları, şirketin cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumunu

anlamaya ve ILO tarafından sağlanacak danışmanlık sürecinde atılacak adımların belirlenmesine katkı sağlayacaktır.

- Anket, Model'in hazırlık çalışmasında İşletme'ye ILO ekibi tarafından iletilir.
- Anketten elde edilecek sonuçlar, ILO danışmanları tarafından analiz edilerek "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Şirkette Mevcut Durum Raporu" başlıklı rapora aktarılır ve rapor sonuçları Eşitliği Geliştirme Ekibi'ne sunulur.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Başlangıç&Bitiş_Anketi

3.5. Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin Kurulması

- Eşitliği Geliştirme Ekibi, Model'in, şirket düzeyinde hayata geçirilmesinde ana koordinasyonu sağlamaktan sorumlu yönetim ve uygulama organıdır. Model'in uygulanması süresince ve sürdürülebilirliğin sağlanması amacıyla uygulanma sürecinin tamamlanmasından sonra da görev yapacaktır.
- Eşitliği Geliştirme Ekibi, her bir işletmenin, ölçeği ve koşulları dikkate alınarak, işletme tarafından, ILO ofisi ile istişare halinde kurulur.
- Ekibin kurulması ile ilgili prensipler "Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin Çalışma Usul ve Esasları" içerisinde yer alır.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Eşitligi_Geliştirme_Ekibi

3.6. İşletme Eğitimi

- Temel eğitim programının amacı, işletme çalışanlarının şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi çalışma alanları ile ilgili bilgi ve becerilerinin güçlendirilmesine katkı sağlamaktır.
- "Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli" kapsamında yapılacak işletme eğitiminin hedef kitlesi şirket çalışanlarından oluşan ve bu model kapsamında oluşturulan "Eşitliği Geliştirme Ekibi" üyelerinin tamamıdır.

- İşletme eğitimine tüm ekibin katılımı gerekmektedir. Bu katılımın sağlanması için ILO, Model'in uygulanacağı şirketle/şirketlerle gerekli düzenlemeleri gerçekleştirecektir.
- İşletme Eğitimi'nin sonunda Eşitliği Geliştirme Planı'nın ilk taslak çalışması ortaya çıkacaktır.
- İşletme eğitimi sırasında mevcut durum raporuna eklenecek bilgiler de not edilebilir.
- Eğitimin başında ve sonunda katılımcılara Eğitim Değerlendirme anketleri uygulanır ve sonuçlar eğitim değerlendirme raporuna aktarılır.

Bkz. Model Uygulama Dosyası İşletme Eğitimi

3.7. Eşitliği Geliştirme Planı

- Eşitliği Geliştirme Planı, Model'in çalışma alanları ile ilgili İşletme'nin belirlediği faaliyetleri, sorumlu birim/kişi, faaliyetin başlama ve bitiş tarihi, gösterge, izleme-raporlama sıklığı, gösterge-raporlama sorumlusu, ilk değer, izleme zamanı ölçülen değer, hedef değer, doğrulama kaynağının yazıldığı bir format olarak tasarlanmıştır.
- Eşitliği Geliştirme Planı'nın ilk taslak çalışması İşletme Eğitimi sırasında yapılır. İşletme Geliştirme Ekibi önerilen faaliyet havuzundan ve/veya kendilerinin belirleyecekleri faaliyetleri seçerek planı oluşturur.
- Eşitliği Geliştirme Planı her firma için farklılık gösterebilir. Her işletmenin ihtiyaçlarına-önceliklerine göre düzenlenmesi gerekir.

Eşitliği Geliştirme Planı'nın İzlenmesi

- Model'in gelişme süreçlerini değerlendirmek, ilerleme kaydedilip kaydedilmediğini tespit etmek amacı ile işletme ekibi, EGP üzerinden düzenli izleme yapmalıdır.

- ▶ EGP'de yer alan faaliyetlerin izlenebilmesi için göstergelerin net olarak belirlenmesi gerekir. Model uygulama dosyasında önerilen faaliyetlere ilişkin gösterge örnekleri sunulmuştur. Faaliyetlerin şekillenmesinin ardından gösterge işletmeye göre revize edilmelidir.
- ▶ Her faaliyete ilişkin izleme rapor formatı kullanılmadır. Gelişmelere ilişkin yapılan çalışmalar da rapor formatına iliştilirilmelidir.
- ▶ İzleme çalışması sürecince iyileştirme gereken alanlar ortaya çıktığında EGP'ye yeni faaliyetler eklenebilir, var olan faaliyetler güncellenebilir.
- ▶ Her ziyarette süreç ile ilgili gelişmelerin EGP'de yer alan faaliyet sorumlusu/sorumluları tarafından sunulması istenir.
- ▶ İşletme, faaliyet kapasitesine göre, plan içinde yer alan faaliyetleri kısa-orta-uzun dönem olarak ayırıp sınıflandırabilir.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Eşitliği_Geliştirme_Planı

3.8. Mevcut Durum Raporu

- ▶ “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ölçmeye Yönelik Şirket Kapasitesini Değerlendiren Başlangıç Anketi” çıktıları ile “Mevcut Durum Raporu” hazırlanır. İşletme Eğitimi öncesindeki ziyaretlerde raporun sunumu yapılır.
- ▶ Mevcut Durum Raporu, Model'in uygulama süreçlerine dayanak olarak kullanılmalıdır. Aynı zamanda, başlangıç ve bitiş anketi içerikleri aynı olduğu için final raporunda gelişmelerin takibi için zemin veri oluşturur.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Başlangıç&Bitiş_Anketi / Mevcut_Durum&Final_Raporu

3.9. Her Ay Yapılacak İşletme Ziyaretleri

- ▶ Her ay 5 çalışma alanının uygulanmasının izlenmesi, ilgili konularla ilgili kolaylaştırıcılık yapmak üzere danışman(lar) işletmeyi ziyaret edeceklerdir.

- Çalışma ziyaret tarihleri ILO-İşletme-Danışman ortak uygunluklarına göre belirlenir.
- Her ziyaretin ana gündemi Danışmanların belirleyeceği önceliğe göre değişebilir. İkinci gündem de Eşitliği Geliştirme Planı'nın uygulama süreçleridir.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – İşletme_Ziyaretleri

	Temel Modül	İleri Modül
V0	► Mevcut durum raporu hakkında bilgi verilmesi ► EGP son hali verilmesi ► EGP izlemenin nasıl yapılacağını belirlenmesi	► Mevcut durum raporu hakkında bilgi verilmesi ► EGP son hali verilmesi ► EGP izlemenin nasıl yapılacağını belirlenmesi
V1	► “Eşitliği Destekliyorum” seminer-“Şiddete Sıfır Tolerans” hibrit semineri ► EGP uygulama gelişmeleri	► “Eşitliği Destekliyorum” seminer-“Şiddete Sıfır Tolerans” hibrit semineri ► EGP uygulama gelişmeleri
V2	► EGP uygulama gelişmeleri	► EGP uygulama gelişmeleri
	Model Gelişim Raporu'nun Hazırlanması Bitiş Anketi'nin Uygulanması Son Durum Anketi Hazırlanması	Model Gelişim Raporu'nun Hazırlanması
V3	► Son durum raporu hakkında bilgi verilmesi ► Çıkış stratejisi belirlenmesi	► EGP uygulama gelişmeleri ► Eşit söz ve katılım hakkı
V4		► EGP uygulama gelişmeleri ► Kapsayıcı istihdam & eşit değerde işe ücret
V5		► EGP uygulama gelişmeleri ► Şiddetten arınmış, sağlıklı ve elverişli çalışma ortamı & İş-yaşam dengesi
		Bitiş Anketi'nin Uygulanması Son Durum Anketi Hazırlanması
V6		► Son durum raporu hakkında bilgi verilmesi ► Çıkış stratejisi belirlenmesi

“Eşitliği Destekliyorum” ve “Şiddete Sıfır Tolerans” Hibrit Seminerleri

- Model'in işletme ziyaretleri sürecinde, “Eşitliği Destekliyorum” ve “Şiddete Sıfır Tolerans” hibrit seminerleri yapılır.
- Seminerlere işletmede çalışan bütün çalışanların katılması önemlidir.
- Seminerlerin, azami 50 kişilik gruplar halinde verilmesi önerilir. İşletme büyüklüğüne göre toplam verilen seminer sayısı değişebilir.
- Seminer saatleri, çalışanların mesai saatleri içinde kurgulanmalıdır.
- Her iki seminerde, *aynı çalışanlara*, tutum anketi uygulanır. Öne çıkan bulgular mevcut durum ve final rapor formatına eklenir.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Eşitligi_Destekliyorum& Şiddete_Sifir_Tolerans_Hibrit Semineri

Bitiş Anketi / Son Durum Raporu

- “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ölçmeye Yönelik Şirket Kapasitesini Değerlendiren Bitiş Anketi” çıktıları ve ziyaret raporları ışığında “son durum” raporu hazırlanır.
- Son durum raporu, temel ya da ileri modülün son ziyaretinde işletme ile paylaşılır.

Bkz. Model Uygulama Dosyası – Başlangıç&Bitiş_Anketi / Mevcut_Durum&Final_Raporu

Çıkış Stratejisi

- Model'in hazırlık-uygulama süreçlerinde çalışmaların nasıl sürdürülebilir olması konusu her zaman gündemde olması gerekir.
- Son durum raporu ile birlikte Danışman(lar), EGE ile birlikte çıkış stratejisi oluşturmalıdır.

- Firmada gelişim sürecinin devam etmesi ve kalıcı hale gelmesi için ne tür öneriler olduğu, Eşitliği Geliştirme Ekibi'nin çalışmalarının devamlılığının sağlanması, Eşitliği Geliştirme Planları'nda yer alan faaliyetlerin devamlılığı konuları çıkış stratejisinin ana başlıkları olabilir.
- İşletmeye göre, Model'in uygulama süreçlerinde-sonrasında devamlılığı sağlayacak bazı somut öneriler de Danışman(lar) tarafından geliştirilebilir (örn. WEPs imzacısı olmaları, katılabilecekleri platformlar, başvurabilecekleri programlar-yarışmalar hakkında bilgi verilmesi)

3.10. Değerlendirme Toplantısı

- Model kapsamında düzenlenen son ziyaretin ardından 3 ay içerisinde işletme(ler) ile değerlendirme toplantısı yapılması hedeflenir.
- Değerlendirme toplantısının oturumlarında işletmelerden Model'in uygulama aşamalarına ilişkin aşağıdaki soruların cevapları alınır:
 - Program kapsamında işletmede neler değişti? Başlandığında nasıldı, şimdi nasıl? Hangi projeler uygulandı?
 - Uygulama sürecinde ne gibi zorluklarla karşılaşıldı?
 - Uygulama sürecinde en önemli etkiyi yarattığı düşünülen iyi uygulama(lar) nedir?
 - Aracı kuruma (var ise) ve ILO'ya program konusunda geri bildirimde bulunmak istenilen bir konu var mı? Program ve uygulamayı geliştirmek için neler yapılmalı?
 - Gerçekleştirilen değişikliklerin/dönüşümlerin sürekli ve kalıcı olması için neler yapılması gerekenler

► Notlar

ilo.org

Uluslararası Çalışma Örgütü
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No:4
06450 Oran
Ankara
Türkiye

Email: ankara@ilo.org
Telefon: +90 312 491 98 90

