

**GLOBAL COMPACT TÜRKİYE**  
**KADININ GÜÇLENMESİ ÇALIŞMA GRUBU**

**ÖN RAPOR**

**20 KASIM 2014**

## İçindekiler

1. “Kadının Güçlenmesi” Kavramına Genel Bakış .....	3
2. Dünyada “Kadının Güçlenmesi” .....	5
3. Türkiye’de “Kadının Güçlenmesi” .....	12
4. Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu .....	20
5. Değerlendirme ve Sonuç .....	21
5.1 Çalışmalar ve Örnek Uygulamalar .....	21
5.2 Çalışma Grubu İçin Amaç ve Faaliyet Önerileri .....	22
EK 1 .....	28
EK 2 .....	35
EK 3 .....	52

# 1. “Kadının Güçlenmesi” Kavramına Genel Bakış

Günümüzde, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri giderilmeden ekonomik ve toplumsal kalkınmanın mümkün olmayacağı görüşü kabul edilmektedir.

Birleşmiş Milletler, toplumsal cinsiyet eşitliğini kadın ve erkeklerin eşit hak, sorumluluk ve fırsatlara ulaşabilmesi olarak tanımlamaktadır<sup>1</sup>. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek tüm insanların kişisel becerilerini geliştirme ve tercihlerini kalıplaşmış yargıların, katı cinsiyet rollerinin ve ön yargıların sınırlaması olmaksızın yapabilme özgürlüğüne sahip olması olarak da ifade edilebilir<sup>2</sup>. Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü de toplumsal cinsiyet eşitliğini, karar verme, seçme, fırsatları kullanma, kaynak bölüşümü ve hizmetlere erişimde cinsiyete bağlı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlamaktadır<sup>3</sup>.

Dünya Bankası 2012 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Raporu’nda; toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir kalkınma hedefi olduğu; kadınların eğitime, ekonomik fırsatlara ve üretken girdilere erkeklerle aynı düzeyde erişebilmesinin önündeki engellerin kaldırılmasının, rekabetçiliğin ve küreselleşmenin hızlanmasıyla giderek daha önemli hale geldiği; kadınların statülerinin iyileştirilmesinin, çocuklara yönelik olanlar da dâhil, diğer birçok kalkınma çıktısını da beslediği; kadınların toplumsal ve siyasi açıdan etkin duruma gelmelerinin, karar alma ve politikaları şekillendirme konusunda erkeklerle eşit şansa sahip olmalarının, zaman içinde temsil gücü daha yüksek ve kapsayıcı kurumların ve politika tercihlerinin oluşturulmasını sağlayacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca, kadınların beceri ve yeteneklerinin doğru kullanılmasının ekonomik getirisinin yüksek olduğu; kadınların hanehalkı kaynakları üzerinde daha fazla kontrole sahip olmasının çocukların geleceğine daha fazla yatırım yapılmasına yol açtığı ve ekonomik büyüme üzerinde dinamik pozitif etkiler doğurduğu belirtilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler’in barış, güvenlik, insan hakları ve kalkınma hedeflerine ulaşılmasında ve 2015 yılına kadar gerçekleşmesi hedeflenen Binyıl Kalkınma Hedefleri’nde ana unsurlarından biri olarak kabul edilmiştir. 2000 yılında 189 ülke hükümetinin benimsediği Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin üçüncüsü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kadınların güçlenmesidir. Ayrıca, Binyıl Kalkınma Hedefleri 2010 Zirvesi’nde, kalkınmaya yönelik politikaların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun plan ve politikalara dâhil edilmesi yoluyla eğitim ve sağlıkta, ekonomik fırsatlarda ve karar alma süreçlerinde kadın erkek eşitliğini sağlamak için eylem çağrısı yapan bir karar da kabul edilmiştir. Kararda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlenmesinin bir kalkınma hedefi teşkil ettiği ve diğer kalkınma hedeflerine ulaşılmasında, gelir eşitsizliğinin ve yoksulluğun azaltılmasında kritik rolü olduğu kaydedilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesi alanındaki çalışmaların başında kadınların işgücüne katılımına ve eğitimine yönelik faaliyetler gelmektedir. Kadınların eğitime ve istihdama erişimleri sağlanmadan, şiddet, fırsat eşitsizliği, ayrımcılık gibi sorunların çözümü de güçtür. Kadının ekonomik açıdan güçlenmesi, aile içinde ve toplumsal yaşamda da konumunun iyileşmesi

<sup>1</sup> UN (2008), “The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality”, <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf>

<sup>2</sup> UN Women, UN Global Compact (2011) “Kadınların Güçlenmesi Prensipleri – Eşitlik İş Demektir” [http://www.weprinciples.org/files/attachments/TR\\_WEPs\\_2.pdf](http://www.weprinciples.org/files/attachments/TR_WEPs_2.pdf)

<sup>3</sup> UN WHO, “WHO gender mainstreaming strategy – Integrating gender analysis and actions into the work of WHO” <http://www.who.int/gender/mainstreaming/strategy/en/>

anlamına gelmektedir. Nitekim, kadınların eğitimi ve istihdama erişimi ile şiddet ve ayrımcılık arasında çift yönlü ilişki olduğu söylenebilir. Bazı durumlarda, dışlanan ve ayrımcılığa uğrayan kadınların eğitime ve istihdama erişimini sağlamanın bazı durumlarda şiddeti ve ayrımcılığın önlenmesi mümkündür.

Özellikle düşük oranlı kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinde ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Günümüzde, kadınlar ve erkekler arasında istihdama katılım ve çalışma yaşamındaki imkânlardan yararlanma konularında yaşanan eşitsizliğin giderilmesi, kadınların güçlenmesi açısından öncelik oluşturmaktadır.

Tüm dünyada, refaha erişimde cinsiyetler arası eşitsizlik olduğu gözlemlenmektedir. Açlık sınırında yaşayan 1.4 milyar insanın üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, yoksulluk arttıkça kadınlar ve erkeklerin okullaşma oranları arasında kadınların aleyhine eşitsizliğin büyüdüğü izlenmektedir. Cinsiyetler arası okullaşma oranlarında eşitsizliğin en yüksek olduğu yerler Batı Asya, Okyanusya ve Sahra Altı Afrika ülkeleridir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, istihdama erişim olanaklarının kısıtlı olduğu söylenebilir. Sahra Altı Afrika'da kadınların %80'i kayıt dışı alanlarda istihdam edilmektedir.

Cinsiyet eşitsizliği, kadınların siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılımı açısından da çarpıcıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, karar alma mekanizmalarında neredeyse hiç yer almamaktadır. 2014 yılında tüm ulusal parlamentolardaki temsilcilerin ancak %21,3'ü kadındır<sup>1</sup>.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) Türkiye, Kadının Güçlenmesi (KG) Çalışma Grubu'nun bir ürünü olan bu Rapor, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konularına odaklanmaktadır. 2'inci ve 3'üncü Bölümlerde, cinsiyet eşitliği konusunda dünyadaki ve Türkiye'deki genel çerçeve özetlenmiştir. Bu kapsamda, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik uluslararası mevzuat ve mekanizmalar ele alınmış, daha sonra benzer analiz Türkiye için yapılmıştır. 4'üncü Bölümde ise, "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu" kapsamında yapılan faaliyetler belirtilerek Çalışma Grubu'nun ilk toplantısında alınan karar gereğince Global Compact Türkiye imzacılarının ve toplantıya temsilcileri katılan diğer kuruluşların verdiği bilgiler özetlenmiştir. Rapor, Değerlendirme ve Sonuç Bölümü ile bitmektedir.

<sup>1</sup> Veriler "Women Deliver" internet sitesinden alınmıştır. <http://www.womendeliver.org/knowledgecenter/facts-figures/gender-equity>

## 2.Dünyada “Kadının Güçlenmesi”

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası mevzuat ve mekanizmaların ele alındığı bu bölümde, ilgili alanlarda küresel çapta yaşanan ilerlemelere ve karşılaşılan engellere de değinilmiştir.

Toplumsal ve ekonomik hayatta kadın-erkek eşitliğini düzenleyen özel hükümlerden önce insan hakları ile ilgili temel metinlere değinmekte fayda vardır. Bu metinlerin başında 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gelmektedir. 30 maddelik Beyanname kapsamında demokratik anayasalarla tanınan temel medeni ve siyasi hakların yanı sıra, ekonomik, toplumsal, kültürel haklar da genel hatlarıyla belirtilmiştir. Beyanname kapsamında yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği, keyfi tutuklama, hapis ve sürgünden korunma, bağımsız ve tarafsız mahkemelerde adil ve kamuya açık olarak yargılanma, sosyal güvenlik, çalışma, eğitim, toplumun kültürel yaşamına katılma, bilimsel ilerlemenin ürünlerinden yararlanma hakkı ile vicdan, din, toplanma ve örgütlenme özgürlükleri ele alınmıştır.

Beyannamenin 2’nci maddesinde cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkesin Beyannamede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahip olduğu hükme bağlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesi için ILO da dahil olmak üzere çeşitli Birleşmiş Milletler kuruluşları, Avrupa Konseyi, AB Parlamentosu tarafından hazırlanan ve üye ülkelerin onayına sunulan uluslararası sözleşme, karar ve tavsiyeler, devletlerin iç hukuklarında bu yolda düzenlemeler yapılması açısından yol gösterici olmuştur.

Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, mekanizmalar ve mevzuat aşağıda özetlenmiştir.

### ***Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)***

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1981 tarihinde 20 ülke tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınların ilerlemesi için kapsamlı bir çerçeve oluşturmuş ve bugüne dek 187 ülke tarafından onaylanmıştır. CEDAW, çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşmedir. Sözleşme kapsamındaki konulardaki gelişmeleri izlemek üzere bir komite kurulması da öngörülmüştür.

CEDAW, kadının gelişimi önündeki tüm engellere son vermeyi, kadını güçlendirmeyi, şiddetin temeli olan geleneksel önyargıları ortadan kaldırmayı, ayrımcılık içeren yapıyı gerek kamusal, gerek özel alanda yasal, idari, adli yollarla tasfiye etmeyi amaçlamaktadır. Sözleşmenin başlangıç bölümünde eşitlik ve adalete dayalı yeni uluslararası ekonomik düzenin kurulmasının, kadınlarla erkekler arasındaki eşitliğin sağlanması için önemli bir aşama oluşturacağı belirtilmiştir.

Kadınların çalışma hayatındaki durumu ile ilgili anayasa niteliğindeki bu Sözleşmeye taraf devletler uymayı ve öngörülen ilkelere ulaşmak için gerekli yasal ve idari düzenlemeleri yapmayı taahhüt etmişlerdir. Sözleşmenin 18.maddesi ile taraf devletler, sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren 1 yıl içinde ve daha sonra her dört yılda bir Komiteye Sözleşmede yer alan şartlara ne ölçüde uyulduğu, sağlanan ilerlemelerle ve karşılaşılan engellerle ilgili rapor sunma yükümlülüğünü üstlenmiştir<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Türkiye, bu kapsamda ilk raporunu 1990, Birleştirilmiş 2. ve 3. Dönemsel Raporunu 1997, Birleştirilmiş 4. Ve 5. Dönemsel Raporunu 2005, 6. Dönemsel Raporunu ise 2008 yılında CEDAW Komitesi’ne sunmuştur. 6. Ülke Raporunun Temmuz 2010 itibarıyla Komite’de savunulmasının ardından talep edilen Ara Dönem Raporu da 2012 yılı içerisinde sunulmuştur. 2014 yılı itibarıyla Komite’ye sunulacak olan 7. Ülke Raporunun hazırlanmasına ilişkin çalışmalar ise devam etmektedir.

Türkiye, CEDAW'ı usulüne uygun şekilde onaylayarak 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe sokmuştur. Bu şekilde iç hukuk normuna dönüşen CEDAW doğrudan uygulanır hale gelmiştir.

CEDAW Kadına Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi 2010 Türkiye Nihai Yorumları'nda istihdam ve ekonomik güçlenme başlığına yer verilmiştir. Buna göre "Komite, taraf Devleti Sözleşmenin 4. maddesi 1. paragrafına ve 25 No'lu genel tavsiye kararına uygun olarak geçici özel önlemlerin kullanılması yoluyla işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar sağlaması hususunda teşvik eder. Komite, diğer şeylerin yanı sıra eğitim, öğretim, mesleki eğitim ve etkili uygulama mekanizmaları yoluyla hem dikey hem de yatay olarak mesleki ayrımı ortadan kaldırmak, ücret farkını azaltmak ve kapatmak amacıyla ileriye dönük ve somut önlemler alması hususunda taraf Devlete tavsiyede bulunur. Komite, sosyal hizmetler ve sosyal güvenliğe erişimlerini sağlamak amacıyla kayıt dışı sektörde çalışan kadın işçilerin ve ücretsiz aile işçilerinin durumlarına özel önem vermesi hususunda taraf Devlete tavsiyede bulunur. Komite, taraf Devlete etkililiğini garanti almak amacıyla, istihdama alım sürecinde karşılaşılan ayrımcılığı yasaklayan mevzuatını geliştirmesi çağrısında bulunur. Komite, bir sonraki raporunda taraf Devlete kadın istihdamını artırma ve fırsat eşitliğini sağlama ve bunların kadınlar için fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesindeki etkisine ilişkin Başbakanlık Genelgesinin uygulanmasını da içeren önlemler hakkında detaylı bir bilgi sağlaması çağrısında bulunur"<sup>4</sup>.

### ***CEDAW İhtiyari Protokol***

1994 yılında CEDAW Komitesi, Genel Sekreterden İhtiyari Protokol hazırlamak üzere talepte bulunmuştur. 1995 yılında gerçekleştirilen BM 4. Dünya Kadın Konferansında aynı doğrultuda bir tavsiye kararı alınması, sözleşmeye taraf devletlerin ve sivil toplum kuruluşlarının konuya ilişkin görüşlerini ve önerilerini farklı tarihlerde Komiteye sunmalarından sonra 1999 yılında gerçekleştirilen Komite toplantısında Protokol kabul edilmiş ve BM resmi prosedürü başlatılmıştır.

CEDAW'a ilişkin olarak İhtiyari Protokol ile taraf devletlerin CEDAW'ı ihlal etmeleri durumunda, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmaktadır. Protokol ile ayrıca uygulamaları denetlemek üzere Komiteye yapılacak şikâyetleri kabul etme ve inceleme yetkisi tanınmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinden farklı olarak Komiteye yapılan bireysel başvuruların hiçbir hukuksal yaptırımı bulunmasa da ülkelerin uluslararası prestijlerinin sarsılmaması açısından caydırıcı niteliğe sahiptir.

CEDAW İhtiyari Protokolü Türkiye tarafından 30 Temmuz 2002 tarihinde onaylanmış, 29 Ocak 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

### ***Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Birleşmiş Milletler Bildirgesi***

Uluslararası hukuk açısından kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin ilk önemli belge, 20 Aralık 1993 tarihinde BM Genel Kurulu'nda kabul edilen Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirge'dir. Bütün dünya ülkeleri bu bildirgenin kabul edilmesi için, "Kadın Haklarını Çiğnemek İnsan Haklarını Çiğnemektir" sloganıyla yürütülen imza kampanyasına destek vermiştir.

Söz konusu Bildirge'de, şiddetin önlenmesi, failin cezalandırılması ve şiddete uğrayanın korunması konusunda devletlere düşen sorumluluklar ve görevler ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bildirge, hukuki

---

<sup>4</sup> Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Kadına Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi 2010 Türkiye Nihai Yorumları

bağlayıcılığa sahip olmadığı halde, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi açısından içerdiği ilke ve kurallar, tüm devletlerce dikkate alınmakta ve yapılan iç hukuk düzenlemelerine dayanak oluşturmaktadır.

Dünyanın her yerinde kadınlara karşı uygulanan şiddet konusunda acilen önlem alınması talebiyle açılan imza kampanyasında Türkiye koordinasyonunu İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi üstlenmiş ve STK'lar ile işbirliği içinde imzaların toplanmasına destek vermiştir. Kampanyaya katılan ülkeler arasında Türkiye 30.000'den fazla imza toplayarak ilk sırada yer almıştır.

### ***Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı***

1995 Pekin Konferansında, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nda Hükümetler, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sektörün dahil olduğu sivil toplum, belirlenen ve ilgilenilmesi gereken 12 kritik alanda stratejik eylemler yapmaya çağrılmaktadır. Söz konusu 12 alan içerisinde "ekonomik yapılarda ve politikalarda üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik" de yer almaktadır. Bu alan için aşağıda belirtilen 6 stratejik hedef belirlenmiştir:

Stratejik hedef 1: İstihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşılabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak

Stratejik hedef 2: Kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak

Stratejik hedef 3: Özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, mesleki eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak

Stratejik hedef 4: Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek

Stratejik hedef 5: Mesleki ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak

Stratejik hedef 6: Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak

Eylem Planı'nda bu stratejik hedeflere ulaşmak için özel sektör de dahil olmak üzere ilgili kurumların yapabileceği eylemler de belirtilmiştir.

Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek stratejik hedefine yönelik olarak ülkelerarası ve ulusal şirketlerin dahil olduğu özel sektör tarafından aşağıdaki eylemlerin yapılacağı belirtilmiştir:

(a) İşe alma sürecinde yer alan anlaşmaların, ayrımcı olmamayı temel alarak düzenlenmesini sağlayacak politikaları kabul etmek ve mekanizmalar kurmak;

(b) Liderlik, karar alma ve yönetimde, erkeklerle eşit koşullarda kadınları görevlendirmek ve eğitim programları düzenlemek;

(c) Kadınları etkileyen yasalar başta olmak üzere, ulusal çalışma, çevre, tüketici, sağlık ve güvenlik yasalarını dikkatle incelemek.

Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak stratejik hedefine yönelik olarak Hükümetler, özel sektör ve hükümet dışı kuruluşlar, sendikalar ve uygun olduğunda Birleşmiş Milletler tarafından aşağıdaki eylemlerin yapılacağı belirtilmiştir:

(a) Kadın ve erkeklerin işlerinden geçici olarak ayrılmalarına, istihdam ve emeklilik haklarının transfer edilmesine, işlerinde ve mesleklerinde gelişme ve ilerleme beklentilerinden fedakarlık etmelerini istemeden çalışma saatlerinin değiştirilmesine yönelik düzenlemelere imkan veren uygun önlemleri, ilgili hükümet organlarını, işçi ve işveren derneklerini de kapsayacak biçimde almak;

(b) Cinsiyet eşitliği ve kadınla erkeğin aile içinde klişeleşmiş olmayan, cinsiyet rolleri konusunda bilinci artırmak için, yenilikçi medya kampanyaları, okulda ve toplumda uygulanacak eğitim programları hazırlamak ve geliştirmek; işyerinde çocuk bakımı merkezleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi destek hizmetler ve kolaylıklar sağlamak;

(c) Bütün işyerlerinde cinsel ve diğer türden tacizleri engelleyecek yasaları yürürlüğe koymak ve uygulamak.

Eylem platformunda ayrıca, yoksulluk, yetersiz eğitim koşulları, kadınlara karşı her türlü şiddet, kız çocuklarının durumu, kadın ve medya, kadın ve çevre gibi sorun alanları da ele alınmıştır. Kadın haklarının ulusal düzenlemelere geçirilmesi gerekliliği ifade edilirken tüm ülkeler CEDAW'ı imzalamaya çağırılmıştır.

### ***Birleşmiş Milletler ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları***

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (International Labour Organization-ILO) temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen birçok sözleşmesi ve tavsiye kararı mevcuttur.

Bunlar; 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 91 No'lu Toplu Anlaşma Tavsiye Kararı (1951), 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 90 No'lu Eşit Ücret Tavsiye Kararı (1951), 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Tavsiye Kararı (1958), 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 122 No'lu İstihdam Politikası Tavsiye Kararı (1964), 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi, 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 123 No'lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı (1965), 165 No'lu – Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı (1981), 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 146 No'lu Asgari Yaş Tavsiye Kararı (1973), 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 182 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı (1994), 177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 184 No'lu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı (1996), 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 190 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararı (1999), 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi, 191 No'lu Analığın Korunması Tavsiye Kararı (2000), 189 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş, 201 No'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı (1996) olarak sayılabilir.

### ***Binyıl Kalkınma Hedefleri***

Birleşmiş Milletler tarafından 2000 yılında resmileştirilen ve 2015 yılına kadar gerçekleşmesi hedeflenen Binyıl Kalkınma Hedefleri yoksulluk, eğitim, cinsiyet eşitliği, çocuk ölümleri, anne sağlığı, hastalıklar, çevresel sürdürülebilirlik ve küresel işbirliği konularını kapsamaktadır. Söz konusu hedefler arasında



toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kadınların güçlenmesinin sağlanması ilkesi de yer almaktadır. Ayrıca, Binyıl Kalkınma Hedefleri 2010 Zirvesi'nde, kalkınmaya yönelik politikaların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun plan ve politikalara dâhil edilmesi yoluyla eğitim ve sağlıkta, ekonomik fırsatlarda ve karar alma süreçlerinde kadın erkek eşitliğini sağlamak için eylem çağrısı yapan bir karar da kabul edilmiştir. Kararda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlenmesinin kalkınma hedeflerine ulaşılmasında, gelir eşitsizliğinin ve yoksulluğun azaltılmasında başlı başına kritik rolü olduğu belirtilmiştir.

### ***Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs)***

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ve Global Compact girişimi tarafından geliştirilen ve yaygınlaştırılan “Kadınların Güçlenmesi Prensipleri – Eşitlik İş Demektir” hükümleri 2010 yılında yürürlüğe girmiştir. Şirket politikalarında ve faaliyetlerinde şeffaflığın ve kapsayıcılığın artırılması için sonuç getirecek teknikleri, araçları ve uygulamaları öngören Kadınların Güçlenmesi Prensipleri, uzun soluklu ve çok paydaşlı uluslararası istişare sürecinin sonucunda, işletmelerin mevcut uygulamalarını, performans göstergelerini ve raporlama pratiklerini inceleyip analiz etmelerini sağlayacak bir cinsiyet merceği geliştirmiştir.

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri; işyerlerinde, piyasalarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla şirketlere 7 öneri sunmaktadır:

1. İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyun.
2. Kurumunuzda kadın ve erkek tüm çalışanlara adil ve eşit davranın, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine itibar edin ve destek verin.
3. Kurumunuzda çalışan kadın veya erkek tüm bireylerin sağlık, güvenlik ve refahlarını cinsiyet farklı gözetmeksizin garantileyin.
4. Kurumunuzda çalışan kadınları her türlü eğitim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edin.
5. Kurumunuzda girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlayın.
6. Eşitliği, çalışanların örgütlenme ve savunuculuk haklarını teşvik ederek destekleyin.
7. Kurumunuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeyi ölçün ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşın.

İş dünyası liderleri, Kadınların Güçlenmesi Prensipleri CEO Destek Beyanını imzalayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturma ve uygulama konularında taahhütte bulunmaktadır.

Eylül 2014 itibarıyla, dünya genelinde toplam 808 kuruluş Kadınların Güçlenmesi İlkelerini imzalamıştır. Bu imzacıların 20'si Türkiye'de bulunmaktadır.

### ***Avrupa Birliği Direktifleri***

Uluslararası insan haklarının bir parçası olarak kadın hakları Avrupa Birliği mevzuatında da önemli bir yere sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliği AB'nin büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için şart görülmüştür. Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alanlara katılımları ve bu alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biridir.

Avrupa Birliği'nin kurumları cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek arasındaki sosyal farkların azaltılması için farklı alanlarda çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışma alanlarının başlıca

konuları, siyasi, ekonomik ve toplumsal alanda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadının işgücü piyasasına katılımı ve eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanması, iş ve özel yaşamın beraber yürüebilmesinin kolaylaştırılması, kadınlara yönelik genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve kadına yönelik şiddet ve tacizin önüne geçilmesi olarak sıralanabilir.

Avrupa Birliği'nin özellikle kadınların işgücüne katılımı ve bu alanda kadınlara yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına dair çeşitli düzenlemeleri ve direktifleri bulunmaktadır. Söz konusu direktifler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

#### **AB'nin istihdamda cinsiyet eşitliğine dair direktifleri**

	<b>Tarih</b>	<b>Direktif</b>
1	19.12.1978	Sosyal güvenlik konularında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin aşamalı olarak yürürlüğe konulmasına dair Konsey Direktifi (79/7/EEC)
2	11.12.1986	Tarım sektörü dâhil serbest çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ve serbest çalışan kadınların hamilelik ve doğum hallerinde korunmalarına dair Konsey Direktifi (86/613/EEC)
3	19.10.1992 20.06.2007 03.10.2008	Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konsey Direktifi (92/85/EEC) Üye devletlerce sunulması gereken uygulama raporlarını basitleştiren ve rasyonalize eden Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2007/30/EC) ile yapılan değişiklik Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konsey Direktifini değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 final)
4	13.12.2004	Mal ve hizmetlerin sağlanmasında ve erişiminde kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2004/113/EC)
5	05.07.2006	İstihdam ve işe dair hususlarda kadın ve erkeğe eşit fırsat ve muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC)
6	08.03.2010	96/34/EC sayılı Direktifi kaldıran ve BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından addolunan revize ebeveyn izni sözleşmesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2010/18/EU)
7	07.07.2010	86/613/EEC sayılı Direktifi kaldıran ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2010/41/EU)

Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu içinde kadın-erkek arasındaki eşitlikten sorumlu bölümler olmakla birlikte, konu özellikle Parlamento Komisyonlarında ayrımcılık çatısı altında değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği'ne eşitlik konusunda yön gösteren direktiflerden de anlaşılacağı gibi, eşitlik temelde haklar ve istihdam üzerine yoğunlaşmıştır.

Avrupa Birliği Komisyonu içinde İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü altında Kadın Erkek Eşitliği Komitesi faaliyet göstermektedir. Yine Avrupa Birliği Parlamentosu bünyesinde olan ve kadın erkek eşitliğine yönelik yasal düzenlemeler konusunda çalışan Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu ile ilgi alanına eşitlik de giren İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu ve Kişisel özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu etkin bulunmaktadır.

AB Direktifleri dışında, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen farklı araçları da bulunmaktadır. Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi, Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji, Kadın Erkek Eşitliği için Yol Haritası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı (2010) ve Kadın Şartı (2010) bunlar arasında gösterilebilir.

### ***Avrupa Sosyal Şartı***

Avrupa Konseyi'nin sosyal alandaki temel belgesi niteliğinde olan ve toplam 19 haktan oluşan Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında imzaya açılmış ve 1965 yılında uygulamaya konulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin ve bu "şartnameyi" imzalayan devletlerin uymayı kabul ve taahhüt ettikleri, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir. Avrupa Sosyal Şartı ile tanımlanan ve güvence altına alınan temel haklar arasında; barınma hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, işçi hakları, tam istihdam, eşit işe eşit ücret, doğum izni, sosyal güvenlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı koruma, seyahat özgürlüğü ve herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmama hakları ve göçmen işçilerin ve engellilerin durumu ele alınmıştır. Sözleşmeyi imzalayan devletlerin, Avrupa Sosyal Şartı'na, 1988 Ek Protokolü'ne ve 1999 yılında yürürlüğe giren toplam 31 haktan oluşan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na uyum içinde olup olmadığına, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından karar verilir. Bu komite üye ülkelerin Sözleşme'de düzenlenen taahhütleri yerine getirip getirmediğini belirler.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalamış, ancak 1989 yılında onaylamıştır. 1996 yılında imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise Türkiye tarafından 2004 yılında imzalanmış ve 2007 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

### ***Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)***

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılan Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, uluslararası hukukta kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda yaptırım gücü olan ilk sözleşme niteliği taşımaktadır. Sözleşme, hem CEDAW'ın güçlenmesine hem de CEDAW'da düzenlenen ayrımcılığın kaldırılmasına ve eşitliğin sağlanmasına yönelik düzenlemelere destek oluşturacak niteliktedir.

Sözleşme'nin, kadına yönelik şiddete ve aile içi şiddete son verilmiş bir Avrupa yaratmak amacıyla düzenlendiği önemle vurgulanmıştır. Sözleşme'de kadına karşı şiddetle mücadele için kapsamlı bir hukuki çerçeve oluşturmak üzere önleme, koruma, kovuşturma ve mağdur destek mekanizmaları oluşturma politikaları konularına yer verilmiştir.

Sözleşme, şiddetin önlenmesi konusunda adeta bir yol haritası çizmiş, farkındalığı artırma, uzmanların eğitimi, önleyici müdahale, tedavi programları, özel sektör ve medya desteğinin alınması, psikolojik ve hukuki destek hizmetleri, sığınakların kurulması, acil yardım hatlarının açılması, çocuk tanıklar için koruma, bedensel zarar görenlere tazminat, adli yardım hizmetleri gibi konular ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bağımsız bir izleme mekanizması kurularak uzmanlar grubunun Sözleşme'nin taraf devletlerce uygulanmasını izleyecek olması, Sözleşme'nin bağlayıcılığını ve yaptırım gücünü artıracak niteliktedir.

Sözleşme, Avrupa Konseyi Üyeleri dışındaki ülkelerin de imzasına ve onayına açılmıştır. Mayıs 2014 tarihi itibarıyla Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 11'e ulaşmış olup, Sözleşme 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye, imzaya açma töreninde 13 ülkenin imzaladığı Sözleşme'ye imza koyan ve onaylayan ilk ülke olmuştur.

### 3. Türkiye’de “Kadının Güçlenmesi”

Dünyanın önde gelen ekonomilerinden biri olmayı hedefleyen Türkiye’de; ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel vs. fırsatların ve politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde geliştirilmesi gerekmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’nin 2013 yılı verilerine göre Türkiye, 136 ülke arasında 120’nci sırada ve kadın-erkek eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkeler içerisinde yer almıştır. Öte yandan, Türkiye aynı kaynaktaki küresel sıralamada iş yaşamında fırsat eşitliği alanında 127’nci, işgücüne katılım alanında 123’üncü, eğitim alanında 104’üncü, sağlık ve hayatta kalmada 59’uncu sıradadır.

Kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının çeşitli dünya ülkelerindeki düzeyi incelendiğinde katılım oranı %50’nin altında kalan ve aynı zamanda kalkınmayı başarmış bir ülke bulunmadığı görülmektedir.

2023 yılında dünyanın ilk 10 büyük ekonomisi arasına girmeyi hedeflemiş olan Ülkemizin, kadın işgücünün ekonomik değer yaratma gücünden en iyi şekilde yararlanması gerekir. Öte yandan, demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların çalışma yaşamındaki payının artırılmasını gerektirmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması 2013 yıllık verileri, Ülkemizde kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu ortaya koymaktadır.

TÜİK verilerine göre, Ülkemiz nüfusunun %49,8’ini oluşturan kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin oranının yarısından azdır. Erkeklerde %71,5 olan işgücüne katılım oranı, kadınlarda %30,8’dir.

Kadınların istihdam oranı da erkeklerin oldukça gerisindedir. Kadınların istihdam oranı %27,1 düzeyindeyken, erkeklerde bu oran %65,2’dir.

Tarım-dışı işsizlik oranı erkeklerde %10,1 iken, kadınlarda %17,4’tür. Kentlerde 15-24 yaş grubundaki kadınlarda işsizlik oranının %26,8 olması, sorunun aslında genç kadın işsizliği sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

2013 yıllık verilerine göre istihdam edilen kadınların %52’si Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Erkekler için bu oran %30,2’dir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların neredeyse tamamına yakını (%96,3) kayıtdışıdır. Tarım-dışı sektörlerde ise kadınların kayıtdışılık oranı %26’dır. Kadınlar kayıtdışı sektörde ücretsiz aile işçisi statüsünde yer almaktadır. Ücretli çalışan kadınların da yaklaşık beşte biri kayıtdışıdır.

Ülkemizde 19,5 milyon kadın işgücüne dahil olmazken, bu rakam erkeklerde 7,8 milyondur. İşgücü dışında kalan kadınların 11 milyon 463 bini (%58,7) ev kadınıdır. 1 milyon 193 bin kadın ise çalışmaya hazır olmakla birlikte iş aramamaktadır; bunlardan 237 bini iş bulmaktan ümidini kesmiştir.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılma oranı da artmaktadır. Nitekim, okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %17,4 düzeyinde iken, yükseköğretim mezunu kadınlarda bu oran %72,2’ye çıkmaktadır. Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki farkın en az,

yükseköğretim seviyesinde olduğu görülmektedir. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların en yoğun buldukları eğitim düzeyi de %38,4 ile yükseköğrenimdir.

Diğer taraftan araştırmalar, kadınların dezavantajlı durumlarının işgücü piyasasıyla sınırlı olmadığını göstermektedir.

TÜİK'in "Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013" verilerine göre, Türkiye'de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey erkek yönetici oranı %90,7 iken, kadınlarda %9,3'tür. Kadın hakim oranı, %36,3, akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2012-2013 öğretim yılı için %28,1 ve kadın polis oranı %5,5'tir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki kadın milletvekili oranı 1935 yılında %4,5 iken, 2013 yılında bu oran %14,4'e yükselmiştir. Türkiye'de 2013 yılında kadın bakan sayısı 1 olup, kabine içindeki kadın bakan oranı olarak %4'e denk gelmektedir. Ülke karşılaştırmalarına bakıldığında, bu oranın en yüksek olduğu ülkelerin %52,6 ile Norveç ve %52,2 ile İsveç olduğu görülmektedir.

Özel sektörde ise yönetici pozisyonundaki kadınların durumu olumlu bir tablo çizmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından TİSK'e üye İşveren Sendikalarına üye işletmelerde görev yapan yöneticiler içinde kadınların ağırlığını ve rolünü belirlemek amacıyla 2009 yılında TİSK Kadın Yöneticiler Anketi gerçekleştirilmiştir. 111 işletme tarafından cevaplanan anket sonuçlarına göre toplam personelin %14,4' ü kadındır. Bununla birlikte üst düzey görev yapan kadın oranı, istihdam oranının üstünde, %22,8 olarak tespit edilmiştir. Yönetim Kurulu Başkanı oranı %13,8 olarak gerçekleşirken, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığında bu oran %21,2'ye yükselmektedir. Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür/Koordinatör/CEO ve Genel Müdür Yardımcılığında anılan oran sırasıyla %22,6, %27,9 ve %20,8 olarak gerçekleşmiştir.

Özel sektörün büyük sanayi firmalarında kadınların yönetici pozisyonlarına yükselme olanakları, devlete kıyasla çok daha fazladır. Ayrıca, büyük şirketlerin Yönetim Kurulu Başkanları içinde kadınların payı AB genelinde %3 iken, Türkiye-TİSK'te bu oran %14'tür. Yönetim Kurulu Üyeleri içinde ise kadınların payı AB genelinde %11, Türkiye-TİSK'te %22,8'dir. TİSK Camiasındaki kadın yöneticiler, Türkiye'yi AB içinde en yüksek ikinci ve üçüncü sıralara taşımaktadır.

Ülkemizde 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile birlikte devlet bu konuda çağdaş bir yaklaşıma kavuşmuş; kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama etkin şekilde katılmaları, çağdaşlaşma hedefinin önemli bir parçası olarak görülerek Batı toplumlarında kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir.

Kadınların kamu hizmetlerine ve haklara erişimi konusunda 1924 yılında kabul edilen, eğitimi tek sistem altında toplayarak erkeklerle eşit eğitim imkânları sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun, kadınlara seçme ve seçilme (1930'da yerel, 1934'te de genel seçimlerde) hakkının tanınması dönüm noktalarındandır.

Kadın-erkek eşitliğinin kamusal alanda kurumsallaşma süreci 1987 yılında zamanın Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü içinde örgütlenen "Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu" ile gerçekleşmiştir. Bunu takiben, 1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kuruluş olarak "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" kurulmuştur. Bu birim 1991 yılında Başbakanlık altında teşkilatlanmış, 1993 yılında ise Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler

Müsteşarlığı'na bağlanmıştır. 2004 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak teşkilat yasası onaylanmıştır. Genel Müdürlük, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) adı altında, Haziran 2011'de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde teşkilatlanmıştır.

Ülkemizde kadın-erkek eşitliği ve kadın istihdamı konularında 2001 yılından sonra önemli gelişmeler olmuştur. Bu dönemde, Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle aile mahkemelerinin kurulması, aile içi şiddetin önlenmesine ve kız çocukların daha iyi eğitim almalarına yönelik düzenlemeler benimsenmiş; mevzuat geliştirilmiştir. Yapılacak çalışmalara yön göstermesi ve temel oluşturması açısından özellikle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı gibi Ulusal Eylem Planları önemli araçlardır.

### ***Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013 ve 2014-2018)***

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından ilgili tarafların katılımı ile hazırlanan ve 2008-2013 dönemini kapsayan Ulusal Eylem Planı, kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların sosyal ve ekonomik konumlarını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Ulusal Eylem Planı, ülkemizde yasalar önünde sağlanmış olan kadın erkek eşitliği anlayışına rağmen uygulamada varlığını sürdüren ve pek çok göstergede belirgin bir şekilde kendini gösteren toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesini öngörmektedir. Söz konusu Eylem Planı, Pekin Eylem Platformunda tanımlanan kritik alanlardan “Kadının Eğitimi ve Öğretimi”, “Kadın ve Ekonomi”, “Kadın ve Yoksulluk”, “Kadın ve Sağlık”, “Yetki ve Karar Alma Süreçlerine Katılım”, “Kadın ve Çevre”, “Kadın ve Medya”, “Kadının İnsan Hakları”, “Kız Çocukları” ve “Kadının İlerlemede Kurumsal Mekanizmalar” konu başlıkları kapsamında hazırlanmış olup, belirtilen alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla tüm tarafların katılımıyla kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında esas alınmak üzere amaç hedef ve uygulama stratejileri belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, AB Müktesebatı ve Binyıl Kalkınma Hedefleri gibi üst politika belgelerindeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine dair düzenlemeler kapsamında hazırlanmıştır.

2008-2013 dönemi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın uygulama süresinin sona ermesiyle 2014-2018 dönemini kapsayacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı için Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda güncelleme çalışmaları başlamış bulunmaktadır.

Güncelleme çalışmaları kapsamında, “Kadın ve Eğitim”, “Kadın ve Sağlık”, “Kadın ve Ekonomi”, “Kadın ve Yoksulluk”, “Kadın ve Çevre”, “Kadın ve Medya”, “Yetki ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın” ve “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi” olmak üzere sekiz farklı konu başlığında düzenlenen II. Çalıştay Toplantıları 1-2 Nisan 2014 tarihlerinde Ankara’da gerçekleştirilmiştir.

### ***Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)***

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2006-2008 tarihleri arasında Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun (UNFPA) teknik, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu'nun mali desteği ile “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi”ni yürütmüştür. Proje kapsamında; ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve bu alanda çalışma yürüten sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımı ve işbirliği ile “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2007-2010” hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

2007-2010 dönemini kapsayan ilk uygulama süresinin bitiminde ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerin kadın araştırmaları merkezlerinin katkı ve katılımları ile Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” ve “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”nde yer alan tedbirler göz önünde bulundurularak Plan güncellenmiştir. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015), Temmuz 2012’de onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Güncellenen Plan ile yasal düzenlemeler, farkındalık yaratma ve zihinsel dönüşüm, kadının güçlendirilmesi ve koruyucu hizmet sunumu, sağlık hizmetlerinin sunumu ve kurum/kuruluşlar arası işbirliği olmak üzere 5 temel alanda iyileştirmeler hedeflenmektedir.

### ***Yasal Düzenlemeler ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği***

Kamu otoriteleri, bugüne kadar kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak Birleşmiş Milletler’in Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, 1985) başta olmak üzere, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı (1995), Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi (1995), Uluslararası Çalışma Teşkilatı Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri (2000), Avrupa Sosyal Şartı (1989); OECD ve AGİK gibi kuruluşların uluslararası sözleşme, karar ve tavsiyelerini imzalayarak kabul etmiş olmakla birlikte bunların iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalarını sürdürmektedir.

Nitekim bu alanda hukuki eksiklikler olduğundan söz edilebilir. Bu eksikliklerin temel nedenleri arasında değişen ve gelişen uluslararası düzenlemeler, özellikle de AB mevzuatının dinamizmi gelmektedir. Şüphesiz, Ülkemizde mevzuat kadar önem taşıyan husus, hukuki kuralların yaygın biçimde uygulanmasıdır.

Raporun bu bölümünde Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak özellikle son on yıl içinde atılan adımlar ve Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu, İş Kanunu, Memurlar Kanunu’nda yapılan temel değişiklikler ele alınmıştır.

### ***Anayasa***

Türkiye’de kadın-erkek eşitliği ilkesi; 2001 yılında Anayasa’nın 41. ve 66. maddeleri, 2004 yılında 10. ve 90. maddeleri, 2010 yılında ise yine 10. maddesinde yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir. Anayasa’nın 10. maddesine; 2004 yılında: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükmü eklenmiştir. Bu ekleme ile kadınlara karşı ayrımcılık yapılmaması ve eşit davranma yükümlülüğü anayasal bir ilke olarak da net bir şekilde ifade edilmiştir. 2010 yılında 10. maddenin ikinci fıkrasının sonuna: “...., bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ibaresi eklenmiştir.

41. maddesine; “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra gelmek üzere “ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” hükmü eklenmiştir. 66. maddesinden; Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm çıkarılmıştır. 90. maddesine; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır." hükmü eklenmiş, bu çerçevede CEDAW da ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

### ***Türk Medeni Kanunu***

Kadın erkek eşitliği konusunda vatandaşların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen esas kanun olan Türk Medeni Kanunu, 2002 yılında Türkiye ve dünyadaki önemli gelişmeler doğrultusunda yeniden

düzenlenmiştir. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu kadın-erkek eşitliğini gözeten; cinsiyet ayrımcılığına son veren; kadınları, aile ve toplum içerisinde erkeklerle eşit kılan; kadın emeğini değerlendiren bir düzenlemedir.

Yeni Medeni Kanun hazırlanırken, aile hukuku alanında bugüne kadar yaşanan gelişmeler, değişim ve ihtiyaçlar, kadın hareketinin talepleri ve uluslararası sözleşmeler dikkate alınmıştır.

### *İş Kanunu*

Özellikle 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerine gerek çalışma hayatında yaşanan değişimler gerekse AB ve ILO mevzuatları ile uyum çerçevesinde düzenlenen 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun getirilmesi, ülkemizde kadın işçilerin korunmasına yönelik atılmış en önemli adımlardan biridir. Bu kanunla uluslararası iş hukuku normlarına uyum sağlanmış ve önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler bakımından çağdaş hukuk normları içinde önemi giderek artan kadın-erkek eşitliği ve kadını koruyucu hükümlerde de önemli ölçüde iyileştirmeler yapılmıştır.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Eşit davranma ilkesi kapsamında doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmış ve "İş ilişkilerinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" ilkesi getirilmiştir.

Bu kapsamda;

- İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı,
- Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği,
- Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı,
- İşyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğu,
- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği,
- Kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin sürelerinin artırılmasına ilişkin hüküm

Kanunda yer almıştır.

İş Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerine "Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ve ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü 01/01/2012 tarihinde başlayacaktır." Cümlesi eklenerek kısmi çalışma süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak hüküm getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun kadın işçinin korunması alanında Avrupa normları ile paralellik gösterdiği görülmektedir<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Kurt, Dilek ve Taşkent, Savaş. "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması".



### ***Türk Ceza Kanunu***

Yeni Türk Ceza Kanunu 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, eşitlik ilkesini güçlendirmeye ve ayrımcılığı önlemeye yönelik önemli hükümlere yer verilmiştir.

### ***Devlet Memurları Kanunu***

6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 2011 yılında yürürlüğe girmiştir. 6111 sayılı Yasa ile Devlet Memurları Kanununda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Bu Kanun kapsamında, doğum ve ebeveyn izinlerinde düzenlemeler yapılmış, kadınlara yeni istihdam olanakları sağlanması konusunda pozitif ayrımcılık yapılması öngörülmüştür.

### ***Gelir Vergisi Kanunu***

2007 yılında Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklikle; hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

### ***Diğer Yasal Düzenlemeler***

- Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun’da, kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gereklilikleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği belirtilmiştir.
- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 16 Ağustos 2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” 24 Temmuz 2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.
- Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi amacıyla 2005 yılında oluşturulan TBMM Araştırma Komisyonu’nun TBMM Genel Kurulu’nda görüşülen Raporunu takiben, kadın erkek eşitliği, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, toplumsal yaşamın her alanında kadının konumunun güçlendirilmesi ile kadına yönelik şiddetin önlenmesinin devlet politikası haline getirilmesinin açık göstergesi olan 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi 4 Temmuz 2006 tarihinde yayımlanmıştır.
- TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun (KEFEK) kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun 24 Mart 2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Komisyon, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda TBMM’ni bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde TBMM’ne sunulan kanun tasarısı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak amacıyla kurulmuştur.

- 7 Mart 2010 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır.
- Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret kuralının uygulanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge kapsamında “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur. Kanunda, “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması şarttır” ibaresi yer almaktadır.
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda yer alan “Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri” konulu 19. Madde kapsamında kamu görevlileri sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeticekleri yapılan değişiklik ile 04/04/2012 tarihinde hüküm altına alınmıştır. Benzer şekilde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 26.maddesinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü oldukları ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeticekleri 2012 yılında düzenlenmiştir.
- Kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacını taşıyan ve Türkiye’de aile içi şiddet kavramının ilk kez hukuksal bir metinde tanımlanmasını sağlayan 1998 tarihli 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun 2007 yılında yeniden düzenlenip kapsamı genişletilmiştir. Kanunda, aile içi şiddete muhatap olan mağdurlar hakkında yasal sürecin çok hızlı şekilde başlatılması ve hâkim tarafından hükmedilen tedbirlerin ivedilikle yerine getirilmesini sağlamaya yönelik maddeler bulunmaktadır. 4320 sayılı Kanun’un yetersizliği nedeniyle ve AİHM’nin kararını takiben, sivil toplum örgütlerinin ve uzmanların katılımı ile yeni bir kanun tasarısı hazırlanmış; 20 Mart 2012 tarihinde 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun, İstanbul Sözleşmesine paralel düzenlemeler içermekte olup amacı; “şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”

### **Değerlendirme**

Ekonomik, sosyal ve hukuki alanlarda sağlanan önemli gelişmelere rağmen, Türkiye’nin halen kadın nüfusun potansiyelinden yeterince yararlanamaması kalkınmaya engel teşkil etmekte ve kadınların bireysel hakları yönünden de önemli sorunlar yaşanmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2013’de yayınladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (Global Gender Gap) endeksine göre Türkiye, 136 ülke içinde 120’inci sırada yer alarak, toplumsal cinsiyet uçurumunun en

fazla olduğu ülkeler arasında bulunmaktadır. Yine aynı Raporda kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği sıralamasında ise Türkiye 127'inci sıradadır.

2014 Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Raporu'nda Türkiye, İnsani Gelişme Endeksi'nde (İGE) 187 ülke arasında 69'uncu sırada yer almaktadır. Raporda, kadın İGE değerlerinin erkek İGE değerlerine oranının temel alındığı yeni bir endeks de sunulmaktadır. Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi (CDGE), insani gelişmenin üç temel boyutundaki cinsiyet eşitsizliklerini ölçmektedir. Bu üç boyut; sağlık (kadın ve erkeklerin doğumda ortalama yaşam beklentisi), eğitim (kız ve erkek çocukların ortalama öğrenim süresi beklentisi ve 25 yaş ve üstü yetişkinler için ortalama öğrenim görme süresi) ve ekonomik kaynaklar üzerindeki hâkimiyet (kadın ve erkek başına düşen tahmini GSYH düzeyleri) olarak sıralanabilir. 148 ülke için hesaplanan bu endekste Türkiye 118'inci sırada yer almaktadır. Bu durum, kadınlar söz konusu olduğunda Türkiye'yi insani gelişmede alt sınıftaki ülkeler arasına koymaktadır. Kadınlar için kişi başına düşen GSYH 8 bin 813 dolar olarak hesaplanırken, bu veri erkekler için 28 bin 318 dolar, yani kadınlara kıyasla üç kattan fazladır.

## 4. Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu

---

17 Haziran 2014 tarihinde gerçekleştirilen Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu Toplantısı'nda, Global Compact Türkiye imzacılarından ve toplantıya temsilcileri katılan diğer kuruluşlardan;

- a) Kadının güçlenmesi amacıyla yürüttükleri faaliyetlere ve örnek uygulamalarına dair yazılı özet bilgi istenmesine;
- b) Çalışma Grubu'nun vizyon, misyon, amaç ve somut faaliyet önerilerine dair görüş istenmesine;

karar verilmiştir.

Bu çerçevede, toplam 32 şirket ve kuruluştan derlenen bilgiler **Ek 1**'de yer verilen **Tablo 1** (kurum politikası açısından) ve **Tablo 2**'de (uygulanan projeler açısından) sunulmuştur.

İmzacıların ve kuruluşların; Çalışma Grubu'nun esas alması gereken vizyon, misyon, amaç ve faaliyetlerine dair önerileri ise **Ek 2**'de gösterilmiştir.

**Ek 3**'te ise bilgi ve görüş gönderen şirket ve kuruluşların listesi verilmiştir.

## 5. Değerlendirme ve Sonuç

### 5.1 Çalışmalar ve Örnek Uygulamalar

Soru Formu'nda, yürütülen faaliyetler uygulama düzeyi bakımından, "temel iş süreçleri" ve "kurumsal sosyal sorumluluk" olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Temel iş süreçleri başlığı altında, kurum politikaları, prosedürleri ve tedarik zinciri faaliyetlerinin yer alması beklenirken, kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında kurum/kuruluşların farklı paydaşlarla gerçekleştirdiği projelerin bilgisi istenmiştir.

Toplam 22 kurum/kuruluş, Kadının Güçlenmesi alanında yürütülen faaliyetlerin temel iş süreçleri içinde yer aldığını belirtmiştir. Formu dolduranlar arasında 2 kamu kuruluşu (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), 3 temsilci kuruluş (Eskişehir Ticaret Odası, TOBB ve TURKONFED), 1 akademik girişim (Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu) ve 14 özel sektör şirketi bulunmaktadır (**Ek 1, Tablo 1**).

14 kurum/kuruluş, kadınların ekonomiye katılımı ve istihdamının teşvik edilmesi alanlarında temel iş süreçlerine yansıtıkları faaliyetlerde bulduklarını, 14 kurum/kuruluş ise özellikle kadınların kapasite gelişimini destekleyici (eğitim, bilinçlendirme çalışmaları) faaliyetlerde bulduklarını belirtmiştir. 8 kuruluş ise, kadının güçlenmesi veya toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında oluşturulmuş özel şirket politikası olduğuna değinmiştir. Borusan Holding'in uyguladığı "Kadını Güçlendirme Politikası", Turkcell'in "Fırsat Eşitliği Politikası" veya Doğuş Otomotiv'in "Anne-Bebek Politikası" ve "Çalışanlar ve İyi İş Ortamı Politikası" bunlara örnek gösterilebilir.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Dünya Ekonomi Forumu işbirliği ile oluşturulan İş'te Eşitlik Platformu, Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'ndaki ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu önümüzdeki 3 yıl içerisinde %10'a kadar azaltmayı ve bu konuda şirketleri teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan "İş'te Eşitlik Bildirgesi"ni imzalayan şirketler, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik belirli ilkelere gönüllü olarak uyacağına ve bunları ülke genelinde yaygınlaştıracığına dair taahhütte bulunmaktadır.

Formu dolduran şirketler arasında İş'te Eşitlik Platformu üyesi olan ve bu çerçevede yaptıkları faaliyetleri temel iş süreçleri başlığı altında sunan şirketler bulunmaktadır (örneğin; Akçansa, Doğuş Otomotiv).

Bilgi Formu'nu dolduran kurum/kuruluşlardan 17'si kadının güçlenmesi alanındaki faaliyetlere yer vermiştir. Formun bu bölümünü dolduranlar arasında, bir sivil toplum kuruluşu (KAGİDER), 1 akademik girişim (Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu), 1 temsilci kuruluş (Eskişehir Ticaret Odası) ve 14 özel sektör şirketi bulunmaktadır.

17 kurum/kuruluş, kadınların ekonomiye katılımı ve istihdamının teşvik edilmesi alanlarında kurumsal sosyal sorumluluk projesi yürüttüğünü; 12 kurum/kuruluş kadınların kapasite gelişimini destekleyici (eğitim, bilinçlendirme çalışmaları) faaliyetlerde bulduklarını belirtmiştir. Kapasite gelişimine yönelik faaliyetler arasında kız çocukların eğitimine yönelik yapılan çalışmalar, girişimciliği destekleyici faaliyetler ve ebeveyn eğitim programları dikkat çekmektedir. Ayrıca 3 kuruluş, kadının güçlenmesi veya toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında araştırma çalışması yürüttüklerine ve rapor oluşturduklarına yer vermiştir. Kuruluşların yürüttükleri projelerin uygulama yerlerine göz atıldığında, şirketlerin bulunduğu iller

ağırlıkta olmak üzere (İstanbul, Bursa, Çanakkale, Samsun) projelerin Türkiye'nin birçok iline yayıldığı anlaşılmaktadır (Ek 1, Tablo 2).

### 5.2 Çalışma Grubu İçin Amaç ve Faaliyet Önerileri

**VİZYON:** İntikal edilen görüşler; Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine özel sektörün farkındalık yaratarak ve etkinlikler düzenleyerek katkı sağlaması şeklinde özetlenebilir.

**MİSYON:** Ulaşan görüşler; özel sektör kuruluşları için işyerinde cinsiyet eşitliği konusunda danışma ve referans platformu olmak, farkındalığı artırmak, somut uygulama araçları geliştirmek ve şirketler arasında koordinasyon ve işbirliği sağlamak şeklinde özetlenebilir.

#### A. AMAÇ ÖNERİLERİ:

##### **ÇALIŞMA GRUBU İÇİN ÖNCE DEN BELİRLENMİŞ OLAN AMAÇLAR**

- Özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerini bir araya getirmek
- WEPS'in ülke çapında yayılımına katkı sağlamak
- Şirketler arası öğrenme süreçlerini desteklemek

(Formu dolduranlara yukarıdaki amaçlara ek olarak farklı amaç önerileri olup olmadığı sorulmuştur).

#### • Proje konu önerileri

İş-aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların yaygınlaştırılması

Mobbing konusunda çalışmalar yürütülmesi

Mevcut durumun iyileştirilmesi adına pozitif ayrımcılık yapılarak ÇG üyeleri içinde ortak projeler geliştirilmesi

ÇG üyelerinden uygulama yapacağına dair taahhüt alınması

Kadın istihdamı ve girişimciliğini artırmaya yönelik çalışmalar

#### • Bilgi yaratma / Bilgi verme / Ortak platform

Bilgi ve tecrübe paylaşımı ortamları yaratılması, ortaklıkların teşvik edilmesi

Özel sektör temsilcilerine, kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği konularında yapabilecekleri hakkında bilgi vermek

Şirketlerin aldığı sorumluluğun/verdiği taahhüttün takibini yapmak

Türkiye'ye özgü endeks geliştirilmesi (Gender Equality Index, Gender Gap Index gibi araçlardan yararlanılarak)

Ülkeler arası kıyas kriterleri oluşturmak

İstatistiksel doğru verilere ulaşılmasını sağlamak, yol göstermek

Şirketlerin bu alanda neler yaptığının takibini yapmak (maddelere uyuyor mu? Ne kadar ilerleme kaydetti?)

Çalışmalara kamu, yerel yönetimler, üniversiteler ve ilgili STK'ların da dahil edilmesi

Diğer benzer platformlar ile ortaklık kurulması

Kadınların bilgi, beceri ve gelişim düzeylerinin artırılması

- **Farkındalık yaratma / İletişim /Görünürlüğü artırma**

İlgili alanlarda farkındalık çalışması yapılması ve çalışmaların görünürlüğünün artırılması

Kamu kurumlarında farkındalık çalışması

WEPs imzacıları taahhütlerini hayata geçirdiğinde iletişiminin dünya çapında yapılması

Eğitimler düzenlenmesi (çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda) →kadınların kişisel gelişimine destek

Aktif faaliyette bulunan şirketlerin yaptığı çalışmaların raporlarının görünürlüğünü artırma

- **WEPs**

WEPs imzacı sayısının artırılması

WEPs imzacılarına uygulama desteği verilmesi, danışmanlık sağlanması (sektörel ve firma ölçeğine göre kılavuzlar hazırlamak)

WEPs'in çizdiği çerçevenin ÇG tarafından benimsenmesi

WEPs paralelindeki çalışmaların (FEM, İş'te Eşitlik) birbirini destekleyen şekilde yürütülmesi

WEPs (ve benzeri oluşumların) ilkelerinin ölçümlenmesi ve geliştirilmesine yönelik araçlar ve ödül mekanizmaları oluşturulması

- **Politika belirlenmesi**

Kadınların girişimciliğe özendirilmesi, üst düzey karar alma mekanizmalarında bulunmaları ve ekonomik yaşamın her alanında var olmaları konusunda teşvik edilmeleri

Çalışan kadınların şartlarının güçlendirilmesi ve düzenlenmesi

Özel sektörde çalışma koşullarına ilişkin mevzuat önerilerinin hazırlanması

- **Yerelleşme**

Çalışmaların KOBİ'lere yaygınlaştırılması

Şirketleri faaliyet bölgelerinde çalışma yapmaları konusunda cesaretlendirmek

Merkez ve yereldeki kadınların farklarının göz önünde bulundurulması ve farklılığa uygun politikaların uygulanması

## **B. FAALİYET ÖNERİLERİ:**

İletilen öneriler; mevcut çalışmalarını tekrar etmeyecek nitelikte bir önceliklendirme yapılması, WEPS'in temel alınması, Alt Komisyonlar kurulması, ÇG üyelerinin uzmanlık ve faaliyet alanlarının dikkate alınması (eğitim/sağlık vs. özel uzmanlık gerektirdiğinden öncelik olmayabilir) şeklinde özetlenebilir.

- **ÇG Yapısına ilişkin**

ÇG Yürütme Komitesinin kurulması

Alt çalışma gruplarının kurulması (ayrı projeler yürütülmesi)

✓ *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Çalışma Grubu*

✓ *İstihdam Alt Çalışma Grubu*

✓ *İş ve Aile Yaşamı Alt Çalışma Grubu*

✓ *Mevzuat Alt Çalışma Grubu*

✓ *Eğitim Alt Çalışma Grubu*

Alt Çalışma gruplarının düzenli olarak ÇG'na raporlama yapması

İzleme, denetleme, raporlama ve yaygınlaştırma sisteminin uygulanması

- **Proje konu önerileri**

Ev kadınlarının üretime katkıda bulunmalarının sağlanması



Kadın okuma-yazma oranının artırılmasına yönelik çalışmalar

Kadınların işgücüne katılımı ve iş yaşamında karşılaştığı bariyerlerin giderilmesine yönelik çalışmalar

Soma'da faciadan etkilenmiş kadınların güçlendirilmesine yönelik çalışmalar

Sosyal etkinlikler, Toplantılar, seminerler, Yarışmalar ("good practice" ödülü) düzenlenmesi

Çeşitli teşvik mekanizmaları ile gelişimin özendirilmesi

Cinsiyete duyarlı İK politikaları

- **Farkındalık yaratma / İletişim /Görünürlüğü artırma**

İyi uygulama örneklerinin, deneyimlerin paylaşılması (ulusal ve uluslararası) → sektörel bazda paylaşım

Uluslararası örnek uygulamalarının adapte edilmesi, şirketlerde hayata geçirilmesi

Hazırlanan dokümanların kamuoyu ile paylaşılması (broşür, kitapçık, basın bildirisi, akademisyenlerle ortak hazırlanacak raporlar)

WEPs ve GC üyesi diğer uluslararası şirketler ile iletişimde olunması, çalışmalarının takip edilmesi

ÇG faaliyetlerinin iletişim ve tanıtım faaliyetlerinin iyi yapılması → ulusal boyutta iletişimin basın/sosyal medya yoluyla yapılması

Bilgi platformu → iş hayatını şekillendiren yasal, mali, hukuki temel bilgilerin yer alması

Cam tavan, mobbing, kadın istihdamının artırılması konularında farkındalık yaratılması

Mentorluk sistemi kurulması → kadın dostu firma olmak isteyen küçük ölçekli firmalara yol gösterme

- **Bilgi yaratma / Bilgi verme**

Mevcut çalışmaların ortaya konulması ve bu kapsamda alt kategoriler oluşturulması

Türkiye'ye özgü endeks geliştirilmesi (Gender Equality Index, Gender Gap Index gibi araçlardan yararlanarak)

Sonuç/ Değerlendirme raporu hazırlanması

Ülkeler bazında değişim ve gelişimin takip edilmesi → istatistiksel tespitler

Üyeler arasında benchmark çalışması

Database oluşturulması → üyelerin projelerini paylaşması, projelere ortak bulması

Tüm çalışmalarda, planlamanın yapılması, sonuçların ölçülmesi ve raporlamasına ilişkin metodoloji oluşturulması

Bildiri dokümanı hazırlanması – business case, mevcut durum analizi, iyi uygulama örneklerini içeren

- **WEPs**

WEPs ilkeleri yerine getirilirken uygulamada yaşanan sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesi

Çözümlerin kılavuz haline getirilmesi

WEPs'in öneminin vurgulanması → sosyal medyada bilinçlendirme, farkındalık çalışmaları

WEPs çerçevesinde gerçekleştirilen projelerin desteklenmesi (fon oluşturulması)

ÇG üyeleri tarafından WEPs'in imzalanmasının teşvik edilmesi

- **Yerelleşme**

Faaliyetlerin KOBİ'lere yaygınlaştırılması

Faaliyetlerin Türkiye'nin doğu illerine yaygınlaştırılması (eğitim, ekonomiye katılımlarının güçlendirilmesi)

→ yol gösterici / sponsor olunması

- **Ortaklıklar**

Kamu ve özel sektörün birlikte çalışmaları yapması (çalıştaylar)

STK – Şirket ortaklığı → şirket içi politikaların gözden geçirilmesi

Üniversite – Şirket ortaklığı → şirket içi toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesinin teşvik edilmesi, business case'leri anlatan eğitimler verilmesi

Şirketlerini aldıkları eğitimi belli sayıdaki müşterisine, tedarikçisine vermesi

Aynı lokasyonda faaliyet gösteren şirketler arasında proje ortaklığı

Medya ve ÇG üyeleri → farkındalık düzeyinin artırılması

ASPB'nın tüm süreçlere dahil edilmesi → yasal değişiklik önerileri, desteklenmesi, takip edilmesi

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu ve Genç Girişimciler Kurulu ile ortaklık kurulması

## **SONUÇ:**

Bildirilen bilgi ve görüşlerin “Vizyon”, “Misyon” ve “Ek Amaçlar” bölümlerinin birarada düşünülmesi doğru olacaktır.

“Vizyon”; belirli bir zamanda varılmak istenen durumu, “Misyon”; Çalışma Grubu’nun temel işlevini tanımlamalıdır. Bu kavramlar yerine, Çalışma Grubu’nun sadece “Amaçlar” kavramı, bildirilen görüşlerden yararlanılarak tanımlanmalıdır.

Çalışma Grubu için önerilen “Faaliyetler” açısından ise özel şirketlere koordinasyon, bilgi paylaşımı, danışmanlık ve raporlama hizmetleri verilmesi ve WEPs’in tanıtımı ile imzacıların ülke geneline yaygınlaştırılması ön plana çıkmaktadır.

**EK 1****TABLO 1: KURUM POLİTİKASI VE TEMEL İŞ SÜRECİ AÇISINDAN KG ÇALIŞMALARI**

	<b>ARAÇ</b>	<b>YER/ŞEHİR</b>	<b>KONU</b>
<b>AKÇANSA</b>	İşte Eşitlik Platformu	İstanbul, Çanakkale, Samsun	İstihdam, ayrımcılığın önlenmesi
<b>ARGE DANIŞMANLIK</b>	Yönetimde ve iş hayatında kadınların etkinliğinin artırılmasına yönelik şirket içi çalışmalar		İstihdam, ekonomiye katılım
<b>ASPB</b>	İşte Eşitlik Platformu	Türkiye	İstihdam, ekonomiye katılım
	Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişimin Artırılması Projesi	Türkiye	Bilgi paylaşımı, farkındalığın artırılması
	Annemin İşi Benim Geleceğim	Türkiye	Çocuk bakımı
	Genç Fikirler Güçlü Kadınlar	Kütahya, Erzurum, Gaziantep, Sakarya, Trabzon, Adana ve 3 il	Proje geliştirme, Kapasite gelişimi
	Kadın Çiftçinin Eğitimi İşbirliği Protokolü	Türkiye	Kapasite gelişimi Kadın çiftçilerin eğitimi
	BM Kadınların İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı	Aydın, Çanakkale, Edirne, Erzincan, Eskişehir, Gaziantep, Kahramanmaraş, Kastamonu, Kayseri, Kocaeli, Ordu	Kapasite gelişimi (yerel yönetim, kamu, STK)
	Finansal Erişim, Finansal Eğitim, Finansal Tüketicinin Korunması Stratejisi ve Eylem Planları		Kapasite gelişimi (Ev hanımlarının finansal konularda bilinçlendirilmesi)
	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı		Politika oluşturma

<b>B-FIT</b>	Sadece kadınlara üyelik ve iş imkanı sağlanması	52 il	İstihdam, ekonomiye katılım
<b>BİLİM İLAÇ</b>	İşe alım ve yetenek yönetimi uygulamaları	Türkiye	İstihdam, ekonomiye katılım
	İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimleri	Türkiye	Farkındalık yaratma, Eğitim (İnsan hakları, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği)
	Kadın çalışanlara özel park yeri tahsisi	İstanbul	İş yaşamında kolaylık
<b>BORUSAN</b>	Borusan Kadını Güçlendirme Politikası	Şirket lokasyonları	Eşit, kapsayıcı politikalar İstihdam, ekonomiye katılım
	İşte Eşitlik Platformu	Şirket lokasyonları	İstihdam, ekonomiye katılım
<b>BOYNER HOLDİNG</b>	Boyner Grup Gönüllüleri	Türkiye	Eğitim, kapasite gelişimi, farkındalık yaratılması
<b>ÇİMSA</b>	Kurum politikaları ve prosedürleri – İşte Eşitlik ilkeleri	İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	Eşit, kapsayıcı politika oluşturma (eşit ücret politikası)
	İşe alım, kariyer planlaması ve terfi süreci	İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	İstihdam, ekonomiye katılım
	Eğitim ve Gelişim Süreci	İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	Kapasite gelişimi (iş süreci, ürün eğitimi)

<b>ÇSGB</b>	İşyerlerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu	Ankara	Politika oluşturma, bilinçlendirme, araştırma (psikolojik tacizin önlenmesi)
<b>DOĞUŞ OTOMOTİV</b>	Kurum Politikası – “Çalışanlar ve İyi İş Ortamı Politikası” ve “İnsan Hakları Politikası”	Şirket lokasyonları	Eşit, kapsayıcı politika oluşturma
	Anne-Bebek Politikası	Şirket lokasyonları	Çocuk bakımı
	İş’te Eşitlik Platformuna katılım, workshopların düzenlenmesi	Şirket lokasyonları	İstihdam, ekonomiye katılım Farkındalık sağlanması, eğitim
	Mobbing Eğitimleri	Şirket lokasyonları	Eğitim, farkındalık yaratılması
	Başarıya giden yolda Topuk Sesleri Eğitimleri	Şirket lokasyonları	Eğitim, kapasite gelişimi
	Potansiyel Kadın Yönetici Adayları için Bireysel Performans ve Gelişim Koçluğu	Şirket lokasyonları	Eğitim, kapasite gelişimi
	“İşim, Evim ve Ben Dengedeyim” Eğitimleri	Şirket lokasyonları	Eğitim, iş-aile dengesi
<b>ECZACIBAŞI</b>	Kurum politikaları – İşe alımda pozitif ayrımcılık	Türkiye	İstihdam, ekonomiye katılım
	Kurum politikaları – Esnek çalışma saatleri	Türkiye	İş-özel yaşam dengesi
	Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri (fırsat eşitliğini engelleyen unsurlar, cinsiyet roller)	Türkiye	Farkındalık Eğitimi
<b>ESKİŞEHİR TİCARET ODASI</b>	TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Eskişehir	Eskişehir	Farkındalık yaratılması

<b>GARANTİ BANKASI</b>	Sağlık ve Refah – çocuk bakımı, salık, iyi iş ilişkileri konularında politikalar, eğitimler, toplantılar	Şirket lokasyonları	Kapasite gelişimi, farkındalık, politika oluşturma
<b>KALİTE SİSTEM GRUBU</b>	KAGİDER Mentor Ağı Projesi	İstanbul	Kapasite gelişimi, girişimcilik mentorluk eğitimi
<b>KOÇ HOLDİNG</b>	İşte Eşitlik Platformu	Şirket lokasyonları	İstihdam, ekonomiye katılım
<b>SABANCI ÜNİVERSİTESİ</b>	Bağımsız Kadın Direktörleri Projesi-Kurumsal Yönetim Forumu	İstanbul	Kapasite gelişimi (liderlik, karar mekanizmalarında aktif rol)
<b>SUTEKS</b>	Kurum politikaları – iş yasasına ek bazı hakların tanınması (ek doğum izni, esnek çalışma saatleri, yeni annelere kolaylıklar)	İstanbul	Çocuk bakımı, iş-aile dengesi
<b>TOBB</b>	TOBB Kadın Girişimciler Kurulu	81 il	Kapasite gelişimi (kadın girişimciler, adaylar)
<b>TURKCELL</b>	Kurum Politikaları – Fırsat Eşitliği Politikası, İK uygulamaları, kadın girişimlerinin desteklenmesi, FEM sertifikasyonu, WEPs, İşte Eşitlik Platformu Detaylı bilgi: 2012-13 Sürdürülebilirlik Raporu sayfa 42-47	Türkiye (Turkcell çalışma alanları)	Kapasite gelişimi, istihdam, ekonomiye katılım
<b>TÜRKONFED</b>	TURKONFED “İş Dünyasında Kadın Komisyonu”	Türkiye	Kapasite gelişimi, eğitimler (kadının güçlenmesi)
<b>YAŞAR TOPLULUĞU</b>	Kadın çalışan sayısının artırılması	Şirket lokasyonları	İstihdam, ekonomiye katılım
<b>YEŞİM TEKSTİL</b>	Kurum Politikası – “Önce İnsan” ilkesi	Bursa	
	KalDer “Yönetim Kadınının Hakkıdır” bildirisinin imzalanması	Bursa	İstihdam, ekonomik katılım

**EK 1****TABLO 2: UYGULANAN PROJELER AÇISINDAN KG ÇALIŞMALARI**

	<b>PROJE</b>	<b>YER/ŞEHİR</b>	<b>KONU</b>
<b>AKBANK</b>	FEM		İstihdam, ekonomiye katılım
<b>AKÇANSA</b>	Ladik Cam Atölyesi	Samsun	İstihdam, ekonomiye katılım (ev kadınları)
	Anne Bana Süt Getir	İstanbul, Çanakkale, Samsun	Çocuk bakımı
	Destek Programları	İstanbul, Çanakkale, Samsun	Ebeveynlik– Bilinçlendirme, farkındalık yaratma
<b>ARGE DANIŞMANLIK</b>	“Yönetim Kurullarında daha fazla kadın” projesi, STK’ların aktif şekilde desteklenmesi	İstanbul	Bilinçlendirme, farkındalık, kapasite gelişimi
<b>B-FIT</b>	B-Connected	52 il	Bilgi paylaşımı, ortaklık
<b>BİLİM İLAÇ</b>	Soma’daki kadınlara yönelik güçlendirme projeleri (KAGİDER ile)	Manisa, Soma	Kapasite gelişimi, sosyal destek
	WeConnect – Girişimci Kadınların Güçlenmesi		Kapasite gelişimi, girişimciliğin güçlendirilmesi
	İş Hayatında Cinsiyet Eşitliği	İstanbul	Kapasite gelişimi, eğitim
<b>BORUSAN</b>	“Annemin İşi Benim Geleceğim”	Adıyaman, Afyon, Malatya, Balıkesir, Ordu, Çorum, Karaman, Diyarbakır, Mardin, Şanlıurfa	Çocuk bakımı, istihdam, ekonomiye katılım
	Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi – Mikrokredi	Afyon, Bursa-Gemlik	Ekonomiye katılım, ekonomik özgürlük



<b>BOYNER HOLDİNG</b>	“Nar Taneleri” Kariyer Planlama El Kitabı’nın hazırlanması	79 il	Eğitim, istihdam, kişisel gelişim, araştırma
<b>ÇİMSA</b>	İşte Eşitlik Platformu vb. Platformlar	İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	İstihdam, ekonomiye katılım
	Çalışanlara ve ailelerine yönelik kişisel gelişim eğitimleri	İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	Kapasite gelişimi (çalışanlar ve ailelerine yönelik)
		İstanbul, Mersin, Kayseri, Niğde, Ankara, Eskişehir	Ebeveynlik semineri (çalışanlar ve aileleri)
<b>ECZACIBAŞI</b>	Vitra Kadın Voleybol Takımı	Türkiye	Kapasite gelişimi
<b>ESKİŞEHİR TİCARET ODASI</b>	Liseler Girişimcilik Yolunda	Eskişehir	Farkındalık yaratılması (girişimcilik), yeni bilgi kaynaklarına erişim
<b>GÜNEŞ SİGORTA</b>	MikroSigorta “Kadın Emeği MikroKredi ile Gelişiyor, MikroSigorta ile Güvence Altına Alınıyor”	Türkiye	Ekonomiye katılım
	MikroKonut “Kadın Emeği MikroKredi ile Gelişiyor, MikroSigorta ile Güvence Altına Alınıyor. Şimdi de MikroKonut ile evler sigortalıyor.”	Türkiye	Kadınların toplumsal hayatta desteklenmesi
<b>KAGİDER</b>	Fırsat Eşitliği Modeli	Türkiye	İstihdam, eğitim, kariyer planlama
	Geleceğin Kadın Liderleri	İstanbul	Kapasite gelişimi, (iş hayatına hazırlık)
	Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar	Gaziantep, Erzurum, Kütahya, Sakarya	Proje geliştirme, Kapasite gelişimi
	Kadın Liderlik Platformu	İstanbul	Kapasite gelişimi, eğitim

<b>SABANCI ÜNİVERSİTESİ – KURUMSAL YÖNETİM FORUMU</b>	“İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı”	İstanbul	Farkındalık yaratma, eğitim, araştırma (aile içi şiddet)
<b>TURKCELL</b>	“Kardelenler” Detaylı bilgi: 2012-13 Sürdürülebilirlik Raporu sayfa 72	Türkiye	Kız çocukların eğitimi
	“Ekonomiye Kadın Gücü” Detaylı bilgi: 2012-13 Sürdürülebilirlik Raporu sayfa 74	Türkiye	Ekonomiye katılım, kapasite gelişimi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi
<b>TÜRKONFED</b>	İş Dünyasında Kadın Raporu – 2007 & 2014		Araştırma, rapor
<b>YÜKSEL İNŞAAT</b>	Kadın Sığınma Evlerine Destek Projesi	Ankara	Farkındalık yaratma, projeye destek
<b>YEŞİM TEKSTİL</b>	Çocuk Kreşleri	Bursa	Çocuk bakımı
	“Kadınlar Kulübü”	Bursa	Kapasite gelişimi
	“Kelebeğin Dünyası” projesi	Bursa	Eğitim, farkındalık yaratma (sağlık, hukuk, aile, kişisel gelişim konuları)

## EK 2

### GC KADININ GÜÇLENMESİ ÇALIŞMA GRUBU İÇİN FAALİYET ÖNERİLERİ

#### Sorular:

1. Söz konusu Çalışma Grubu'nun vizyonu ve misyonu birer cümle ile nasıl ifade edilebilir?
2. Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu'nun muhtemel amaçları arasında; özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerini bir araya getirmek, Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles – WEPs) ülke çapında yayılımına katkı sağlamak ve şirketler arası öğrenme süreçlerini desteklemek sıralanmıştır. Belirtilen amaçlar dışında, Çalışma Grubu'nun amaçları içinde yer alması gerektiğini düşündüğünüz alanlar nelerdir?
3. Çalışma Grubu'nun gelecekteki faaliyetlerine dair somut önerileriniz nelerdir?

#### Cevaplar:

	VİZYON	MİSYON	EK AMAÇLAR	FAALİYET ÖNERİSİ
AKBANK	(-)	Katılımcılara ilgili konuda yol göstermek	(-)	En iyi uluslararası uygulama örneklerinin paylaşılması (toplumsal katılım projeleri, İK yönetimi vb. alanlarda)
AKÇANSA	Kadın gücü ve etkisinin iş hayatında artırılması ve sektör bağımsız fırsat eşitliğinin sağlanması	Çalışan kadınların şartlarının güçlendirilmesi, Kariyer imkanlarında fırsat eşitliğine sahip olmanın desteklenmesi, Çalışan annelere yönelik çalışmaların yapılması	Çalışan kadınların şartlarının güçlendirilmesi, Kariyer imkanlarında fırsat eşitliğine sahip olmanın desteklenmesi, Çalışan annelere yönelik çalışmaların yapılması	Kariyer imkanlarında fırsat eşitliğine sahip olmalarının desteklenmesi için gelişim önerileri Ev kadınlarına ulaşılması ve üretime katkıda bulunmalarının sağlanması Kadın okuma-yazma oranının artırılmasına yönelik çalışmalar

<p style="text-align: center;"><b>AKUT</b></p>	<p>ÇG, din, dil, ırk ve mezhep ayrımı gözetmeksizin özeld e iş dünyasında ancak genelde tüm yaşamda <b>kadın haklarını korur</b> ve bu ortak paydada <b>diyalog ve işbirliğini geliştirecek çalışmalar</b> ve sadece kadınların değil, insanlığın problemlerine ortak çözümler üretecek <b>projeler geliştirir</b> ve toplumu bu alanda <b>bilinçlendirir, savunuculuk faaliyetleri</b> gerçekleştirir.</p>	<p>Başta iş dünyası olmak üzere yaşamın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla <b>kadınları ayrımcılıktan koruyacak yasaların hayata geçirilmesini sağlamak için</b> gerek özel sektör gerekse kamuda <b>gerekten çalışmaları yapmak</b> ve toplumda bu konuda <b>farkındalık yaratmak</b>.</p>	<p><b>Mobbing</b> konusuna, özel sektörde cinsiyet eşitliğine yönelik <b>liderlik konusuna ağırlık vermek</b>.</p>	<p>ÇG'nun misyon ve vizyonun, çalışma prensiplerinin açıklanması, bir <b>yürütme komitesinin kurulması</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ARGE DANIŞMANLIK</b></p>	<p>'Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama hedefi doğrultusunda;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planlanan, yürütülen çalışmaları ve bu hedef doğrultusunda ayrılan kaynakları bir araya getirebilen,</li> <li>• tekrar ve verimsizlik alanlarını ortadan kaldırmayı hedefleyen,</li> <li>• tarafların çalışmalarındaki sinerji potansiyelini ortaya koymayı,</li> <li>• tarafların işbirliği oluşturmalarını</li> <li>• tüm çalışmaların etkinliğini sağlamaya yönelik bir veri ve network adresi olmak</li> </ul>	<p>Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama hedefi doğrultusunda odak sağlayacak, kaynakların verimliliğini hedefleyen ve etki alanı/ sonuçları olumlu yönde genişletebilecek bakış açısı oluşturmak</p>	<p>Çalışma grubunun çalışmaların kayıt altına alınabilecek ve veri niteliği kazandırabilecek altyapının geliştirilmesine ilişkin görüş ve yönlendirmeler yapabilmesi, Gerçekleştirilen tüm çalışmalarda, planlamanın yapılması, sonuçların ölçülmesi ve raporlanmasına ilişkin metodolojinin tüm taraflara benimsetilmesinin sağlanması</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öncelikle mevcut çalışmaları ortaya çıkartarak, kategoriler oluşturmak,</li> <li>• Bu kategorilerin ortak paydalarını ortaya çıkararak ilgili kişilerin bir araya gelerek birlikte iş yapmaları yönünde yönlendirme yapmak</li> <li>• Çalışmaların bütününe ilişkin metodoloji oluşturmak</li> <li>• En iyi, en etkili çalışmaları belirleyerek, doğru örnekleri ortaya koymak</li> </ul>

<p>ASPB</p>	<p><b>Kadınların ekonomiye katılımlarını en üst seviyeye çıkaran</b>, ülkemiz beşeri sermayesinin kalkınmaya katkısını artıran, kadınların, erkeklerin, ailelerin ve tüm toplumun <b>yaşam kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunan</b> ve <b>Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşmasına destek veren</b> bir girişim olmak.</p>	<p>İş yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla başta <b>imzacı şirketlerde ve tüm özel sektörde çalışmalar yürütmek</b>, bunların çıktılarını <b>kamuoyu ile paylaşarak</b> kamu, özel sektör ve sivil <b>toplumdaki karar vericilere önerilerde bulunmak.</b></p>	<p><b>İmzacı üye sayısının artırılması,</b></p> <p><b>iş-aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların şirketlerde yaygınlaştırılması</b> ve iş hayatındaki <b>kadınların çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi,</b></p> <p>şirketlerde <b>zihniyet dönüşümün sağlanması</b> ve şirketlerde <b>toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılması,</b></p> <p>şirketlerdeki çalışma koşullarına ilişkin <b>mevzuat önerilerinin hazırlanması</b> ve bu çalışmaların <b>KOBİ'lere yaygınlaştırılması</b></p>	<p>(Bkz: EK 1, Tablo 2)</p>
<p>B-FİT</p>	<p>Türkiye'de 500 çalışanı aşan işyerlerinde <b>WEPS'in imzalanmasını sağlamak</b></p>	<p>Kadın ve erkeğe daha <b>eşit çalışma koşulları sağlamak için ortak platform oluşturmak</b> ve referans noktası olmak</p>	<p><b>Şirketlerde</b> kadın ve erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için <b>lobi faaliyetleri</b> (inisiyatif sağlanabilmesi için)</p> <p><b>Kamu kurumlarında farkındalık çalışması</b></p>	<p><b>Kamu ve özel sektörün birlikte çalışmalar yapmasının sağlanması</b> (örneğin kamu kurumları yöneticileri toplanarak WEPS' i imzalamış şirketlerle çalıştaylar yapması.)</p> <p>Bir takım <b>komiteler kurarak</b> kendi içimizde konuları bölüşüp <b>ayrı projeler yürütülmesi</b></p>

<b>BİLİM İLAÇ</b>	Türkiye’de çalışma hayatında yer alan (büyük ölçekli/KOBİ/ev hizmetleri/tarım vb) <b>kadınların yasal haklara ve iş güvencesine sahip olması ve eşit muamele görmesi için lokomotif görev üstlenmek</b> , gelişim modeli ile diğer gelişmekte olan ülkelere rol model olmak.	<b>Kadınların haklarının farkında olmasını ve haklarına sahip çıkmasını sağlamak</b> , kendi çalışanlarımız başta olmak üzere, işbirliğinde olduğumuz tüm <b>paydaşları bilinçlendirerek yol göstermek</b> , özel sektörün gücünü ve enerjisini <b>somut çıktılar</b> elde edecek şekilde yönetebilmek.	<b>Çalışmaların bir araya getirilmesi ve karşılıklı öğrenme süreçlerine ek</b> olarak, mevcut durumun iyileştirilmesi adına pozitif ayrımcılık içeren <b>projeler geliştirilmesi</b> ve üye kuruluşlardan uygulama yapılacağına dair taahhüt alınması.	<b>Uluslararası örnek uygulamaların hızlıca adapte edilmesi</b> ve şirketlerimizde hayata geçirilmesi  Özel sektörün, <b>çalışma hayatına dair yasal hakların ve kanunların</b> hem kadınların hem de kadınlara iş olanağı sağlayan işverenlerin lehine olacak şekilde <b>iyileştirilmesi</b> yönünde zorlayıcı olması (Ör: Kadın çalışan ortalamalarının düşük olduğu sektörlerde son iki yıl içerisinde kadın istihdamını %25 oranında geliştiren şirketlere vergi indirimini gibi teşviklerin sağlanması...)  Türkiye’nin <b>doğu illerinde yaşayan kadınların eğitimlerinin ve ekonomiye katılımının güçlendirilmesi</b> için çalışmalar yapılması  Ancak her şeyden önce, yapacağımız tüm çalışmaların <b>iletişim ve tanıtım faaliyetlerinin</b> çok güçlü bir şekilde yapılması, bu uygulamalara itibar kazandırılması gerekmektedir.
-------------------	--	---	--	--

<p><b>BORUSAN HOLDİNG</b></p>	<p><b>Çalışma grubu için vizyon ve misyon tanımlaması öneriliyor.</b> Bu tür çalışma gruplarında kurumsal yapıdan farklı bir çalışma düzeni kurulması etkin ve verimli iş yapışı sağlar. Bu nedenle çalışma grubunun vizyon ve misyondan çok, amaçlarının net, anlaşılır ve ölçülebilir olarak (SMART) belirlenmesi önemlidir. Bunu göz önüne aldığımızda Çalışma Grubunun birincil amacının, Türkiye’de WEPS imzacısı şirketlere uygulama desteği verilmesi, ikincil amacın ise Türkiye’de WEPS imzacı sayısının artırılması olarak özetlenebilir. Hâlihazırda imzacı olan şirketlerin taahhütlerini yerine getirip getirmediikleri kontrol edildikten sonra onlara danışmanlık sağlanmasının esas olduğu aşıkardır. Çoğu şirket prestij için uluslararası sözleşmeleri imzaladıktan sonra maalesef herhangi bir çalışma yürütmemektedir. WEPS imzacısı olduktan sonra şirketlere bir kılavuz (guidance) hazırlanıp yakın takibe alınmaları ve taahhütlerini hayata geçirdiklerinde bunun iletişimin ülke çapında yapılması öncelikli olup sonra yeni imzacıları çekmek daha kolay olacaktır.</p>	<p>Ek amaç yok</p> <p><b>Vurgulanan amaçlar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Türkiye’de WEPS imzacısı şirketlere uygulama desteği verilmesi – <b>Guidance hazırlanması</b></li> <li>2. Türkiye’de WEPS imzacı sayısının artırılması</li> </ol> <p>imzacı olan şirketlerin taahhütlerini yerine getirip getirmediikleri kontrol edildikten sonra onlara danışmanlık sağlanmasının esas olması gerekmektedir.</p> <p>Kılavuz hazırlanıp imzacı şirketlerin yakın takibe alınmaları ve taahhütlerini hayata geçirdiklerinde bunun iletişimin ülke çapında yapılması</p>	<p>Şirketlerin kadını güçlendirme ilkelerinde verdikleri taahhütleri yerine getirirken uygulamada yaşadıkları <b>sorunların belirlenmesi, çözümlenmesi ve çözümlerin kılavuz haline getirilmesi.</b></p> <p>KAGİDER gibi sertifika programı veren <b>STK’lar ile şirketlerin bir araya getirilmesi</b> ve şirket içi politikaların gözden geçirilmesinin sağlanması,</p> <p><b>Üniversitelerle şirketlerin bir araya getirilerek</b> şirket içi toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesi konusunda şirketlerin teşvik edilmesi,</p> <p>Yapılan tüm <b>çalışmaların ulusal boyutta iletişiminin</b> basın ve sosyal medya yoluyla desteklenip yaygınlaştırılması.</p>
<p><b>BOYNER HOLDİNG</b></p>	<p>İş dünyasında/ Global Compact Türkiye yerel ağında, kadın-erkek eşitliğinin çalışma yaşamında tesisi için;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Araç geliştirmek</li> <li>• İyi uygulamaların paylaşılması için platform yaratmak</li> </ul>	<p>İlgili diğer platformlar ile ortaklıklar kurmak</p>	<p>Firmaların deneyim paylaşımları için platform sağlamak</p>

<p>ÇİMSA</p>	<p>Kadın ve erkeğin sosyal ve ekonomik imkanlarda tam fırsat eşitliğine sahip olduğu eşitlikçi ve başarılı bir dünyaya ulaşmak</p>	<p>Kadın cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan olumsuz davranışla ve politikaya karşı mücadele yöntemlerini tanımlamak ve kadının fırsat eşitliği ile ekonomiye aktif katılımını sağlamak için çalışmak</p>	<p>Katılımcı özel sektör temsilcilerine, kadınların ekonomiye fırsat eşitliği ile katılımı için yapılabilecekler hakkında <b>bilgi vermek</b> ve <b>mevcut kurum kültürünün WEPs'i desteklenmesini sağlamak</b></p> <p>Temsilcilerin, kadınların ekonomik hayata katılımını sağlamak için aldığı <b>sorumluluğun sürekliliğini takip etmek</b></p> <p>Üye şirketleri, faaliyet gösterdikleri bölgelerde kadınların ekonomik yaşama katılımını sağlamak için <b>sorumluluk almaya cesaretlendirmek</b>, birlikte gerçekleştirilebilecek <b>proje önerileri geliştirmek</b></p>	<p>Üye temsilciler arasında <b>benchmark çalışmalarının planlanması</b></p> <p>Özel sektör şirketlerindeki her bir başarılı uygulamanın Anadolu'da faaliyet gösteren farklı yerel bir şirket ya da kurumda uygulanması için <b>yol gösterici ve sponsor olunması</b></p> <p>Aynı lokasyonda faaliyet gösteren üyeler arasında kurumsal sosyal sorumluluk <b>projelerinde işbirliği oluşturulması</b></p>
--------------	--	---	---	--



<p>ÇSGB</p>	<p>Kadının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuyla ilgili kamu ve özel sektör paydaşlarını bir araya getiren ÇG;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>şirketler arası öğrenme süreçlerini desteklemeyi,</b></li><li>• <b>kamu ve özel sektör paydaşlarının kadının güçlenmesi konusunda yaptıkları çalışmalarını ortak bir paydada buluşturmayı ve</b></li><li>• <b>WEPS'in ülke genelinde yaygınlaşmasına katkı sağlamayı</b> amaçlamaktadır.</li></ul>	<p>Söz konusu amaçlarla paralel olarak sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir parçası olan <b>kadınların bilgi, beceri ve kişisel gelişim düzeylerinin artırılması,</b></p> <p><b>bilgiye erişimlerinin sağlanması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması,</b></p> <p><b>sosyo-ekonomik fırsatlara eşit erişim gibi istihdama katılımlarını sağlayacak ve bu istihdamın devamlılığını sağlayacak konuların birlikte ele alınması</b> yararlı olabilecektir.</p> <p>Bu faaliyetler öngörülürken merkezi ve yereldeki kadınların farklılık arz eden ihtiyaçlarının göz önüne alınması ve <b>bu farklılığa uygun politikaların uygulanması</b> da söz konusu amaçların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesine katkı sağlayabilecektir.</p>	<p>Bu ÇG, var olan amaçlarının hayata geçirilmesi, WEPS'in yaygınlaştırılmasının sağlanması için; merkezi ve yerel düzeydeki <b>farklı sektördeki firmaların deneyimlerinin,</b> kadının güçlendirilmesi kapsamında <b>örnek uygulamaların paylaşılması</b> yoluyla <b>ortak bir zemin</b> oluşturulması, söz konusu firmalarla <b>güçlü iletişim bağının kurulması</b> ve söz konusu ilkelerin hayata geçirilmesi için <b>farkındalık yaratılması</b> önem arz etmektedir.</p> <p>ÇG'nun daha verimli ve etkin çalışabilmesi için <b>istihdam, eğitim gibi alt başlıklar</b> belirlenerek, her bir başlık altında ilgili kamu ve özel sektör temsilcilerinden oluşan <b>alt çalışma grupları oluşturulması</b> yararlı olabilecektir.</p> <p>Alt çalışma gruplarının çalışmalarının, belli aralıklarla yapılacak toplantılarla tüm ÇG üyeleri ile düzenli olarak paylaşılması da Grubun verimli ve etkin çalışmasına katkı sağlayabilecektir.</p> <p>ÇG'nun düzenli yapılacak toplantılarının ve toplantıya ilişkin <b>gündem maddelerinin önceden tüm katılımcılarla paylaşılması,</b> Grubun, var olan amaçlarına ulaşabilmesinde tam katılım sağlanarak, etkin ve verimli çalışabilmesine katkı sağlayabilecektir.</p>
-------------	---	---	--

<p style="text-align: center;"><b>DOĞUŞ OTOMOTİV</b></p>	<p>Kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlendirilmesi</p>	<p>İş Dünyasında yer alan şirketler, Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalamak suretiyle, işyerindeki kadın-erkek eşitliği anlayışını benimsediğini ve desteklediğini beyan etmeli, iş süreçlerini ilgili konuyu göz önüne alarak iyileştirmeli ve pek çok şirkete bu konuda öncülük etmelidir.</p>	<p>Ekonomik ve sosyal yaşantının her alanında kadın ve erkek eşitliği insan hakları konusu olup, sosyal adaletin ön koşuludur. Sürdürülebilir kalkınmada, kadınların güçlendirilmesinde, kadın istihdamının arttırılması önemli bir rol oynuyor. Bir ekonominin tüm çarklarının sağlıklı bir şekilde dönebilmesi için kadınların ekonomik yaşama katılımları kritiktir. Sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın ancak toplumun tüm tarafları kalkınma hamlesinin içine dâhil edilirse ve farklı bakış açıları yakalanabilirse gerçekleşebilir.</p>	<p>Konuya ilişkin <b>benzer platformlarla paralel hareket</b> ediyor olmak gerekir.</p> <p>Farklı mecralarda sergilenen <b>performanslar değerlendirilmeli</b> ve aynı amaç için mükerrer çaba sarf edilmesinin önüne geçilmelidir.</p> <p>Kadınların iş hayatında güçlenmesi ve devamlılığının sağlanmasına yönelik öneri niteliğinde <b>kurum politikaları belirlenmeli</b> ve <b>iletişim kanalları ile tüm sektörlerle paylaşılmalıdır</b>.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ECZACIBAŞI</b></p>	<p>GC Türkiye çatısı altında oluşturulan ve uluslararası alanda görünürlüğü ve geçerliliği ile önemli bir yol haritası niteliği taşıyan WEPS'in Türkiye'de benimsenmesini ve yaygınlaştırılmasını desteklemek</p>	<p>WEPS'in önerdiği çalışma alanlarında önceliklendirme yaparak iş dünyası ve STK'LARI/oluşumların ortaklığında atılabilecek somut adımları belirlemek</p>	<p>WEPS'in çizdiği çerçeve ve önceliklerin ÇG tarafından benimsenmesini destekliyor. Ek bir çalışma alanı önerisi bulunmuyor.</p>	<p>WEPS çerçevesinde bir araya gelinen yeni bir ÇG'nu oluşturma önerisini değerlendirirken, kadınların iş yaşamında güçlenmeleri konusuna odaklanan diğer ulusal/uluslararası platformların odağındaki alanların çalışmaları göz önünde bulundurulabilir. Mevcut çalışmaları tekrar etmeyecek nitelikte bir önceliklendirme yapılması önerilebilir. WEPS temelinde yapılacak değerlendirme ve önceliklendirme, ÇG üyelerinin uzmanlıkları ve faaliyet alanlarını dikkate alan bir çalışma olabilir. Böylece, farklı uzmanlıklar gerektiren (eğitim, sağlık vb.) çalışma alanları öncelikli hale gelmeyebilir.</p>

<p><b>ESKİŞEHİR TİCARET ODASI</b></p>	<p>Kadının Güçlenmesi Prensipinin (WEPs) Türkiye’de de istisnasız yaygınlaşmasını sağlayarak kadının rolünün güçlendiği bir sosyal yapıya katkıda bulunmak.</p>	<p>Kadının toplumsal rolünün güçlenmesi için girişimcilik ekseninde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesini sağlayacak faaliyetler yürütmek.</p>	<p>Türkiye’de kadın modelinin güçlendirilmesi amacıyla girişimciliğin bir araç haline getirilerek yaygınlaştırılması, doğrudan çalışma grubunun hedefleriyle ilintili bir amaç olarak değerlendirilmektedir.</p>	<p>Çalışma grubunun görünürlüğünün artması çok önemlidir. Bu nedenle kamu spotu uygulamasına katılarak görünürlük faaliyetlerine başlanabilir.</p>
<p><b>GARANTİ BANKASI</b></p>	<p><b>Sosyal adaletin sağlanması</b> ve daha <b>sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş</b> için kadınların iş yaşamında erkek bireylerle eşit fırsatlara sahip olmasına ve güçlenmesine destek vermek</p>	<p>Kadınların işgücüne katılımının artırılması ve iş hayatında yükselmesinin önündeki bariyerlerin kaldırılması konusunda <b>yeni inisiyatifler geliştirmenin</b> yanı sıra, ortak sorumluluk ilkesiyle tüm <b>paydaşları bir araya getirerek işbirliği</b> ortamı yaratmak ve mevcut <b>iyi uygulamaların</b> ülke geneline <b>yaygınlaştırılmasını</b> sağlamak.</p>	<p>Sıralanan amaçların yeterli olduğuna inanıyoruz.</p>	<p>Görüşlerini “Kadının güçlenmesi konusunda, etkin devlet politikaları gerektirecek ve özel sektörün tek başına çözemeyeceği genel sorunlara (kadınların eğitim oranının artırılması vb.) yerine; daha hızlı yol alınabilecek <b>“kadınların işgücüne katılımı ve iş yaşamında karşılaştığı bariyerlerin giderilmesine yönelik” inisiyatiflere odaklanılması</b></p> <p>Gayretlerimizin doğru alanlara yönlendirildiğinden emin olmak için, öneri yapmadan önce <b>mevcut durum analizinin</b> sonuçlarının ÇG ile paylaşılması</p> <p><b>2015-2016 yılı faaliyet önerileri: :</b></p> <p>a)Kadınların işgücüne katılımı ve iş yaşamında karşılaştığı bariyerlerin giderilmesi alanında politika geliştirilmesi gibi hedeflerden ziyade <b>özel sektör uygulamalarını yaygınlaştırmayı</b> hedefleyeceğimizden, aşağıdaki başlıklarda;</p> <p>a.business case, b.Türkiye’de özel sektörde mevcut durumu, c.bu konuda iyi uygulamalara sahip üye şirketlerin üst yönetiminden quotation’ları içeren bir bildiri dökümanı hazırlanması</p> <p><b>Alt Başlık Örnekleri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•İşyerinde Ayrımcılığın Engellenmesi ve Üst Yönetimde Kadının Varlığı,</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"><li>•İş yerinde Kadına Yönelik Psikolojik Şiddet ve İstismarın Engellenmesi,</li><li>•Kadının İş-Aile dengesini yönetmesini kolaylaştıracak inisiyatiflerin yaygınlaştırılması.</li></ul> <p><b>Business case örnekleri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>•Şirketlerin eğitim, vb. yatırım yaptığı ancak 30-35 yaş sonrasında iş-aile dengesini kuramadığı için işten ayrılan kadınların yarattığı turnover maliyetinin hesaplanması,</li><li>•Ekiplerde kadın-erkek dengesinin alınan kararlar ve yaratıcılıkta somut katkıları,</li><li>•Kreş, vb. iş-aile dengesini gözetecek uygulamalara sahip şirketlerde çalışan kadınların işteki performansında artış,</li><li>•Yabancı yatırımcıların diversity gibi sorumlu IK uygulamaları konusunda şirketleri sorgulamaya başlaması.</li></ul> <p>b)ÇG'nun üniversite vb. paydaşlarla işbirliği yaparak bu alanda business case'i anlatan yarım günlük bir eğitim geliştirmesi.</p> <p>c)Sonrasında her üye şirketin yılda belli bir sayıda müşterisinin/tedarikçisinin IK ekibine bu eğitimi vermesi ve WEPS'i tanıtması için taahhütlerin toplanması; (Ve üye şirketlerin tedarikçilerine WEPS'i imzalama ve benzeri kriterlere uyum zorunluluğu getirmesi (bu zorunluluk belli bir adaptasyon dönemini içerecek şekilde esnek tutulabilir)</p> <p>d)Eğitim taahhütlerinin yerine getirilmesinden sonra ulaşılan şirket/eğitim verilen kişi sayısı ve bildiriye özetleyen basın toplantısı düzenleyerek bu konuya ve WEPS'e dikkat çekilmesi “ şeklinde belirtmişlerdir.</p>
--	--	--	--	---

GÜNEŞ SİGORTA	(-)	(-)	(-)	(-)
JCI	Görev aldıkları örgüt içerisinde kadın kollarının yönetsel pozisyonlarda aktif rol alabilmelerini sağlayacak fırsat alanlarının yaratılması ve süreç boyunca desteklenecek işbirliği ortamlarının artırılması	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Bilgi ve tecrübelerini paylaşabilecekleri platformların/sosyal ortamların yaratılması, yaygınlaştırılması,</li> <li>*Başarılı rol modellerden mentorluk sağlanması (şirketler veya kişiler arası),</li> <li>*Network ağının kurulması ve kendi içlerinde ki iletişim dilinin sonuç odaklı pozitif, yapıcı ve dinamik olmasının sağlanması,</li> <li>*Karar alınan hedef, amaç ölçeklenebilirliği sağlanmalı (SMART hedefler),</li> <li>*Key performans index (KPI) sektör/şirket bazında belirlenebilir, mevcut durum ortaya konabilir ve varılmak istenen hedefe odaklanılabilir,</li> <li>*Ölçülebilir olarak yapılan aksiyonların/eylemlerin başarısı raporlanmalı ve sosyal medyada duyurulmalı,</li> <li>*Pazarlama araçları etkin kullanılmalı (You tube; facebook video yüklenmesi veya viral marketing kullanılabilir).</li> </ul>	Web sitesi oluşturulmalı ki ülke genelinde toplu ve aynı anda gelişme olabilsin, internet sitesinin güncelliğinin sağlanması, eğitim modüllerinin web sitesine eklenmesi	Diğer paydaşlarla kamu, devlet, üniversitelerin kulüpleri ve etkin STK'larla işbirliğinin yaratılması, artırılması
KAGİDER	Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, büyüme ve istihdam, çevresel sürdürülebilirlik, demokratik yönetim ve eğitim alanlarındaki sorunları saptayarak çözüm önerileri ile Türkiye'nin kalkınma sürecine katkı sağlamak	Kamu, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşlarını bir araya getirerek BM öncülüğünde başlatılan gelişmekte olan ülkelerin kalkınma süreçlerine olumlu yönde katkı sağlamak misyonunu Türkiye için uygulanabilir hale getirmek	Kadın güçlenmesi konusunda çalışmaların sadece özel sektöre sınırlandırılmaması <b>kamu kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve ilgili STK'ların da dâhil edildiği</b> bir ÇG içerisinde beklentilerin tüm katılımcılar bazında değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Ayrıca, konu ile ilgili İşte Eşitlik Platformu, KAGİDER'in FEM gibi WEPS paralelindeki çalışmaların birbirini destekleyen/ tamamlayan şekilde yürütülmesinin önemine inanıyoruz.	Çalışma Grubu'nun aksiyonları sadece toplantıları gerçekleştirmekle kalmamalı, <b>izleme, denetleme, raporlama ve yaygınlaştırma sistemiyle bir sonuç-değerlendirme raporu hazırlanmalıdır.</b>

<p><b>KALİTE SİSTEM GRUBU</b></p>	<p>Kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip güçlü bireyler olmasına imkan verecek dayanışma amaçlı güçlü uluslararası bir network ağına sahip olmaları</p>	<p>Kadınların kurulu network ağı üzerinden güçlenmelerini sağlayacak <b>her türlü iletişime ve destek hizmetlerine kolay ulaşarak bilgi ve deneyimlerini paylaşımları</b></p>	<p>Ülkeler arası kıyas kriterlerini oluşturmak</p> <p>Yasal eksiklikleri tespit ederek düzeltilmesi için lobi faaliyetleri yapmak</p> <p>Kadınların network sistemine dahil olmasını sağlayan ve böylelikle ülke kadın nüfusunu yansıtan istatistiksel doğru verilere ulaşılmasını sağlamak</p> <p>Ülke çalışan kadın nüfusunu sektörel bazda kayıt altına almak</p>	<p>Sektörel bazda ulusal ve uluslararası network kurularak <b>deneyimlerin paylaşıldığı, ortak sorunların tartışılıp çözüm bulacağı bir forum ortamı yaratmak</b></p> <p>İş hayatını şekillendiren yasal, mali ve hukuki temel bilgilerin yer alacağı <b>bilgi platformu oluşturmak</b></p> <p>Yeni iş fikirleri, iş alanları, ortaklık projeleri üzerinden <b>dayanışma ve işbirliklerini geliştirmek</b></p> <p>Belirli periyotlarda ülkeler bazında mevcut istatistiksel tespitleri yaparak <b>değişim ve gelişimi izlemek (varsa)</b></p>
<p><b>KEYMEN İLAÇ</b></p>	<p>Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadının güçlenmesini sağlamak.</p>	<p>Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak ve kadının güçlenmesi için faaliyetlerde bulunmak.</p>	<p>Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlenmesini sağlamak adına <b>düzenlenecek eğitimler ile kadınların kişisel gelişimlerine katkı vermek</b></p>	<p>Şirketler arası <b>sosyal etkinlikler</b>, sık aralıklar ile yapılacak <b>bilgi alışverişini sağlayacak olan toplantılar ve seminerler</b> düzenlemek.</p> <p>Farklı alanlarda <b>çeşitli yarışmalar</b> düzenleyerek konunun hassasiyet ve önemine <b>dikkat çekmek</b> adına faydalı olacaktır.</p>
<p><b>KOÇ HOLDİNG</b></p>	<p>Toplumsal ve ekonomik olarak kadınların güçlendirilmesi için özel sektörün sahip olduğu kaynakları etkin şekilde değerlendirebilmelerine yönelik araç ve ortamları oluşturmak</p>	<p>İş dünyası için İş'te Eşitlik, WEPs gibi halihazırda <b>oluşturulmuş ilkelerin ölçülenmesi ve ileriye götürülmesine yönelik araçlar ve ödüllendirme mekanizmaları oluşturmak.</b></p>	<p>Gender Inequality Index, Gender Gap Index gibi ölçümleme araçlarına referansla <b>Türkiye'ye özel bir endeks geliştirilmesi, hedefler belirlenmesi ve çeşitli teşvik mekanizmaları ile gelişimin özendirilmesi.</b></p>	

<b>NİLÜFER BELEDİYESİ</b>	(-)	(-)	(-)	İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları Cinsiyete duyarlı İK politikaları Cam tavan, mobbing, taciz ve kadın istihdamının artırılması konularında özel sektörde farkındalık yaratılması
<b>SABANCI ÜNİVERSİTESİ</b>	Türkiye’de kadının iş yaşamına katılımını eşit ve etkin hale getirmeye yönelik <b>ilgili yasaların düzenlenmesine dair çalışmalar</b> ve bu <b>çalışmalara yön verebilecek aktivitelerin planlanması</b>	Kadının hak ettiği eşit şartlarla iş ve sosyal yaşamda yer alması	Özel sektör şirketlerinin toplumsal cinsiyet konusunda aldıkları kararlar doğrultusunda <b>neler yapıldığının takip edilmesi</b> (örn. İşte Eşitlik Platformu imzacı şirketleri, taahhüt ettikleri maddelerin hangilerine uyuyor ve ne kadar ilerleme kaydetti?) Özellikle bu konularda aktif olan şirketlerin, şu ana kadar <b>yaptıkları çalışmaların raporlarının</b> veya özetlerinin <b>görünürlüğünü arttırmaya yönelik çalışmalar</b> yapılabilir.	(-)
<b>SUTEKS</b>	Kadınların toplumun her alanında eşit haklara sahip olduğu, tüm sektörlerde ve iş yaşamının her aşamasında ekonomik hayata tam olarak katılım sağladığı ve bu sayede potansiyelini gerçekleştiren bir Türkiye’ye ulaşmak.	Özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerini bir araya getirip bir deneyim paylaşım platformu oluşturulması yoluyla, kadınların sosyal ve kültürel hayata, iş ve siyaset dünyasına daha aktif katılımını artıracak araçların kazanılmasına katkıda bulunmak ve bu anlamda stratejiler geliştirmek.	Belirtilen amaçlar yeterlidir.	Etkinlik organizasyonları aracılığıyla <b>başarı hikayelerinin ve vaka çalışmalarının paylaşımını yapmak</b>  <b>WEPS’in önemini vurgulayacak</b> şekilde sosyal medya üzerinden <b>bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları</b> gerçekleştirmek

<p><b>TED ÜNİVERSİTESİ</b></p>	<p>Türkiye’de kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde ekonomik yaşamın içinde olmasını sağlamak, kadınların işgücüne katılım oranını gelişmiş ülkeler düzeyine taşımak</p>	<p>Global Compact imzacıları ile birlikte kolektif hareket ederek WEPS’i benimsemek ve ülke çapında benimsetmek için gerekli adımlar atmak ve bu kapsamda teşvik edici etkinlikler düzenlemek</p>	<p>( - )</p>	<p>İmzacılar arasında <b>ağ oluşturulması ve bilgi paylaşımında</b> bulunulması</p> <p>Fon oluşturarak proje ilanına çıkılması ve <b>WEPS</b> çerçevesinde gerçekleştirilecek <b>projelerin desteklenmesi</b></p> <p>“Good practice” ödülünün oluşturulması ve iyi örneklerin yaygınlaştırılması</p> <p>Medya kuruluşları ile ortak projeler yaparak <b>farkındalık düzeyinin artırılması</b></p> <p>Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın bütün süreçlere dahil edilmesi, kadınların güçlenmesini destekleyici <b>yasal değişikliklerin önerilmesi, desteklenmesi ve takip edilmesi</b></p>
------------------------------------	--	---	--------------	---



<p><b>TOBB</b></p>	<p>Paydaşlar ile işbirliği halinde daha genişletilmiş bir kitle ile odak merkezli, bilgi toplayıcı, analiz ve sentez sağlayan, sürdürülebilir gelişmenin reel takibinin yapılması.</p>	<p>Sürdürülebilir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikası ile insana yakışır bir yaşam sağlanması.</p>	<p><b>Gerek kamu, gerekse STK'lar tarafından benzer çalışmalar yapılmaktadır.</b> Geçtiğimiz son on yıl içerisinde de bu yönde somut adımlar atılmıştır. Fakat özellikle <b>kadınların girişimciliğe özendirilmesi, ekonomik yaşamın her aşamasında var olması, üst düzey karar alma mekanizmalarında bulunması ve sayılarının artırılması</b> yönünde gerçekleştirilen çalışmalar istenilen düzeyde olmadığından <b>bu yönde politikaların belirlenmesi</b> önemlidir.</p>	<p>Birliğimiz Koordinatörlüğünde; 81 ilde Oda ve Borsalarımız bünyesinde teşkilatlanmasını tamamlamış olan; TOBB Kadın Girişimciler Kurulunun 5700 üyesi ve <b>TOBB Genç Girişimciler Kurulunun 7700 üyesi ile ortak çalışmaların yapılmasının sağlanması,</b></p> <p>TOBB Kadın Girişimciler Kurul üyelerinin Global Compact Türkiye çalışmaları hakkında bilgilendirilmesi,</p> <p>WEPs konusunun daha yaygın alanda bilinirliğinin artırılması amacıyla Kurul üyelerimiz tarafından WEPs'in imzalanmasının önerilmesi</p>
<p><b>TURKCELL</b></p>	<p>Kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları arasında köprü kurarak iş gücüne katılmış, katılmamış tüm kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda güçlendirilmesini sağlamak için adımlar atan bir çalışma grubu olmak</p>	<p>ÇG olarak kadının güçlendirilmesi üzerine iyileşme adımları atan, var olan aksiyonların yaygınlaştırılmasında rol alan, kadınların güçlendirilmesi için çok paydaşlı aksiyonlara imza atan, attığı adımlarda sürdürülebilir ve istikrarlı kazançlar sağlayan bir çalışma grubu olarak faaliyet göstermek</p>	<p>( - )</p>	<p>( - )</p>
<p><b>TÜRKONFED</b></p>	<p>Kadının ekonomik ve sosyal olarak hak ettiği yeri almasını sağlamak ve bu amaçla faaliyetler gerçekleştirmek.</p>	<p>Kadın istihdamı ve girişimciliğini artıracak çalışmalar yapmak.</p>	<p>Katılımcılar ile ortak geliştirilebilecek çalışma toplantıları ve mentorluk ağı kurmak Üyelerin projelerini paylaşacakları ve tasarladıkları projelere ortak bulabilecekleri bir web sitesi arama motoru oluşturmak. İyi örneklerin paylaşılacağı ağı kurmak.</p>	

<b>TÜSİAD</b>	İntikal edilen görüşler; Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine özel sektörün farkındalık yaratarak ve etkinlikler düzenleyerek katkı sağlaması şeklinde özetlenebilir.	Ulaşan görüşler; özel sektör kuruluşları için işyerinde cinsiyet eşitliği konusunda danışma ve referans platformu olmak, farkındalığı artırmak, somut uygulama araçları geliştirmek ve şirketler arasında koordinasyon ve işbirliği sağlamak.	Çalışma grubunun öncelikli amacı, WEPS’i imzalayan kuruluş sayısının artırılması ve WEPS prensiplerinin uygulanması amacıyla, öğrenme ve etkileşim süreçlerinin <ul style="list-style-type: none"> <li>•Büyük sermayeli şirketler arasında,</li> <li>•KOBİ ile Büyük Sermayeli Şirketler arasında,</li> <li>•KOBİ’ler arasında,</li> <li>•Şirketler ve STK’lar arasında etkin şekilde sürdürülmesi olmalıdır. Bu bakımdan, belirtilen amaçlar TÜSİAD’ın beklentilerini karşılamaktadır.</li> </ul>	Her kuruluşun WEPS uygulamaları konusunda en iyi ve en deneyimli olduğu alanlardaki tecrübelerini paylaşması ve yol göstermesi, doğru örnekler üzerinden hareket etmek bakımından faydalı olacaktır.
<b>YAŞAR GRUBU</b>	( - )	( - )	( - )	( - )
<b>YEŞİM TEKSTİL</b>	Tüm Türkiye genelindeki kadın dostu firma sayısını artırmak.	Kadın dostu firma olma konusunda Türkiye’deki mevcut olan platformların ilkelerinden yola çıkarak iletişim çalışmalarını yaparak kamuoyunda farkındalık oluşturmak, algı yaratmak.		Özellikle kadına yönelik yapılan <b>çalışmaları yerel düzeyde ve KOBİ’lerde yaygınlaştırmak</b> Kadın dostu firmaların kadın çalışanlarına dönük yaptıkları <b>iyi uygulamaları paylaşımlarını sağlayacak ortak bir platform yaratmak.</b> Yeni kadın dostu firmalar oluşturmak için kadın dostu firmaların özellikle daha küçük ölçekli firmalara <b>mentorluk</b> yapacakları sistemi kurmak.

<b>YÜKSEL İNŞAAT</b>	Asıl misyonumuz yardımda bulunmaktan öte, farkındalık yaratarak, kadınlarımızın özgürce yaşama hakkına sahip çıkmamız gerektiğini vurgulamaktır. Yüksel olarak bu konuda çalışanlarımızı da duyarlı olmaya ve ellerinden gelen her türlü yardımı yapma konusunda destekliyoruz.	Tüm <b>kamu ve özel kurumların el ele vererek</b> günümüzde iş dünyasında hala kadınlara karşı hissettirilen <b>cam tavanların ortadan kalkması için</b> bir vizyona sahip olmalarını sağlamak ve <b>kadınların iş dünyasındaki öneminin vurgulanması için</b> çalışmalar yapmak.	Yaşadığımız ülkeye, ülkenin sorunlarına karşı hepimizin sosyal sorumlulukları vardır ve bu sorumluluklarımızı anımsatacak bilinçle hareket etmek, Yüksel ve Yüksel çalışanları olarak sosyal dayanışma alanlarında da girişimci olmaya çalışmaktayız.
--------------------------	---	---	---

( - ) : Cevap yoktur.

**EK 3****Bilgi ve Görüş Gönderen Kuruluşlar**

		<b>Görüşler</b>	<b>Çalışmalar</b>
<b>1</b>	AKBANK	1	1
<b>2</b>	AKÇANSA	1	1
<b>3</b>	AKUT	1	1
<b>4</b>	ASPB	1	1
<b>5</b>	ARGE Danışmanlık	1	1
<b>6</b>	B-Fit	1	1
<b>7</b>	Bilim İlaç	1	1
<b>8</b>	Borusan Holding	1	1
<b>9</b>	Boyner Holding	1	1
<b>10</b>	Çimsa	1	1
<b>11</b>	ÇSGB	1	1
<b>12</b>	Doğuş Otomotiv	1	1
<b>13</b>	Eczacıbaşı	1	1
<b>14</b>	Eskişehir Ticaret Odası	1	1
<b>15</b>	Garanti Bankası	1	1
<b>16</b>	Güneş Sigorta		1
<b>17</b>	JCI	1	
<b>18</b>	KAGİDER	1	1
<b>19</b>	Kalite Sistem Grubu	1	1
<b>20</b>	Keymen İlaç	1	1
<b>21</b>	Koç Holding	1	
<b>22</b>	Nilüfer Belediyesi	1	
<b>23</b>	Sabancı Üniversitesi	1	1
<b>24</b>	SUTEKS	1	1
<b>25</b>	TED Üniversitesi	1	
<b>26</b>	TOBB	1	1
<b>27</b>	TURKCELL	1	1
<b>28</b>	TÜRKONFED	1	1
<b>29</b>	TÜSİAD	1	
<b>30</b>	Yaşar Grubu		1
<b>31</b>	Yeşim Tekstil	1	1
<b>32</b>	Yüksel İnşaat	1	1