



Global Compact
Network Türkiye

İŞ DÜNYASINDA ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK UYGULAMALARI

www.globalcompactturkiye.org



Ö N S Ö Z

Global Compact Türkiye Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu, çalışanları için daha adil ve eşit çalışma ortamları sunarak çalışanlarının tam potansiyelini ortaya çıkarmalarına imkan vermek isteyen tüm şirketlere yön göstermek amacıyla İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberini 2020 yılında hazırladı. Çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli adil ve eşitlikçi politikaları hayata geçirmek isteyen kurumlar için bir yol haritası sunan Rehberin sonunda, kurumların kendilerini değerlendirmeleri için kontrol listelerine yer verildi. Şirketlerin bu alandaki iyi uygulamalarını yaygınlaştırmak ve birbirinden öğrenmeyi teşvik etmek amacıyla Rehber UN Global Compact üyesi şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda uygulama örneklerini bir araya getirecek şekilde güncellendi.

Bu çalışma, Türkiye’de faaliyet gösteren UN Global Compact üyesi 9 şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında uygulamalarına yer vermektedir. Çalışmanın ilk bölümünde şirketlere çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarındaki amaç, motivasyon ve stratejik yaklaşımlarına dair sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise Rehberin kurumsal liderlik, insan kaynakları, savunuculuk ve raporlama başlıklarına ilişkin iyi uygulamalara yer verilmiştir. İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi ve Uygulama Örneklerinin tüm şirketlerimize ilham vermesini ve daha kapsayıcı, adil ve eşit iş yerlerini tesis edilmesinde şirketlerimize destek olmasını temenni ediyoruz.

Nisan, 2022

Global Compact Türkiye



1. BÖLÜM

İŞ DÜNYASI ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK REHBERİ İYİ UYGULAMALARI ANKETİ





I. ŞİRKELERİN ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK MOTİVASYONU

ŞİRKETİNİZİN ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK UYGULAMALARININ TEMEL MOTİVASYONU VE AMACI NEDİR?

Boyer

İnsan onuruna yakışır iş ve çalışma şartları sunmak temel hedeflerimiz arasında yer alıyor. Boyner Grup çalışanları için adil, eşit ve sağlıklı çalışma ortamları sunmak, tüm çalışanlara fırsat eşitliği ilkesi ile yaklaşmak ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri ortamlar oluşturmayı önceliklendiriyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarını demokrasi ve insan hakları kapsamında değerlendiriyoruz. Çalışan haklarının tesisi ve çalışan haklarının ötesine geçerek, insan haklarının çalışma ortamlarında ve tedarikçilerde tesis edilmesini, "iş yerinde demokrasi" ilkemiz kapsamında ele alıyoruz. Hedefimiz, insan onuruna yakışan iş ve iş ortamlarını tanımlamak ve uygulamak. Eşitlik ilkesinin tüm kimlikler için sonuçlarda adalet getirmesini önemsiyor ve bunu sağlamak için gerekli mekanizmaları işletiyoruz.

Dow

Çeşitlilik ve kapsayıcılık Dow'ın en önemli yapı taşlarından biri olup bizim kim olduğumuzu tanımlayan, değerlerimizin ve şirket stratejimizin somut bir göstergesidir. Çalışanların özgün fikri ile katkıda bulunmasını ve kendine değer verildiğini hissetmesini sağlar. Her bir çalışanı hem kendine değer katması hem de tatmin edici bir kariyere sahip olması için cesaretlendirir.

Coca-Cola İçecek (CCI)

CCI'da biz, herkesin 'kendisi' olarak değer yaratabileceği, açık, kucaklayıcı, güveni esas alan bir şirket kültürünü destekliyor, çeşitliliğiyle zenginleşen kapsayıcı bir şirket olma yönünde çalışıyoruz.

Unilever Türkiye

Unilever olarak hem global hem de Türkiye gündemimizin en önemli unsurlarından biri olan eşitlik, çeşitlilik ve dahilîyet alanlarında uzun yıllardır şirket içinde ve dışında pek çok farklı uygulama hayata geçiriyor, bu alanda sosyal dönüşümün bir parçası olmak için adımlar atıyoruz.

Amacımız, farklılıkları ne olursa olsun herkesin kendini güvende hissettiği ve fikirlerini özgürce dile getirebildiği bir çalışma ortamı yaratabilmek. Yaş, cinsiyet, din, dil, ırk, engellilik durumu, cinsel yönelim veya tecrübe fark etmeksizin, farklılıkları ayrıştıran değil tam tersine performansımızı ve yaratıcılığımızı artıran vazgeçilmez unsurlar olarak gördüğümüz bir çalışma ortamı yaratmak için her gün var gücümüzle çalışıyoruz. Bu konuyu sahiplenmemizdeki en büyük motivasyon kaynağı Unilever'in değerleri ve iş modelinin merkezine yerleştirdiği Unilever Sürdürülebilir Yaşam Planı (USLP) kapsamındaki "milyonlarca insanın geçim kaynaklarının iyileştirilmesi" hedefi ve bu ana hedefin altında yer alan "işyerinde adalet, kadınlara fırsatlar ve 'kapsayıcı iş modelleri' taahhütleridir. Bunun yanı sıra, güçlü bir işveren markasına sahip olmanın getirdiği bilinçle biliyoruz ki, farklılıklara saygı duyan bir şirket, daha fazla insanın çalışmak isteyeceği bir ortam haline gelir ve en iyi yetenekleri bünyesine katabilir. Son olarak, pek çok araştırmanın bizlere gösterdiği üzere, psikolojik güvenlik ve dahilîyetçi kültürü yaşatabilen şirketlerin iş performansları ve inovasyon hızları diğer şirketlere göre çok daha iyi oluyor.

Mercedes-Benz Türk

Tüm çalışanları ortak paydada buluşturabilen, paylaşım ve birlikte değer yaratma temellerine dayalı şirket kültürleri, şirket başarısı için oldukça önemli. Çeşitli ve esnek bir iş gücü yaratmak için her anlamda çeşitliliği kucaklayan bir aile olabilmek, yenilikçi ve değişime açık olmak Mercedes-Benz Türk'teki temel ilkelerimiz arasında yer alıyor. Nesiller arası çeşitliliği destekleyerek birbirimizden öğreniyoruz. Farklı deneyimlerden ve yatırımlardan yararlanıyoruz. Mercedes-Benz Türk olarak gücümüzü çeşitliliğimizden alıyoruz. Farklı ihtiyaçları göz ardı etmeden adil ve eşit çalışma ortamı sunarak çalışma arkadaşlarımızın tam potansiyellerini ortaya çıkartmalarını amaçlıyoruz.

Anadolu Efes

Çalışmalarımızın temelinde toplumsal fayda yaratma, kadının iş gücüne katılımını artırma ve verimli hale getirme, çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileriyle iş hedeflerine daha hızlı ulaşma hedeflerimiz bulunuyor.

Shell Türkiye

Shell olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımının bizi güçlendirdiğine inanıyor ve şirketimizde bu alanda sürdürülebilir ilerleme sağlayabilmek için adımlar atıyoruz. Shell'deki tüm politikalar eşit fırsat sağlamayı amaçlıyor. Bu doğrultuda; cinsiyet, yaş, uyruk, cinsel yönelim, dil, din veya etnik köken ne olursa olsun tüm çalışanlarımızın katkısına saygı duyan kapsayıcı bir kültür geliştirmek için çalışıyoruz.

Mey Diageo

Çeşitlilik ve kapsayıcılık Mey|Diageo olarak çok önem verdiğimiz ve hassasiyet gösterdiğimiz bir konu. Amacımız; şirketimizde çalışan herkesin, kendine has özelliklerini her yönüyle yansıtabilme özgürlüğünü açık ve net bir şekilde hissedebilmesi. Çünkü biz, seveceğimiz ve takdir edeceğimiz bir kurum kültürünün; çeşitliliğimizle, farklılıklarımızla ve bunların gururla ortaya konulup karşılıklı tanındığı bir

çalışma ortamıyla oluşacağına inanıyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı çalışma prensiplerimizden biri haline getirmemizin en önemli nedeni; farklı fikirlere, deneyimlere ve geçmişlere sahip ekip arkadaşlarımız, müşterilerimiz ve en nihayetinde işimiz için sürdürülebilir katkı sağlaması. Biz, müşteri ve tüketici çeşitliliğimizi yansıtan bir çalışan dağılımımız olduğunda daha başarılı ve çalışanlarımızın bir parçası olmaktan gurur duyduğu bir şirket olacağımıza inanıyoruz.

WPP

WPP olarak amacımız tüm kimlikler için sonuçlarda eşitliği tesis etmek. Fırsat eşitliği politikalarının yanında, ayrımcılığa maruz bırakılan grupların fırsatlara eşit erişimleri kadar sonuçlardan da eşit faydalanabilmelerini sağlayacak kapsayıcılığı tesis eden çalışma ilişkileri ve çalışma ekosistemini yaratmaya çalışıyoruz.



II. Ş İ R K E T İ N Ç E Ş İ T L İ L İ K V E K A P S A Y I C I L I K S T R A T E J İ S İ V E H E D E F L E R İ N İ N K A P S A M I

Ş İ R K E T İ N İ Z İ N Ç E Ş İ T L İ L İ K V E K A P S A Y I C I L I K A L A N I N D A B E L İ R L E D İ Ğ İ H E D E F L E R İ V E S T R A T E J İ S İ V A R M I ? V A R S A , Y A Z I L I O L A R A K K A M U O Y U Y L A P A Y L A Ş I L I Y O R M U ?

Boyer

Çeşitlilik ve kapsayıcılık başlığı altında ayrı bir stratejimiz bulunmuyor. Genel strateji/hedefler içerisinde çeşitlilik ve kapsayıcılık konuları da yer alıyor.

Dow

Dow olarak, değer zincirimizdeki her birimle çalışarak; kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik için 2025'e kadar global bir lider olmayı hedefliyoruz. Hedefler ve stratejimiz, yıllık raporlarımızda kamuoyu ile paylaşıyor.

Coca-Cola İçecek

2020'de çeşitlilik ve kapsayıcılık için manifesto, vizyon, stratejik öncelikler ve eylem planlarını içeren CCI çerçevesi

oluşturduk. Manifestomuzu paylaştık, ancak stratejimizi henüz paylaşmadık. Sürdürülebilirlik raporları ve 2020 itibarıyla entegre faaliyet raporumuzda çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili bilgileri paylaşıyoruz. Belirlediğimiz 3 öncelik alanına odaklanarak, açık ve güven veren bir kültürle çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmaya kararlıyız: Kuşaklararası Çeşitlilik, Geçmiş ve Deneyim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Sürdürülebilirlik Raporları ve 2020 itibarıyla Entegre Raporlarımızda bunları paylaşıyoruz.

Unilever Türkiye

Unilever Türkiye olarak "Eşitlik, Çeşitlik ve Dahiliyet" stratejimizi birkaç ana başlık (toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli bireyler vb.) altında takip ediyoruz. Uzun yıllardır üzerinde çalışıp ciddi aksiyonlar aldığımız ve bu anlamda sektörümüze ve toplumumuza örnek olduğumuz toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının güçlendirilmesi ve dahiliyetçi liderlik alanlarında hedeflerimizi ve bu alanlardaki ilerlememizi

kamuoyuyla paylaşıyoruz. Eşitlik, çeşitlik ve dahiliyet stratejimizi ve ajandamızı düzenli periyodlarla basın bültenleri, haber çalışmaları yoluyla duyuruyor, websitemiz ve USLP raporumuzda yayımlıyoruz. Ayrıca ajandamızı platform / konferans konuşmalarımıza dahil ediyor, kamuoyu ile paylaşıyoruz. Son olarak USLP 10.yıl raporumuzda bu verileri paylaştık.

Mercedes-Benz Türk

Ana şirketimiz Daimler, kadın yönetici ve çalışan sayılarına yönelik sayısal hedefler koyuyor ve bu hedefleri takip ediyor. "UN Global Compact ve Daimler "Sosyal Sorumluluk Prensipleri"ni imzaladıktan sonra "Davranış Yönetmeliği"ni yayımlayarak, cinsiyet eşitliğini en üst düzeyde taahhüt ettik. Ana şirketimiz Daimler takibinde şirket özelinde de özellikle kadın yönetici ve kadın çalışan sayılarına yönelik sayısal hedefler koyuyor ve bu hedefleri takip ediyoruz. Bu hedeflerdeki durumumuzu çeşitli yayın ve konuşmalarda paylaşabiliyoruz ancak biz halka açık bir şirket olmadığımızdan bu hedefleri halka açık bir şekilde raporlamıyoruz.

Shell Türkiye

Shell'in küresel çapta çeşitlilik ve kapsayıcılık öncelikleri; şirketimiz, şirketimizin çalışanları, şirketimizle iş birliği yapan partnerlerimiz ve toplum olmak üzere alt gruplara ayrılarak tanımlanıyor ve her grup için farklı hedefler ve aksiyonlar belirleniyor. Bu hedeflerimizin çalışanlarımız tarafından da benimsenmesi amacıyla da çeşitli eğitimler düzenleniyor ve çalışan toplantılarımızda hedeflerimizin arasında sağlık ve güvenlikle birlikte olmazsa olmazlarımız olarak yer veriliyor. Shell'de çeşitlilik ve kapsayıcılığı

iş planlarımızın tam olarak merkezine konumlandırıyor ve iş kolu/iş kademesi bazında hedefler belirliyoruz. 2021 senesinde de geçtiğimiz senelerde olduğu gibi yönetim ekibi tarafından da kabul edilen ve desteklenen çeşitlilik ve kapsayıcılık hedeflerimiz bulunuyor. Halka açık bir şirket olmadığımız için halka açık raporlama zorunluluğumuz yok ancak global raporlarda, dış iletişimde ve lider mesajlarında belirlediğimiz hedeflerdeki durumumuza yer veriyoruz.

Mey Diageo

Kapsayıcılığın ve çeşitliliğin bizim için neden önemli olduğunu, amacımızı ve ilkelerimizi anlatan, öncü politikaları üretirken kendimize rehber olarak aldığımız bir manifesto hazırladık. Bu manifestoyla; çalışanlarımıza, müşterilerimize, tüm paydaşlarımıza ve bizi takip eden herkese kapsayıcılık ve çeşitlilik konusundaki tavrımızı ve duruşumuzu ortaya koyuyoruz. Manifestomuz web sitemizin "Kapsayıcılık ve Çeşitlilik" bölümünde yazılı olarak kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

WPP

Hem küresel hem de Türkiye operasyonlarımıza ayrıştırılmış verilerimizi tutuyoruz ve verilerin analizleri ile alınması gereken aksiyonlarımızı tanımlıyoruz. Hem küreselde hem de Türkiye'de hedefimiz, Tüm kimliklerin tüm istihdam süreçlerinde kimliğinden dolayı negatif bir tutum ve davranışla karşılaşmamasını sağlamak ve herkes için kapsayıcılığı tesis eden bir iş ortamı yaratmak. Tüm bu yaklaşımımızı yıllık sürdürülebilirlik raporlarımızda kamuoyuyla paylaşıyoruz.



III. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK VERİLERİNİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

ŞİRKETİNİZDE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK ALANINDA DÜZENLİ VERİ TOPLANIYOR MU?

Dow

Ölçümleme yapabilmek için 2017 yılında belirlediğimiz temel çizgiyle kendimizi her sene kıyaslıyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki veriler; çalışan memnuniyeti, kadın çalışan temsiliyeti, tedarikçi çeşitliliği ve çalışan kaynak gruplarına katılım gibi alanlarda ölçümleniyor. Yaptığımız çalışan memnuniyeti anketleri aracılığı ile 6698 Sayılı Kişiler Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında çalışanlarımızın görüşleri toplanarak, belirlenen hedeflerin takip edilmesi ve iyileştirmeye açık alanların tespit edilmesi amacıyla kullanılıyor.

Coca-Cola İçecek

Her yıl şeffaf bir şekilde oluşturduğumuz çeşitlilik ve kapsayıcılık verilerimizi kamuoyuyla paylaşıyoruz. Bu verilerin analizi için bir sistem üzerinde çalışıyoruz.

Unilever Türkiye

Kadın/erkek çalışan sayılarımızı ve engelli çalışan sayılarımızı düzenli olarak topluyor ve raporluyoruz. Engelli sayılarımız ve engellilik durumlarıyla ilgili bilgileri sadece iş yeri hekimimiz ve sağlık çalışanlarımız aracılığıyla topluyor ve analiz ediyoruz. Yıllık çalışan memnuniyet anketimizdeki çeşitlilik ve dahiliyet sorularımızla şirketimizdeki dahiliyetçi kültür, yıllık yönetici anketimizdeki sorularla da liderlerimizin dahiliyetçi yaklaşımları hakkında veri toplama fırsatı buluyoruz.

Anadolu Efes

Çalışanlarımızın cinsiyet, uyruk, yaş, engelli durumu, kıdem, fonksiyon/okul geçmişleri gibi bilgilerini topluyoruz. Bu verileri sürdürülebilirlik kapsamındaki endekslerde "Çeşitlilik" alt başlığına bağlı soruları yanıtlarken veya yıllık çıkardığımız Sürdürülebilirlik raporumuzda çeşitliliğe dair

konuları paylaşırken kullanıyoruz. Ayrıca 2030 Sürdürülebilirlik hedeflerimize yönelik ilerlemeyi takip ederken de bu verilere başvuruyoruz. Bu veri ve hedefleri Sürdürülebilirlik Raporlarımızda paylaşıyoruz.

Shell Türkiye

Şirketimizde her sene Çalışan Bağlılığı Anketi yapılıyor. Bu anketin en önemli kısımlarından birini ise çeşitlilik ve kapsayıcılık soruları oluşturuyor. Çalışanlarımız anketi yanıtlarak şirketimizin bu alanda stratejilerini ve uygulamalarını değerlendiriyorlar. Ülke ve iş kolu bazında değerlendirmeler yapılarak gelecek senenin aksiyonlarının ve hedeflerinin belirlenmesinde bu veriler yol gösterici oluyor. Aynı zamanda iş kollarına sene başında verilen cinsiyet eşitliği hedefleri yıl içerisinde ve sonunda takip ediliyor. Çalışanlarımızın jenerasyon kırılımları ve istihdam sağladığımız engelli bireylerin oranı da düzenli olarak takip ediliyor.

Şirket çalışanlarının görüş ve önerilerinin paylaşıldığı düzenli anket çalışmaları ile yine görüş ve önerilerini paylaşabileceği bir sorumlu komite bulunuyor.

WPP

İnsan Kaynakları Analitik Yönetimi altında öncelikli olarak cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri sürekli güncelliyoruz ve aylık insan kaynakları analitik raporumuzu da üst yönetim ile paylaşıyoruz. Bu verileri yıllık olarak sürdürülebilirlik raporumuzda bir önceki yıl ile karşılaştırarak raporluyoruz. Burada takip ettiğimiz veriler: kadın - erkek çalışma oranı, yönetim kademelerinde temsil, terfi oranları, işten ayrılma oranları, kıdem oranları, eğitime katılım, eğitim yatırımı oranları, ve yönetici rollerdeki oranlar. Ayrıca engelli istihdamı ve engelli bireylerin kariyer fırsatları anlamında da katılım, temsil, terfi oranları ve eğitime katılım oranlarını topluyoruz. Globalde ayrıca ülkelerin yasal mevzuatları izin verdiği oranda farklı kimliklerin katılım ve temsil oranlarını da topluyor, raporluyor ve iyileştirme aksiyonları belirliyoruz.

VERİ TOPLAMADA ZORLUKLARLA KARŞILAŞIYOR MUSUNUZ? EVET İSE NE GİBİ ZORLUKLARLA KARŞILAŞIYORSUNUZ? BU ZORLUKLARI AŞMAK İÇİN NELER YAPIYORSUNUZ?

Boyer

Veri toplamanın bazı sakıncalar yaratacağını düşünüyoruz. Çünkü veri toplanması çalışanların özel bilgilerinin ifşa edilmesine neden olabiliyor. Ayrıca, bilgilerin toplanması çalışanların belli başlıklar altında sınıflandırılması nedeniyle ayrımcılığa neden olabiliyor.

Dow

Veri toplama usul ve esasları KVKK ile belirlenmiştir ve Türkiye’de yaptığımız veri toplama çalışmaları da bu kanun çerçevesinde yapılmaktadır. Bununla birlikte tüm çalışanlarımız ankete katılmaya teşvik edilse bile, katılım tamamen gönüllüdür.

Coca Cola İçecek

10 yılı aşkın süredir faaliyetlerimizden kaynaklanan etkileri raporluyoruz. Bunu da şirket kültürü ile tamamen iç içe geçmiş doğruluk, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine uygun olarak yapıyoruz. Bu süreci yalnızca dış paydaşlarımıza yönelik bir raporlama olarak değil; aynı zamanda kendimiz için bir ölçüm ve gelişim aracı olarak görüyoruz. Dolayısıyla, içeride bu konuda bir direnç ile karşılaşmıyoruz. Ancak bu konuda henüz 10 ülkemizi içeren, bütünsel bir yaklaşımı benimsemiş, global bir raporlama/analiz olmasının zorluklarını yaşıyoruz.

Unilever Türkiye

Cinsiyet, yaş ve engellilik durumu ile ilgili veri toplamada herhangi bir zorluk yaşamıyoruz. LGBTQI+ verisini şu aşamada toplamayı düşünmüyoruz ama toplamak istediğimiz durumda karşılaşılabileceğimiz zorluklar olabileceğini düşünüyoruz. Benzer şekilde bazı çalışanlarımız devletin engelli kabul ettiği engel yüzdesinden daha düşük bir yüzdede engele sahipse bununla ilgili de veri toplamamız mümkün olmuyor.

Mercedes-Benz Türk

KVKK ile ilgili mevzuata uyum çalışmalarımızı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlattık ve halen devam

ediyoruz. Şirketimiz, Daimler Grubunun bir parçası olarak verilerin sorumluluk bilinciyle, yasalara uygun ve etik olarak doğru bir şekilde ele alınması için hazırlanan global ve yerel prosedürlere uygun olacak şekilde veri işleme faaliyetlerini sürdürüyor. Daimler tarafından hazırlanan Global Veri ve Bilgi Politikamız veri korumanın önemini, amacını ve ilkelelerini tanımlıyor ve verilerin ele alındığı bir ortamdaki rol ve sorumlulukları belirleyerek gerekli yönlendirmeleri yapıyor. Ayrıca, şirketimiz bünyesinde veri güvenliği ile ilgili çeşitli iç politika ve prosedürler hazırlanarak ilgili mevzuata uygun olacak şekilde ihtiyaca binaen güncelleniyor. Çalışanlardan çalışan adaylarına, müşterilerden iş ortaklarımıza kadar tüm verilerin güvenliğinin sağlanmasını hedefliyoruz. Kimi iş süreçlerimizde, yerel ve uluslararası veri yasalarına uyumu hedeflememiz nedeniyle veri toplamada birtakım engellerle karşılaşsak da bu süreçleri yasalara ve etik kurallara uygun bir şekilde gerçekleştirmek her daim önceliğimiz.

Anadolu Efes

Şirketimizin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde dijital veri toplama yetkinlikleri eşit seviyede olmadığı için toplu raporlamalarda güçlük çekiyoruz. Teknolojik iyileştirmelerle veri toplamayı daha kolay hale getirecek projeler üzerinde çalışıyoruz. Çok fazla ülkeden veri topladığımız için her hesaplanan metodoloji her ülkede aynı olmayabiliyor. Veri toplamak için her grup şirketimizin ülkelerden de kaynaklı farklı IT yapıları oluyor, bunları konsolide etmekte zorlanabiliyoruz.

Shell Türkiye

Şirketimizde tüm veriler KVKK’ya uygun olacak şekilde bulut sistemimizde erişilebilir ve raporlanabilir halde bulunuyor. Shell’de Kadın Enerjisi uygulamamız için ise İŞKUR kayıtlarından, SGK girişlerinden veya iş başı eğitimlerinden veri toplanabiliyor. Bu anlamda bir zorlukla karşılaşmıyoruz.

WPP

Elbette ki ülkelerin kendi dinamiklerinde bazı kimliklerin verilerini toplamanın kendisi ayrımcılık nedeni olabilir. Önceliğimiz her bir kimliğin verisini çıkarmak değil, bunun sorulmasının rahatsızlık vermediği verileri toplamak; verisi eksik olan alanlarda da politika üretmek ve uygulamalar ile çeşitlilik ve kapsayıcılığı tesis etmek.



2. BÖLÜM

İŞ DÜNYASINDA ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK REHBERİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ





I. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK İÇİN KURUMSAL LİDERLİK

Kurumsal liderlik, bir kurumun tutum ve davranışlarının en üst karar ve yönetim ekipleri tarafından sahiplenilmesi ve farklı mecralarda bu tutum ve davranışların sahiplenilmesidir.

Kurumsal yapıdaki farklılıklar gözetildiğinde bu ekipler yönetim kurulu, icra kurulu vb. isimlerle anılabilir. Bu gruplar çeşitlilik ve kapsayıcılık söylemini yaygınlaştırma ve kurumdaki politikaların sadece yazılı dokümanlarda kalmayıp uygulamalarla hayata geçmesini sağlayabilirler. Bu sahiplenme kurum kültürünün gelişim ve dönüşümü için kritik bir önemdedir.

Bu bölümde şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık için kurumsal liderlik alanında çalışmalarına yer verilmektedir.

Shell Türkiye

Bir kurumda çeşitlilik ve kapsayıcılığın gerçek anlamda hayata geçebilmesi için ilk olarak liderlerin bu konuyu benimsemeleri ve sahiplenmeleri gerekiyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, sağlık ve güvenlik ile birlikte Shell'in temel değerlerinden biri olduğu için liderlerimiz de bu konuya en üst seviyede önem veriyorlar. Liderlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunu daha çok sahiplenebilmeleri adına bu alanda kendilerine hedefler veriliyor. Aynı zamanda, "Liderlerle Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sohbetleri" adı altında Direktör seviyesindeki yöneticilerimizin modere ettiği seanslar gerçekleştiriliyor. Aylık düzenlenen ekip toplantılarında çeşitlilik ve kapsayıcılık için mutlaka bir zaman dilimi ayrılıyor ve ekipler arası farkındalığı artırıcı içerikler paylaşıldığı gibi verimli tartışmalar da gerçekleştiriliyor. İstihdam süreçlerinde adil ve eşit olabilmek adına çeşitlilik ve kapsayıcılık konularına çok dikkat ediliyor. İşe alım yapan ve karar verici durumda bulunan yönetici, ekibinin dinamiklerini de gözetenek ekip içerisinde çeşitliliği de zenginleştirilecek şekilde alım yapıyor. Bu noktada yöneticilere gönderilen aday havuzunda kadın/erkek dengesine ayrıca dikkat ediliyor.

Mey Diageo

Dinlemenin önemini ve çok sesliliğin zenginliğini bilen bir şirket olarak, kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızı gönüllülerden oluşan Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemiz liderliğinde sürdürüyoruz. Kapsayıcılığın ve çeşitliliğin bizim için neden önemli olduğunu, amacımızı ve ilkelerimizi anlatan, öncü politikaları üretirken kendimize rehber olarak almak üzere hazırladığımız Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Manifestomuzla da çalışanlarımıza, müşterilerimize, tüm paydaşlarımıza ve bizi takip eden herkese kapsayıcılık ve çeşitlilik konusundaki tavrımızı ve duruşumuzu anlatmak istiyoruz.

Coca-Cola İçecek

2015 yılında BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzaladık. Aynı yıl kurulan ve Coca-Cola İçecek (CCI) üst düzey yöneticilerinden oluşan "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Danışma Kurulu" bu konuda somut aksiyonlar alınması için aktif olarak çalışıyor.2020'de CCI CEO'su, 10 ülke Genel Müdürü ve yetenekli kadın iş gücünü perakende ve tüketici malları sektörüne çekmek, kadın liderlerin sayısını, itibarını, etkilerini arttırmalarında destekleyici olarak sektöre katkıda bulunmayı misyon edinen Lead Network'ün faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde uyguladığı 'CEO'nun Taahhüdü'nü imzalayarak kadın yönetici sayısını %5 artırmayı taahhüt etti. CCI Yöneticileri YenidenBiz, LEAD Network Türkiye Birimi ve Yönetim Kurulu'nda Kadın Dernekleri'nin yönetim ve çalışma gruplarında yer aldı aynı zamanda hem şirket içinde hem de Lead Network, Women in Sales gibi organizasyonlarda mentor olarak görev aldı. CCI Üst Düzey Kadın Liderleri "From my Desk to Yours" adlı proje kapsamında CCI'nın farklı ülkelerindeki kadın çalışanlar ile toplantılar düzenlediler. Kapsayıcı liderler yaratmak için 2021 Mart - Aralık ayları arasında tüm CCI ülkelerinde 100'den fazla CCI liderinin katılımıyla 3 modülde ve 3 dilde (Türkçe, İngilizce ve Rusça) "Önyargıdan Dahil Etmeye" çalıştaylarını tamamladık.



II. İŞ YAŞAMINDA ADİL OLMA : KAPSAYICI POLİTİKA VE UYGULAMALAR

Kurumlarda yasal mevzuata uygun politika ve uygulamalar gerekli ve şart olmakla birlikte uygulama sonuçları açısından tüm kimlikler ve çalışanlar için eşit sonuçlar oluşturmayabilir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarını kurumlarında hayata geçirmek ve ileri taşımak isteyen şirketler, yasal mevzuata da uygun bir şekilde kurumsal politika ve prosedürlerini oluşturabilir. Bunları yaparken kurumdaki çalışanların karar alma ve haklara erişim sistemlerini çalışma grupları, çalışan kaynak grupları gibi mekanizmalarla tanımlayabilir. Böylece geri bırakılmış, dezavantajlı grupların farklı ihtiyaçları duyulabilir; politika ve prosedürlerde yer verilebilir.

Bu bölümde şirketlerin iş yaşamında adil olma konusundaki uygulamaları paylaşılmaktadır.

Boyer Grup

Boyer Grup'ta işe alım, iş ilişkisi süreci, ücretlendirme, eğitime katılım, terfi, emeklilik ve diğer tüm istihdam koşullarında fırsat eşitliği sunuyoruz. İrk, renk, cinsiyet, din, medeni hal, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, politik görüş ya da aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik ya da üyelik, engellilik ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluruz.

Boyer Grup içinde eşit ve adil bir düzen ve denetim süreçleri için etik kurul oluşturuldu. Boyner Grup Etik Kurulu'nu tüm hiyerarşiden bağımsız olarak çalışma ortamında demokrasinin sağlanması ve ayrımcılığın önüne geçilmesi için konumlandırdık. Kurul bünyesinde İnsan Kaynakları, Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İletişim Departmanları temsilcileri yer almaktadır.

Dow

Yaş, din, ırk, renk, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet ifadesi, engellilik durumu ya da kanun ile korunmuş herhangi bir kapsam dahilinde her bir çalışana/adaya eşit çalışma fırsatları sunuyoruz. İşe alım, terfi, prim, maaş artışı ve diğer çalışan için verilecek kararlar yalnızca iş odaklı faktörlere bağlıdır. Saygı ve Sorumluluk Prosedürümüz çalışma ortamındaki tüm uygunsuzlukları ve eşitsizlikleri engelliyor Dow'ın İş Davranış Kuralları, etik ilke ve politikaların çoğunu özetliyor. Dow'da tüm çalışanların bu ilkeleri her zaman uygulaması bekleniyor. Eylül 1998'de Dow, şirketin etik iş davranışına olan uzun süreli bağlılığı

pekiştirmek için Etik ve Uyum Ofisi'ni kurdu. Ofis, şirketin standartlarını iletir, etik davranışla ilgili konularda rehberlik sağlar ve bu kritik alandaki eylem mekanizmalarını denetler. Dow Etik Yardım Hattı, haftanın 7 günü 24 saat hizmet vermektedir. Yardım hattı, Dow politikası hakkında soru sormak, belirli durumlar hakkında rehberlik almak, Dow'ın İş Davranış Kuralları ihlallerini veya diğer etik olmayan iş uygulamalarını bildirmek isteyenler tarafından kullanılabilir.

Coca-Cola İçecek

Tüm CCI ülkelerinden özel bir seçim süreci ile seçilen, "geleceğin liderleri" olarak tanımladığımız genç yetenekler grubu "U30+ Yarının Liderlerini İnşa Etmek Programı"nın katılımcılarının gelişimini farklı araç ve kaynaklarla sürdürdük. CCI Kadın Çalışan Platformu 2014 yılında kuruldu. 2020 yılında, özellikle Covid-19'un kadın çalışanlar üzerinde etkisini azaltma yönünde projeler üzerinde çalıştı. CCI İnsan Hakları Politikası 2019 yılında yayımlandı. Bu politikanın prensiplerinden biri olan "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık" bölümünde çalışanlarımızı bilgilendiriyor ve şirketin yaklaşımını açıkça ortaya koyuyoruz.

Aile İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İşyeri politikamızı 2020 yılı itibarıyla yürürlüğe soktuk. Bu politikayı oluştururken hem global ekiplerimizle hem de Türkiye'deki hukuk ve kurumsal iletişim ekiplerimizle çok yakın bir çalışma yürüttük. CCI Toplumsal Cinsiyete Dayalı Dil ve İletişim Rehberi'ni, bir kampanya eşliğinde yayımlandık. Ayrıca uzaktan eğitim modülünü hazırladık ve zorunlu eğitimlerin arasına aldık.

Unilever Türkiye

Unilever Türkiye olarak babalık iznini yasal 3 günlük sürenin çok daha üstüne çıkararak 3 hafta olarak tüm çalışanlarımıza sunuyoruz ve kullanmalarını teşvik ediyoruz.

Engelli çalışanlarımızın işe giriş ve oryantasyon yolculuklarını kolaylaştıracak yönetici kılavuzunu da oluşturup tüm yöneticilerimizle paylaştık. Bununla beraber aramıza kattığımız engelli arkadaşlarımızın iyi bir işe alım ve oryantasyon süreci geçirdikten sonra içeride kendileri gibi başka engelli çalışanlarla bir araya gelip fikir alışverişinde bulunabileceği ve aynı zamanda bizleri ihtiyaçları hakkında bilgilendirip içgörüler paylaşabilecekleri "Enable" adını verdiğimiz platformu hayata geçirdik. Enable plat-

form üyeleri her iki ayda bir bir araya gelip farklı konuları (şirket genelinde yapılacak eğitimler, ofisin yeniden dizayn edilmesi sırasında daha erişilebilir bir ofis yaratmak, farklı engelli tipleriyle ilgili tüm çalışanlarımızı bilgilendirmek vb.) hakkında kararlar alıp bunları hayata geçiriyorlar. Aynı zamanda bu platform bize ürünlerimizi kullanan engelli bireylerle yaptığımız “odak grup çalışmalarının bir benzerini içeride kendi çalışanlarımızla yapma imkanı sağladığı için de çok değerli bir platform olmaya devam edecek.

Mercedes Benz Türk

2016 yılında yeni dünyanın gereksinimlerini anlamak ve buna uygun yeni liderlik kültürünü tanımlamak için şirket kültürel değişim programımızı başlattık. Farklı ülkeden cinsiyet, hiyerarşi, yaş, kıdem ve fonksiyon açısından dengeli bir dağılım ile oluşan çekirdek ekibin çalışmalarının sonucunda Daimler’in sürekli öğrenme, işte amaç/anlam, çeviklik, birlikte başarıma, inovasyonda öncülüğün yer aldığı 8 liderlik ilkesi belirlendi. Bu ilkelerin, çalışma iklimine ve şirket kültürüne yerleşmesi amacıyla, Türkiye’de de adaptasyon ve bilgilendirme çalışmaları yaptık. Kültürel değişim programımız, işe alımdan performans değerlendirmelerine kadar çalışan yaşam döngüsünün her adımına adapte edildi. İK alanındaki süreç değişiklikleri, hızlı karar alma, yönetici atamalarının çok daha şeffaf olması, takım üyelerinin yönetici atama seçimlerine dahil edilmesi, bu programın en başında belirlenen liderlik ilkelerinin özümsemesi ve yaşanmasını sağlayacak çeşitli yeni uygulamalar olarak kendini gösterdi. İlk çalışan değer önermemiz olan ‘MercedesBiziz’i yine çalışma arkadaşlarımızla gerçekleştirdiğimiz odak grup çalışmalarıyla birlikte oluşturduk. 2020 yılında ise yine çalışma arkadaşlarımızın desteği ile değişimi ve kapsayıcılığı simgeleyen yeni global işveren markası çalışan değer önermemiz “In for Change”i Türkiye’deki tüm şirketlerimiz için hayata geçirdik. Pandemi sonrası için de yeni çalışma modellerini, farklı birimlerden oluşan bir proje grubu ile tüm fonksiyonlarımızın ihtiyaçla-

rını dikkate alarak ve iş içeriklerine uygun tercih edilebilir modeller üzerinden değerlendiriyoruz.

Shell Türkiye

Şirketimiz politikaları, tüm çalışanlarımıza eşit ve adil bir yaklaşım sergileyecek şekilde tasarlanıyor. Çalışanlarımıza yönelik yeni bir uygulama hayata geçirileceği zaman, çalışanlarımızın da mutlaka görüşleri alınıyor. Farklı kesimlerden çalışanlarımızın temsil edildiği odak gruplar oluşturularak kendileriyle aksiyon planı paylaşılıyor, geri bildirimleri alınıyor. Aynı zamanda şirket genel toplantılarında ve ekip toplantılarında da açık iletişim ile çalışanların fikirlerini beyan etmesi sağlanıyor. Shell Çalışan Bağlılığı Anketi sayesinde çalışanlarımız şirket uygulamalarından ne derece memnun olduklarını beyan edebiliyorlar. Covid-19 pandemisi esnasında ve sonrasında çalışma düzenimizi belirlemek adına çalışanlarımıza görüşleri soruldu. Bu sayede çalışanlarımız, kendi özel durumları ve tercihlerini de göz önünde bulundurarak fikirlerini iletme şansı buldu. Çalışanlarımızın gönüllü olarak oluşturduğu platformlar sayesinde de şirket uygulamalarına katkıda bulunma şansları oluyor. Cinsiyet eşitliği hedefiyle kurulan platformumuz BİZ Platformu ve engelli bireylerin iş ve sosyal hayatta yaşamlarını kolaylaştırmak ve farkındalığı artırmak adına kurulan engelsiz Shell Platformu bu platformlarımıza örnektir.

Çalışma hayatında fiziki zorluk yaşayan çalışanlarımızın ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına hayata geçirdiğimiz “Workplace Accesbility” projemiz ile herhangi bir engeli olsun veya olmasın tüm çalışanlarımız fiziki konforlarını artırabilmek adına IT veya mobilya desteğinden yararlanabiliyor. Buna ek olarak, Covid-19 pandemisiyle birlikte evlerden çalışmaya başladığımız dönemde, ofis ortamında çalışan arkadaşlarımızın evlerinde ergonomik çalışma donanımı olmadığını bildiğimiz için, evden çalışma düzenine geçişlerini sağlarken bir yandan da karşılaşılabilecekleri zorluklar için çözümler üretmeye başladık.



III. SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAH

Çalışanlar için sağlıklı, güvenli ve şiddetten uzak çalışma ortamları sunmak şirketlerin temel sorumlulukları arasındadır. Sağlık, güvenlik ve refahı sağlayacak sistemlerin eşit ve adil bir şekilde sunulması, bu sistemlerin tüm çalışanlar tarafından erişilebilir olması gerekmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı kurumlarında hayata geçirmek isteyen şirketlerin tüm kimlikler için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sunduğundan emin olmalıdır.

Bu bölümde şirketlerin sağlık, güvenlik ve refah alanındaki uygulamalarına yer verilmektedir.

Boyer Grup

“Biriz, birlikteyiz” projesi kapsamında ev içi şiddete uğrayan çalışanlara destek amacı ile “Gönüllü Psikolog” ile birlikte ücretsiz yüz yüze ücretsiz psikolojik destek seans hizmeti sağlıyoruz. Aynı proje kapsamında Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile yapılan işbirliği ile 7/24 ulaşılabilecek acil destek hattı hizmeti veriyoruz. Bu desteklere ek olarak İnsan Kaynakları politikamız ile çalışanlara ihtiyaçları doğrultusunda ücretli izin, çalışma ortamının değiştirilmesi, ödeme kanalının değiştirilmesi gibi destekler sağlıyoruz.

Dow

Dow çalışanları; şirketimizin sunduğu genel haklar, yan haklar ve Çalışan Kaynak Grupları'nın düzenlediği etkinliklerin yanı sıra, Çalışan Destek Programı'ndan (ÇDP) faydalanırlar. ÇDP, Dow çalışanları ve ailelerini kapsayan; kişilerin 7/24 ücretsiz hizmet alabildikleri bir servistir. Bu kapsamda danışanlara yaşam yönetim hizmetleri, psikolojik danışmanlık, hukuki bilgi, mali bilgi, genel bilgi gibi alanlarda yönlendirme sağlanmaktadır.

Unilever Türkiye

Unilever'in en önemli taahhütlerinden biri olan çalışanlarının sağlık, esenlik ve güvenliği kapsamında aile içi şiddete uğrayan çalışanlarımıza psikolojik, finansal, hukuksal ve güvenlik alanlarında destek mekanizmaları oluşturduk. Aile içi şiddete uğrayan bir çalışanımızın 7/24 ulaşabileceği acil destek hattının oluşturulması, ücretsiz psikolojik danışmanlık hizmeti alabilmesi, 10 güne kadar ücretli güvenlik izni, esnek çalışma imkanı, bina ve park yeri güvenliği, eskort yardımı, Unilever'in farklı bir ofisine veya işyerine transfer edilme ve taşınma yardımı gibi çalışma koşullarında iyileştirmeler sunuyoruz. Bunun yanı sıra aile içi şiddete uğrayan çalışanlarımıza hukuksal danışmanlık ve finansal güvencesini sağlayabilmesi

için maaş döngüsünde değişiklik ve finansal destek imkanı sağlıyoruz. Bu politikanın tüm çalışanlarımız tarafından ulaşılabilir ve hatırlatıcı olması adına düzenli şirket için duyurularla, eğitim seanslarının başında ve sonunda hatırlatmalarla ve fabrikalarımızdaki ekranlar ve giyinme odalarındaki görsel materyallerle destekliyoruz.

Shell Türkiye

Çalışanlarımızın sağlık ve güvenliği her zaman en önemli önceliğimizdir. Şirketimizin “Hedef Sıfır” vizyonuna ulaşmak amacıyla “9 Hayat Kurtaran Kuralımız” bulunuyor. Bu kurallarla, sahada ve ofiste çalışanlarımızın güvenliklerinin hat safhada sağlanması hedefleniyor. Bu kurallara sadece Shell çalışanları değil, aynı zamanda tüm tedarikçilerimiz de Shell Türkiye'ye hizmet verdikleri süre boyunca uymak zorundalar. Çalışanlarımızın fiziki ve psikolojik sağlıklarının iyi olması şirketimiz için çok önemlidir. Bu noktada geniş kapsamlı özel sağlık sigortamız sayesinde çalışanlarımızın sağlık hizmetlerinden en üst seviyede faydalanmasını hedefliyoruz. Aynı zamanda işyeri hekimimiz de çalışanlarımıza düzenli seanslar düzenler ve bire bir olarak da yakın iletişim halindedir. Şirketimizde geliştirilen WE Care programı sayesinde, çalışanlarımıza pek çok bilgilendirici seans ve eğitim organize ediyoruz. Aynı zamanda farklı sorunları olan kişiler için destek grupları bulunuyor, çalışanlarımız istemeleri halinde bu gruplara dahil olarak gizlilik çerçevesinde paylaşımda bulunabiliyor. Küresel Shell tarafından sağlanan bir diğer programımız ise “It's OK not to be OK” programıdır. Kendisini iyi hissetmeyen çalışanlarımız belirlenen hattı arayarak Shell Health ekibinden destek alabiliyor. Buna benzer olarak yerelde hayata geçirdiğimiz Çalışan Destek Programımız da bulunuyor. Çalışanlarımız ve yakınları, sağlık danışmanlığından psikolojik desteğe, hukuki danışmanlıktan finansal danışmanlığa kadar geniş çapta bu programdan yararlanabiliyor. Engelli çalışanlarımızın ise engelleri göz önünde bulundurularak kendilerine uygun olacak işlere istihdam ediliyor. Engelsiz Shell Platformu ve sayesinde de çalışma koşullarını kolaylaştırmak adına çalışmalar yapıyoruz. Şirketimizde ayrımcılık ve taciz kesinlikle kabul edilemez. Bu gibi durumların olması halinde çalışanlarımız global Helpline numarasını arayarak, hukuk birimine veya İnsan Kaynaklarına bilgi vererek yardım talebinde bulunabiliyor.

Çalışanımızın talebi veya şikayeti sonrasında kapsamlı bir araştırma yapılır ve sıfır tolerans ilkesiyle gerekli aksiyonlar alınır.



IV. İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİNDE İYİLEŞTİRMELER

İnsan kaynakları, tüm kimliklerden çalışanların işe alım; eşdeğer işlere eşit ücret sağlanması; performans kriterleri; bilgi ve becerilerin geliştirilmesi vb alanlarda çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının hayata geçmesinde kritik bir önemdedir. Bu birimler tarafından kurulacak çalışan bilgilendirme sistemleri, yaptırım ve savunma mekanizmaları ve sürekli iyileştirme politikalarıyla çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının şirketin kurum kültürüne yansımaları ve tüm birimlerin bu yaklaşımı benimsemesi kolaylaştırılabilir. Bu bölümde şirketlerde insan kaynakları uygulamalarına yer verilmektedir.

Boyner

Boyner Grup olarak işe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme başta olmak üzere tüm İnsan Kaynakları politika ve uygulamalarında adil bir yaklaşımı benimsiyoruz. Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluyoruz. Herhangi bir ayrımcılık yaşanması durumunda çalışan şikayetine bağlı olarak veya temsilen Boyner Grup Etik Kurulu gerekli incelemeleri yaparak raporluyor. Etik kurulu kararına uygun olarak gerekli disiplin işlemleri yapıyor.

İşe alım, terfi, eğitime katılım, departman bazında kadın çalışan oranları, pozisyon bazında kadın çalışan ve kadın yönetici oranları, mülteci ve engelli çalışan sayı ve oranları ile ilgili yapılan analizler ile gelişim alanları ve politikaları belirliyoruz.

Boyner Grup şirketleri içinde tüm ekip arkadaşlarımız arasında iletişim engellerini kaldırmayı hedefleyerek hayata geçirdiğimiz “Gönülden İşaret” projesiyle her çalışanın sahip olduğu özellikler doğrultusunda kendini en iyi şekilde ifade edebilmesine olanak tanınmasını hedefliyoruz. Farklılıklarımızı bizi birleştiren güç olarak tanımladığımız iş ortamımızda, sürdürülebilirlik yönetimi anlayışımızı daha kapsayıcı, duyarlı ve kucaklayıcı hale getirmeyi odak noktamıza alıyoruz. Tüm Boyner Grup merkez ofislerinde ve her Boyner mağazasında en az bir çalışanın işaret dili öğrenmesi hedefi ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü'nün desteği ve işbirliğiyle “Gönülden İşaret” projesini sürdürüyoruz. Bu projeye özel olarak tekstil perakendesinde yer alan ve sık kullanılan temel kelimeler için özel bir sözlük oluşturuldu. Projenin hayata geçirilmesi sürecinde İnsan Kaynakları, Akademi, Sürdürülebi-

lilik ve Kurumsal İletişim Departmanları aktif olarak yer aldı. Eğitim sürecinin tamamlanmasıyla birlikte işitme engelli çalışan sayısının artmasını ve yeni istihdam olanakları oluşturulmasını hedefliyoruz.

Unilever Türkiye

Unilever; ırk, yaş, rol, cinsiyet, cinsel kimlik, cilt rengi, din, ülke, cinsel yönelim, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişiler, engellilik, sosyal sınıf veya siyasi görüşler nedeniyle ayırım gözetmeksizin herkese adil ve eşit davranmak ile yükümlüdür. Buna işe alım, işten çıkarma, terfi, ödül ve yan ödemeler, eğitim ve emeklilik hususlarına ilişkin değerlendirmelerin liyakate dayalı olarak yapılması zorunluluğu da dahildir. Tüm çalışanlarımızın bu ilkelerle ilgili yaşadıkları ihlalleri anonim bir şekilde ihbar edebilecekleri bir etik hattımız ve bu hatta gelen iddiaların usulüne uygun olarak araştırılması ve sonuca bağlanması için oluşturulmuş bir komitemiz bulunuyor. Saygı, onur ve adil davranış çatısı altında herhangi bir çalışanımız herhangi bir farklılığı sebebiyle ayrımcılığa veya adil olmayan bir davranışa maruz bırakıldıysa bununla ilgili ciddi bir soruşturma yürütülür ve herhangi bir ayrımcılık saptandığı durumda Unilever disiplin süreçleri işletilir. Çalışanlarımız ister anonim olarak bu iş ilkeleri hattına, isterlerse insan kaynakları partnerleri aracılığıyla bu şikayetlerini ilgili mercilere iletebilirler. Ayrımcılıkla ilgili iş ilkeleri prensiplerimizi her işe yeni giren çalışanımıza girdikleri ilk birkaç hafta içinde, diğer çalışanlarımıza da senelik olarak yüz yüze ve online eğitim modülleri ile anlatıyoruz ve yaptırımları hakkında bilgilendiriyoruz.

Tüm departmanlarımızda kadın ve erkekler eşit fırsatlar sunabilmek adına şirket içinde tüm yönetici ve üstü seviyelerdeki rollerimiz için iç ilanlar açarak bunları tüm çalışanlarımıza duyuruyoruz. Bu ilanlara başvuran çalışanlarımız arasında kadın erkek dengesini sağladığımızdan emin olduktan sonra görüşmeleri organize edip dengeli bir kısa liste imkanı ile fırsat eşitliğini yakalamış oluyoruz. Yine aynı şekilde şirket dışından işe alımlar yaparken yöneticilerimizle ayarlayacağımız mülakatlar için oluşturduğumuz kısa listelerin kadın-erkek dengesine aynı zamanda çeşitlilik içeren profiller olmasına gayret ediyoruz. Departmanlarımızda terfiye hazır olarak belirlediğimiz kişiler için yaptığımız tüm gelişim yatırımlarını da cinsiyet ve diğer farklılıkları gözetmeksizin herkese eşit ve adil bir şekilde sunuyoruz.

2020 yılından beri üzerine ciddi anlamda eğilmeye başladığımız engelli çalışanlarımızla ilgili aksiyonlarımız sayesinde daha fazla engelli çalışan istihdam etmeye ve bünyemize kattığımız engelli çalışanlarımıza daha kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmaya başladık. Şu an iş gücümüzün %3ünü engelli çalışanlarımız oluşturuyor ve bu sayıyı emin adımlarla ve kısa bir süre içinde %5 seviyesine getirmeyi planlıyoruz. Bu ajandada ilk olarak attığımız en kritik adımlardan biri tüm engelli çalışanlarımızın fabrikalar dahil aktif ve yetkin çalışanlardan olduğundan emin olma. Bunun için ilgili firmalarla çalışarak yetkin engelli çalışan yetenek havuzlarına erişim sağladık ve pek çok rolümüzü bu havuzdaki adaylardan doldurduk. Kadrolarımızı doldururken bu çalışma, beraberinde yöneticilerin düşünce yapıları ve yetkinlikleri anlamında da oldukça kritik bir çalışmayı gündeme getirdi. Tüm yöneticilerimizin engelli çalışanlarla ilgili önyargılarını yıkmak, pek çok yetkin ve geçmiş tecrübeye sahip engelli çalışanların iş gücümüze değer katacağını onlarla paylaşmak ve ekiplerine yeni engelli çalışan katılan yöneticilerimizi eğitmek için bilgilendirme seansları ve dışarıdan uzmanlarla eğitimler düzenledik.

Mercedes Benz Türk

Şirketimizde 2008 yılından bu yana “Çeşitliliklerin Yönetimi” çerçevesinde kapsamlı çalışmalar yürütüyoruz. İnsan kaynakları ekibimizde görev tarifi arasında “çeşitlilik yönetimi” bulunan uzman bir çalışma arkadaşımız var. 2016 yılında İK İş Ortağı yapısına geçtik. Bu sayede şirketimizdeki farklı ihtiyaç ve stratejiler ile yönetilmesi gereken birimlerin yönetici ve çalışanlarına, işe alımdan eğitime, performans yönetiminden ücret yönetimine kadar tüm süreçleriyle özel olarak ilgilenen İK danışmanları (iş ortakları) atamış olduk. Çalışanlarımızla birebir iletişim kuran İK iş ortaklarının arkasında ise, insan kaynakları politika ve süreçlerini tasarlayan, geliştiren uzmanlarımızın olduğu ekiplerimiz var. Böylece, şirket içinde, ihtiyaçların iş ortakları vasıtasıyla sahada net olarak anlaşılması ve İK departmanı içerisinde, uzmanlarımızın da desteği ile strateji, politika ve süreçleri geliştirebiliyoruz. Yöneticilerimizin bu konuda rol model olduklarını düşünerek çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında yönetici seviyesindeki farkındalığı artırmak ve ihtiyaçları tespit etmek için tüm lokasyonlarımızda çalıştaylar, bilgilendirme oturumları düzenliyoruz. Bu konu yalnızca kadınların değil, toplumun bir sorunu diyerek erkek çalışanları da sürece daha çok çekebilecek şirket içi etkinlikler organize ediyoruz. Üretimdeki saha kadın çalışanlarımızla bir araya gelip geri bildirimlerini dinliyor ve fikir alışverişinde bulunuyoruz.

Atama değerlendirmesinde adaylar arasında en az bir kadın olmasına dikkat ediyoruz. Atama değerlendirme sürecindeki paydaş panelindeki kadın-erkek dengesine önem veriyoruz. Tüm çalışma arkadaşlarımıza sunduğumuz yan hakların arasında esnek çalışma, evden çalışma, çocuklar için kreş yardımı, süt odaları gibi tüm çalışanlarımıza iş hayatında kolaylık sağlayan haklar da yer alıyor. Gelişim için zamanında ve özgürce yapılan geri bildirim önemi inanıyoruz. Takdir ve geribildirim kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla kullandığımız global bir uygulama olan ECHO ile anlık olarak geribildirim vermeyi ve almayı mümkün kılıyoruz.

Shell Türkiye

Şirketimiz çeşitlilik ve kapsayıcılık hedefleri çerçevesinde, çalışanlarımıza düzenli eğitimler ve bilgilendirme seansları düzenleniyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılık şirketimizde 9 alt başlık olarak yer alıyor. Her bir başlık özelinde 90 dakikalık tüm Shell çalışanlarının katılımına açık olan interaktif online seanslar gerçekleştiriliyor. Bu seanslar, aynı zamanda yerelde yüz yüze olarak da liderlerimizin katılımıyla organize ediliyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın tüm seviyelerde benimsenmesi için şirketimizin zorunlu eğitimleri de bulunuyor. “İş yerinde Saygı” eğitimi buna örnek teşkil edebilir. Şirketimiz çalışma kurallarında da İnsana Saygı değeri yer alıyor. Bu değere göre, şirketimizde ayrımcılığa, tacize ve zorbalığa yer yoktur. Her bir çalışanımız işe girerken bu kuralları imzalarlar ve kabul etmiş olur. Aynı zamanda şirket genel toplantılarında ve ekip toplantılarında da şirket değerlerine sıklıkla yer verilir ve çalışanlara da bu konular hakkında görevler verilerek daha fazla sahiplenmeleri sağlanmaya çalışılır.

Çalışanlarımızın gerçekleştireceği olası olumlu/olumsuz eylemlere karşı şirketimizin nasıl bir yol izleyeceği gayet nettir ve politikalar ve çalışma kuralları kapsamında çalışanlarımızla en başından paylaşılır. Aynı şekilde etik ve uyum konularında aykırı davranış sergileyen çalışanlar için şirket olası yaptırımları net bir biçimde belirlenmiştir. Bu süreçler boyunca çalışana daima savunma hakkı tanınır. Haksızlığa uğradığını düşünüyorsa farklı yollarla itiraz etme hakkı vardır (Helpline bildirim, Hukuk birimi veya İnsan Kaynaklarına bildirim gibi). Şirketimiz nezdinde kesin bir karar verilmeden önce tüm bileşenlerin, delillerin kontrol edilmesi ve çalışanın savunmasının dikkate alınması esastır.

Şirketimiz farklı alanlarda çalışan sivil toplum kurumlarıyla ve bireylerle iş birliği içerisinde. Engelli çalışanlarımızın koşullarını iyileştirmek ve çalışanlarımız arasında farkındalık yaratmak amacıyla Türkiye Omurilik Felçlileri

Derneği ve Engelsiz Kariyer Derneği ile iş birliğimiz devam ediyor.

Anne adayları ve yeni anneler için hayata geçirdiğimiz Anne Mentorluğu (Mother to Mother Mentoring) sayesinde, annelerin doğum ve doğum sonrası süreçleri daha kolay atlatmaları ve iş hayatına dönüşlerinde kendilerini iyi hissetmeleri ve yeniden adapte olabilmeleri adına kendilerine destek olmayı hedefliyoruz.

Tersine Mentorluk Programımız Shell X-Mile ise X,Y ve Z kuşaklarını bir araya getirerek farklı bakış açılarını öğrenme, hoşgörüyü yaklaşma ve diğer jenerasyonların becerileri sayesinde çalışanlarımıza gelişim imkanı sunuyor.

Anadolu Efes

İş'te Eşit Kadın Sertifikası için yaptığımız başvuru sonrasında 10 farklı alandaki uygulamalarımızın denetlendiği bir sürece girdik. Bu süreç sonunda sertifikayı almaya hak kazanarak eşit işe eşit ücret politikamızın tüm ücret ve yan haklar süreçlerimizde uygulandığını belgeledik. Yedekleme ve işe alım süreçlerimizde kısa listede mutlaka bir kadın adayın olma zorunluluğunu politika ve prosedürlerimize taşıyarak kadınların iş yaşamındaki yerinin doğru konumlandığından ve gelişiminin uygun araçlarla desteklendiğinden emin oluyoruz. Adillik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamızı hayata geçiriyoruz.



V . SAVUNUCULUK VE RAPORLAMA

Şirketler, kurumlarındaki uygulamalarıyla birlikte çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını değer zincirlerinde yaygınlaştırabilir; reklam, tanıtım ve ilan materyallerindeki mesajlarına yansıtabilir; paydaş ilişkileri yoluyla uygulamaların çoğalmasını sağlayabilir. Ayrıca raporlama sistemleriyle çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarını veri temelli, açık ve şeffaf bir şekilde ölçümleyebilir ve ilerleme kaydedebilir. Bu bölümde şirketlerin savunuculuk ve raporlama uygulamaları paylaşılmaktadır.

Boyner Grup

2008'den bu yana yayınladığımız Sürdürülebilirlik Raporu'nda Boyner Grup ve markalarında yapılan çalışmalara yer veriliyor. Altınyıldız Tekstil Fabrikası, Altınyıldız Classics, Boyner Büyük Mağazacılık, Boyner Holding, Hopi ve Morhipo'da uyguladığımız kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik projelerine Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer veriyoruz. Bu raporlarda Boyner Grup değerlerine, bu değerler ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde uygulanan projelerimize ve yönetim anlayışına yer veriyoruz. Raporda ayrıca tüm paydaşlar ve tedarik zincirinde yer alan firmalar için bu amaçlar doğrultusunda hayata geçirdiğimiz projelerimize yer veriyoruz.

2009 yılından bu yana aralıksız süren Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini odağına alan iletişim kampanyalarımız ile bilinç ve farkındalık oluşturmaya çalışıyoruz. Özellikle son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sadece "kadın hakları" meselesinden ziyade, tüm toplumun huzur ve refahını

etkileyen bir "demokrasi ve haklar" meselesi olarak ele alıyoruz. Birlikte çalıştığımız tüm üçüncü partileri toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat etmesi konusunda uyarıyor ve kendilerine eğitimler veriyoruz.

Coca-Cola İçecek

CCI ülkelerinin hepsi düzenli olarak bağımsız bir denetim firması tarafından CCI İnsan Hakları Politikası'na uygunluk açısından denetlenmekte ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

2009'dan beri yayımladığımız Sürdürülebilirlik Raporumuz ve 2020 itibarıyla ilk kez yayımladığımız Entegre Faaliyet Raporumuz, paydaşlarımız için yarattığımız değeri yine paydaşlarımıza aktarmak için kullandığımız ve kolektif bir çabayla hazırladığımız iletişim araçlarından biri. Geçmiş yıl için önceliklendirilen hedef ve eylem planlarının yıl sonu itibarıyla statüsünü şeffaflaştırarak raporlarken, bir sonraki yılın öncelikli hedef ve planlarına dair bilgi de paylaşıyoruz.

Unilever Türkiye

2017 yılında hayata geçirdiğimiz Birlikte Güçlüyüz Platformu, gerçekleştirdiği çalışmalarla 35 üye şirketin doğrudan istihdam ettiği 33.000 çalışan ve dolaylı olarak eriştiği 100.000 kişiye pozitif katkı sağlıyor. Değer zincirimizde yer alan ve farklı deneyimlere, çalışma alanlarına, kıstlılıklara ve fırsatlara sahip çeşitli şirketler birbirinden öğrenerek yeni hikayelerle yoluna devam ediyor. Ayrıca etkimizin oldukça kuvvetli olduğu alanlardan biri olan reklamlar aracılığıyla,

toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak; hem kendi marka reklamlarımızı iyileştirmek üzere büyük adımlar attık, hem de sektörel hareketlerin Türkiye’de başlamasına öncü olduk. Bu kapsamda UNWomen, Reklamverenler Derneği, Reklamcılar Derneği iş birliği ile 14 şirket ve 12 destekçi aynı çatıda buluştu ve Unstereotype Alliance Türkiye hayata geçerek, dünyada kurulan 2. ulusal ağ oldu. UN Global Compact’in yanısıra Unilever Global aracılığıyla Dow Jones Sustainability Index kapsamında raporluyor ve ölçümlüyoruz. Ayrıca Unilever Turkey Sustainability Progress Report’da da iyi örnekler ve stratejilere yer veriyoruz.

Anadolu Efes

Saha satış kadın sayımızı arttırarak satışın tek bir cinsiyete atfedilmiş bir meslek olmaktan çıkmasını hedefleyen projeler geliştiriyoruz. Sales Network ile sürdürdüğümüz farkındalık çalışmaları kapsamında Türkiye satış direktörümüzün liderliğinde, çeşitli kademelerdeki satış ekibimizin de dahil olduğu programlarla kadınlara organizasyonumuza ve satış mesleğini anlatıyoruz. Bu kurumsal işbirliğini saha satış ilanlarımızda da vurgulayarak daha çok kadın adayın ilgisini çekmeyi öngörüyoruz. Bu alandaki en büyük zorluk adayların bulunduğumuz sektöre ve satış mesleğine olan cinsiyete bağlı önyargılarını değiştirmek. Bu yüzden satış alanında daha çok rol modele, koçluğa ve mentörlüğe alan sağlayacak kurumsal işbirliklerini arttırarak sektörümüzde değişime öncü olmayı hedefliyoruz.

Shell Türkiye

Şirketimiz kurum içerisinde ve toplumun her seviyesinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemini vurgulamak için önemli bir rol üstleniyor. Şirket içerisinde yaptığımız farklı uygulamalarla cinsiyet eşitliği, jenerasyonlar ve engelli bireylerin hayatını kolaylaştırma adına çalışırken toplum seviyesinde de istasyonlarımızda gerçekleştirdiğimiz engelsiz alanlar, kadın istihdamının desteklenmesi gibi konularda görev üstleniyor. “Mesleğin Cinsiyeti Olmaz” mottomuz ve Shell’de Kadın Enerjisi programımız sektöründe bir ilk olarak diğer şirketlere de ilham vermiş ve kadın istihdamı üzerine gerçekleştirilen projelerin ciddi anlamda genişlemesini ve hızlanmasını sağlamıştır. Şirketimizin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda yıllık hedefleri bulunuyor ve sene sonunda hedeflerimizi gerçekleştirme oranımız incelenerek raporlanıyor. Oluşturulan raporlar ise gelecek senenin odak noktalarını ve aksiyonlarını belirlemekte önemli bir katkı sağlamış oluyor.

WPP

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda gerçekleştirdiğimiz eylemlerimizi her yıl global ve Türkiye ölçeğinde yayımla-

dığımız sürdürülebilirlik raporlarımızda paylaşıyoruz. gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri, belirlediğimiz göstergelerin karşılaştırmalarını ve bir sonraki yıl hedeflerimizi açıklıyoruz. Savunuculuk konusunda ise öncelikle odaklandığımız konu İstanbul Sözleşmesi oldu. Sözleşme’den vazgeçmeyeceğimizi ilan ettik ve Sözleşme’yi savunduğumuz iletişim çalışmalarımızı Türkiye ve globalde yayınladık. Bunun yanında sivil toplum örgütlerinin savunuculuk çalışmalarına uzmanlık temelli destek olduk. #birlikterengarenk projemiz kapsamında LGBTIQ+ bireylerin haklarını işbirliği yaptığımız change.org, ESHİD, Greenpeace, Hayata Destek, Mor Çatı, Af Örgütü ile birlikte gerçekleştirdik. Üyesi olduğumuz kurumlar aracılığı ile çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmaları altında önyargılar, kalıpyargılar, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile mücadele eden kampanyalarda yer aldık. WPP olarak temel değerlerimiz ve çalışma ilkelerimiz içinde tanımladığımız insan haklarına saygılı olmak, korumak ve iyileştirmek, tüm kimliklerin katılabilirdiği ve özgürce kendilerini ifade edebildiği çalışma ortamlarını tesis etmek konularında sadece kendi operasyonlarımızda değil aynı zamanda tüm sosyal ve kamusal alanlarda bu konuların gündemde tutulması ve kimliklerin eşit haklara erişmesini savunuyoruz.

Mercedes Benz Türk

Toplumda kadının her alanda hak ettiği güce kavuşması, kadınlara sosyal ve ekonomik hayatta fırsat eşitliği tanınması hedefiyle ÇYDD (Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği) ile birlikte “Her Kızımız Bir Yıldız” projesini gerçekleştiriyoruz. 2004 yılında 17 ilde 200 kızı destekleyerek başladığımız “Her Kızımız Bir Yıldız” projemiz ile bugün her yıl 200’ü üniversite öğrencisi olmak üzere, 1.000 Yıldız Kız’a eğitim bursu sağlıyoruz. Burs alan öğrencileri kişisel ve mesleki gelişim programları ile destekliyoruz. Mercedes-Benz Türk olarak, Her Kızımız Bir Yıldız desteği ile eğitimini başarıyla tamamlayan kızlara istihdam olanakları da sunuyoruz. Bugüne kadar eğitimini tamamlayarak ailemize katılan Yıldız Kızlar; üretimdeki saha çalışanlarımızın yüzde 20’sini oluşturuyor.

Women IN for Mercedes adı verdiğimiz programımız kapsamında ihtiyaç sahibi, başarılı öğrencileri desteklemek ve Mercedes-Benz Türk’ün çeşitlilik programı çerçevesinde kadın mühendis istihdamı çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla, Boğaziçi Üniversitesi’nde mühendislik okuyan kız öğrencilere 2018 yılında eğitim bursu vermeye başladık. Burs, hazırlık sınıftan başlayarak mezuniyete kadar devam ediyor. Eğitim bursunun yanı sıra öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla çeşitli etkinlikler, toplantı ve eğitimler düzenliyoruz, şirket yöneticilerimiz bursiyerlerimize mentörlük yapıyorlar.



Global Compact
Network Türkiye

Yayının Adı: İş Dünyasında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Uygulamaları - 2022

Hazırlanma Tarihi: Nisan 2022

Tasarım: SONNTAG.AGENCY

Bu yayının tüm hakları Global Compact Türkiye'ye aittir.

www.globalcompactturkiye.org