

# KADINLARIN GÜÇLENMESİ



## PRENSİPLERİ EŞİTLİK İŞ DEMEKTİR

- 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 cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını 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.



United Nations Global Compact



## Onay Makamı.

Mart 2010 tarihinde başlatılan Kadınların Güçlenmesi Prensipleri-Eşitlik İş Demektir Açılımı, prensiplerin firmalarda etkin uygulanmasını sağlamak amacıyla gayret gösteren, iş dünyasının, sivil toplum kuruluşlarının, uluslararası kuruluşların ve hükümetlerin de aralarında bulunduğu tüm paydaşlarına, şükranlarını sunar.

## Kadınların Güçlenmesi Prensipleri Ortaklığı Çalışma Grubu:

### Joan Libby Hawk

Danışman,  
Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının  
Güçlenmesi Birimi  
Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

### Ursula Wynhoven

Baş Danışman,  
Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi

### Laraine Mills

Özel Sektör Ortaklığı Uzmanı,  
Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının  
Güçlenmesi Birimi

### Lauren Gula

Proje Yöneticisi,  
İnsan Hakları ve Kadınların Güçlenmesi, Birleşmiş Milletler  
Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi



ULUSLARARASI İŞ VE MESLEK SAHİBİ KADINLAR FEDERASYONU  
Türkiye İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Federasyonu

TURKCELL'in desteği ile Türkçe'ye kazandırılan bu yayının tercümesi BPW Türkiye'nin kurucusu ve başkanı Arzu ÖZYOL, doğrulama okuması ve redaksiyonu Evre KAYNAK ve Ceren İŞAT tarafından yapılmıştır.

# KADINLARIN GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ

## EŞİTLİK İŞ DEMEKTİR

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi  
ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ortaklık İniyatifi



İkinci Baskı, 2011

# GİRİŞ

Kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlendirilmeleri;

- Güçlü ekonomilerin yapılandırılması,
- Daha istikrarlı ve adil toplumların oluşturulması,
- Kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları anlamında, üzerinde uluslar arası mutabakat sağlanmış hedeflere ulaşılması,
- Kadınların, erkeklerin, ailelerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükseltilmesi,
- Şirketlerin yönetimlerinin ve hedeflerinin saygınlaştırılması,

için yerine getirilmesi gereken temel bir zorunluluktur.

Ne var ki, kadınların yeteneklerinin, becerilerinin, deneyimlerinin ve enerjilerinin teminat altına alınması, planlı hareketleri ve müzakereler sonucunda üzerinde uzlaşmış politikaları gerektirir. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UNWOMEN) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGCI) özel sektöre; iş yerlerinde, piyasalarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için dikkate alınmaları gereken önemli noktaları sunmaktadır.

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 geliştirilmiştir.

İş yaşamındaki uygulamalardan alınan bilgilere göre Prensipler, kadınların güçlenmesini sağlamak amacıyla mevcut politikalarını ve programlarını uyarlamalarına ve/veya ihtiyaç duyulması halinde yeni politika ve programlar oluşturmalarına destek olmaktadır. Hükümetlerin ve sivil toplumun menfaatlerini de yansıtan bu prensipler aynı zamanda, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ilgili tüm tarafların katılımını gerektirdiğinden, farklı paydaşlar arasında kurulan işbirliklerini desteklemektedir.

135'den fazla ülkede var olan paydaşları ve iş dünyasından 8000'in üzerindeki katılımcısıyla Dünya'nın en büyük yurttaşlık girişimi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bu alandaki işbirliği çabasına, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında lider kuruluş olan Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi de otuz yıllık tecrübesini katmaktadır.

Giderek küreselleşen ve birbiri ile bağlantılı hale gelen dünyada başarıya ulaşmak için tüm sosyal ve ekonomik varlıklardan bir arada istifade etmek çok büyük önem taşımaktadır.

Uluslararası ilkelere göre kadın erkek eşitliği temel ve ihlal edilemez bir insan hakkı olarak kabul ediliyor olsa da, bir takım ilerlemelere rağmen kadınlar hala ayrımcılık, ötekileştirme ve dışlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Hemen hemen tüm ülkeler, devletler için belli başlı sivil, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ortaya koyan uluslararası insan hakları anlaşmalarını tanıyarak bu değerleri onaylamış durumdadır. Kendine özgü anlaşmalar, kadınlar, azınlıklar, çocuklar, işçiler ve engellilerin insan haklarının korunması ve devletlerin üstlenmesi gereken sorumluluğunun altını çizmektedir.

Bunlara ilave olarak, 1995 yılında, Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda 189 ülke

tarafından onaylanan Pekin Eylem Platformu ve 2000 yılında yine 189 ülke tarafından onaylanan Binyıl Deklarasyonu gibi uluslararası kabul görmüş dokümanlar insan hakları konusunun çerçevesinin<sup>1</sup> genişlemesine katkıda bulunmuştur.

Uluslararası standartlar, fırsat kapılarının herkese açık olmasına ilişkin ortak düşüme ışık tutmaktadır. Bu düşte, insanlar şiddetten uzak yaşayabilmekte, yasal çözümler uygulanabilmekte, devletler kadın, erkek ve çocukların insan haklarını korumakta, eğitim ve sağlık gibi temel hizmetleri eksiksiz yerine getirmektedir.

Uluslararası anlaşmalar, ulusal düzeydeki yasalar için bir bilgi kaynağı oluşturmakta ve tüm dünyadaki çeşitli kurumlar için ortak değerler yaratmaya destek olmaktadır. İş dünyasının lider kuruluşları hem birbirleri ile, hem de hükümetler, sivil toplum örgütleri ve Birleşmiş Milletler ile<sup>2</sup> yakın işbirliği içinde çalışarak belirli bir biçimde tasarladıkları politika ve programlarında, bireylerin haklarının muhafaza edildiği bu uluslararası standartları hayata geçirmeye gayret eder. Şirketlerin misyon bildirgelerinde dile getirilip, ilgili politika ve uygulamaların kamuoyuna raporlanması yoluyla desteklenen kurumsal taahhütler, bu değerlerin işletmeler ve içinde yer aldıkları toplum için ne kadar önemli olduğunun artan önemini kanıtlar.<sup>3</sup>

Kurumsal sorumluluk, çeşitlilik ve içerme konusundaki ilke ve eylemlerin bütünleşmesiyle pek çok kazanım elde edilmiş olmasına rağmen, kadınların özel sektöre katılımı - üst düzey yönetimden, üretim sahasına ve tedarik zincirine kadar- hiçbir düzeyde istenen seviyeye ulaşamamıştır.

Cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin daha iyi performans sergilemesine destek sağladığını ortaya koyan mevcut araştırmalar, bireysel çıkarlarla ortak

çıklarının bir araya gelebileceğinin sinyalini vermektedir. Bu bulgu<sup>4</sup>, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler'e bağlı diğer lider kuruluşlar, Dünya Bankası ve Dünya Ekonomik Forumu tarafından da desteklenmektedir. Hükümetler aynı zamanda, kadınların iş dünyasına dâhil edilmesinin kalkınmayı harekete geçirdiğini kabul etmektedirler ve Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşmak, ulusal düzeydeki ekonomi ve kalkınma planlarını başarı ile uygulayabilmek için hızla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması<sup>5</sup> yönünde harekete geçilmesi gerektiğini kabul etmektedirler.

Küresel düzeyde birbirine bağımlı olan politik, sosyal ve ekonomik bir ortamda işbirliği, şunları gerçekleştirebilmek için giderek artan, hayati bir öneme sahiptir:

- Kadınlara ve erkeklere fırsatlar sunabilmek için, içerisinde çok çeşitli tarafları, iş ortaklarını, girişimcileri ve destekçileri barındıran, canlı bir iş ortamının yaratılabilmesi
- ve
- Hükümetlerin, uluslararası finans kuruluşlarının, özel sektörün, yatırımcıların, sivil toplum kuruluşlarının, akademi ve profesyonel kurumların birlikte çalışmalarını sağlamak amacıyla etkin ve etkileşimli ortamların yaratılması

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi arasında oluşturulan işbirliğinin özünde; kadınların ekonomik yaşamın her seviyesinde var olmaları için gösterilen gayretleri pekiştirmek ve bu gayretleri gösteren kişi ve kuruluşlara ilham vermek amacıyla Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin "cinsiyet merceği" olarak kullanılmasına ilişkin duyulan ümit bulunmaktadır.

**Eşitlik İş Demektir.**



UN PHOTO: T.BOLSTAD

# Kadınların Güçlenmesi

## 1 Liderlik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Temsil Eder

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsan Hakları için üst yönetim düzeyinde destek sağlayın ve üst düzey politikaları devreye sokun.
- Şirket düzeyinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin hedefler oluşturun ve bu alandaki ilerlemeyi, yöneticilerin performans değerlendirmelerine bir ölçüt olarak dahil edin.
- Eşitliği geliştirmeye yönelik şirket politikalarının, programların ve uygulama planlarının geliştirilmesi sırasında şirket içindeki ve dışındaki paydaşları devreye sokun.
- Bütün politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı – kadın ve erkekleri farklı etkileyen faktörleri tanımlayacak şekilde – olduğundan ve kurum kültürünün eşitlik ve kapsayıcılık unsurlarını desteklediğinden emin olun.

## 2 Eşit Fırsatlar, İçerme ve Ayrımcılık Yapılmaması

- Eşit değerdeki işler için, eşit sosyal hak ve eşit ücret ödeyin ve tüm kadın ve erkekler yaşama ücreti verebilmek için gayret gösterin.
- İşyeri politikalarının ve uygulamalarının cinsiyet ayrımcılığından uzak olduğundan emin olun.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam ve personel politikaları uygulayın ve etkin bir şekilde yönetici ve üst düzey pozisyonlara ve firmanın yönetim kuruluna kadınların girmesini ve aday gösterilmesini sağlayın.
- Tüm düzeylerde ve tüm iş alanlarında karar alma mekanizmaları ve yönetim kademelerinde yeterli kadın katılımının %30 veya daha fazla olmasını sağlayın.
- Eşit ücret ve aynı pozisyonda geri dönmek üzere, esnek çalışma saati, işten ayrılıp ve yeniden işe alım olanakları tanıyın.

## 3 Sağlık, Güvenlik ve Şiddet Görmeme

- Kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkileri dikkate alarak, güvenli çalışma koşulları sağlayın, tehlikeli maddelere maruz kalmalarını engelleyin ve üreme sağlığı da dâhil olmak üzere potansiyel riskleri ortaya çıkarın.
- İşyerinde sözlü ve/veya fiziki taciz de dâhil olmak üzere her türlü şiddete karşı sıfır tolerans politikası oluşturun ve cinsel tacizi engelleyin.
- Sağlık sigortası ve diğer gerekli hizmetleri – aile içi şiddet mağdurları dâhil – sunmak için çaba sarf edin ve tüm çalışanların hizmetlere kolay ve eşit erişimlerini garantileyin.
- Kadınların ve erkeklerin kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin tıbbi bakımlarının yapılması ve danışmanlık ihtiyaçlarının karşılanması için izin kullanma haklarına saygı gösterin.
- Çalışanlarla görüşerek, kadınların işe ve şirketle ilgili ofis dışı işlere gidiş gelişleri sırasında karşılaştıkları güvenlik sorunları da dâhil tüm güvenlik sorunlarını belirleyin ve çalışanlara duyurun.
- Şiddetin belirtilerini tespit edebilmeleri, kanunları anlamaları, insan ticareti, emek ve cinsel sömürülerle ilgili şirket politikalarına ilişkin bilgi sahibi olmaları için güvenlik personelini ve yöneticilerini eğitin.

# Prensipleri

## 4 Eğitim

- Tüm düzeylerde ve tüm iş alanlarında kadınların ilerlemesini kolaylaştıracak politikalar ve programlara yatırım yapın ve kadınları geleneksel olmayan iş alanlarına girmeleri için teşvik edin.
- Okuma-yazma kursları, mesleki eğitim ve bilgi teknolojileri eğitimleri de dâhil şirket destekli tüm eğitimlere eşit erişim sağlayın.
- Tüm çalışanlara, formal ve enformel iletişim ağlarına dâhil olmaları ve mentörlük hizmeti almaları konusunda eşit fırsatlar sağlayın.
- Şirketin, kadınların güçlendirilmesine ilişkin iş modelini ve bu içermenin hem kadınlar hem erkekler üzerindeki olumlu etkisini açıkça ifade edin.

## 5 İş Geliştirme, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Uygulamaları

- Küçük işletmeler de dâhil olmak üzere, kadınların sahip olduğu işletmelerle ve kadın girişimcilerle iş ilişkilerini geliştirin.
- Kredi kullanımı ve borçlanma konusundaki engellere karşı toplumsal cinsiyete duyarlı çözümleri destekleyin.
- İş ortaklarınız ve sektörünüzdeki benzer şirketlerden, eşitlik ve içermeyi ilerletmeye yönelik verdiğiniz taahhütlere saygı göstermelerini isteyin.
- Pazarlama araçlarında ve diğer tüm şirket belgelerinde kadınların haysiyetine saygı gösterin.
- Şirket ürünlerinin, hizmetlerinin ve tesislerinin insan kaçakçılığı ve/veya emek sömürüsü veya cinsel istismar için kullanılmadığından emin olun.

## 6 Toplumsal Liderlik ve Katılım

- Örneklerle yol gösterin – şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin taahhüdünü vitrine yerleştirerek iyi örnek oluşturun.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapmak için tek başınıza veya ortaklıklar kurarak baskı oluşturun. İçermeyi desteklemek için iş ortaklarınızla, tedarikçilerle ve toplum liderleri ile işbirliği kurun.
- Ayrımcılığın ve sömürünün yok edilmesi ile kız çocukları ve kadınlar için fırsat kapılarının açılması amacıyla paydaşlar, yetkililer ve tüm kamuoyu ile birlikte çalışın.
- Kadınların yaşadıkları topluma katkılarını ve toplumdaki liderliklerini fark edin ve destekleyin ve tüm toplumsal danışma süreçlerine kadınların katılımını sağlayın.
- Şirketin kapsayıcılık, eşitlik ve insan haklarına taahhütlerini desteklemek için bağlı ve hibe programları kullanın.

## 7 Şeffaflık, Ölçme ve Raporlama

- Cinsiyet eşitliğini desteklemeye yönelik şirket politikalarını ve uygulama planlarını kamuoyu ile paylaşın.
- Kadınların her seviyedeki içerilmesini nicelleştiren ölçütler oluşturun.
- İlerlemeyi, cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler kullanarak ölçün ve hem şirket içine hem de şirket dışına raporlayın.

- Süregelen raporlama yükümlülüklerinize cinsiyet göstergelerini dâhil edin.

# Prensipilerin Uygulanması:

Tüm dünyadan şirketler, kadınların güçlendirilmesini nasıl ilerlettiklerine ilişkin somut örnekleri şimdiden sağlamaya başladılar. Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin her biri ile eşleştirilen aşağıdaki örnekler, ilham alınabilecek eylem ve politikaları göstermektedir. Şirketler tarafından sunulan örnekleri içeren 'Şirketler Öncülük Ediyor: İlkeleri Eyleme Geçirmek' isimli belgeden alıntı yapılmıştır.

## 1 Liderlik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Temsil Eder

- Merkezi İngiltere' de bulunan uluslararası bir madencilik firması iş süreçlerinin temel bir politika yönlendiricisi olarak kadınların ve yerel toplulukların katılımının nasıl sağlanacağına ilişkin bir rehber hazırlamıştır.
- Küresel ölçekte çalışan bir muhasebe ve danışmanlık firmasının bir şirket için en üst seviyede yaptığı değerlendirmede, yüksek mesleki becerilere sahip kadın çalışanların şirkete çekilememesi ve şirkette tutulmaması nedeniyle söz konusu şirketin iş kaybı yaşadığı tespit edildi ve bu bulgular temelinde şirket, liderlik ve yönetim kurulu katılımı yoluyla şirket kültürünü ve politikalarını değiştirmek için çalıştı.
- Doğu Asya' daki bir konfeksiyon üreticisi, kadın çalışanların başarılarının kabul edildiği ve geniş kapsamlı eğitim ve güvenlik girişimleri yoluyla kadınların ilerlemesinin desteklediği programlar aracılığıyla kadınların güçlendirilmesine yönelik kapsamlı ve entegre bir yaklaşım uyguladı.

## 2 Eşit Fırsatlar, İçerme ve Ayrımcılık Yapılmaması

- Doğu Avrupalı bir mikro finans grubu; daha vasıflı kadınların şirkete çekilebilmesi ve şirketteki istihdamlarının sürekliliğini sağlamak için geniş tabanlı bir veri toplama ve analiz çalışması yapmış ve bunun sonucunda şirket bünyesindeki kadın çalışanlara muameleye ilişkin öneriler oluşturmuştur.
- Küresel bir sigorta grubu, toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla üç yıl için 1.25 milyon Avro ayırmıştır.
- Avustralya' daki büyük bir mali hizmetler şirketi, çocuk bakımını yapan ebeveyn için tam zamanlı yerine esnek bir şekilde kullanılabilir toplam iki yıl süreli izni alma fırsatı sunan bir ebeveyn izni politikası uygulamaktadır.
- Çok uluslu bir çelik şirketi, çeşitlilik ve içerme politikalarını desteklemek amacıyla yöneticilerden ve kadın işçilerden oluşan, kadın çalışanlarının sorunlarının belirlenmesinden ve bu sorunların çözümüne yönelik eğitimler ve programlar düzenlenmesinden sorumlu özel bir komite kurmuştur.

## 3 Sağlık, Güvenlik ve Şiddet Görmeme

- Çalışanların sağlık konusundaki farkındalıklarının şirkete olan ekonomik faydalarını belirlemek için şirket inisiyatifiyle gerçekleştirilen bir çalışma sonrasında, büyük bir konfeksiyon firması sağlık eğitimi uzmanları ile ortaklık kurarak çalışanlarına üreme sağlığı, ana çocuk sağlığı, hastalıklardan korunma ve sağlık hizmetlerine erişim konularında eğitimler sunmaya başladı.
- Kenyalı bir iletişim şirketi çalışan ebeveynleri desteklemek amacıyla doğum öncesi ve sonrası kapsamlı bir tıbbi korumanın yanı sıra kurum içinde ücretsiz gündüz çocuk bakımı ve doktor desteği sağlamaktadır.
- İki İspanyol firması aile içi şiddet mağdurlarına, iş yerlerine erişimlerini kolaylaştırmak için ihtiyaçlarına yönelik hazırlanmış işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır.
- Sri Lankalı bir konfeksiyon üreticisi, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma ve sürdürme - ve de kadın ve erkek çalışanların farklı ihtiyaçlarını gözetme - taahhüdü çerçevesinde, hamile çalışanlar için özel bakım, düzenli risk değerlendirmeleri ve tesislerinin, üretim süreçlerinin ve ekipmanlarının izlenmesi de dahil olmak üzere hedefe odaklı politika ve programlar uygulamaktadır.



# Firmalardan Örnekler

## 4 Eğitim

- ABD’li çok uluslu bir teknoloji şirketi, kadınlar için kariyer ilerlemesi fırsatları oluşturmak için faaliyet gösterdiği ülkelerin çoğunda kadın örgütleri ile stratejik ortaklıklar kurarak eğitimi desteklemekte ve bilişim teknolojisi alanında kadınların başarılarını görünür kılmaktadır.
- Büyük bir Avrupa havayolu şirketi, kadınları geleneksel olarak sektördeki bazı mesleklerle sınırlandıran ve diğer meslekleri erkeklere sunan engelleri ortadan kaldırmak için çeşitli eğitim projeleri ile gençlere ulaşmaktadır.
- Avustralya’da büyük bir mali hizmetler şirketi Avustralyalı kadınlara, iş hayatında yer alan diğer kadınlarla uluslararası düzeyde bilgi paylaşmaları, birbirlerine araştırma ve kariyer tavsiyelerinde bulunmaları konusunda yardımcı olmak için oluşturulan çevrimiçi bir platform da dahil olmak üzere çeşitli olanaklar sunmaktadır.
- Çin’de bulunan uluslararası bir taşımacılık firması, kadın işçilere özgü ihtiyaç ve faydalar çerçevesinde programlar belirlemek ve tasarlamak için özel işçi komiteleri oluşturmuştur.

## 5 İş Geliştirme, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Uygulamaları

- Kadın girişimcilerin giderek artan rolünün farkında olan İngiltere merkezli büyük bir banka, özel mali hizmetler, mikro finans fırsatları, işletme kredileri sağlamaya başlamıştır ve aynı zamanda da küçük ve orta ölçekli işletme sahibi kadın girişimciler için çevrimiçi bir kaynak merkezi sunmaktadır.
- İsveçli bir firma, gelişmekte olan ülkelerdeki hammadde üreticisi olan kadınlarla doğrudan ticaret yapmakta ve tedarik zincirlerinde yer alan aracı sayısını azaltarak bu kadınların gelirlerinde iyileşme sağlamaktadır.
- Küresel bir reklamcılık şirketi, kadına karşı şiddeti uluslararası kamuoyunda görünür kılmak amacıyla televizyon ve internet yoluyla uygulanan bir bilinçlendirme kampanyası geliştirmek için bir BM örgütü ile ortaklık kurmuştur.

## 6 Toplumsal Liderlik ve Katılım

- Büyük bir uluslararası kozmetik şirketi tüm dünyada aile içi şiddeti sona erdirmek için faaliyet gösteren topluluk örgütlenmelerine finansman sağlamak amacıyla piyasaya ürünler sürmüş ve satmıştır.

- Gana’da faaliyetleri bulunan çok uluslu bir madencilik şirketi kadınları madende daha fazla sorumluluk üstlenmeleri için teşvik etmek amacıyla bir toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma programı uyguladı.
- ABD merkezli çok uluslu bir konfeksiyon üreticisi ticaret yaptığı yerlerde kadınların güçlendirilmesi amacıyla faaliyetler yapan sivil toplum kuruluşlarına hibe sağlamaktadır.

## 7 Şeffaflık, Ölçme ve Raporlama

- İsraili orta ölçekli bir moda şirketi, İsrail’de kendi ölçeğindeki şirketler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine olan taahhüdünü yansıtan bir Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Raporunu gönüllü olarak hazırlayan ilk şirket oldu.
- Bir İspanyol finans kurumu fırsat eşitliği ve içerme konusundaki taahhüdünü web sitesinde kamuoyu ile paylaşmakta ve özerk bir hükümet organı tarafından onaylanmış eşitlik konusundaki bir dış denetimden düzenli olarak geçmektedir.
- Güney Afrikalı bir madencilik şirketi sürdürülebilirlik raporunda, her mesleki seviyedeki istihdamının cinsiyet ve ırklara göre detaylı bir dağılımını sunmaktadır.
- Biri bankacılık diğeri danışmanlık sektöründe faaliyet gösteren iki Avustralyalı şirket, Kadınların Güçlenmesi Prensipleri’ni cinsiyet eşitliği raporu için rehber olarak kullanmaktadır.

UN PHOTO: SANJEV KUMAR



# İlerlemeyi Nasıl Sağlar

Aşağıda sıralanan öneriler her bir prensip çerçevesinde nasıl ilerleme sağlanacağını ve bu ilerlemenin nasıl ölçüleceğini göstermektedir. Bununla birlikte, en güçlü değerlendirme ve ölçüm araçları her kuruluşun kendi kurum kültüründen ve net bir ölçme çerçevesi ile eşleştirilmiş kurumsal hedeflerinden elde edilir. Ortak hedefleri paylaştık da, bu hedeflere varmanın yolu zorunlu olarak farklı olacaktır.

## 1 Liderlik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Temsil Eder

Şirket içinde ve faaliyet alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için şirketin stratejik durumunu açıkça tanımlayın.

Öncelik alanlarını tanımlamak, ölçütleri belirlemek ve firmanın ilerlemesini izlemek için üst düzey bir çalışma grubu oluşturun.

İş tanımlamalarında ve performans değerlendirmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik ilerleme için şirket genelini kapsayan hedefler oluşturun.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Eşitliğin geliştirilmesi, ayrımcılığın engellenmesi ve adil olunması konularında yapılmış taahhüt şirketin web sitesinde, şirketin işe alma belgelerinde ve kurumsal sürdürülebilirlik raporlarında açık biçimde yer alıyor mu?
- Şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politika ve planlarının savunuculuğunu yapacak, yönetim kurulu seviyesinde belirli bir kişi var mı?
- Kadınların katılımının ve içermenin önemi konusunda, erkek liderlere yönelik de olmak üzere, eğitimler var mı?
- Şirketin yıllık faaliyet raporunda veya sürdürülebilirlik raporunda kadın-erkek eşitliği hedeflerinin yakalanmasına ilişkin üst düzey yönetici beyanlarına yer veriliyor mu?

## 2 Eşit Fırsatlar, İçerme ve Ayrımcılık Yapılmaması

İşe almada, istihdamı sürdürme politikalarında, terfide, maaş ve personel yardımlarında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan açık bir şirket beyanını belirgin bir biçimde duyurun.

Daha fazla kadına ulaşan işe alma girişimleri tasarlayın.

Tüm personel ücretlerini cinsiyet, personel kategorisi ve iş unvanı ekseninde gözden geçirin ve analiz edin.

Kadınların önemli görevlere ve çalışma gruplarına terfileri için eşit fırsatlar sağlayın.

Kadın ve erkek tüm çalışanların; fırsat eşitliği, içerme, ayrımcılığın önlenmesi ve istihdamın sürdürülmesi konularındaki şirket politikaları hakkındaki bakış açılarını ortaya çıkarmak için araştırmalar yapın.

Ayrımcılık, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakaları için gizliliği temin edilmiş bir şikayet politikası ve prosedürü oluşturun ve uygulayın.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Şirketin yönetim kurulu ve üst düzey yöneticilerinin cinsiyete göre dağılımına ilişkin veri var mı?
- Şirket terfileri cinsiyet, personel kategorileri ve unvan ekseninde izleyip analiz ediyor mu?
- Ücretlerin adil olup olmadığı düzenli olarak gözden geçiriliyor mu?

- Yeterli sayıda kadın – %30 veya üzeri-istihdam ediliyor ve mülakata alınıyor mu? Mülakat jürilerinde yeterli sayıda kadın var mı?
- Personel kategorisi ve iş unvanına göre erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında kadınların istihdamda kalma oranı nedir?
- Şirket, kadın ve erkeklerin kendine özgü ve farklı ihtiyaçlarını düşünerek esnek çalışma seçenekleri tasarlamış mı?
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık, taciz ve şiddet konularında şikayette bulunabilmek için erişilebilir kanallar var mı?

## 3 Sağlık, Güvenlik ve Şiddet Görmeme

Şirketin sıfır tolerans politikasını belirgin şekilde kamuoyuna duyurun ve sürekli eğitimler sağlayın.

Sağlık ve güvenlik koşulları konusunda cinsiyete duyarlı kayıt tutun.

Kadın ve erkek çalışanların sağlık ve güvenlik konularındaki görüşlerini ortaya çıkarmak için araştırma yapın.

Hamileler, HIV/AIDS'li insanlar, engelliler ve özel önlem gerektiren diğer grupların endişe ve ihtiyaçlarına yönelik politikalar oluşturun ve bu politikaların uygulanması için kaynak sağlayın.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Güvenlik ekipmanları ve diğer ekipmanlar hem kadınlar hem de erkekler için uygun boyutta mı?

# Ve Ölçeriz?

- Hem kadınlar hem de erkekler için ayrı tuvaletler ve gerekiyorsa soyunma odaları var mı?
- Şirket ve çevresi yeterince aydınlık mı?
- Şirket tarafından sağlanan sağlık hizmetlerini sunan uzmanlar arasında kadın uzmanlar var mı?

## 4 Eğitim

Tüm çalışanları özellikle erkek personeli şirketin kadınların güçlendirilmesine ilişkin iş modeli konusunda eğitin.

Kadınların her seviyede kariyer gelişimlerini sağlamak için kariyer merkezleri oluşturun ve rehberlik programları sunun.

Kadınlar için tasarlanmış eğitim programlarını destekleyin.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Eğitim ve diğer mesleki gelişim fırsatlarına erişimde kadın ve erkek dağılımları nasıl?
- İş kategorisi ve unvana göre analiz edildiğinde kadın ve erkekler yıllık olarak kaç saat eğitim alıyorlar?
- Eğitim programları planlanırken çalışanların aile içi rollerine ilişkin talepleri göz önüne alınıyor mu?

## 5 İş Geliştirme, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Uygulamaları

Şirketin tedarik zincirinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaları desteklediğine ilişkin yönetici düzeyinde yapılmış politika beyanını belirgin bir biçimde duyurun.

Sahibi kadın olan işletmeleri hedeflemek ve kaliteli tedarikçiler haline gelmeleri için kapasite geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla, sahibi kadın olan firmalar arasından “şampiyon kadın girişimci” belirleyin.

Mevcut ve potansiyel tedarikçilerden toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik politikaları konularında bilgi talep edin ve bunları tedarikçi seçim ölçütlerine dâhil edin.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Şirket, mevcut tedarik zincirinde sahibi kadın olan işletmelerin sayısını belirlemek için analiz yapıyor mu?
- Şirketin tedarikçilerinin kaç tanesinde cinsiyet eşitliği politikaları ve programları var?
- Kadınların sahip olduğu işletmelerin tüm tedarikçilere oranı nedir?
- Kız çocukları ve kadınların şirketin pazarlama ve diğer tanıtım malzemelerindeki betimlemelerine ilişkin şikayetleri kayıtlara nasıl geçiyor ve bu şikâyetler karşısında nasıl hareket ediyor?

## 6 Toplumsal Liderlik ve Katılım

Kadınları ve kız çocuklarını güçlendiren ve şirketin katılım göstereceği topluluk girişimlerini belirleyin.

Şirketin üst düzey yöneticilerini, bütün halkın faydalanacağı güçlü bağlar ve programlar geliştirmeleri için, kadın ve erkek yerel liderler ile istişareler yapmaları yönünde teşvik edin.

Şirketin kurulması veya genişlemesinin kız çocukları ve kadınların üzerinde etkilerini tespit eden toplumsal etki analizini yapın.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Toplumda eşitliği desteklemek amacıyla hangi girişimler şirket tarafından destekleniyor ve bu girişimler kaç kadın ve kız çocuğuna, erkek ve oğlan çocuğuna ulaşıyor?
- Şirket, odak grup çalışmaları veya yazılı geribildirimler almak yoluyla katılımcıların görüşlerine ilişkin araştırma yapıyor mu?
- Şirket, sonuçlar ve toplumdaki aldığı geri bildirimler ekseninde, toplumsal faaliyetlerini belirleyen kriter ve politikalarını gözden geçiriyor mu?
- Kadınların toplumlarına katkıları biliniyor ve halka duyuruluyor mu?

## 7 Şeffaflık, Ölçme ve Raporlama

Belirlenmiş ölçütleri kullanarak, şirketteki her bölüm için şirketin cinsiyet eşitliği plan ve politikalarına ilişkin yıllık raporlar hazırlayın.

İçerme ve kadınların güçlendirilmesi konularındaki şirket çabalarına ilişkin bulguları uygun tüm kanallar ve mevcut raporlama yükümlülükleri yoluyla duyurun.

Kullanılan performans göstergelerine, şirketin cinsiyet eşitliği hedeflerinin izlenmesini ve değerlendirmesini de dahil edin.

### DİKKATE ALINACAK KONULAR...

- Kadınların güçlenmesine ilişkin olarak saptanan ölçütler izlendiğinde şirketin olumlu yönde ilerlediği görülüyor mu?
- Performansın gözden geçirilmesi, analizi ve tartışılması için şirket genelinde var olan fırsatlar nelerdir?

# Kadınlar Nerede Duruyor? Gerçekler ve Veriler

## Risk Altındaki Kadınlar

• Son 50 yıl içinde, önceki 500 yıla göre daha fazla insan yoksulluktan kurtarıldı; ancak 1,2 milyardan fazla insan hala günde 1\$'ın altında gelire hayatını sürdürüyor.

Bazı tahminlere göre dünyadaki fakirlerin %70'ini kadınlar oluşturuyor.

- Uluslararası Tarımsal ve Kalkınma Fonu (IFAD), gelişmekte olan ülkelerde kadınların sahip olduğu arazi payının toplamın % 27'sinden daha az olduğunu belirtiyor.<sup>2</sup>
- Amerika Birleşik Devletleri hükümeti tarafından desteklenen ve 2006 yılında tamamlanan bir araştırmanın sonuçlarına göre, her yıl 800.000 kadar insan, sınırlar arası insan kaçakçılığına maruz kalıyor. Uluslararası insan kaçakçılığı kurbanlarının yaklaşık %80'ini kadın ve kız çocukları ve bu kişilerin %50 kadarı reşit değil.<sup>3</sup>

- Dünyadaki 33 milyon mültecinin yaklaşık %72'si kadın ve çocuklardan oluşuyor.<sup>4</sup>
- Dünyanın herhangi bir yerinde, her bir dakikada, bir kadın hamilelik ve doğum sırasında yaşanan sorunlar nedeniyle hayatını kaybediyor.<sup>5</sup>

## Kadına Karşı Şiddet

- Tüm dünyada kadınların maruz kaldığı en yaygın şiddet türü eşleri tarafından uygulanan fiziksel şiddettir. Ortalama olarak 10 kadından en az 6'sı eşleri tarafından dövülüyor, sekse zorlanıyor veya başka şekilde istismara maruz kalıyor.<sup>6</sup>
- Dünyadaki her 5 kadından 1'inin yaşamlarının bir aşamasında tecavüz veya tecavüz girişimi kurbanı olacağı tahmin edilmektedir.<sup>7</sup>
- Kadınlar yaşamları boyunca herhangi bir şekilde cinsel tacize maruz kalmaktadırlar.

Avrupa Birliği'ndeki kadınların %40-%50'si işyerlerinde cinsel tacizin bir türüne maruz kaldıklarını bildirmektedir.<sup>8</sup>

- Sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde, eş şiddetinin maliyeti yılda 5,8 milyar Amerikan Doları'nı aşmaktadır: 4,1 milyar Amerikan Doları doğrudan tıbbi bakım hizmetleri için harcanırken, verimlilik kayıplarının finansal bedeli ise yaklaşık 1,8 milyar Amerikan Doları'na karşılık gelmektedir.<sup>9</sup>
- 1995 yılında, Kanada'da yapılan bir araştırmada kadına karşı şiddetin yıllık doğrudan maliyetinin yaklaşık 1.17 milyar Kanada Doları olduğu tahmin edilmiştir. 2004 yılında İngiltere'de yapılan bir çalışmanın sonucunda ev içi şiddet nedeniyle yapılan doğrudan ve dolaylı maliyetlerin yıllık 23 milyar Sterlin ya da kişi başına 440 Sterlin olduğu öngörülmüştür.<sup>10</sup>

## Kadınlar ve HIV/AIDS

- Toplum içindeki rolleri ve HIV enfeksiyonuna karşı biyolojik olarak hassas olmaları nedeniyle AIDS'in kadınlara özgü etkisi bulunmaktadır. dünya genelindeki yaklaşık 33 milyon HIV taşıyıcısının yarısından fazlası kadındır.<sup>11</sup>
- Şiddet ve HIV/AIDS konuları birbirleriyle bağlantılıdır. Güvenli seks konusunda ısrarcı olmamaları ve istenmeyen seksi reddedilme HIV/AIDS oranının yüksek olması ile yakından ilgilidir. Partnerleri tarafından dövülen kadınların HIV/AIDS'e yakalanma riski %48 oranında daha fazladır.<sup>12</sup>

## Kadınlar ve İş Modeli

Deloitte 2011 Raporu'nda kadınların güçlenmesine yapılan yatırımın getirisinin yüksek olduğu belirtilmekte ve kamu ve özel sektör kuruluşlarına kadınların güçlendirilmesine yatırım

yaparak ve kadınları üst yönetim kademelerine getirerek bu olanaktan faydalanmaları önerilmiştir. Aynı raporda kadın tüketicilerin gücünün arttığına dikkat çekilerek küresel ölçekte kadınların 20 trilyon Amerikan Doları harcama yaptıkları ve tüketici tercihlerinin %80'ini etkiledikleri ifade edilmiştir.<sup>13</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Asya Kalkınma Bankası (ADP)'nin hazırladıkları 2011 Raporu istihdamdaki kadınların oranı ile erkeklerin oranı arasındaki toplumsal cinsiyet uçurumunun Asya için maliyetinin yıllık +7 milyar Amerikan Doları olduğunu ortaya çıkarmıştır - istihdam dışında kalan erkek oranı %19 iken bu oran kadınlar için %45'tir.<sup>14</sup>

Goldman Sachs tarafından 2007 yılında hazırlanan raporda, kadın ve erkeklerin istihdam oranlarındaki farkın azaltılmasıyla birçok ülke ve bölgede gayrisafi milli hasıla oranlarında ciddi bir artış yapılabileceği belirtilmiştir. Buna göre; gayrisafi milli hasıla oranlarında Avro bölgesinde %13, Japonya'da %16 ve Amerika Birleşik Devletleri'nde %9 oranında artış yapılabilir.<sup>15</sup>

## Kadın ve Eğitim

- Tüm dünyada okuma yazma bilmeyen tahmini 776 milyon yetişkinin yaklaşık üçte ikisini - veya dünya yetişkin nüfusunun %16'sını okuma yazma bilmeyen kadınlar oluşturmaktadır.<sup>16</sup> Gelişmekte olan ülkelerde ilköğretime kayıt yaptıran 5 kız çocuğundan yaklaşık 1'i ilköğretime tamamlanamamaktadır.
- Kadınlar Eğitim Ortaklığı (WLP) dünya genelinde kadınların 4. sınıftan sonra okula gittiği her yıl için maaşların %20 arttığını, çocuk ölümlerinin %10 ve aile büyüklüklerinin %20 düştüğünü tahmin etmektedir.<sup>17</sup>

# Cinsiyet Terimleri

## Güçlendirme (Empowerment)

Güçlendirme, kadın erkek tüm insanların yaşamlarını kontrol edebilmesi, kendi gündemlerini belirleyebilmesi, beceri kazanması (veya sahip olduğu beceri ve bilgilerinin kabul görmesinin sağlanması), öz güvenlerinin artması, sorunları çözebilmesi anlamına gelir. Güçlendirme hem bir süreç ve hem de bir sonuçtur.

## Toplumsal Cinsiyet (Gender)

Toplumsal cinsiyet; toplum tarafından her iki cinsiyete de farklı olarak yüklenen, toplumsal olarak şekillendirilmiş rolleri, ilişkileri, kişisel özellikleri, tutumları, davranışları, değerleri, görelî güç ve nüfuzu ifade eder. Biyolojik cinsiyet, genetik ve anatomik özelliklerle belirlenirken toplumsal cinsiyet zaman içinde değişen ve kültürler arasında büyük oranda farklılık gösteren öğrenilmiş bir kimliktir. Toplumsal cinsiyet ilişkiseldir ve sadece kadın veya erkekleri değil aralarındaki ilişkiyi de içerir.

## Cinsiyet (Sex)

Cinsiyet, insanları dişi veya erkek olarak tanımlayan biyolojik özellikler demektir. Biyolojik özellikler birbirlerini karşılıklı olarak dışlayıcı değildir, zira her iki cinsiyet özelliklerini de taşıyan insanlar vardır. Ancak bu biyolojik özellikler genel olarak insanları dişi ve erkek olarak ayırır.

## Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

### (Gender Equality)

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadın ve erkek tüm insanların kişisel becerilerini geliştirme ve tercihlerini kalıplaşmış yargıların, katı cinsiyet rollerinin ve ön yargıların sınırlaması olmaksızın yapabileceği özgürlüğüne sahip olması anlayışını açıklar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin farklı davranışlarının, isteklerinin ve ihtiyaçlarının eşit şekilde dikkate alınması ve değer görmesi anlamına gelir. Kadın ve erkeklerin aynı olması gerektiği anlamına gelmez fakat haklarının, sorumluluklarının ve fırsatlarının erkek ya da kadın olarak dünyaya gelmeye bağlı olmaması anlamına gelir.

## Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet (Gender Equity)

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet, kadın ve erkekler farklı ihtiyaçları

doğrultusunda adil davranılması anlamına gelir. Eşit muameleyi veya haklar, faydalar, yükümlülükler ve fırsatlar anlamında eşdeğer olarak görülen farklı muameleyi içerebilir. Kalkınma çerçevesinde bakıldığında, toplumsal cinsiyet hakkaniyetine ilişkin bir hedef, genellikle, kadınların tarihsel ve sosyal dezavantajlarının telafi edilmesi için önlemler alınmasını gerektirir.

## Toplumsal Cinsiyet Perspektifi / "Toplumsal Cinsiyet Merceği" (Gender Perspective/"Gender Lens")

Toplumsal cinsiyet perspektifi / "toplumsal cinsiyet merceği"; kadınların ve erkeklerin farklı bir biçimde politikaları, programları, projeleri ve faaliyetleri nasıl etkilediklerini analiz etme çerçevesi sunan bir odak olarak tanımlanır. Kadın ve erkekler arasındaki ilişkilerin farklı bağlamlara göre değişiklik gösterebileceğini fark etmeyi sağlar. Toplumsal cinsiyet perspektifi, toplumsal cinsiyet rollerini, sosyal ve ekonomik ilişkileri ve ihtiyaçları, kaynaklara erişimi ve toplum veya kültür, yaş, din ve/veya etnik köken tarafından kadın ve erkeklerle empoze edilen diğer kısıtlamaları ve fırsatları dikkate alır.

## Toplumsal Cinsiyet Analizi (Gender Analysis)

Toplumsal cinsiyet analizi; kalkınmanın, politikaların, programların ve kanunların kadın ve erkekler üzerindeki farklı etkilerinin sistematik olarak incelenmesidir ve öncelikle ilgili nüfus hakkında cinsiyete göre ayrılaştırılmış veri ve toplumsal cinsiyete duyarlı bilgi toplanmasını gerektirir.

Toplumsal cinsiyet analizi toplumsal aktörler olarak kadın ve erkeklerin mevcut rolleri, ilişkileri ve süreçleri kendi faydalarına ve başkalarının faydasına dönüştürme stratejilerine katılımına ilişkin çoklu yolların incelenmesini de içerebilir.

## Cinsiyete Duyarlı Göstergeler (Gender-Sensitive Indicator)

Gösterge bir işaretçidir. Belirli bir hal veya duruma odaklanan ve bu hal veya durumda zaman içinde görülen değişimi ölçen bir sayı, bir fikir, bir ölçü veya bir algı olabilir. Gösterge ile istatistik arasındaki en önemli fark, göstergelerin bir norma göre karşılaştırma içermesidir. Toplumsal cinsiyete duyarlı göstergeler, zaman içinde

toplumda meydana gelen toplumsal cinsiyete ilişkin değişimleri ölçer. Toplumsal cinsiyet odaklı girişimlerin ve eylemlerin sonuçlarına yakından bakmayı sağlar.

## Cinsiyete Göre Ayrılaştırılmış Veri (Sex-Disaggregated Data)

Cinsiyete göre ayrılmış veri, kadın ve erkekler hakkında ayrı ayrı toplanan ve sunulan veriler olarak tanımlanabilir. Kadın ve erkekler arasındaki farklılıklar ve eşitsizlikler hakkındaki sayısal istatistikî bilgilerdir. Cinsiyete göre ayrılaştırılmış veriler ile "toplumsal cinsiyete göre ayrılaştırılmış veriler" yaygın olarak karıştırılmakta ve yanlış kullanılmaktadır. Kadın ve erkekler sosyal davranışlarına göre değil biyolojik farklılıklarına göre gruplara ayrıldığında veriler cinsiyete göre ayrılaştırılmış fakat toplumsal cinsiyete göre ayrılaştırılmamış olur. Her ne kadar toplumsal cinsiyete dayalı veri kavramı sıklıkla kullanılıyor olsa da, bu verilerin cinsiyet gruplarına göre toplandığı unutulmamalıdır.

## Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi (Gender Mainstreaming)

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi mevzuat, politikalar veya programlar da dâhil olmak üzere planlanmış tüm eylemlerin, tüm alanlarda ve tüm seviyelerde kadın ve erkekler için ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi sürecidir. Kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliğin sürdürülmemesi amacıyla, kadın ve erkeklerin kaygı ve deneyimlerinin politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki politika ve programların tasarımına, uygulanmasına, izlenmesine ve değerlendirilmesine dahil edilmesi için bir stratejidir.

Kaynakça: Birleşmiş Milletler Kadınların İlerlemesi İçin Uluslararası Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW),2004; UNESCO GENIA Eğitimde Cinsiyet Eşitliği Rehberi (Toolkit for Promoting Gender Equality in Education); ve Uluslararası Ticaret Örgütü (ITO) –Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Eğitim Modülü: Cinsiyet Analizine Giriş ve Cinsiyete Duyarlı Göstergeler Cinsiyet Kampüsü (Introduction to Gender Analysis and Gender Sensitive Indicators Gender Campus), 2009.

# Son Notlar

## Giriş

Cinsiyet eşitliği, BM'nin kuruluşundan bu yana temel insan haklarından biri kabul edilmiştir.

1948 tarihli Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi (EİHB) ve 1976 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (ICCPR) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ICESR) kadınların ayrımcılık görmemesine dair açık ifadeler içermektedir. BM Genel Kurulu'nun 1979 yılında kabul ettiği Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), imzacılarını hem kamusal alanda hem de özel alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak, kadın ve erkeklerin rollerine dair geleneksel kalıp yargıların üstesinden gelecek eylemlere girişmekle mükellef kılmaktadır. Yine önem arz eden bir gelişme olarak, 1995 tarihinde Pekin'de düzenlenen Dördüncü BM Dünya Kadın Konferansı'nda, hükümetler, CEDAW'ın ortaya koyduğu eşitlik ve güçlendirme standartlarının yakalanmasını sağlayacak özel eylemleri sıralamıştır. Başta CEDAW ve diğer sözleşme metinleri olmak üzere kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yasal araçlar ve uluslararası standartlar hakkında daha fazla bilgi için şu adresi ziyaret ediniz:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

Çalışanların ve işçilerin hakları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) pek çok uluslararası standardında, sözleşmelerinde ve tavsiye kararlarında ele alınmıştır. ILO araçları hem kadınlara, hem de erkeklerle uygulanabilir olmakla birlikte, bunların bazıları kadın işçiler açısından özel önem arz etmektedir. ILO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi ve ILO Kütüphanesi Online Kaynaklar Rehberi'nin Çalışma Dünyasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bölümüne bakınız: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

2000 yılında kurulan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, operasyonlarını ve stratejilerini, insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel kabul gören on temel ilkeyle uyumlu hale getirmeye kendilerini adanmış işletmeleri bir araya getiren bir stratejik politik girişimdir. Ayrıntılı bilgi için <http://www.unglobalcompact.org> adresini ziyaret ediniz.

BM Genel Sekreteri Kofi Annan, 2005 yılında, Profesör John Ruggie'yi insan hakları ve çok uluslu şirketler ile diğer işletmelerin ilişkileri konularında özel temsilci olarak atamıştır. Ruggie'nin görev ve yetkileri arasında insan hakları çerçevesinde kurumsal sorumluluk ve hesap verebilirlik standartlarını belirlemek ve detaylandırmak da bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için <http://www.un.org> adresini ziyaret ediniz.

Geçtiğimiz on yıl zarfında, iş dünyasının, çeşitli mekanizmalar aracılığıyla kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularını raporlandırmaya olan ilgisinde artış olmuştur. Bu ilgi artışının örneklerinden biri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan yıllık ilerleme bildirim zorunluluğudur (<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html> adresine bakınız). Diğer bir örnek, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) tarafından geliştirilen küresel sürdürülebilirlik raporlaması şablonudur; bu şablon, çeşitli örgütlerin ekonomik, çevresel ve toplumsal performanslarını ölçme ve raporlamada kullanabilecekleri ilkeleri ve göstergeleri ortaya koymaktadır. 2008-09 yıllarında GRI, toplumsal cinsiyet ve sürdürülebilirlik raporlaması arasındaki uçurumu ortadan kaldıрма amaçlı bir araştırma ve danışma projesinde, Dünya Bankası'na bağlı Uluslararası Finans Şirketi'yle (IFC) işbirliği yapmıştır. Bu işbirliğinin ve projenin en önemli meyvesi, "Toplumsal Cinsiyeti Sürdürülebilirlik Raporlamasına Dâhil Etmek: Uygulayıcımların El Kitabı" başlıklı kaynak belgesidir. Dünyanın dört bir yanındaki örgütlere, kadınlara

yönelik fırsatlar yaratmakta, sürdürülebilirlik raporlamasında en iyi uygulamaları benimsemekte ve şirketlerin kârlarını geliştirmekte yardımcı olmayı amaçlayan bu belge hakkında daha fazla bilgi için şu adresi ziyaret ediniz: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

2010 yılı Ocak ayında McKinsey & Company tarafından derlenen bir rapor ("Kadınları Güçlendirme İş'i"), özel sektörün, gelişmekte olan ülkeler ve yükselen piyasalar bağlamında kadınların ekonomik bakımdan güçlendirilmesi konusuna olan bağlılığını neden artırmak zorunda olduğunun ve ne şekilde artırabileceğinin savunularını içermektedir. Özel ve sosyal sektörlerde faaliyet gösteren ve kadınların güçlendirilmesine odaklanan 50'yi aşkın lider ve uzmanla gerçekleştirilmiş görüşmelerde elde edilen iç görülerden beslenen söz konusu rapor, buna ek olarak, 2300 kadar üst düzey özel sektör yöneticisini ele alan küresel bir araştırmanın bulgularından da faydalanmıştır. Erişim adresi; [http://www.mckinsey.com/client/service/Social\\_Sector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/client/service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_highlights/empowering_women.aspx).

Londra İş Yönetim Okulu'nun bünyesindeki İş Yaşamında Kadınlar Merkezi tarafından yürütülen bir araştırma, çalışma gruplarında cinsiyet paritesi sağlanması ile daha fazla yenilikçi fikirlerin ortaya çıktığını ve çeşitlilik olgusunun firma kültüründe daha fazla yer aldığı göstermektedir. Bkz. "Innovative Potential: Men and Women in Teams", 2007, Erişim adresi: [http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_Nov\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_Nov_2007.pdf).

Cinsiyet eşitliği yönelik pratiklerinin iş yaşamı üzerindeki etkilerine ilişkin diğer örnekler arasında, yakın bir tarihte McKinsey & Company ile Ekonomi ve Toplum İçin Kadınlar Forumu tarafından ortaklaşa yapılan cinsiyet çeşitliliği ve şirketin performansı üzerine gerçekleştirilen iki çalışma yer almaktadır. Araştırma sonuçları şirket yönetim gruplarında kadınların yer alması ile şirketin kurumsal ve mali performansları arasında ciddi bir bağ olduğuna işaret ederek şirketlerin üst düzey yönetimlerinde ve yönetim kurullarındaki kadınların sayısı arttıkça şirketlerin performanslarının mükemmelere ulaştıkları belirtilmiştir. Daha sonraki araştırmalar kadın liderlerin davranış biçiminin şirketlerin kurumsal performansları üzerinde çok yönlü etki yarattıklarını ve bunların şirketlerin ileriki yıllarda yüz yüze gelecekleri sorunların giderilmesinde önemli olduklarını göstermektedir. Bkz., "Women Matter: Gender Diversity, A Corporate Performance Driver" (2007) and "Women Matter: 2 Female Leadership, A Competitive Edge For The Future" (2008) başlıklı dokümanlara bakınız.

Dünya Ekonomik Forumu'nun Kadın Liderler ve Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet Programı'nın araştırmalarına ve kaynaklarına ulaşmak için lütfen aşağıdaki adresi ziyaret ediniz:

<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>.

Dünya Bankası'nın, Akıllı Ekonomi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği – Dünya Bankası Grup Eylem Planı'nı da kapsayan toplumsal cinsiyet konulu çalışmaları için, şu adresi ziyaret ediniz:

[http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html).

Cinsiyet eşitliğinin "çarpan etkisi" giderek kabul görmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda, kadın ve kız çocuklarının maruz kaldığı toplumsal, ekonomik ve siyasal engelleri aşığı çekmenin eğitim süresini uzattığı ve çocuk ölümlerini ve HIV virüsüne karşı korunmazlığı azalttığı tespit edilmeye devam etmektedir. Kadınların işgücüne daha fazla katılımı

üretkenliği ve gelirleri artırmak yoluyla yoksulluğu da azaltmaktadır. Buna karşılık kadın ve kız çocuklarına yönelik sistemli ayrımcılık, pek çok ülkenin yoksulluk hedeflerini ve diğer Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni yakalamasını imkânsız hâle getirecektir. BKH'lerin üçüncüsü, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınları güçlendirmek şeklindedir ve bu hedef, 2000 yılında 189 ülke hükümetinin benimsediği Binyıl Bildirgesi'nden uyarlanan sekiz kalkınma hedefinden biridir. Dünyanın karşı karşıya bulunduğu temel kalkınma zorluklarını konu edinen Binyıl Kalkınma Hedeflerinin zaman kısıtlı ve ölçülebilir hedeflerinin durumu, belirlenmiş göstergelerin 2015 yılına kadar sürekli olarak izlenmesi sonucunda açığa kavuşacaktır. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın diğer bütün BKH'lerin gerçekleştirilmesi için kritik önem arz ettiği kabul edildiğinden beri Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşamayacağına ilişkin kaygılar artmıştır. Ayrıntılı bilgi için şu adresleri ziyaret ediniz: <http://www.un.org/millenniumgoals/> [http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf). Ayrıca bkz. "The Importance of Sex", The Economist, Nisan 2006 ve "Financing Gender Equality is Financing Development", UNIFEM Tartışma Makalesi, 2008.

Kadınlar Nerede Duruyor? Gerçekler ve Veriler

1. Women's Funding Network, 2007, "World Poverty Day: Investing in Women – Solving the poverty puzzle", Yoksulluk istatistikleri. Erişim adresi: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.
2. IFAD internet sitesi, kadınlar hakkında veri kâğıdı. Erişim tarihi: 27.02.2009. Erişim adresi: [http://www.ifad.org/pub/fact-sheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/fact-sheet/women/women_e.pdf).
3. USAID internet sitesi. Erişim tarihi: 27.02.2009. Erişim adresi: [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html).
4. A.g.y.
5. UNICEF, 2009, "State of the World's Children: Maternal and Newborn Health", Erişim adresi: <http://www.unicef.org/sowc09/>.
6. Birleşmiş Milletler, 2008, "Unite to End Violence against Women Fact Sheet", Erişim adresi: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>. Ayrıca bkz. UNIFEM, 2008, "Violence against Women: facts and figures", Erişim adresi: [http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf).
7. A.g.y.
8. A.g.y.
9. Birleşmiş Milletler, 2008, "Unite to End Violence against Women Fact Sheet".
10. A.g.y.
11. UNAIDS, 2008, "Report on the Global AIDS Epidemic", Erişim adresi: [http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf).
12. Global Coalition on Women and AIDS [Kadınlar ve AIDS Konulu Küresel Koalisyon] internet sitesi. Erişim tarihi: 27.02.2009. Erişim adresi: <http://womenandaids.unaids.org/>. Ayrıca bkz. UNAIDS, 2008, "Report on the Global AIDS Epidemic".
13. "The Gender Dividend: Making the business case for investing in women", 2011, Erişim adresi: <http://www.deloitte.com/investinginwomen>.
14. "Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality", 2011, Erişim adresi: [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS\\_154846/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm).
15. Goldman Sachs Group Inc., 2007, "Gender Unequality, Growth and Global Ageing".
16. UNESCO, 2008, "Education for All, Global Monitoring Report", 2009, Erişim adresi: <http://www.>

# Kadınların Güçlenmesi Prensipleri

CEO Destek Beyanı İş Dünyası Liderlerinin ve Şirketlerinin Katılımını Sağlıyor.

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri CEO Destek Beyanı (aşağıya bkz.), iş dünyasının liderlerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik açıkça taahhütte bulunmasını sağlıyor. Bu beyanı imzalayarak CEO'lar, Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'ni, yönetim kurulu odasından işyerlerine ve tedarik zinciri üzerinden topluma varana kadar her noktaya dâhil etme ve uygulama konusundaki niyetlerini ortaya koymaktadırlar.

Yerkürenin dört bir yanında faaliyet gösteren iş dünyası liderleri olarak bizler, aşağıdaki amaçlara ulaşılabilmesi için, erkekler ve kadınlar arasında eşitliğin ön plana çıkarılması amacıyla,

- En geniş kapsamlı yetenek havuzunu geliştirmek
- Şirketlerimizin rekabet becerisini ilerletmek
- Kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik yükümlülüklerimizin gereğini yapabilmek

- Şirketlerimiz bünyesinde, çalışanlarımıza, müşterilerimize ve ailelerimize layık gördüğümüz toplumu yansıtan bir davranış modelini oluşturmak
- Kadın ve erkekler, kız ve oğlan çocukların eşit fırsatlara ulaşmasını sağlayacak ekonomik ve sosyal koşulları desteklemek ve
- Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde sürdürülebilir kalkınmayı hızlandırmak için desteklerimizi ifade ediyoruz:

Dolayısıyla, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi girişimi tarafından geliştirilen ve yaygınlaştırılan Kadınların Güçlenmesi Prensipleri – Eşitlik İş Demektir hükümlerini memnuniyetle karşılıyoruz.

İlkeler, iş dünyası ile diğer sektörlerin kadınların durumunu geliştirmek ve onları güçlendirmek için atmaları gereken yedi adımı sunmaktadır. Bu adımların takip edilmesinin birçok fırsatın hayata geçirilmesi anlamında bize büyük yardımcı olacaktır. Zira kadın ve

erkeklere eşit muamele edilmesi doğru bir davranış olduğu kadar şirketlerin performanslarının güçlenmesine destek veren doğru bir yöntemdir. Ayrıca, şirkete ve topluma kadınların tam olarak katılımlarının sağlanması için yapılan girişimler şirketlere toplum önünde saygın bir duruş kazanacaktır. Dolayısıyla, kadınların güçlenmesi anlamında kilit öneme sahip hedeflerden olan sürdürülebilirlik ve kurumsal sorumluluk kavramlarının hepimize büyük faydalar getireceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin 7 adımı bu fırsatları gerçeğe çevirmek için bize yardımcı olacaktır.

İş dünyasının liderlerini bizlere katılmaya ve söz konusu ilkeleri, kadınları güçlendirmek için iş yerlerimizde, pazarda ve toplumda gerçekleştireceğimiz eylemlerde rehber olarak kullanmaya davet ediyoruz. Sürdürülebilirlik raporlarımızda cinsiyete göre ayrılaştırılmış veriler kullanarak paydaşlarımıza bu konudaki ilerlememizi bildireceğiz.

**LÜTFEN BİZE KATILIN.**

KADINLARIN GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ ile ilgili gelişmeleri takip için :



@WEPrinciples



www.facebook.com/WEPrinciples

“Bütün paydaşlara ihtiyaç duyuyoruz; özellikle de sermaye, istihdam ve yeni iş olanakları sağlayarak yenilikçiliğin lokomotifleri olan özel sektör ile sağlam bağlantılar kurmaya ihtiyacımız var. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ortaklaşa harekete geçerek Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'ni başlatmasının nedeni yedi adımlık bir şablon oluşturarak kadınların işyerlerinde, piyasalarda ve toplumda güçlendirilmesidir. Bu ilkeler bize, küresel ve ulusal iş çevreleri ile sonuç odaklı ortaklıklar kurmayı sağlayan araçları sunmaktadır ve kadınların güçlenmesinin, daha sağlıklı bir alt yapılanma için uygun bir strateji olduğu yönündeki bulgularla uyumluluk arz etmektedir.”

Michelle Bachelet, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi İcra Direktörü

“Kadınların Güçlenmesi Prensipleri, Eşitlik İş Demektir şeklinde bir alt başlık taşımaktadır. Çünkü kadınların iş yaşamına tam katılımları, iş dünyasının ve daha da ötesi hepimizin faydasıdır. İş dünyasının önde gelen ve dünyanın dört bir yanında ve değişik sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerinin politika ve uygulamalarından beslenen Prensipler, kadınları ilerletecek pratik bir yaklaşım öne sürmekte ve herkes için daha müreffeh ve daha adil bir geleceğe giden yolu işaret etmektedir.”

Georg Kell, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi İcra Direktörü

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için çalışan bir BM örgütüdür. Kadın ve kız çocukların küresel düzeydeki savunucularından olan UN Women, dünya çapında, kadın ve kız çocukların ihtiyaçlarının giderilmesindeki ilerlemelere ivme kazandırmak amacıyla kurulmuştur.

UN Women, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için küresel standartlar belirleyen BM üyesi devletleri destekler ve bu standartların uygulanabilmesi için gerekli yasaları, politikaları, programları ve hizmetleri tasarlamak üzere hükümetlerle ve sivil toplumla birlikte çalışır. Kadınların yaşamın her alanına katılımına arka çıkmakla birlikte beş alanı öncelikli konu olarak belirlemiştir: Kadınların liderliğini ve katılımlarını artırmak; kadına karşı şiddete son vermek; barış ve güvenlik süreçlerinin her boyutuna kadınların da katılmasını sağlamak; kadınların ekonomik bakımdan güçlenmesini iyileştirmek; ve toplumsal cinsiyet eşitliğini, ulusal kalkınma planlaması ve bütçeleme süreçlerinin merkezine oturtmak. UN Women ayrıca BM sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmeye yönelik çalışmalarını koordine eder ve destekler.

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

2000 yılında yürürlüğe giren BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, sürdürülebilirlik ve sorumlu kurumsal uygulamalar ilkelerine bağlı şirketler için hem bir politika platformu, hem de bir uygulama çerçevesidir. Çok paydaşlı bir liderlik girişimi olarak BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, işletme uygulamalarının ve stratejilerinin, insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel kabul gören on temel ilkeyle uyumlu hale getirmeye ve daha geniş kapsamlı BM hedeflerini destekleyici eylemleri harekete geçirmeye çalışmaktadır. 135'i aşkın ülkede 7 binden fazla imzacısı olan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, dünyanın en büyük gönüllü kurumsal sorumluluk girişimidir.

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)