

● # fırsatı
+ eşitle
yetereneği
çeşitle

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi



TAYSAD



European Bank
for Reconstruction and Development



İÇİNDEKİLER

FIRSATI EŞİTLE YETENEĞİ ÇEŞİTLE	5
+ TAYSAD	
+ EBRD	
TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ REHBERİ	10
+ NEDEN HAZIRLANDI?	
+ KİMLER FAYDALANABİLİR?	
+ NASIL KULLANMALI?	
TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ YAKLAŞIMI	12
ORTAĞI OLDUĞUMUZ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PROJELERİ	13
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	14
+ NEDİR?	
+ KALIP YARGILAR	
+ YAYGIN KALIP YARGI ÖRNEKLERİ	
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ TERİNOLOJİ	16
+ CAM TAVAN	
+ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİZİ	
+ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ TEMELLİ İŞ YERİ	
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN 5 PRENSİP	19
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile uyumlu kuru politikalarına örnekler İstihdam & terfi süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	
KONTROL LİSTESİ	26
+ HAZIRLIK AŞMASI	
+ UYGULAMA AŞMASI	
+ DEĞERLENDİRME AŞMASI	
TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET PROJESİ YENİ ADIMLAR	31
KAYNAKÇA	35

 LinkedIn

 Twitter

 Facebook

 Youtube



TAYSAD Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği

TOSB Otomotiv Tedarik Sanayi İhtisas Organize Sanayi Bölgesi 1.
Cadde No:10 41420 Şekerpınar / Çayırova – KOCAELİ / TÜRKİYE

Tel: +90 262 658 98 18 • E-posta: info@taysad.org.tr

www.taysad.org.tr



Otomotivde Çeşitlilik, Eşitlik ve Katılım Odaklı Bir Kültür Oluşturmak

Otomotiv tedarikçilerinin cinsiyet eşitliğine olanak sağlayan cazip bir iş yeri yaratma ve teşvik etme konusunda hedefleri olmazsa, hayati rekabet avantajlarını kaçırabilirler.

Kadınlar dünya nüfusunun yarısını, dolayısıyla potansiyelinin de yarısını temsil ediyor. Cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olmasının yanı sıra, tam insan potansiyeline ve sürdürülebilir kalkınmaya sahip, gelişmiş toplumlara ulaşmak için de önemli bir gereklilik. Öte yandan, kadınların güçlendirilmesi üretkenliği ve ekonomik büyümeyi teşvik ediyor.

Otomotiv ekosistemi uzun süredir erkek egemen bir dünya ile ilişkilendiriliyordu. Her sektörde olduğu gibi otomotivde de erkek çalışanların sayısının kadınlardan daha fazla olduğu basit bir gerçek. Bununla birlikte, yıllar geçtikçe ön yargıları altüst eden, çığır açan ve sadece geleneklere değil, kabul gören anlayışlara da meydan okuyan çokça kadın oldu. Toplumun gelişmesiyle birlikte daha fazla kadın, otomotiv de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde önemli rolleri yerine getirme yeteneğini ve başarısını gösterdi.

Sektörler ve kuruluşlar, daha fazla kadını aktif olarak iş hayatına teşvik ederek ön yargılarla mücadele etmek ve engelleri kaldırmak için girişimler geliştiriyor. Elbette hala yapılması gereken işler ve atılması gereken önemli adımlar var.

Otomotiv sektörü doğası gereği yenilikleri her zaman içinde barındırıyor. Sektörümüzde artan kadın sayısı önemli bir kilometre taşı haline geliyor, başka sektörlerde bir referans noktası oluşturuyor. Her şey çeşitliliği tanımak ve saygı duymak, farklı bakış açılarından fikirleri kabul etmek, çalışanların görevlerini gönül rahatlığıyla yerine getirebilecekleri ve yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir sistem kurmakla başlıyor. Kadınlar, erkeklere yönelik iş tanımlarında giderek daha fazla fırsat buluyor. Eğitim, öğrenim, beceri ve yetkinlik geliştirmede teknoloji yollarının giderek daha fazla benimsenmesi de dahil olmak üzere çeşitli faktörler, güvenilir bir kadın işgücünün yaratılmasına yardımcı oluyor.

Sektör vites değiştiriyor, kadınların yarattığı olumlu etkinin farkındalığı artıyor.

Sektördeki en önemli zorluklardan biri, kadın çalışanları nasıl elde tutacağımız ve sektördeki büyümeyi hızlandıracak daha fazla çalışanı nasıl çekeceğimizdir. Sektördeki değişiklikleri değerlendirmek ve iyileştirilmesi gereken alanlarda çalışmak için zaman ayırmak önemlidir. Bu, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına ve daha güçlü bir kadın işgücünün yaratılmasına yönelik küresel çabaların ele alınmasına yardımcı olacaktır.





İş hayatındaki durum ayrımcılıkla ilgili değil, daha çok beceri ve dürtüyle ilgilidir. Bu bağlamda, pek çok kadın otomotiv çalışanı, büyük ölçüde erkeklerin hakim olduğu bir alanda daha iyi becerilere sahip olma avantajına sahip oluyor. Kuruluşların günümüzde en önemli odak noktası, tüm iş alanları ve operasyonlarda cinsiyet dengesinin nasıl artırılacağı olmalıdır.

Diğer bir faktör ise işyerinde gerçek çeşitliliğin sağlanmasına yardımcı olabilecek ve otomotivde artan kadın sayısında önemli bir rol oynayabilecek teknolojidir. Oyun alanını eşitleme şansı sunuyor. Araç kavramı sadece bir ulaşım aracı olmaktan çıkıp hizmet odaklı tüketici aracına doğru ilerledikçe, kadınlar uzmanlıkları, yetenekleri ve becerileri dikkate alındığında beceri eksikliğinde önemli bir boşluğu doldurabilmektedir. Ayrıca teknolojinin sağladığı esneklik sayesinde kadınlara evden çalışma, makineleri uzaktan çalıştırma, projelere katılma gibi programlarla çalışmaya devam etme şansı da veriliyor.

Bir süredir otomotiv sektörünün satış ve pazarlama ekiplerinin bir parçası olsalar da, üretim bölümündeki işler kadınlara uygun görülüyordu. Ortalama makinelerden sorumlu tasarım ve imalat departmanlarında çok az temsil vardı veya hiç yoktu. Ancak işler değişti ve kadınlar fabrikadaki işleri özgüvenle yerine getiriyor. Buna ek olarak, araç tasarımı ve üretiminin diğer önemli yönlerine giderek daha fazla dahil oluyorlar. Teknoloji ve otomasyon ilerledikçe kadınlar, geleneksel olarak yalnızca erkeklere ait olarak sınıflandırılan işleri devralıyorlar. Sac levhaların preslenmesi, kaynak ve boyama gibi işleri yönetmek için bu makineleri çalıştırıyorlar.

Sektör, kadınları cinsiyet kalıplarını değiştiren ve yıkan liderler ve teknik uzmanlar olarak görüyor. Gerçekten de işler gelişti ve teknoloji entegrasyonu sadece kadın çalışanlara değer katmıyor, herkes için daha fazla fırsata yol açıyor.

Kadınları otomotiv sektöründeki kariyer hedeflerine ulaşmaya teşvik etmek, şirkette kalmak için daha fazla neden sağlayacaktır. Otomotiv tedarikçileri, iş-yaşam dengesini sağlamak ve kariyer gelişimlerine yardımcı olacak mentorluk veya yetenek gelişimi programları sunmak gibi onları sektöre katılmaktan alıkoyan önyargıları ortadan kaldırarak onları teşvik etmenin yollarını araştırmalıdır. Bu onların gitmek istedikleri yolda ilerlemelerine yardımcı olacaktır.

Otomotiv endüstrisi elektrikli araçlara ve bağlantılı araçlara yönelirken kadınlara yönelik fırsatlar da her geçen gün artıyor. Otomotiv ekosistemi kadınların katılımının artmasıyla birlikte daha yüksek bir büyüme oranı yakalamayı ve cinsiyet dengesizliğini azaltmayı hedefliyor.

Daha fazla kadının hayatlarının sürücü koltuğuna oturmasını ve sektörün büyümesine katkıda bulunarak sektörü daha sürdürülebilir, cinsiyet eşitliğine dayalı ve gelişmiş bir geleceğe yönlendirmesini bekleyebilir ve görebiliriz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'nin hazırlanmasında bize içerik olarak destek olan danışmanımız Ebru Nihan Celkan'a, projeye ilk başladığımızda proje ortaklığı yaptığımız Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'na ve projemizin ilk katılımcıları olan üyelerimiz Al-Kor, Egebant, Ege Endüstri, Mutlu Akü ve Teknorot'a da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alanında attıkları önemli adımlar ve destekleri nedeniyle teşekkürlerimizi sunuyoruz.

ALBERT SAYDAM

TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı



Değerli paydaşlarımız,

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği (TAYSAD) işbirliğinde yürütülen Fırsatı Eşitle Yeteneği Çeşitle projesi kapsamında üretilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği rehberini sizlere sunmaktan büyük bir memnuniyet duyuyoruz.

EBRD, hizmet verdiği bölgelerde sürdürülebilir ekonomik büyümeyi ve sosyal kapsayıcılığı teşvik etmeye kararlı bir kurum olarak kadınların bu hedeflere ulaşmada oynadıkları hayati rolün farkındadır. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda ekonomik kalkınma ve refahın temel itici gücü olarak görüyoruz.

Son yıllarda, özellikle KOVID salgınıyla birlikte ekonomik krizin derinleştiği, kadınların işlerini kaybettiği ve iş piyasasında var olan eşitsizliklerin daha da belirginleştiği bir dönemden geçiyoruz. Bu durumun bir yansıması olarak, kadınların Türkiye’de otomotiv ve otomotiv tedarik sektörüne ekonomik katılımı gerçek potansiyelinin altında kalmıştır. Bu zorluğun üstesinden gelmek, ilgili tüm paydaşların yılmadan, özveri ve ortak akılla hareket etmesini gerektirir. Biz de, EBRD ve TAYSAD olarak, bu vizyonla yola çıktık. Fırsatı Eşitle Yeteneği Çeşitle projesiyle otomotiv tedarik şirketlerini mobilize ederek kadın çalışanların sektördeki oranını artırmayı ve kurumlarda çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarını başlatmayı amaçladık.

Bu rehber, kadınların otomotiv tedarik sanayinde görünür bir yer elde etmelerini ve ekonomik olarak güçlenmelerini teşvik etmeye yönelik ortak çabamızda önemli bir kilometre taşıını temsil ediyor. Rehberimiz, otomotiv tedarik endüstrisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik ortak vizyonumuzu, temel kavramlar ve prensipleri özetliyor, şirketler için bir kontrol listesi sunuyor. Rehberin içinde pratik araçların ve içgörülerin, TAYSAD üyesi şirketlerin toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamaları faaliyetlerine dahil etmelerine yardımcı olmasını umuyorum.

Rehber, proje danışmanınız Ebru Nihan Celkan tarafından kaleme alınmış ve TAYSAD Genel Sekreteryası ve üyelerinin katkılarıyla hayata geçirilmiştir. Rehberde emeği geçen ve bu dönüştürücü girişime bağlı kalan herkese teşekkür ederim.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın bir yolculuk olduğunun ve önümüzde uzanan yolun zorlu olabileceğinin farkındayız. Bununla birlikte, ilgili tüm tarafların ortak çabalarının Türkiye’de daha kapsayıcı, dinamik ve gelişen bir otomotiv ve otomotiv tedarik sektörünün önünü açacağına inanıyoruz. Fırsatı Eşitle Yeteneği Çeşitle projesi ve bir yol haritası niteliğindeki bu rehberle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların ekonomiye katılımını destekleme konusundaki sarsılmaz taahhüdümüzü teyit ederek, bu dönüştürücü yolculuğa hepinizi davet ediyoruz.

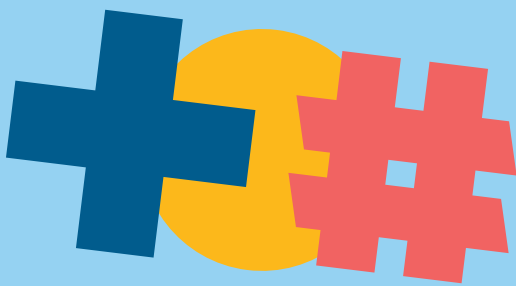
Saygılarımla,

OLENA KOVAL

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD)

Sivil Toplum İlişkileri ve Özel Sektör Ortaklıkları Direktör Vekili







FIRSATI EŞİTLE YETENEĞİ ÇEŞİTLE TAYSAD

TAYSAD, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla otomotiv tedarik sektöründeki kadın çalışan istihdamını artırmak hedefiyle, 2021 yılında hazırlıklarına başladığı Fırsatı Eşitle Yeteneği Çeşitle Projesi'ni, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası EBRD iş birliği ile hayata geçirdi. Proje kapsamında, TAYSAD üyelerinden Al-Kor, Egebant, Ege Endüstri, Mutlu Akü ve Teknorot şirketlerinin sahalarında kadın istihdamlarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikaların geliştirilmesine yönelik bir dizi çalışmaya imza atıldı.

Kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının güçlenmesine imkan sağlayan bu önemli projemizin ilk önce üyelerimiz nezdinde sahiplenilerek, içselleştirilmesine ve elbette otomotiv tedarik sanayinden başlayarak dalga dalga ülkemizin geneline yayılmasını ümit ediyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği odağında iş gücüne eşit katılımı sağlamak için üzerimize düşen rolün farkında olarak, Cumhuriyetimizin 100. Yılında Ata'mızın düşlediği ülke için çalışmalarımıza hız kesmeden devam edeceğiz. Kimseyi geride bırakmadan, birlikte ilerleyeceğiz...

Bu vesileyle projemize destek veren tüm paydaşlarımıza, projemizde yer alan kıymetli üyelerimize, gerek proje sürecinde bizimle yürüyen ve gerekse bu önemli dokümanın hazırlanmasında destek veren danışmanımız Ebru Nihan Celkan'a yürekten teşekkürlerimizi sunuyoruz.

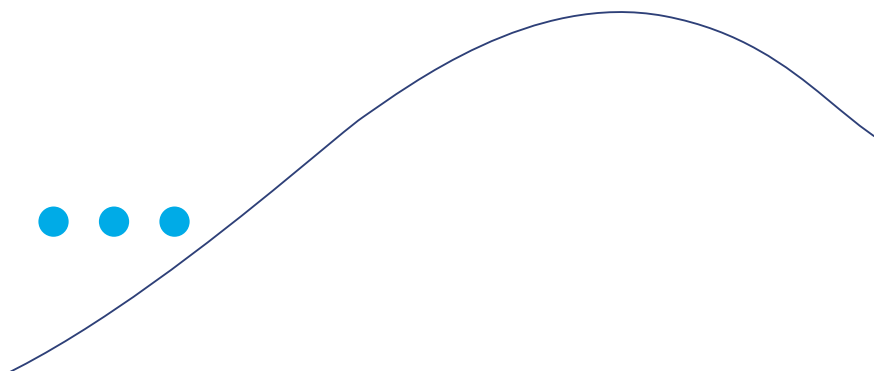
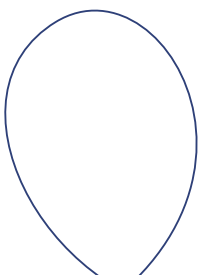
ÖZGE ÖZEN KURAL

TAYSAD Fırsatı Eşitle
Yeteneği Çeşitle Projesi
Eş Başkanı

SELMA GÜLBAYAZ

TAYSAD Fırsatı Eşitle
Yeteneği Çeşitle Projesi
Eş Başkanı







TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ REHBERİ NEDEN HAZIRLANDI?

Toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi, TAYSAD üyesi şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl teşvik edileceği ve sağlanacağı konusunda bilgi, rehberlik ve tavsiyeler sunmak üzere hazırlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almaya ve daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplum için çalışmaya kararlı bireyler, kuruluşlar ve politika yapıcılar için bir kaynak görevi görmektedir. Rehber, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi konusunda farkındalık yaratmayı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği çeşitli alanları vurgulamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için uygulanabilir adımlar ve hedefler sunmayı amaçlamaktadır.

Rehber, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dünya çapında bireyleri etkileyen ve önemli sosyal, ekonomik ve kültürel sonuçları olan yaygın bir sorun olduğunu kabul etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının sadece bir adalet ve insan hakları meselesi olmadığını, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma, sosyal uyum ve ekonomik büyüme için de hayati önem taşıdığını kabul etmektedir.

Eğitim, ekonomik güçlenme, temsil, ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi kilit alanlara kapsamlı bir genel bakış sunan toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi, eyleme geçilmesi için bilgi ve ilham vermeyi amaçlamaktadır. Rehber, paydaşlara kendi bağlamlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edecek etkili tedbirlerin uygulanmasında yol gösterecek politika önerileri sunmaktadır.

Nihayetinde, toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi, cinsiyetleri ne olursa olsun tüm bireylerin eşit haklara, fırsatlara ve özgürlüklere sahip olduğu daha eşitlikçi ve adil bir toplum yaratmaya yönelik küresel çabalara katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.





KİMLER FAYDALANABİLİR?

Toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi, sektörümüzde çalışan ve rolleri ne olursa olsun toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek isteyen herkes için kaynak niteliğindedir. Sektörümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesine katkıda bulunan eylemlere rehberlik etmek ve ilham vermek için tavsiyeler ve uygulamalar sunmaktadır. Bu rehber hepimize eleştirel düşünme, duyarlılık ve anlayış gerektiren toplumsal cinsiyet bilincini teşvik ederek fayda sağlamayı amaçlamaktadır.

NASIL KULLANMALI?

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi bir araç olarak tasarlanmıştır ve bilgi aktarımı için destek olması amaçlanmıştır.

Çalışmalarınızda planlama, uygulama, değerlendirme süreçleri boyunca toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin aktif şekilde etkin olması için rehber ve rehberin önerdiği modeller kullanılabilir.

Modellerin uygulanma şekli proje türüne göre farklılık gösterebilir. Bu açıdan rehber bir ansiklopedi olarak görülmelidir.

Somut, çözüme ve uygulamaya yönelik bilgiler almak, çıktıları olgularla değerlendirmek amacıyla kullanılmalıdır.





TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ YAKLAŞIMI

TAYSAD üye kuruluşları olarak güvenli ve adil bir çalışma ortamında çalışmalarımızı sürdürürüz. Kaynaklara, fırsatlara ve haklara eşit erişim sağlarız.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin refah için öncelikli olduğunu kabul ederiz, eşitsizliğin maddi ve manevi maliyetleri olduğunu bilincindeyiz. Kalıcı ve ölçülebilir çalışmalarla eşitliği sağlamaya yönelik adımlar atarız.

TAYSAD olarak biz Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini sağlamak üç alanda hedefler belirledik.



EĞİTİM

Sektörümüzde kadınlar ve erkekler için kaliteli eğitime erişiminin artırılması. STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında kadınların eşit temsilini teşvik edilmesi ve kız çocuklarının bu alanlara katılımını desteklemek. Kız çocuklarını ve kadınları teknik eğitim hedeflerine ulaşmada güçlendirmek için burslar, mentorluk programları ve mesleki eğitim fırsatları sağlamak.



İŞYERİNDE ESNEKLİK

Üst yönetim ve karar alma organlarında kadınların katılımını ve temsilini artırarak eşit temsili hedefliyoruz.

Kadınların her iş alanında eşit temsilini teşvik etmek için kota veya olumlu eylem politikaları gibi tedbirler uyguluyoruz.

Ekosistemden kaynaklanan engelleri ele alır kadınlar için kapsayıcı ve elverişli bir ortam sağlarız.

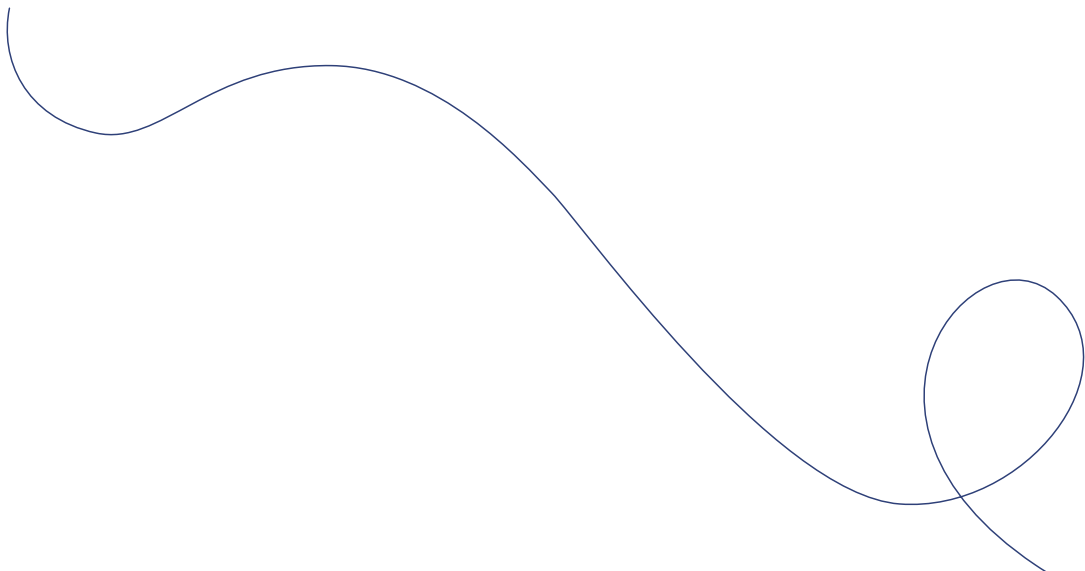
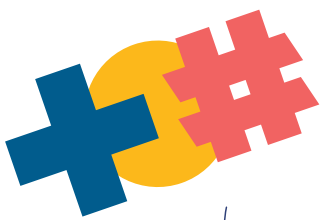


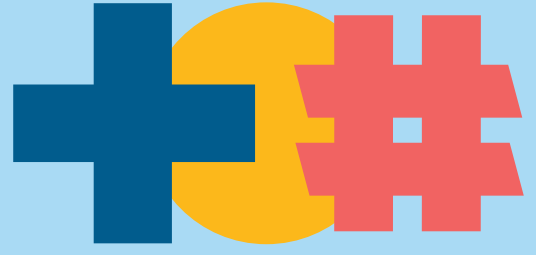
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI

Toplumsal cinsiyet eşitliğini garanti altına alan eşitliği prensip olarak kabul eden proses ve prosedürler uyguluyoruz.

Farkındalığı artırarak kaynak, hak ve fırsatlara eşit erişimi sağlarız.

Eğitim, ekonomik güçlendirme ve sosyal koruma dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin birçok boyutunu ele alan kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları oluşturuyoruz.





TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ +NEDİR?

Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm cinsiyetlerden insanların eşit hak, fırsat, kaynak ve sorumluluklara sahip olmasını sağlamaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmek için modeller ve metotlar geliştirmek ve uygulamaktır. Eşitlik, kadınların ve erkeklerin aynı olacağı anlamına gelmez, ancak kadınların ve erkeklerin hakları, sorumlulukları ve fırsatları, erkek veya kadın olarak doğmalarına bağlı olmayacaktır. İnsanların bir arada yaşadığı her topluluk toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden etkilenir. Şiddetin azalması ve ekonomik refahın artması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla doğrudan orantılıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bir "kadın meselesi" değil, kadınları olduğu kadar erkekleri de ilgilendiren ve ilgilendirmesi gereken bir meseledir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik, hem bir insan hakları sorunu hem de sürdürülebilir kalkınma için bir ön koşul ve gösterge olarak görülmektedir.

Herkes eşitsizliği aynı şekilde deneyimlemez. Bugün dünyada ve ülkemizde kadınlar ve çocuklar cinsiyet eşitsizliğinden en fazla zarar gören grubu oluşturmaktadır. Erkekler de cinsiyet eşitsizliğinden negatif yönde etkilenmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çok boyutlu yaklaşıma ihtiyaç vardır. İstihdam deneyiminden iletişime, eğitimden eko sistemin yeniden düşünülmesine kadar her alanda eşitlik prensibiyle çalışmalar yapılmalı ve bu çalışmalar sürekli iyileştirmeye açık olmalıdır.





KALIP YARGILAR

Bir cinsiyet hakkında sabit ve aşırı genelleştirilmiş inançlardır. Bir insanın cinsiyeti nedeniyle o cinsiyetin sahip olduğunu varsaydığımız bir dizi özellik ve yeteneğe sahip olduğu sonucunu çıkarmaktır. Örneğin, erkeklerin otomobillerden iyi anladığı varsayımıyla her erkekten kolaylıkla araba lastiği değiştirmesini beklemek ya da kadınların yemek yapmak konusunda iyi olduğu varsayımıyla her kadından yemek yapmasını beklemek.

Kalıp yargılar basitleştirmenin bir yoludur. Yeni bir insanla tanıştığımızda yapmamız gereken düşünme eyleminin miktarını azaltır ve hızlıca hareket etmemizi sağlar. Hızlıca hareket etmek hata yapmamıza, eşitsizlik yaratmamıza ve ayrımcılığa yol açar.

Bu kalıp yargıların genellemeler olduğunu ve tüm bireyler için geçerli olmadığını unutmamak önemlidir. Toplumsal cinsiyet önyargılarını devam ettirebilir ve bireylerin gerçek yeteneklerini ve ilgi alanlarını ifade etme fırsatlarını sınırlandırabilirler. Bu kalıp yargılara meydan okumak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, cinsiyetleri ne olursa olsun insanların çeşitliliğini ve bireyselliğini tanımayı ve takdir etmeyi gerektirir.

Kalıp yargılar karakter, fiziksel özellik, duygusal durum, görev ve sorumluluklar, meslekler gibi birçok farklı alanda kadınlar ve erkekler için yapılmaktadır.

YAYGIN KALIP YARGI ÖRNEKLERİ

İnsanların cinsiyetlerine bağlı olarak dört başlıkta kalıp yargı ile yaklaşım ile karşılaşıyoruz.

1- Karakter özelliklerine dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar duygusal ve mantıktan uzak olur.

Erkekler rasyonel düşünürler.

2- Fiziksel özelliklere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar zayıf olmalıdır.

Erkekler güçlü olmalıdır.

3- Rollere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar destekleyici olmalı, hanenin bakımını sağlamalıdır.

Erkekler girişken olmalı, hanenin geçimini sağlamalıdır.

4- Mesleklere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar asistan, ofis işlerine olmaya uygundur.

Erkekler satıcı olmaya, saha çalışmalarına uygundur.



TOPLUMSAL CİNSİYET TERİNOLOJİ



Cam Tavan

"Cam tavan" terimi, başta kadınlar ve diğer ötekileştirilmiş gruplar olmak üzere belirli bireylerin bir kurum veya alan içerisinde daha üst düzey liderlik ve mesleki başarı seviyelerine yükselmelerini engelleyen görünmez bir bariyeri veya bariyerler dizisini ifade eder. Yetersiz temsil edilen gruplardan bireylerin niteliklerine, becerilerine ve yeteneklerine rağmen ilerlemekte zorlandıkları bir sınırı olduğunu ima eder.

Bu sınırlar, aşağıdakiler de dahil olmak üzere çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir:

Ayrımcı Uygulamalar: Kuruluşlar, yeterince temsil edilmeyen gruplardan bireyleri dezavantajlı hale getiren önyargılı işe alma, terfi veya değerlendirme süreçlerine sahip olabilir. Stereotipler ve bilinçsiz önyargılar, kariyer ilerlemesi için eşit olmayan fırsatlara neden olabilir.

Rol Modellerinin Eksikliği: Yeterince temsil edilmeyen gruplardan görünür rol modellerinin yüksek pozisyonlarda bulunmaması, temsil eksikliğine katkıda bulunabilir ve ilerlemek isteyenlerin isteklerini engelleyebilir.

İş-Yaşam Dengesizliği: Geleneksel işyeri kültürleri ve uygulamaları, genellikle kadınları orantısız bir şekilde etkileyen bakım sorumlulukları olan bireylerin karşılaştığı benzersiz zorlukları ve sorumlulukları karşılamayabilir. Bu durum, ilerleme fırsatlarını takip etme becerilerini engelleyebilir.

Kurum Kültürü ve Önyargı: Cinsiyet veya diğer önyargı biçimlerini sürdüren kurum kültürleri, yeterince temsil edilmeyen gruplardan bireyler için düşmanca veya hoş olmayan ortamlar yaratabilir ve bu da onların gelişmesini ve ilerlemesini zorlaştırabilir.



TOPLUMSAL CİNSİYET TERMİNOLOJİ



Toplumsal Cinsiyet Analizi

Toplumsal cinsiyet rollerinin, normlarının ve ilişkilerinin farklı cinsiyetlerden bireyler için fırsatları, deneyimleri ve sonuçları nasıl şekillendirdiğinin sistematik olarak incelenmesini içerir. Toplumsal cinsiyet analizinin amacı, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri tespit edip ele almak ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların, programların ve müdahalelerin geliştirilmesi için bilgi sağlamaktır.

Toplumsal cinsiyet analizi birkaç temel bileşen içerir:

1) Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Normlarını Anlamak:

Erkeklik ve kadınlıkla ilişkili sosyal ve kültürel beklentilerin, rollerin ve kalıp yargıların incelenmesi.

Toplumsal cinsiyet rollerinin ve normlarının güç dinamiklerini, karar alma süreçlerini ve kaynaklara erişimi nasıl etkilediğinin belirlenmesi.

2) Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizliklerin Değerlendirilmesi:

Eğitim, istihdam, eşit temsil ve kaynaklara erişim gibi çeşitli alanlardaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve farklılıkların tespit edilmesi.

Sosyal normlar, ayrımcılık ve yapısal engeller de dahil olmak üzere bu eşitsizliklerin temel nedenlerinin ve itici güçlerinin analiz edilmesi.

3) Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İncelenmesi:

İş ve bakım sorumluluklarının farklı cinsiyetler arasında nasıl dağıldığını araştırmak.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün ekonomik fırsatlar, iş-yaşam dengesi ve karar alma gücü üzerindeki etkisini analiz etmek.

4) Boşlukların ve Fırsatların Belirlenmesi:

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri sürdüren politika ve program tasarımındaki boşlukların belirlenmesi.

Bu boşlukları gidermek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için toplumsal cinsiyete duyarlı müdahaleler ve stratejiler için fırsatları vurgulamak.

Toplumsal cinsiyet analizi, veri toplama ve analizi, literatür taramaları, anketler, odak grup tartışmaları ve mülakatlar gibi çeşitli yöntemler kullanılarak gerçekleştirilebilir.



TOPLUMSAL CİNSİYET TERKİNOLOJİ



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli İş Yeri

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini sektörümüzde tüm politika, program ve faaliyetlere entegre etmeyi amaçlayan bir strateji veya yaklaşımdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin amacı, kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını, deneyimlerini ve katkılarını dikkate alarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almaktır.

Toplumsal cinsiyetin eşitliğinin temel unsurları şunlardır:

Toplumsal Cinsiyet Perspektiflerinin Entegrasyonu: Toplumsal cinsiyetin eşitliği, politikaların, programların ve faaliyetlerin farklı cinsiyetler üzerindeki farklı etkilerinin analiz edilmesini ve anlaşılmasını içerir. Kadınların ve erkeklerin özel ihtiyaçlarının, kaygılarının ve önceliklerinin dikkate alınmasını gerektirir.

Sistemik Yaklaşım: Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini münferit meseleler olarak ele almak yerine sistemik düzeyde ele almayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini sürdüren sosyal, kültürel, ekonomik faktörlerin incelenmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin çeşitli düzey ve çalışma alanlarına entegre edilmesini içerir.

Politika ve Program Geliştirme: Toplumsal cinsiyet eşitliği, politikaların, programların ve projelerin tasarımında, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir ilke olmasını sağlamayı amaçlar. Planlamadan izleme ve değerlendirmeye kadar tüm raporlama döngüsünde toplumsal cinsiyet perspektiflerinin dikkate alınmasını içerir.

Kurumsal Değişim: Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için uygulamaların, yapıların ve kültürlerin dönüştürülmesi gerekir. Bu, karar alma pozisyonlarında kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların teşvik edilmesini, kapsayıcı çalışma ortamlarının geliştirilmesini ve kuruluşlar içindeki toplumsal cinsiyet önyargılarının ve ayrımcılığının ele alınmasını içerir.

İşbirliği ve Katılım: Toplumsal cinsiyet eşitliği, karar alma süreçlerine kadınları ve erkekleri dahil etmenin önemini kabul eder.



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN 5 PRENSİP

1. Kadınların ve erkeklerin temsil edildiğinden emin olun
2. Stereotiplere meydan okuyun
3. Dışlayıcı dil kullanımından uzak durun
4. Bireylerle eşit iletişim kurun
5. Cinsiyete özel veri toplama ve analiz çalışmaları





1. Kadınların ve erkeklerin temsil edildiğinden emin olun

Bu ilke, yalnızca kadınlara odaklanmanın ötesine geçer. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınları ve erkekleri ilgilendirir. Tüm iş alanlarında stereotipleştirilmiş eşitsiz roller ve yetkiler kadınlara ve erkeklere yansıtılmıştır.

Bu ilke, tüm iş alanlarında her iki cinsiyetin de eşit olarak temsil edilmesini amaçlar. Bu anlamda kurumların oluşturduğu yetenek havuzu toplumsal cinsiyet açısından dengeli olmalıdır.



2- Stereotiplere meydan okuyun

Erkekler ve kadınlar için adil görünülük sağlamak, yanlış temsillerin ve kalıp yargıların kullanımını ortadan kaldıracak önemli bir araçtır. Aynı zamanda, belirli mesleklerin veya rollerin yalnızca kadınlara veya erkeklere özgü olarak atfedilmemesine ve sınırlandırılmamasına özel dikkat gösterilmesi gerektiği anlamına gelir. Bunu yaparak, sosyal olarak inşa edilmiş cinsiyet rollerinden kaçınılacak ve her cinsiyete özgü deneyim çeşitliliği yoluyla eşit görünülük teşvik edilir.

Aynı uzmanlık alanında ve liderlik rollerinde her iki cinsiyetten bakış açıları da yansıtılmalıdır.



3. Dışlayıcı dil kullanımından uzak durun

Dışlayıcı dil kadınlar ve erkekler için farklı dil kullanılması durumudur.

Cinsiyet eşitsizliği yaratan deyimlerden ve geleneksel tümce kullanımından kaçınılmalıdır.

Örnek: Kızını dövmeyen dizini döver.

Erkek gibi... Kız gibi...

Dışlayıcı terimler kullanılmamalıdır, bunun yerine kapsayıcı tanımlar tercih edilmelidir.

Örnek: Adam yerine insan ya da birey

Adam saat başı yerine kişi saat başı

Kadın sporcu yerine sporcu

Bir mesleğin bir cinsiyete ait olduğu varsayımından uzak durun.

Örnek: Satış temsilcisi dendiğinde bu kişinin erkek olduğuna dair varsayım.

Asistan dendiğinde bu kişinin kadın olduğuna dair varsayım.

4. Bireylerle eşit iletişim kurun

Hanım, bey gibi ek hitap kullanımı yerine bireylere isimleriyle hitap edin. Yazışmalarda resmi dil kullanılması gereken durumlarda isim&soyisim beraber kullanın. Davet mektuplarında "... ve eşi" gibi diğer kişiyi yok sayan kalıpları kullanmayın. Her iki kişinin de ismini ve soyadını kullanın. Ayrıca görsel iletişimde kullanılan fotoğraflar ve renkler de stereotipleştirmeyi yeniden üretmemelidir.

Örneğin: Bir yayında kadınlara özgü konular ele alındığında pembe, erkekler için yapılanlarda maviyi kullanmak.

Tek tip kadın ve/veya erkek görseli kullanmak.



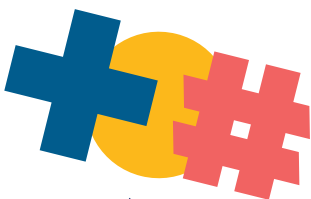
5. Cinsiyete özel veri toplama ve analiz çalışmaları

Veriler cinsiyete göre toplanmalı, analiz edilmeli ve sunulmalıdır. Yaş, engellilik, gelir ve eğitim düzeyi gibi sosyal boyutlar da mümkün olduğunca yansıtılmalıdır.

Başlangıçtaki durumun cinsiyete özgü analizi kararların temelini oluşturan verilerden biri olarak belirlenmelidir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile uyumlu kurum politikalarına örnekler

- + İşe alım politikasında, bilinçsiz önyargıları azaltmak için ilk eleme sürecinde cinsiyet gibi kişisel bilgilerin özgeçmişlerden çıkarıldığı kör özgeçmiş taraması uygulayın.
- + İşe başlangıç politikasında, kuruma yeni başlayanlar için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi standart eğitim haline getirin.
- + Eğitim politikasında, kurum içi açılan eğitimlere katılım oranları ölçümlendikten sonra kadınların katılımının sınırlı olduğu eğitimler gözden geçirilebilir, revize edilebilir, alternatif eğitim içerikleri ve modelleri uygulayın.
- + Ulaşım politikasında, cinsiyet analizi kadınların geceleri toplu taşıma araçlarını kullanırken güvenlik endişeleri yaşadığını ortaya koyabilir. Bu eşitsizlik, gece geç saatlerde ulaşım seçeneklerinin farklılaştırılması gibi tedbirler uygulayın.
- + İş/özel hayat dengesi politikasında, cinsiyete bakılmaksızın tüm yeni ebeveynler için eşit izin hakları sunan kapsamlı bir ebeveyn izni politikası uygulamaya koyun. Bu politika aynı zamanda aşamalı işe dönüş programları ve çocuk bakım desteğine erişim için hükümler içermelidir.
- + İzleme ve hesap verilebilirlik politikasında, İşe alım, terfiler, ücretlendirme ve çalışan memnuniyeti ile ilgili cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve analiz edilmesi için bir sistem kurun. Bu verileri karar alma süreçlerini bilgilendirmek ve politika ve uygulamalarda gerekli düzenlemeleri yapmak için kullanın.





İstihdam & terfi süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları

İstihdam

İş ilanlarında kapsayıcılık: Kadınları da içeren bir aday havuzunu çekmek için iş ilanlarında cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil ve görseller kullanın. Kurumun cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğe olan bağlılığını vurgulayın.

Farklı ağlara erişim: İş ilanlarının erişimini genişletmek için toplumsal cinsiyet çeşitliliğini teşvik etmeye odaklanan profesyonel kuruluşlar, ağlar ve çevrimiçi platformlarla aktif olarak etkileşim kurun.

Yapılandırılmış mülakat soruları: İş gereklilikleriyle ilgili bir dizi standartlaştırılmış mülakat sorusu geliştirin ve cinsiyete dayalı veya basmakalıp sorulardan kaçının.

Terfi

Şeffaf kriterler ve süreçler: Terfi kriterlerini açıkça tanımlayın ve tüm çalışanlar için şeffaf hale getirin. Kriterlerin cinsiyet veya diğer ilgisiz faktörlerden ziyade performans, beceri ve niteliklere odaklandığından emin olun.

Eğitim ve gelişim fırsatları: Cinsiyete bakılmaksızın tüm çalışanlara eğitim ve gelişim programlarına eşit erişim sağlayın. Yetersiz temsil edilen cinsiyetlerin kariyer gelişimini destekleyebilecek mentorluk veya koçluk programları sunun.

Bilinçsiz önyargının ele alınması: Önyargılara ilişkin farkındalığı artırmak ve adil karar vermeyi teşvik etmek için terfi sürecine dahil olan karar vericilere bilinçsiz önyargı eğitimi verin.

Bağlılık

Esnek çalışma düzenlemeleri: Farklı ihtiyaçları karşılamak ve tüm çalışanlar için iş-yaşam dengesini teşvik etmek için esnek saatler veya uzaktan çalışma seçenekleri gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunun.

Çalışan anketleri ve geri bildirim mekanizmaları: Çalışanların memnuniyetini, katılımını ve işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği algısını ölçmek için düzenli anketler düzenleyin. İyileştirme alanlarını belirlemek ve düzeltici önlemler almak için geri bildirimleri kullanın.



KONTROL LİSTESİ

Hazırlık aşaması

Hesap verebilirliğin oluşturulması ve bağlılığın güçlendirilmesi

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek şirketinizin genel yetki alanının bir parçası mı?
- 2 Şirketinizin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik stratejileri hakkında resmi bir beyanı var mı?
- 3 Toplumsal cinsiyet çalışmaları şirketinizin yönetmeliklerine ve hem resmi hem de gayri resmi standart çalışma prosedürlerine entegre edilmiş mi?
- 4 Yönetici personel toplumsal cinsiyet eşitliğine ve toplumsal cinsiyet uygulamalarına olan bağlılıklarını hem resmi hem de gayri resmi yollarla gösteriyor mu?
- 5 Yönetici personel, hem tüm personelin bağlılığını güçlendirerek hem de düzenli karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini benimseyerek toplumsal cinsiyetin uygulamalarına yönelik sorumluluklarını yerine getiriyor mu?

Kaynak tahsisi

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kurumsal değişimin uygulanması için ayrılan mali kaynaklar gerçekçi bir şekilde hesaplanmış mı ve uzun vadede başarı sağlamak için yeterli mi?
- 2 Personelin değişim süreci için harcayacağı çalışma süresi gerçekçi bir şekilde hesaplandı mı? Bu süre şeffaf mı ve normal işin değerli bir parçası olarak kabul ediliyor mu?
- 3 Toplumsal cinsiyet eşitliği personeline yeni görevlerin verilmesine, bu amaçla kullanılacak çalışma süresinde buna karşılık gelen bir artış eşlik ediyor mu?



Kurumsal bir analiz yürütmek

- 1 Hangi kurumsal analiz yaklaşımı (örneğin toplumsal cinsiyet denetimi) ve hangi yöntemler uygulanacak?
- 2 Kurumsal analizi kim yürütecek veya kolaylaştıracak?
- 3 Sonuçlar, şirketinizin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya dair yol gösterici mi?

Bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi ve çalışma planı geliştirilmesi

- 1 Uygun bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi geliştirmek için gereken tüm bilgiler mevcut mu?
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği geliştirilmesinde kimler yer alıyor?
- 3 Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisi, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik adımlar açısından kapsamlı ve eksiksiz mi?
- 4 Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin uygulanmasına yönelik çalışma planı planlanan faaliyetler, tanımlanan kilometre taşları, sorumluluklar, tahsis edilen kaynaklar ve son tarihler açısından eksiksiz mi?
- 5 Çalışma planının uygulanmasından ve toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin uygulanmasının izlenmesinden kim sorumludur?



KONTROL LİSTESİ

Uygulama aşaması

Toplumsal cinsiyet eşitliği destek yapısının kurulması

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için kuruluşunuz standart prosedürleri açıkça tanımladı mı?
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği destek yapısının (cinsiyet eşitliği komitesi) kesin biçimi ve kurum içindeki konumu, yerine getirmesi gereken rol ve görevlere uygun mu?
- 3 Destek yapısının (cinsiyet eşitliği komitesi) kaynakları ve yetkinlikleri (nitelikler, zaman ve mali kaynaklar, yetki) tanımlanan görevlere uyacak şekilde ayarlandı mı?
- 4 Destek yapısının (cinsiyet eşitliği komitesi) rolü, toplumsal cinsiyetin eşitliği çalışmalarının uygulanmasına ilişkin sorumluluğun sadece destek yapısına bırakılmasını önlemek amacıyla tüm personelin ilgili sorumluluklarıyla birlikte personele açıkça bildiriliyor mu?
- 5 Destek yapısının (cinsiyet eşitliği komitesi) hem üst yönetimle doğrudan bir bağlantısı hem de operasyonel personelle iyi bir bağlantısı var mı?

Toplumsal cinsiyet eşitliği bilgi yönetim sistemi

- 1 Şirketinizin hem bir bütün olarak kuruluş hem de farklı faaliyet alanları için belirlenmiş toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri var mı?
- 2 Bu hedefler hem iddialı ve gerçekçi hem de eylemin arkasındaki itici güç olabilme-ri ve personele net bir rehberlik sağlayabilmeleri için kesin bir şekilde tanımlanmış mı?
- 3 Şirketinizin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri genel hedeflerle uyumlu mu?
- 4 Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri personel ile açık ve düzenli bir şekilde paylaşıyor mu?
- 5 Bu hedeflerin nasıl izleneceği ve değerlendirileceği belirlendir mi? Bu amaçla göstergeler tanımlandı mı?



Toplumsal cinsiyetin eşitliği iletişimi

- 1 Tüm personel amaçlanan kurumsal değişim sürecinden haberdar mı? Planlanan faaliyetler, bunların arkasındaki nedenler ve bu sürecin amaçları hakkında bilgilendirildiler mi?
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama sürecinin tamamında şeffaflık sağlanıyor mu?
- 3 Toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamasının hedeflerini ve gerekliliklerini iletmek için kurum içinde hem resmi hem de gayri resmi kanallar kullanılıyor mu?
- 4 Toplumsal cinsiyet eşitliği kuruluşun dış kimliğinin ve kendini tanıttmasının görünür bir parçası mı?
- 5 Kuruluşun halkla ilişkiler çalışmaları dil ve resimler açısından toplumsal cinsiyete duyarlı mı? Halkla ilişkiler çalışmalarından sorumlu personel toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve toplumsal cinsiyet kalıplarından kaçınma konusunda eğitilmiş mi?

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma yöntem ve araçlarının tanıtılması

- 1 Şirkete ait rutin prosedürler tüm aşamalarda toplumsal cinsiyeti eşitliği yöntem ve araçlarına sahip mi?
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği yöntem ve araçları şirketin işlevselliği ve rutin prosedürleri açısından özel olarak hazırlanmış ve uygun mu? Araçlar test edilmiş ve uyarlanmış mı?
- 3 Toplumsal cinsiyet eşitliği araçları sistematik ve sürekli olarak uygulanıyor mu?



Toplumsal cinsiyet eşitliği yetkinliğinin geliştirilmesi

- 1 Tüm personel toplumsal cinsiyet eşitliğini etkin bir şekilde uygulamak için kendi görevlerini yerine getiriyor ve prosedür kurallarına uyuyor mu?
- 2 Şirket içinde tipik olarak kullanılan insan kaynakları yönetimi araçları toplumsal cinsiyetin eşitliği için bağlılığı güçlendirmek ve hesap verebilirlik yaratmak için de kullanılıyor mu?
- 3 Tüm personel toplumsal cinsiyet uzmanlığına ve toplumsal cinsiyetin eşitliği uygulama sorumluluklarını yerine getirmek için ihtiyaç duydukları metodolojik becerilere sahip mi?

Toplumsal cinsiyet bilgi yönetim sisteminin kurulması

- 1 Şirketin politika alanları ve faaliyet alanlarıyla ilgili toplumsal cinsiyet konularında kapsamlı ve kişiye özel bilgiler mevcut mu ve tüm personel için kolayca erişilebilir mi?
- 2 Toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili materyaller açıkça yapılandırılmış bir şekilde sunuluyor mu? Bu materyaller personel arasında aktif olarak dağıtılıyor mu?
- 3 Şirket tarafından üretilen veya kullanılan tüm istatistikler cinsiyete göre ayrıştırılıyor mu?
- 4 Toplumsal cinsiyet bilgi yönetim sistemi düzenli olarak destekleniyor ve güncelleniyor mu?



Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planlarının başlatılması

- 1 Kuruluşun tüm birimlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları var mı?
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları ilgili faaliyet alanının iyi temellendirilmiş ve kapsamlı bir toplumsal cinsiyet analizini, tanımlanmış toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini, toplumsal cinsiyet sorunlarının ele alınmasına yönelik açıkça ifade edilmiş bir yaklaşımı ve izleme için göstergeleri içeriyor mu?
- 3 Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planlarının hayata geçirilmesi ve izlenmesinden sorumlu kişiler belirlenmiş mi?
- 4 Uygulamanın ve hedefe ulaşmanın değerlendirilmesi için belirlenmiş sabit bir tarih var mı?

Şirket personeli arasında fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi

- 1 Personel dağılımında cinsiyet dengesini iyileştirmek ve kadınların karar alma pozisyonlarında temsilini artırmak için önlemler alınıyor mu?
- 2 İşe alım prosedürleri ve performans değerlendirme kriterleri gözden geçirildi mi? Toplumsal cinsiyet önyargısından arındırılmış iş değerlendirme araçları kullanılmaya başlandı mı?
- 3 Şirket, personelinin iş ve aile yaşamı dengesini uzlaştırmaya çalışıyor mu?
- 4 Kurum kültürü işyerinde saygılı ve güçlendirici bir atmosfer sağlıyor mu?



Değerlendirme aşaması

Kurumsal değişimin izlenmesi ve yönlendirilmesi

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal değişim süreci nasıl yönlendiriliyor ve kaydedilen ilerleme nasıl izleniyor?
- 2 Çalışma planı düzenli olarak güncelleniyor mu?
- 3 Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi düzenli aralıklarla gözden geçiriliyor ve gerekirse uyarlanıyor mu?
- 4 Toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesinden ve yönlendirilmesinden kim sorumludur?



TAYSAD TOPLUMSAL CİNSİYET PROJESİ YENİ ADIMLAR

Bu faaliyetler, sorumluluklar, kaynaklar ve takvim, otomotiv tedarik sanayindeki ticari kuruluşların ve şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik çabalarını planlamaları için bir başlangıç noktası sunmaktadır. Bu önerileri her bir kuruluşun özel bağlamına ve ihtiyaçlarına göre özelleştirmek ve uyarlamak önemlidir. Düzenli izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme, toplumsal cinsiyeti kapsayıcı bir sektör yaratmada sürdürülebilir ilerleme sağlamak için gereklidir.

- + Sektörümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını sürdürülebilir kılmak.
- + Sektörümüzde kapsayıcılık ve çeşitlilik kültürünü teşvik etmek.
- + Cinsiyet eşitliğini teşvik eden girişimleri desteklemek.
- + Kuruluşlarında toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar, uygulamalar ve programlar hayata geçiren kurumları desteklemek.
- + İş gücünün her seviyesinde cinsiyet çeşitliliğini ve kapsayıcılığını teşvik etmek.
- + Kariyer gelişimi ve liderlik rolleri için eşit fırsatları desteklemek.
- + Sektör genelindeki girişimlere ve bilgi paylaşımına aktif olarak katılmak.
- + Rehberlik kazanmak için toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanları ve kuruluşlarıyla işbirliği yapmak.
- + Toplumsal cinsiyet ve sektör dinamikleri konusunda uzmanlaşmış araştırma kurumları ve düşünce kuruluşları ile işbirliği yapmak.
- + Öğrenmeyi ve gelişmeyi desteklemek için sektör içinde bilgi ve en iyi uygulamaları paylaşımını sürekli hale getirmek.

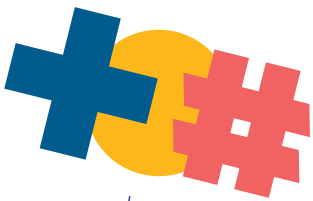


Eğitim ve Kapasite Geliştirme:

- + Farkındalığı ve anlayışı teşvik etmek için liderlere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin sağlanması.
- + Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığa odaklanan mesleki gelişim programları sunmak.
- + Otomotiv tedarik sanayinin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış harici eğitim kaynakları ve atölye çalışmaları geliştirmek

Aę Oluşturma ve işbirliği:

- + Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğe odaklanan ulusal ve uluslararası endüstri dernekleri, ağları ve forumlarına katılmak.
- + Deneyimleri paylaşmak ve girişimler üzerinde işbirliği yapmak için sektördeki diğer kuruluşlarla ortaklıkları teşvik etmek





Takvim

1. eyrek

- + Mevcut boşlukları ve iyileştirme alanlarını belirlemek için iş organizasyonu içinde cinsiyet analizi yenilenmesi.
- + Kurum içi politikaları, uygulamaları ve kılavuzları toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini içerecek şekilde gözden geçirmek ve ihtiyaç olması durumunda revize edin.
- + Toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerini yönlendirmek için bir çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışma grubu çalışmalarını devam ettirmek.

2. eyrek

- + Önyargıları ortadan kaldırmaya ve çeşitliliği artırmaya odaklanan, toplumsal cinsiyete duyarlı bir işe alım ve seçim süreci geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması.
- + Yöneticiler ve çalışanlar için bilinçsiz önyargı, kapsayıcı liderlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim oturumları düzenlenmesi
- + Kadınların kariyer gelişimini desteklemek için mentorluk programlarının oluşturulması.

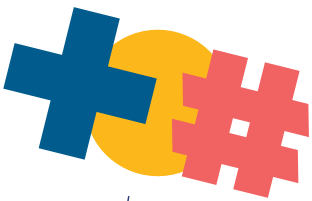


3. Çeyrek

- + Cinsiyet eşitliğini sağlamak için ücret ve sosyal yardım politikaların gözden geçirilmesi.
- + Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma seçenekleri gibi farklı ihtiyaçları karşılayan bir işyeri esneklik programlarının başlatılması
- + Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sektör çapında konferanslara veya web seminerlerine katılın ve deneyimlerinizi ve en iyi uygulamaların paylaşılması

4. Çeyrek

- + Kurum içindeki toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin etkinliğini değerlendirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması
- + Otomotiv yan sanayinde iç ve dış iletişim kanalları aracılığıyla başarıları kutlamak ve başarı hikayelerini paylaşmak.





Kaynakça

Learning through Conflict: How Successful Leaders Transform Differences into Opportunities, Gerzon, Mark, (2006)

Words and Women: Garden City, NY: Anchor Press/Doubleday. Miller, Casey, and Swift, Kate. (1976)

European Parliament, Gender-neutral language in the European Parliament: http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe

The opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (European Commission) on breaking gender stereotypes in the media

Michigan Technological University, (2016). Gender-Sensitive Language, What is "gender-sensitive language" and why should I use it?

Teachit (2007) Gender and Representation - Getting the terminology in place

Nyamu-Musembi, (2005) For or Against Gender Equality? Evaluating the Post-Cold War "Rule of Law" Reforms in Sub-Saharan Africa. UNRISD Occasional



● # fırsatı
+ eşitle
yetereneği
çeşitle

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi



TAYSAD



European Bank
for Reconstruction and Development