

KURUMSAL DEĞİŞİM İÇİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI ARAÇ SETİ

**MAYIS
2021**



MERKEZ HAKKINDA

Misyon, Vizyon ve Değerler

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, cinsiyet eşitliği alanında disiplinler arası araştırma, öğretim ve kurumsal değişim için entelektüel bir merkez olmayı amaçlamaktadır. Amaçlarımızdan biri olarak, kadının statüsünü yakından ilgilendirdiği için eşitlik ve cinsiyet tartışmalarını yeniden gözden geçirmeyi hedefliyor ve bunu yaparken bu alanın sadece erkek ve kadın prototipleriyle sınırlı olmadığı, lezbiyen, gay, biseksüel, transgender ve interseks (LGBT+) kişileri de kapsadığını biliyoruz. Özel olarak sistematik ve sürdürülebilir değişim yaratmayla ilgileniyoruz. Merkez, feminist bir organizasyondur. Feminizmi seksist ve cinsiyet temelli baskıyı bitirmeyi amaçlayan bir toplumsal hareket olarak tanımlıyoruz. Bu nedenle, var olan sistemlere daha fazla kadının dahil edilmesinin yeterli olmadığını düşünüyor, onun yerine insanların çeşitliliğine değer veren ve eşitlik şartlarını yaratmaları için güç sistemlerinin dönüşümünü amaçlıyoruz. Bu hedef doğrultusunda, cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinde erkeklerin de rollerinin olduğuna ve maskülinitenin kültürel kodlarının incelenmesinin önemli olduğuna inanıyoruz.

Misyon

Misyonumuz, seksizmi bitirme ve cinsiyet temelli baskıyı ortadan kaldırma umuduyla, öncelikle Türkiye'de, akademik toplulukları ve kamuyu eğitmek ve onlar için araştırma yapmaktır.

Değerler

İnsan odaklı - Merkez için insanlar önceliklidir. Kişilerin sadece Merkezle çalışırken taşıdıkları kimlikleri değil bütüncül kimlikleri kabul edilecektir ve eşit olarak muamele edilecektir.

İletişim - Merkez, istişari (danışma temelli), çatışmacı olmayan ve aktif dinleme yaklaşımını benimseyen açık iletişim usulünü uygular.

Saygı - Merkez, kişileri ve onların farklılıklarını hiyerarşik olmayan bir tutumla tanıyan ve onlara değer veren saygılı ve işbirliğine dayalı bir alandır.

Demokrasi - Merkez demokratik yolları kullanarak karar veren demokratik bir çevredir.

Vizyon

Toplumda cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli baskıyla mücadelede Kadir Has Üniversitesi'ni

- Yüksek kalite, bilimsel araştırma üreterek,
- Cinsiyet eşitliği planları ve aktiviteleri organize ederek,
- Üniversite ile aktif iş birliği kurarak (kampanyalar ve atölyeler)
- Diğer kurumlarla network yaparak,
- Seminerler düzenleyerek ve seminerlere katılarak,
- Farkındalık kampanyaları düzenleyerek,
- İtibar yönetimini geliştirerek (iletişim becerilerini ve markayı)
- Maskülinite meselelerinde erkeklere ulaşarak ve onlarla çalışarak,
- Çeşitliliğe katkıda bulunarak, başat bir kurum haline getirmede önemli bir değişim öznesi olmaktır.

Büyük ölçüde bell hooks'un çalışmasından esinlenilmiştir. "Feminism Theory: From Margin to Center". New York: South End Press, 2000.

İÇİNDEKİLER

MERKEZ HAKKINDA.....	3
İÇİNDEKİLER.....	5
SUNUŞ.....	6
GİRİŞ VE YAKLAŞIM.....	8
KAVRAMLARIN TANIMLARI.....	9
EYLEM PLANI ÇARKI ARAÇ SETİ.....	11
PLANLA.....	13
YAP.....	16
KONTROL ET.....	17
HAREKETE GEÇ.....	18
EYLEM PLANI ARAÇ SETİ AKTİVİTELERİ.....	19
EYLEM PLANI TUTUM BELGESİ.....	20



**Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları
Araştırma Merkez Yöneticisi
Prof. Dr. Mary Lou O'Neil**

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, eşitlik ve adalet arayışının en önemli hususlarıdır. Aynı zamanda çeşitliliğin iş hayatı ve genel olarak ekonomiler için de faydalı olduğu aşikâr. İşgücündeki toplumsal cinsiyet uçurumunu gidermek küresel gayrisafi hasılaya 28 Trilyon dolar, Avrupa'ninkine ise 5,1 Trilyon dolar katkıda bulunacaktır. [1] Türkiye'de ise toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda atılacak adımların GSYH'yi %12 (yaklaşık 148 Milyar dolar) civarında artıracığı öngörülmüyor. [2] İşveren için çeşitlilik ve kapsayıcılık, en yeteneklileri çekmek ve istihdam etmek demek. Ayrımcı pratikler ve çalışma kültürleri bu hedefin altını oyar. Kurumlar, işe alınan herkesin kendini gösterebileceği bir çalışma kültürü yaratmalıdır. İnsanların kendini değerli hissettiği, eşitlikçi bir çalışma kültürü mükemmeliyeti besler. Eşitlik, aynılık demek değildir, dolayısıyla fikirlerin ve yaklaşımları çeşitliliği ortadaki problem daha iyi çözümler üretilmesini sağlar. Kadınların işgücüne kattığı yetenek ve kapasite miktarını daha fazla yadsıyamayız. Kadınların ve erkeklerin eşit değerlendirildiği çalışma ortamları yaratmak istiyorsak sadece herkesin katkısının fark edilmesini sağlamakla kalmamalı, daha üretken iş yerleri oluşturmamızdır. Kısacası; mükemmellik ayrım yapmaz, toplumsal cinsiyet eşitliği herkes için faydalıdır.

[1] Growing Economies through Gender Parity. <https://www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/>

[2] Growing Economies through Gender Parity. <https://www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/>

KURUMSAL DEĞİŞİM İÇİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI ARAÇ SETİ

GİRİŞ VE YAKLAŞIM

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütünlüklü bir şekilde tüm kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanmasına yönelik çalışmalar sadece Türkiye’de değil dünyada da oldukça önemlidir. Yasal, siyasal ya da bireysel adımların yanı sıra kurumsal adımlar da bu değişim için oldukça anahtar bir öneme sahiptir. Reklam kampanyaları, sosyal medya paylaşımları, insan kaynakları süreçleri, yönetim kademelerinde eşitlik, iş-yaşam dengesi, iletişim ve kapsayıcılık gibi başlıklar kurumların ulaşmak istediği hedefler için kilometre taşlarını oluşturuyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kurum içerisinde kapsayıcı olmaya yönelik çalışmalar daha da gelişerek devam ediyor. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’miz bütünlüklü çalışmalarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda önemli bir rota oluşturan kurumlardan biridir. Araştırma merkezimiz ve dahil olduğu Kadir Has Üniversitesi’ne ek olarak başka kurum ve kuruluşların kurumsal değişimlerini sağlayabilmesi adına çeşitli faaliyetler yürütmekte, onların bu değişimlerine destek ve katkı sunmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak hazırlamış olduğumuz bu araç seti kurumsal bir adım atmak isteyenler tüm kurum ve kuruluşlar için bir rehber niteliğindedir. Bu araç setini oluşturmamızın sebebi toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık gibi günümüzün önemli konularında çalışılan birimi, departmanı veya firmayı geliştirmek isteyenlere yol göstermektir. Amacımız bu kurumsal değişimin sistematik ve sürdürülebilir olabilmesi için 2019 yılında başarıyla sonlandırdığımız SAGE Projesi (Systemic Action for Gender Equality – Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Sistemik Eylem) ile kazandığımız bilgi ve tecrübelerimizi ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar için de paylaşılabılır olmasını sağlamaktır.



SAGE, Merkezimizin, dünyanın 7 farklı ülkesinden bir araya gelen paydaş üniversiteler ile yüksek öğretim ve araştırmada toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha güçlü eylemler aramak için tasarladığı bir projedir. SAGE, 2016 yılında başlayan ve Avrupa Birliği Horizon 2020 tarafından finanse edilen bir projedir.

Bu proje her ne kadar yüksek öğretim kurumları için tasarlanmış, uygulanmış ve test edilmiş olsa da ortaya çıkartılan araç seti, model ve prensipler tüm kurum ve kuruluşlar için kullanılabilir ve uygulanabilir bir modeldir. Proje hakkında bilgileri okurken sizlerden kendi kurumunuzu özne olarak hayal edip okumanızı ve değerlendirmenizi öneriyoruz. Bu proje sadece yüksek öğretim kurumlarında değil kurumsal değişim isteyen her yerde uygulanabilir çözümler ve öneriler sunmaktadır.

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi

KAVRAMLAR VE TANIMLARI

Ayrıcalık

- Bazı kişilerin sahip olduğu sosyal grup aidiyeti nedeniyle hizmet, hak ve özgürlüklere erişim veya kullanılabilirliğe sahip olma hakkı veya avantajıdır.

Ayrımcılık

- Bireylerin, yaptıkları iş ile alakalı olmayan özellikleri gerekçe gösterilerek diğer kimselerden daha farklı, ötekileştiren, ayrımcı ve dışlayıcı muameleye maruz bırakılmalarıdır.

Bilinçsiz ön yargı

- Bireylerin kendi bilinçli farkındalıkları dışında oluşturdukları belirli ve çeşitli insan, sosyal ve kimlik grupları hakkındaki bilinçsiz toplumsal önyargılar ve klişelerdir.

Cinsiyet/Atanmış Cinsiyet

- Bireylere genetik ve biyolojik organları farklılığı yoluyla doğumda atanmış cinsiyettir.

Cinsiyetçilik

- Bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğunu; ya da cinsiyetlerin kendi içinde aynı özelliklere sahip olduğunu savunan görüş, yaklaşım ve söylemlerdir.

Çeşitlilik

- Bireylerin sahip oldukları kimlik, aidiyet ve özelliklerine göre gruplar, topluluklar ve toplum olarak ayrıldıkları geniş çeşitlilikleri ifade eder,
- Farklılığın ölçütleri: yetenekler, yaş, soy, kültür, ırk, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği, dil, etnik köken, din, cinsel yönelim ve sosyokültürel statü gibi olgular olabilir,
- Farklılıkların ayrımcılık getirdiği bir ortam değildir. Çeşitlilik içeren grupların kurumsal değişime nasıl katılabileceğini, bunların nasıl etkileyebileceğini ve herkesin deneyimlerini nasıl yansıtabileceğini düşünür.

Eşitlik

- Bireyler hak ve özgürlüklere, sahip oldukları kimlik ve aidiyete bağlı olmaksızın eşit bir şekilde ulaşır ve bunlara erişimi garanti altındadır,
- Bireyler herhangi bir şekilde ötekileştirme, ayrımcılık ve dışlama gibi durumlara maruz bırakılamaz.

Heteronormativite

- Heteroseksüelliğin olağan ve tek cinsel yönelim olduğuna inanılır,
- Heteroseksüelliği mantıklı, ideal, doğal, üstün ve ayrıcalıklı kabul eder.

KAVRAMLAR VE TANIMLARI

Kapsayıcılık

- Adaletli ve eşitlikçi bir grup, kurum veya topluluk oluşturmak için çeşitliliğin yer aldığı dinamik bir çalışma durumudur,
- Her birey için kaynaklara ve fırsatlara eşit erişim ve kullanım olanağı sağlar,
- Bireylerin ve grupların, kurumsal değişime katkıları için kendilerini güvende, motive ve değerli hissetmelerini sağlar.

Mikroagresyon (Kasıtsız hakaret)

- Bir toplum içerisinde herhangi bir ötekileştirilen veya marjinalleştirilen gruplara karşı küçük, gündelik, olumsuz tavırlar ileten, kasıtlı/kasıtsız ve neredeyse algılanamayan hakaretlerdir.

Toplumsal Cinsiyet

- Doğumda atanmış cinsiyetten farklıdır,
- Toplumsal olarak, toplum tarafından inşa edilir; kişilere atfedilen tüm özellikler, içinde yaşadıkları toplum tarafından belirlenir,
- Bireylere cinsiyetleri bağlamında atfedilen rol ve sorumlulukların; içinde yaşanılan tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder,
- Bireyler toplumsal cinsiyet normlarını aile, okul, işyeri, medya gibi sosyal ortamlardaki etkileşim süreci içinde öğrenir ve içselleştirirler,
- Sosyal, psikolojik ve duygusal özelliklerin sosyal çevrenin beklentilerine göre şekillenir,
- Değişmez, sabit ve koşulsuz bir cinsiyet ve cinsiyet özelliği yoktur,
- Karmaşık, değişken ve kişiye özel bir yapıya sahiptir,
- Cinsiyetler arasında kurulmuş eşitsiz ve hiyerarşik ilişkinin kendisi yapaydır; sorgulanabilir, değiştirilebilir, dönüştürülebilir.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık

- Bireylerin cinsiyetlerine ve/veya cinsel yönelimine bağlı olarak maruz bırakıldıkları farklı ve eşit olmayan muameledir,
- Bu ortamda bireyler ötekileştirme, ayrımcılık ve dışlama gibi durumlara maruz bırakılmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı stereotip

- Bireylerin cinsiyet ve/veya cinsel yönelimlerine bağlı özellikleri ve rolleri olduğuna dair önyargılardır.

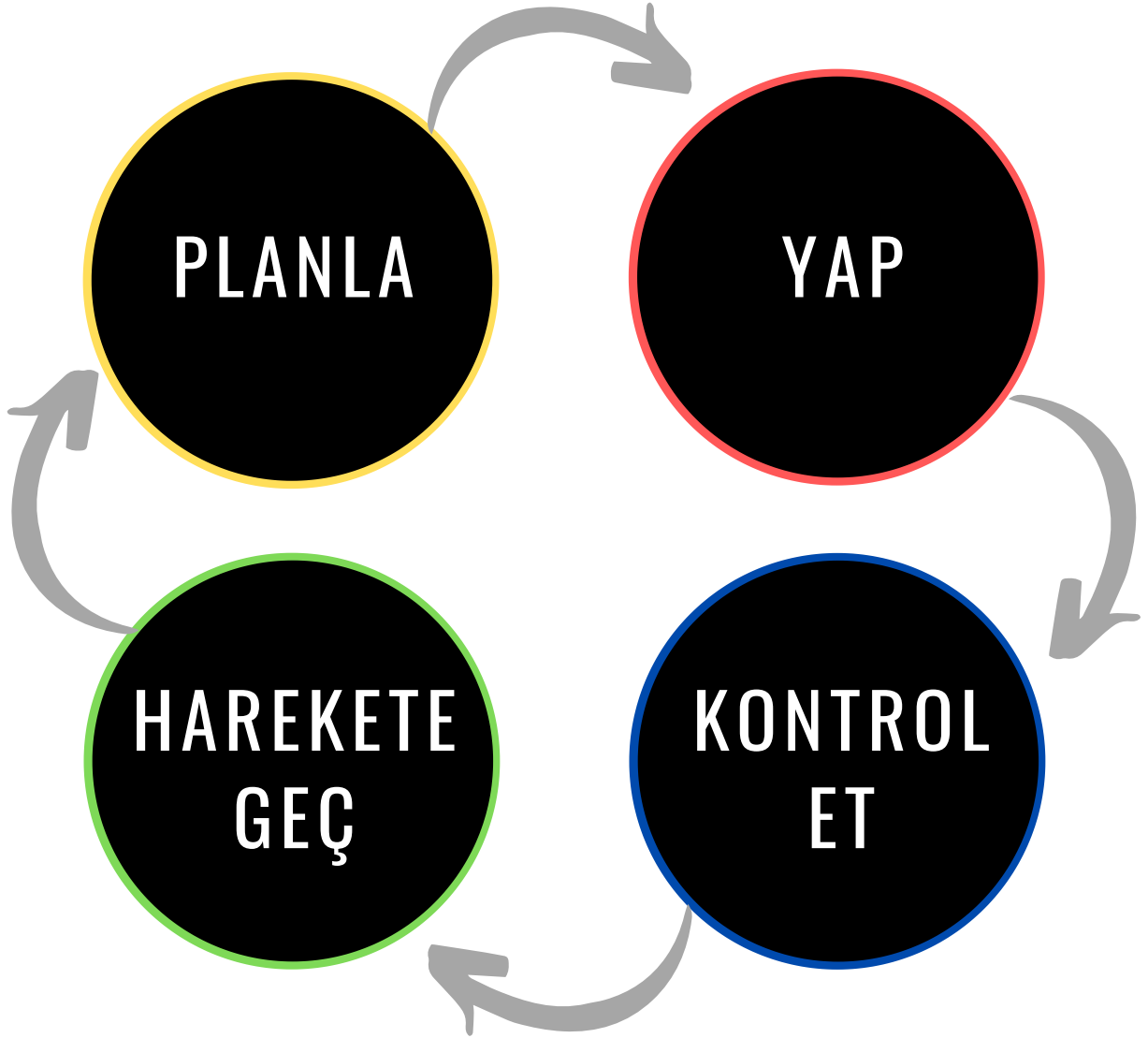
Yaşçılık

- Bireylerin sadece yaşlarından dolayı maruz bırakıldıkları ayrımcı davranışlardır.

EYLEM PLANI ÇARKI ARAÇ SETİ

İlk olarak araç setine göz atabiliriz. Eylem Planı Çarkı Araç Seti, tüm kurum ve kuruluşlarda etkili Cinsiyet Eşitliği Planları tasarlama sürecini kolaylaştırmak için tasarlanmıştır. Bu araç seti, toplumsal cinsiyet dengeli bir şekilde eylem planlarını teşvik etmek için kurumlar tarafından uyarlanması ve kullanılması için oluşturulmuştur. Bu araç setinin yönergeleri Cinsiyet Eşitliği Planları'nın gelişmesi ve uygulanması, kurumlar içinde cinsiyet eşitliği için mevcut durum analizi ve sürece rehberlik etmek için kurumlar arası mentorluk için bir çerçeve içerir.

Proje kapsamında planlanan bu yönergeler, kurumsal değişimi gerçekleştirmek için dört aşamalı bir model uygular: Planla, Yap, Kontrol Et, Harekete Geç.



- Araç setinin **temel hedefleri**, kadın çalışanların işe alım, devamlılık ve kariyer ilerlemesi konusunda karşılaştıkları engellerin kaldırılması, karar alıcı mekanizmalardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin vurgulanması ve gerekli adımların atılması, tüm çalışmalarda toplumsal cinsiyet odağının güçlendirilmesi olarak sıralanabilir.
- Araç setinin **prensiplerini benimsemek**; yapısal, kültürel ve siyasi olarak cinsiyetçiliği, bilinçli ve bilinçsiz önyargıyı ve diğer ayrımcılık türlerini ilgili kurum ya da kuruluştan ortadan kaldırmayı desteklemek, aynı zamanda kesişimsel ve kapsayıcı bir toplumsal cinsiyet kavramını teşvik etmek anlamına gelir.
- Araç setinde **hedef kitle**, tüm kurum, kuruluş, sektörler, departmanlar ve alanlarda, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği için adım atanlar ve toplumsal cinsiyetle ilgili konularla ilgilenenlerdir. Projenin bir görevi de portal oluşturularak, işyerlerinde eşitliğin ve mükemmelliğin artmasına katkıda bulunan araçları ve kaynakları desteklemek ve sağlamak işlevi sağlamış olmaktadır.
- Kurumsal değişimde Cinsiyet Eşitliği Planları için Eşitlik Eylem Çarkı Modeli (1) Kurumsal Yönetim, (2) Bilgi Oluşturma, (3) Kariyer Gelişimi ve (4) İş-Yaşam Dengesi olarak dört farklı alana odaklanır:

PLANLA

Kurumunuzu Tanıyın

Kurumunu tanımak için nitel ve nicel veriler topla ve kurum içerisinde (özellikle karar alıcı mekanizmalarda bulunanlarla) iyi ilişkiler kurduğuna emin ol.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Denetim

1. Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını oluşturun
2. Nitel ve nicel yöntemlerle birincil verileri toplayın

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Durum Tespiti

1. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler toplayın
2. Yönetim organları, personellerin sözleşme türü ve durumu, işe alım, terfiler, işten ayrılanlar, cinsiyete dayalı ücret farkı, iş-yaşam dengesi, annelik/evlat edinme izni ve başarı oranları ile ilgili bir veri tabanı oluşturun
3. Kurumsal ikincil verilerin nicel analizini yapın

Bağlantı Kurun

Daha önce Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı yazmış ve uygulamış olan kurumlar ve ekiplerle bağlantı kurun.

- 1.İhtiyaçlarınıza göre ilgili deneyime sahip olan ve kurumsal dönüşüm programları için en iyi uygulamaları veya sonuçları daha geniş ve bütünsel olarak gösteren kurumları ve bireysel kilit aktörleri belirleyin.
- 2.Temas Kurun
- 3.Stratejik İttifaklar Oluşturun
- 4.Eğitim, geliştirici tartışmalar, halka açık dersler; kurumsal destek sağlama yollarından yararlanın

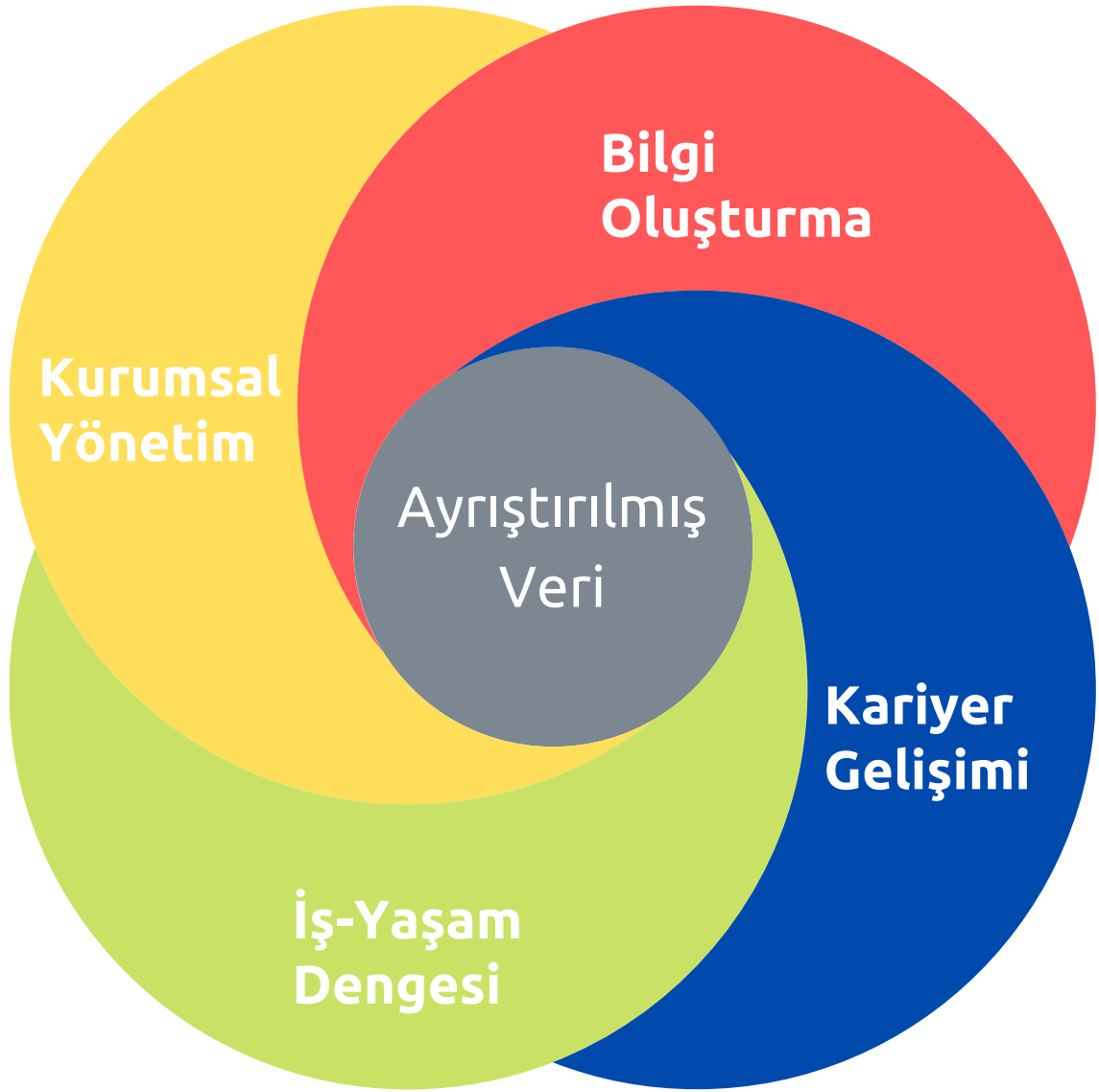
Eylem Planınızı Hazırlayın

Temel veri değerlendirmesinin bulgularına dayalı olarak, uzman girdilerini dikkate alarak, kurumunuzun organizasyon, kültür ve ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı oluşturun.

Bu eylem planları Eylem Planı Çarkı modelinde 4 ana tema etrafında uygulanabilir:

1. Bilgi Oluşturma
2. Kariyer Gelişimi
3. İş-Yaşam Dengesi
4. Kurumsal Yönetim

EYLEM PLANI ARK MODELİ



Ayrıştırılmış Veri	Kurumsal Yönetim	* İzleme, Politika ve Uygulama * Liderlik & Yönetim	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Denetimi
			İş yükü Modelleri
			Temel Performans Göstergeleri ve Hedefleri
			Toplumsal Cinsiyete Dayalı Politikalar
			İşletme Yönetiminden Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Taahhütleri
			Bilinçsiz Önyargı Eğitimi
	Bilgi Oluşturma	* Toplumsal Cinsiyet & İş Süreci * Kültür & İş Tanımı	İşletme'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planlarına Bağlılığı
			Çalışanlar için Protokoller
			İş Tasarımı ve Uygulamasında Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Oluşturma
			Çevriçi Modül
			Toplumsal Cinsiyet ve Kurumsal Değişim Eğitimi
			Çalışanlar için Toplumsal Cinsiyet Modülü
	Kariyer Gelişimi	* Profesyonel Gelişim * Çalışanların Profillerinin Yükseltilmesi	Toplumsal cinsiyet bilgisinin tüm departmanların iş sürecine entegrasyonu
			Kariyerinin Başındaki Personel için Destekler
			Kişiyeye Özel Mentorluk
			Yetenek Eğitimi (Medya, Finansman, Yönetim)
İş-Yaşam Dengesi	* Politika * Kültür ve Yönetim Uygulamaları		Kadınlara Yönelik Liderlik Programları
			Çocuk Bakım Hizmetlerinin İyileştirilmesi
			Uzun Süreli Bakım İzninden Dönen Çalışan için Ücretli İzin
			Babalık İzninin Uzatılması
			Bakım Verenler için Destekler ve Esnek Çalışma Düzenlemeleri
			Sosyal Aktiviteler
			Çalışan Oryantasyonu

YAP

Aktif Bir Rol Oyna

Kurumunuzun dönüşümüne “toplumsal cinsiyet eşitliği elçisi” olarak katkıda bulunun. Planda belirtilen girişimlerin uygulanabilirliğini ve faydalarını anlatmak için gayret gösterin.

Eylem Planı Çarkı’nda bahsettiğimiz 4 ana başlık altında planlanan eylemleri sırayla gerçekleştirmeye çalışın.

Politika ve uygulamaları izleyerek, kültür değişimine, yönetim ve iş-yaşam dengesi politikasına katkıda bulunarak ve toplumsal cinsiyetin işe dahil edilmesini sağlayarak kurumunuzun yönetim ve liderlik seviyelerinde en iyi eşitlikçi ve kapsayıcı uygulamaya dönüşümünde aktif bir rol oynayın. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın 4 ana temasında belirlenen eylemlerin fizibilitesini ve faydalarını gösterin.

İşte Eylem Planı Çarkı eylemlerinden bazıları:

Kurumsal Yönetim	% 60 başvuran kadın
	Üst yönetim ile düzenli iletişim
Bilgi Oluşturma	Takım yönetimi ile ilgili atölye çalışması
	Eğitim
Kariyer Gelişimi	Kadın liderlik kursu
	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama protokolü
İş-Yaşam Dengesi	Babaların% 60'ı babalık izni alması
	Toplantılar için resmi politika

KONTROL ET

Kurumunuzu Değerlendirin

Ölçülebilir göstergelerle hedefler belirleyin ve ilerlemeyi izleyin.

Öz Değerlendirme Süreci

1. Projenin başlangıcında, her bir ortak, özel hazırlanmış şablonlara dayalı olarak mevcut ikincil temel verilerin toplanmasına rehberlik eder;
2. Uygulayıcı ortak, bu temel verilerin yanı sıra sonraki ek birincil veri toplamadan yararlanarak, özellikle kurumsal etkiye atıfta bulunarak proje sırasında genel performansın bir öz değerlendirmesini yürütür.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları Öz Değerlendirme Kılavuzu

1. Meşruiyeti ve kurum içi diyalogu desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek adına bu planların uygulanmasının kurumsal performansını ölçmek için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarını kalite güvencesi için öz değerlendirme metodolojisini kullanın.
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarının oluşturulması ve uyarlanması, hedeflerin belirlenmesi ve ölçülebilir göstergeler aracılığıyla ilerlemenin izlenmesi için bir test alanı sağlayın:
 - Tüm kadrolar için performansta cinsiyet oranları
 - Komite, yönetim organları ve çalışma gruplarında toplumsal cinsiyete göre çalışanların temsili;
 - İşyerinde cinsiyete dayalı deneyimler (çalışan anketleri aracılığıyla): taciz, stres, ayrımcılık, işyeri kültürü ve yönetim tarzları;
 - Çocuk bakımı sağlanması ve aile-dostu destekler
3. Başarılı önlemleri ve sonuçları sürekli olarak değerlendirin:
 - Projenin ömrü boyunca kalite iyileştirme yapılır
 - Eylemler uygun hedeflere göre ölçülür

HAREKETE GEÇ

Eylem Planınızı Gözden Geçirin

Kurumun hakim bağlamına uyacak, belirlenen boşlukları dolduracak ve gerçekçi ve ölçülebilir hedefler ve göstergeler tanımlayacak şekilde uyarlanmalarını sağlamak için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarını netleştirin ve uyarlayın.

Uygulama ekibinden ve uzmanlardan gelen sürekli geri bildirimler ve tartışmalar yoluyla, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarınızı gözden geçirebilecek ve eylemlerinizin her birinin verimliliğini yeniden değerlendirebileceksiniz.

Planların Dönüştürücü Potansiyelini Belgeleyin

Yaygınlaştırma stratejisi önemlidir. Bilgi ve iyi uygulamaları paylaşın. Net ve belirli mesajlar aracılığıyla ve kararlaştırılan bir zaman çerçevesi içinde sonuçlarınızın belirli hedef kitleleri ve paydaşlar tarafından bilinmesini ve erişilebilir olmasını sağlayın.

Daha çok alana yaygınlaştırmak için bir websayfasında materyaller oluşturun.

Alınan Dersler

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı yaşamı boyunca, çalışanlar eğitim aldı ve iyileştirme fırsatlarını keşfettiler.

- Alınan dersler aracılığıyla gelecekte eyleme geçirilebilir öneriler için kılavuz ve öğrenme noktaları sağlar.
- Farklı şekilde yapılmış olabilecek eylemlerin, ortaya çıkan sorunların temel nedenlerinin ve daha sonraki proje aşamalarında bu sorunlardan kaçınmanın yollarının tartışılmasına izin vermek.

EYLEM PLANI ARAÇ SETİ AKTİVİTELERİ



Kurumsal Değişim İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Araç Seti Aktiviteleri, 3 aşama etrafında yapılandırılmıştır:

I.Kurumsal Mevcut Durum Analizi

Bilimsel araştırma verilerine ve doğru pratik modellerine dayanarak, kendi kurum ya da kuruluşunuzun mevcut durum analizi yapın. Bu analiz sonucunda hem nitel hem nicel verilere dayalı bir rapor hazırlayın ve raporu yayımlayın. Oluşturduğunuz analiz modeli, proje bitiminden sonra da kurumsal mevcut durum analizini yapmak için bir standart oluşturmuş olacak.

II.Toplumsal Cinsiyet Eylem Planlarının Tasarlanması ve Uygulanması

Daha sonra Eylem Planı Çarkı Modeli'ne dayalı bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı hazırlayın ve uygulamalara başlayın.

III.Toplumsal Cinsiyet Bilincinin Kurumlara Yerleştirilmesi

Kurumsal firmaların toplumsal cinsiyete duyarlı bir kurum kültürü oluşturabilmeleri için yönergeler, çevrimiçi kaynaklar, kurslar ve atölyeler planlamakta ve uygulamaktadır. Temel amacımız, eğitim içeriklerinin, organizasyon iç tüzükleri, yönergeler ve uygulamaların toplumsal cinsiyet unsurunu dikkate alan ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir hale getirilmesidir.

Kurumsal Değişim İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kapsamında 12 maddeye bağlılık ve bu maddelere uygun bir şekilde harekete geçmek, çeşitliliğe ve eşitliğe dayanan kurumsal değişim için önemli bir rol oynuyor:



EYLEM PLANI TUTUM BELGESİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik, günümüz demokrasilerinin temelinde yer almaktadır. Temsili düşük dezavantajlı grupların tüm sektör, kurum ve kuruluşlara katkıları, yeteneklerinin kurumlar tarafından göz ardı edilmesi nedeniyle sınırlı kalmakta ve dolayısıyla var olan yetenek çeşitliliğinin iyi değerlendirilmemesine sebep olmaktadır. Bu eşitsizlik, çalışma performanslarını kısıtlamakta ve hem inovasyon alanını hem de toplum genelini olumsuz etkilemektedir. Herkes için daha adil ve daha eşitlikçi eylem planları uygulamak, kurumları demokratikleştirmenin ve daha kapsayıcı ve dengeli bir katılım sağlamanın tamamlayıcı bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik, eşit erişim imkânı sağlayan ve ayrımcılığı önleyen daha kapsayıcı, açık ve demokratik kurumlara ihtiyaç duymaktadır. Eylem Planı prensiplerini benimsemek; yapısal, kültürel ve siyasi olarak cinsiyetçiliği, bilinçli ve bilinçsiz önyargıyı ve diğer ayrımcılık türlerini tüm çalışma alanlarında ortadan kaldırmayı desteklemek, aynı zamanda kesişimsel ve kapsayıcı bir toplumsal cinsiyet kavramını teşvik etmek anlamına gelir.

Eylem Planı Tutum Belgesi, tüm kurum ve kuruluşlara yönelik hazırlanmıştır. Bu kurumlar Kurumsal Değişim İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı prensiplerini benimsemeye, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik prensiplerine olan bağlılıklarını resmi olarak kamuoyuna ilan etmeye ve belgede yer alan maddeleri uygulamaya davet edilir.

Toplumların çeşitliliğe dayalı yapısını kabul etmek ve aynı çeşitliliği tüm personel kadrolarında ve kurumsal yönetim yapılarında oluşturmak adına bizler aşağıdaki maddelere bağlılığımızı ortaya koyuyoruz:

1. Her seviyedeki kariyer, kurumsal yönetim ve karar alma pozisyonlarında ve kamuoyu önündeki önemli rol ve görevlerde cinsiyet dengesini geliştirmek,
2. Toplumsal cinsiyet ve diğer konularda ayrımcılık yapmadan, çeşitlilik içindeki en iyi yetenekleri teşvik edecek ve terfi ettirecek İnsan Kaynakları pratikleri uygulamak,
3. Toplumsal cinsiyet temelli maaş farkının önüne geçmek,
4. Çalışma imkânları ve bütçelendirme konusunda çeşitliliğe ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat etmek,
5. Bütçeler, kampanyalar ve projelerin değerlendirme süreçlerinde cinsiyet dengesini ve adaletini sağlamak,
6. Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını ve iyi pratiklerini kurumlarımızın günlük işleyişlerinde yaygınlaştırmak,
7. Kurumlarımızın strateji belgelerine çeşitliliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmek,
8. Aile dostu politikaları ve iş-yaşam dengesini teşvik etmek,
9. Kurumlarımızın tüm departmanlarında ve birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek yapılan çalışmaları geliştirerek toplumsal cinsiyet normlarında kültürel, sosyal ve siyasi değişimleri teşvik edecek bilgiyi üretmek,
10. Kurumlarımızda toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularında bilgi paylaşarak bu kavramları tüm kadrolarımızın eğitimlerine dahil etmek,
11. Toplumsal cinsiyete duyarlı pratikleri, süreçleri ve prosedürleri çalışmalarımıza, kampanyalarımıza ve projelerimize dahil ederek karar alma ve uygulama süreçlerine tüm cinsiyetlerin eşit katılımının önündeki engellerle mücadele etmek,
12. Kurumlarımızda mobbing, cinsel ve ahlaki tacizin önüne geçmek.





Cibali Mahallesi, Yazar Orhan Kemal Sokak, No:7

Cibali/Fatih/İstanbul

+90 (212) 533 65 32/ 4926

gender@khas.edu.tr



@GenderKHAS