



T.C.
Aile ve
Sosyal Politikalar
Bakanlığı



İŞ'TE EŞİTLİK PLATFORMU

İşte Eşitliğin Tedarik Zincirine
Yaygınlaştırılması Kitapçığı



T.C.
Aile ve
Sosyal Politikalar
Bakanlığı

KADIN-ERKEK
EŞİTLİĞİNİN
TEDARİK ZİNCİRİNE
YAYGINLAŞTIRILMASI
İÇİN UYGULAMA
ADIMLARI

İŞ'TE EŞİTLİK PLATFORMU

Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet eşitliği uçurumunu en aza indirmek üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı himayesinde 4-6 Haziran 2012'de İstanbul'da düzenlenen "Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Avrasya konulu Dünya Ekonomik Forumu" kapsamında "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" kurulmuştur. Görev Gücü, çalışan kadının durumunu tespit etmek ve şirketlerin iş yaşamında cinsiyet eşitliği alanında farkındalıklarının artırılması amacıyla 15 Ocak 2013 tarihinde İş'te Eşitlik Platformu'na dönüştürülmüştür.

İş'te Eşitlik Platformu, Türkiye'de kadınların ekonomiye katılımı sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında başlatılan bir girişimdir. Söz konusu platform; kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve Dünya Ekonomik Forumu işbirliğini kapsayan çok paydaşlı bir yapıya sahiptir. Ülkemizin Dünya Ekonomik Forumunda rol aldığı görev gücü kapsamındaki hedeflere ulaşabilmesi amacıyla oluşturulan İş'te Eşitlik Platformu ülkemizde ekonomik alandaki cinsiyet eşitliği uçurumunu 3 yıl (2012-2015) içinde %10'a kadar azaltmayı öngörmektedir. Platformun amacı doğrultusunda, 2012 yılındaki ülke skorumuz 0,414 iken 2015 yılında ülke skoru 0,459'a yükselerek 3 yılsonunda bu hedefini tamamen gerçekleştirmiş bulunmakta olup uçurumun %10,9 oranında kapatıldığı görülmektedir.

İş Yaşamında Cinsiyet Eşitliği

İş yaşamında cinsiyet eşitliği, çalışma hayatı içerisinde kadın ve erkek çalışanların cinsiyetleri dolayısıyla herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamalarıdır. İşe alım sürecinde verilen ilanlarda, mülakatlarda kadın ve erkek adaylara yöneltilen sorularda, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde, terfi ve eğitim fırsatlarının sunulmasında cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmamasıdır. Bu konuda şirketlerin tüm istihdam süreçlerinde, işe alım, eğitim ve kariyer planlamaları, eşit işe eşit ücret, kreş, emzirme odaları ve esnek çalışma uygulamalarını kapsayan iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik düzenlemeler gibi pek çok alanda cinsiyet eşitliğinin tesisini sağlayacak politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bu kılavuz; sürdürülebilir tedarik zinciri hedefi ile faaliyetlerini yürüten şirketlere tedarik ağlarında kadın- erkek eşitliğinin tesisini nasıl destekleyebilecekleri ve izleyebilecekleri önerilerini sunmak amacı ile hazırlandı. İş'te Eşitlik Platformu tarafından hazırlanan deklarasyonu imzalayan şirketlerin kadın erkek eşitliğini tedarik zincirlerine yaygınlaştırmalarını desteklemeyi, kendi şirketlerinde yaptıkları olumlu etkiyi yaygınlaştırmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Kadın-Erkek Eşitliğini Tedarik Zincirine Yaygınlaştırmak için Takip Edilecek Adımlar

İşin bir bölümü alt yüklenicilere devredildiğinde şirketlerin sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır." Kadın-erkek eşitliğinin tesisi konusunda şirketlerin çalışma ortamlarının yanında tedarikçilerinde de yapabilecekleri uygulamalar söz konusudur. Dünyada ve ülkemizde sorumlu markalar, tedarik zincirlerinde sürdürülebilirliğin tesisi için çalışıyorlar. Bu markaların ele aldığı konular arasında büyük öneme sahip olan mevzulardan biri de kadın çalışanların hakları ve çalışma ortamlarının koşullarıdır.

Kadın-erkek eşitliğini tedarik zincirinde de sağlayarak etki alanını yaygınlaştırmak isteyen şirketlerin izleyebileceği adımlar aşağıda sıralanıyor;



Adım 1: Taahhüt Alınması

Tedarik zincirinizde kadın-erkek fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılması için öncelikli adım, tedarikçilerin bunu taahhüt etmesidir. Bu konunun yasal altyapısı tedarik sözleşmelerinde yer almalıdır. Temel alınacak yasal düzenlemeler, tedarikçinin bulunduğu ülkenin yasal mevzuatı veya Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan mevzuat olabilir.

Öncelikli olarak eşitliğin tanımlandığı mevzuatın temel alınması ve bu konuda Anayasa 10. Madde ve İş Kanunu 5. Madde eşitliğin tesisi için gerekli asgari mevzuatı tanımlamaktadır.

Anayasa 10. Madde: Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

İş Kanunu 5. Madde: İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Ayrıca, bir diğer hukuki mevzuat ise doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile iş yerinde cinsel tacizi yasaklayan Türk Ceza Kanunu'dur.

Eşitlik ilkesini tanımlayan mevzuatın yanında 4857 sayılı İş Kanunu cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacak halleri ayrıca farklı maddeler de tanımlamıştır. Bunlar;

İş Kanunu 18. Madde: Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- ✓ Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- ✓ İş yeri sendika temsilciliği yapmak.
- ✓ Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- ✓ İrk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- ✓ 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- ✓ Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Ayrıca, gebe ve emziren kadınların çalışma koşullarını düzenleyen hukuki mevzuatta yasal çerçevede ele alınmalıdır.

İş Kanunu Madde 74: Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İş Kanunu Madde 88: Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar için Yönetmelik

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Emzirme Odası Kurulması

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan iş yerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yurt/Çocuk Bakım Yurdu/Kreş Kurulması

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den fazla kadın işçi çalıştırılan iş yerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir yurdun kurulması veya bu konuda hizmet alımı zorunludur. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm iş yerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Adım 2: Etik Kodların ve Çalışma İlkelerinin Yayınlanması

Tedarikçileriniz ile sizinle çalışmalarının temel ilkeleri içinde kadın- erkek eşitliğinin tesisi konusundaki politikalar paylaşılmalıdır. İlkelerin ihlal edilmesi durumunda nasıl bir prosedür uygulanacağı bildirilmelidir. Bu deklarasyon ile ticari sözleşmedeki koşulların birbirini desteklemesi gerekmektedir.

Örnek; Sabancı Holding Tedarikçi Sözleşmesi

ALT İŞVEREN, personelinin özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlayacaktır. Personeline dürüst ve adil yaklaşacak, ayırımçı olmayan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt edecektir. **ALT İŞVEREN**, cinsiyet nedeniyle ayırıcılık yapılmasına asla izin vermeyecek; kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, personelin bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterecek ve destekleyecektir. **ALT İŞVEREN**, işe alım süreçlerinde, kadınların iş gücüne katılımını özel olarak destekleyen bir yaklaşım sergileyecek ve kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi çerçevesinde hareket edecektir.

Örnek; Boyner Grup Tedarikçi Davranış Kuralları Deklarasyonundan

GEBE VE EMZİREN KADINLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASINDAN SORUMLUYUZ

Gebe ve emziren kadınların çalışma koşulları ile ilgili yasal düzenlemelere uyulmasını bekleriz.

Çalışma ortamında korunmaları, çalışma saatleri ile ilgili özel düzenlemelere uyulması bizim için esastır.

- ✓ Tüm tedarikçilerimizin gebe ve emziren kadın işçileri günde 7,5 saatten fazla çalıştırmamalarını
- ✓ Bu grupları ağır ve tehlikeli işlerde ve gece vardiyalarında çalıştırmamalarını
- ✓ Gebe kadınların gebelikleri süresince ücretli doktor muayene izinlerinin ve doğum izni ardından işe dönünce süt izinlerinin kullanılmasını bekliyoruz.

Bu konularda uygunsuzluk durumunda tedarikçilere düzeltme planı sunulur ve düzeltme planı içinde gerekli uyumlaştırmanın yapılması beklenir. Bu süre içinde uyumlaştırmayı yapmayan tedarikçi ile Şirketimiz tarafından ticari ilişki sonlandırılır.

Adım 3: Göstergelerin Belirlenmesi

Ölçülemeyen konular yönetilmeye uygun değildir. Tedarikçiler tarafından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ile ilgili sunulan taahhütlere ve yasal mevzuata uygun, izlenebilecek göstergelerin tanımlanması önemlidir. Bu göstergeler; İşe alım süreci, istihdam ilişkisi, ücretlendirme, yan haklar, işten ayrılma ve dava gibi tüm insan kaynakları süreçlerini kapsamalıdır.

Örnek:

- ***İşe alım sürecinde ayrımcılığa neden olabilecek bilgiler soruluyor mu?***
 - ✓ Cinsiyet
 - ✓ Medeni Durum
- ***Ayrımcılık yapmama politikaları var mı?***
 - ✓ İş yerinde fırsat eşitliğini uygulamaya yönelik yazılı bir politika bulunuyor mu?
- ***İş yerinde cinsel tacize karşı mekanizmalar kurulmuş mu?***
 - ✓ Cinsel taciz iddiası olduğunda nasıl bir süreç işliyor?
- ***Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler***
 - ✓ Toplam Çalışan Sayısı
 - ✓ Toplam Çalışan Kadın Sayısı
 - ✓ Toplam Yönetici Sayısı
 - ✓ Toplam Kadın Yönetici Sayısı

- ✓ Toplam Sendikalı Çalışan Sayısı
- ✓ Toplam Sendikalı Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Gönüllü Olarak İşten Ayrılan Çalışan Sayısı
- ✓ Gönüllü Olarak İşten Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Sözleşmesi Fesih Edilen Toplam Çalışan Sayısı
- ✓ Sözleşmesi Fesih Edilen Toplam Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Diğer Sebeplerle Organizasyondan Ayrılan Çalışan Sayısı
- ✓ Diğer Sebeplerle Organizasyondan Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Dava Sürecine Giren İşten Ayrılma Sayısı
- ✓ Dava Sürecine Giren İşten Ayrılmalarda Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Doğum İzninde Olan Kadın Sayısı
- ✓ Doğum İzninden Dönen Kadın Sayısı
- ✓ Eğitim Çalışmalarına Katılan Toplam Personel Sayısı
- ✓ Eğitim Çalışmalarına Katılan Kadın Personel Sayısı
- ✓ Çocuk Bakım Hizmetlerinden Faydalanan Çalışan Sayısı
- ✓ Emzirme Odası Bulunup Bulunmadığı
- ✓ Terfi Eden Toplam Çalışan Sayısı
- ✓ Terfi Eden Toplam Kadın Çalışan Sayısı
- ✓ Gebe ve Emziren Kadınların Günlük Çalışma Saatleri
- ✓ Gebe Kadınların Rutin Doktor Muayenelerine Ücretli Gitme Kaydı

Adım 4: Denetlenmesi

Tedarikçilerin sözleşme şartlarına ve çalışma ilkelerine uygunluğu tanımlanan göstergeler uyarınca denetlenir. Sosyal uygunluk kapsamında yapılan denetimler aşağıdaki yöntemlerle hayata geçirilebilir.

- **Kayıt İnceleme:** Bir önceki adımda tanımlanan konular, insan kaynakları/ personel işleri kayıtlarından doğrulanabilir.
- **Çalışan Mülakatları:** Çalışanlarla görüşme yaparak iş yeri uygulamalarının doğruluğu sağlanabilir.
- **Bulgu Mutabakat Toplantısı:** Sonuçlar, işveren temsilcisi ile müzakere edilir.
- **Denetim Raporlama:** Çıkan sonuçlar, raporlanıp tedarikçi ile de paylaşılır.
- **Düzenleyici Aksiyon Planı Hazırla:** İyileştirilmesi gereken konular üzerine tedarikçiye düzenleyici aksiyon planı sunulur ve mutabakata varılır.

Örnek:

Boyrer Grup
Sosyal Uygunluk
Denetim Sistemi

Başlangıç	Çalışma Saatleri	Ödemeler ve Sosyal Faydalar	Ayrımcılık yapmama ve Disiplin Prosedürü
Genel Bilgiler	Zorla Çalıştırma Yasağı	Çocuk İşçiyasağı	Yönetim sistemleri
Sosyal			Dilek ve Şikayet Mekanizması
H&S			
Çevre			
Ek İmkanlar			
Good Practice			
Yorumlar			
Bitiş			

<p>22. Fabrikamız ayrımcılık yasağına yönelik bir politikası var mı?</p> <p>Yorum Düzenleyici/Yıleyicirci Eylem Tamamlanma Tarihi Takip</p> <p><input checked="" type="radio"/> Uygun <input type="radio"/> Uygun Değil <input type="radio"/> N/A</p>
<p>23. İşçilerin eğitim ve yükselme olanaklarına eşit erişimi olmadığını gösteren bir tespit var mı?</p> <p>Yorum Düzenleyici/Yıleyicirci Eylem Tamamlanma Tarihi Takip</p> <p><input checked="" type="radio"/> Uygun <input type="radio"/> Uygun Değil <input type="radio"/> N/A</p>
<p>24. İş başvurusu formlarında ayrımcılığa yol açabilecek bilgiler soruluyor mu?</p> <p>Yorum Düzenleyici/Yıleyicirci Eylem Tamamlanma Tarihi Takip</p> <p><input checked="" type="radio"/> Uygun <input type="radio"/> Uygun Değil <input type="radio"/> N/A</p>
<p>25. Doğum izinleriyle ilgili kurallara uyuluyor mu?</p> <p>Yorum Düzenleyici/Yıleyicirci Eylem Tamamlanma Tarihi Takip</p> <p><input checked="" type="radio"/> Uygun <input type="radio"/> Uygun Değil <input type="radio"/> N/A</p>

Adım 5: Desteklenmesi

Denetimlerin sonuçlarına göre tedarikçilere gelişim alanlarında yol gösterip, eğitim ve yazılı/basılı kaynaklar ile kurumsal kapasitelerinin gelişiminin desteklenmesi gerekmektedir.

Denetimlerde ortaya çıkan olumsuz bulgulara karşı düzenleyici aksiyon planları hazırlanması, bu planlar için tedarikçilere yardımcı olunması onların da olumlu adımlar atması için önemli olacaktır. Ayrıca, tedarikçilerin, iş yaşamında kadın-erkek eşitliğini tesis etmelerini destekleyecek platformlar ile bağlantıya geçmeleri ve üye olmaları teşvik edilmelidir.



Örnek: Boyner Grup Tedarik Zinciri Sosyal Uygunluk El Kitabı

Örnek: Boyner Grup, IFC (International Finance Cooperation) ile tedarik zincirinde yer alan kadın girişimcileri desteklemek için Kasım 2014 tarihinde işbirliği yaptı. Bu işbirliği kapsamında Boyner Grup tedarik zincirinde yer alan kadın girişimcilerin kurumsal kapasitelerinin desteklenmesi için eğitim ve danışmanlık desteği verilmesi hedeflenmiştir.

İş'te Eşitlik Platformu'na üye olmalarının teşvik edilmesi önerilmektedir.

İŖ'te EŖitlik Bildirgesi

1. İnsan haklarına saygılıyız. Tüm çalışanlarımıza eŖitlik temel ilkesi ile davranırız.
2. Kadın, erkek çalışanımızın cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarız.
3. Kadınların iş gücüne katılımını özel olarak destekleriz.
4. Kadın-erkek fırsat eŖitliđi kriterlerini tüm İnsan Kaynakları politikalarımızda tanımlarız.
5. EŖit işe eŖit ücret politikası ile hareket eder, takipçisi oluruz.
6. Kariyer fırsatlarından eŖit düzeyde faydalanması için gerekli mekanizmaları kurarız.
7. Eğitim politikaları oluşturur, izler, kadınların katılımına özel olarak dikkat ederiz.
8. İş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortam ve uygulamalarını oluştururuz.
9. Fırsat eŖitliđi plan ve kazanımlarımızla ilgili gelişmeleri iç ve dış iletişimle duyururuz.
10. Bildirgenin tüm etki alanımıza (iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz) yayılmasını sağlarız.
11. Bildirgede yer alan hususların takibi için kurumumuzda bir liderlik ekibini görevlendiririz.

**İŞ'TE
EŞİTLİK
PLATFORMU**

www.istesitlikplatformu.gov.tr