

WEPs Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Analizi Aracı: Prensiplerden Uygulamaya

DENETİM LİSTESİ

Bu kılavuz doküman, şirketlerin öz değerlendirme için gereken hazırlık adımlarını anlayarak öz değerlendirmeyi tamamlamalarına yardımcı olur. Ekiplerini kurmaya ve ilgili verileri toplamaya yetecek kadar zamanları olması için büyük şirketlerin bu adımları uygulamaya 1-2 hafta öncesinden başlamaları tavsiye edilir.

☑ 1. Şirketiniz adına değerlendirmeyi dolduracak olan ana iletişim kişisini belirleyin. Bu kişi, ilgili bilgileri toplamak, WEPs Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Aracında hesap oluşturarak şirket girişlerini yönetmek, değerlendirmeyi çevrimiçi tamamlamak ve sonuçları şirketle paylaşmak üzere diğer ekiplerle koordinasyonu sağlar ve yönetir.

☑ 2. Değerlendirme sürecine katkıda bulunacak diğer ekip üyelerini belirleyin. Araçta yönetim, iş yeri ve topluluk ile ilgili şirket politikaları ve uygulamaları yer alır. Bu nedenle Satın Alma, İnsan Kaynakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Pazarlama, Üretim ve Araştırma Geliştirme ve Toplumveya Kamu İlişkileri gibi departmanlardaki çalışma arkadaşlarından bilgi almanız gerekebilir.

☑ 3. Değerlendirme için hazırlanın. Değerlendirmeye başlamadan önce, bu PDF dosyasını indirin ve değerlendirme ekibiniz arasında paylaşın. Değerlendirmeyi tamamlamak için ilgili verileri ve raporları toplayın. Pilot şirketler, değerlendirme için hazırlık süresini ortalama 2-3 saat olarak bildirmiştir.

☑ 4. Değerlendirmeyi çevrimiçi tamamlayın. Çevrimiçi değerlendirmeyi doldurmak için değerlendirme ekibi tarafından toplanan bilgileri kullanın. Yanıtlarınız aynı anda kaydedilecektir. Her zaman daha sonra geri dönüp değerlendirmeyi tamamlayabilirsiniz. Pilot şirketler, değerlendirme tamamlama süresini ortalama 2-3 saat olarak bildirmiştir.

☑ 5. Sonuçlarınızı alın. WEPs aracı platformu, indirilebilen ve paylaşılabilen bir sonuç belgesi oluşturur. Ayrıca şirketinizin tüm sorulara yanıtlarını da indirebilirsiniz. Sonuçlarda genel skorun yanı sıra kadınların güçlenmesine yönelik farklı yaklaşımlardaki ilerleme durumu da yer alır. Güçlü yanları ve fırsatları ekip olarak ele almak ve bir eylem planı hazırlamak üzere sonuçları incelemenizi tavsiye ederiz.

☑ 6. Yaklaşımınızı güçlendirmek için ilgili kaynaklara danışın. Sonraki adımlarda sizi destekleyebilecek olan kaynakları araçta göreceksiniz.

☑ 7. İlerleme durumunuzu ölçmek için aracı yeniden ziyaret edin.

Şirketiniz adına WEPs Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Analizi Aracını kullandığınız ve kadınların güçlenmesi konusunda bu önemli adımı attığınız için teşekkür ederiz.

WEPs Aracı: Soru Formu

1. Şirketinizin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konusunda liderlik taahhüdü ve desteği bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konusunda liderlik taahhüdü veya desteği bulunuyor.

Taahhüt

Şirket içinde bu konuda iletişim (iletişimler) yapılmış ve/veya toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesiyle ilgili resmi olmayan bir açıklama yayınlanmıştır.

Şirketimizin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının güçlenmesine yönelik taahhüdünü açıklayan yazılı bir kamu açıklaması paylaşılmıştır (örn. WEPs CEO Destek Beyanı)

Uygulama

Organizasyon genelinde gelişmeye açık olan öncelikli alanları belirleyen bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Organizasyon genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yatırım için bir iş gerekçesi veya sebep izahı içeren bir cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Organizasyon genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile kurumsal sürdürülebilirlik ve iş performansının diğer alanları arasındaki bağlantıyı açık bir şekilde ifade eden bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Organizasyon genelinde çalışanlara danışılarak geliştirilen bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Organizasyon genelinde dış paydaşlara danışılarak geliştirilen bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Organizasyon genelinde tüm çalışanlara iletilen bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi bulunuyor

Şirketimiz toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlenmesini savunur ve taahhüdünü kamuya açık forumlarda tanıtır

Ölçüm

Stratejide zaman kısıtlaması olan, ölçülebilir amaçlar ve hedefler yer alır

Stratejide ilerleme durumu ve sonuçlar için resmi hesap verebilirlik mekanizmaları bulunur

Şeffaflık

Kaydedilen ilerleme ile strateji taahhütlerinin ve hedeflerin sonuçları şirket paydaşlarına kamuya açık bir şekilde bildirilir

Kaydedilen ilerleme ile strateji taahhütlerinin ve hedeflerin sonuçları yönetim kuruluna bildirilir

2. Şirketinizin ayrı veya daha kapsamlı bir kurumsal politikaya açıkça dahil edilmiş olan bir ayrımcılık karşıtı, fırsat eşitliği politikası bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir politikası yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin bir ayrımcılık yapmama ve/veya fırsat eşitliği politikası bulunuyor

Taahhüt

Şirketimizin bir ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği politikası bulunuyor

Şirketimizin şirket içi ve/veya dışından uzman desteğiyle hazırlanmış olan (çalışanlar ve/veya işçi sendikaları) bir ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği politikası bulunuyor.

Şirketimizin tüm çalışanlara iletilmiş olan bir ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği politikası bulunuyor

Şirketimizin iş başvurularında ve işe alım sırasında tüm potansiyel çalışanlara iletilen bir ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği politikası bulunuyor

Uygulama

Ayrımcılık yapmama politikası, gizli şikayet ve çözüm mekanizmalarıyla desteklenir

Şikayet ve çözüm mekanizması bağımsız bir üçüncü taraf tarafından yönetilir

Şirketimiz, müdürler dahil tüm çalışanlara ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği konularında eğitim veriyor

Şirketimiz tüm çalışanlara bilinçsiz önyargı konusunda eğitim veriyor

Ölçüm

Şirketimiz ayrımcılık olaylarına (cinsiyet/toplumsal cinsiyet ile ilgili) ve telafi kararları ve uygulamalarına ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri toplar ve analiz eder

Şeffaflık

Şirketimiz ayrımcılık olaylarının (cinsiyet/toplumsal cinsiyet ile ilgili) ve telafi kararları ve uygulamalarının toplam sayısını şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar.

Şirketimiz ayrımcılık olaylarının (cinsiyet/toplumsal cinsiyet ile ilgili) ve telafi kararları ve uygulamalarının toplam sayısını yönetim kuruluna raporlar

3. Şirketinizin işe alım süreçlerinde ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini sağlamak için mevcut bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin işe alım politikalarında veya süreçlerinde toplumsal cinsiyet çeşitliliğine ilişkin bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha geniş kapsamlı ayrımcılığın olmaması ve fırsat eşitliği politikasına dahil edilen ve özellikle işe alımda çeşitliliği ele alan ayrı bir kurumsal politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

İş başvurularında veya mülakat süreçlerinde aşağıdakilere ilişkin durumun veya planların sorgulanmasını yasaklar: evlilik, hamilelik veya bakım sorumlulukları

İşe alım politikalarının toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ihlallerini belirlemek ve bunları ele almak üzere durum tespiti ve iyileştirme süreçleri bulunur

Her düzeyde kadınları işe almak için özel adımlar atar

Geleneksel olarak kadınların yeterince temsil edilmediği alanlarda kadınları işe almak için özel adımlar atar

İşe alım süreçlerinde mülakat panellerinin cinsiyet bakımından dengeli olmasını sağlar

Mülakatlarda hem kadın hem erkek adayların son listeye kalmasını sağlar

İş açıklamalarının cinsiyet ayrımı içermeyen dil ve görsellerden oluştuğundan emin olur

Ölçüm

İşe alım ve çalışan değişimi nedenlerini toplumsal cinsiyete göre takip eder

Şeffaflık

İşe alım ve çalışan değişimi sayılarını ve oranlarını (toplumsal) cinsiyete göre ayırarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

İşe alım ve çalışan değişimi sayılarını ve oranlarını toplumsal cinsiyete göre ayırarak yönetim kuruluna raporlar

4. Şirketinizin profesyonel gelişim ve terfi süreçlerinde ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini sağlamak için mevcut bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:
Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin profesyonel gelişim süreçlerinde toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin sağlanmasına yönelik bir yaklaşımı vardır.

Taahhüt

Şirketimizin daha geniş kapsamlı kurumsal politikaya dahil edilen, kadınlara yönelik profesyonel gelişim fırsatlarını içeren ve yönetim/üst düzey liderlik pozisyonları için nitelikli kadınlardan oluşan bir kaynak hattının oluşturulmasını destekleyen ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Kadınlara özel destek sağlayan mentörlük programları sunar

Kadınlara özel destek sağlayan lider koçluğu programları sunar

Kadınlara özel destek sağlayan profesyonel ağlara (şirket içi ve/veya dışı) erişim sunar

Kadınlara özel destek sağlayan gelişim eğitimleri, rotasyon programları ve eğitim fırsatları sunar

Yönetim/üst düzey liderlik pozisyonları için nitelikli kadınlardan oluşan bir kaynak hattının oluşturulmasını destekleyen özel programlar sunar

Profesyonel gelişim programlarının hem erkeklerin hem kadınların zamanlama ihtiyaçlarına (bakım verme sorumlulukları göz önünde bulundurularak) uygun şekilde planlanmasını sağlayan önlemler alır

Ölçüm

Yönetici pozisyonlara yönelik nitelikli kadınlardan oluşan bir kaynak hattının oluşturulması için zaman sınırlı ve ölçülebilir amaçları ve hedefleri vardır

Şeffaflık

(Toplumsal) Cinsiyete ve çalışan düzeyine göre ortalama eğitim saatlerini şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

(Toplumsal) Cinsiyete ve çalışan düzeyine göre ortalama eğitim saatlerini yönetim kuruluna raporlar

Yönetim ve üst düzey liderlik pozisyonlarında kadınların toplam sayısını erkeklerin sayısıyla karşılaştırmalı olarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Yönetim ve üst düzey liderlik pozisyonlarında kadınların toplam sayısını erkeklerin sayısıyla karşılaştırmalı olarak yönetim kuruluna raporlar

Önceki yıl terfi ettirilen çalışanların toplam sayısını (toplumsal) cinsiyete göre şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Önceki yıl terfi ettirilen çalışanların toplam sayısını (toplumsal) cinsiyete göre yönetim kuruluna raporlar

5. Şirketinizin kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ve haklar sağlanmasına yönelik bir yaklaşımı var mıdır?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ve haklar sağlanmasına yönelik bir yaklaşımı vardır.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, ulusal mevzuat gereklilikleriyle ve/veya 1951 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile uyumlu ayrı bir eşit işe eşit ücret politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Ücret eşitsizliklerini gidermeye yönelik prosedürleri bulunur (sendikalar veya personel temsilcileriyle birlikte çalışmalar da dahil olmak üzere)

Ücret gözden geçirilirken sigortadan sağlanan menfaatler, primler ve emeklilik katkıları dahil olmak üzere diğer finansal faydalar değerlendirilir

Ölçüm

Eşit işlerin karşılığının eşit şekilde ücretlendirilmesini sağlamak üzere en azından her beş yılda bir objektif bir toplumsal cinsiyete ücret uçurumu denetimi veya değerlendirmesi yapar

Şeffaflık

Kadınların ve erkeklerin esas maaş ve ücretlerinin genel oranını ve çalışan düzeyine göre oranını şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Kadınların ve erkeklerin esas maaş ve ücretlerinin genel oranını ve çalışan düzeyine göre oranını yönetim kuruluna raporlar

6. Şirketiniz ücretli doğum izni sağlıyor ve bunu destekliyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimiz ücretli doğum izni sağlıyor ve bunu destekliyor.

Taahhüt

Ücretli Doğum İzni Politikası Yürürlüktedir: Bu politika, şirketimizin faaliyet gösterdiği ülkedeki ulusal mevzuat gereklilikleriyle uyumludur, ancak ILO'nun 183 Sayılı 14 Haftalık Anneliği Koruma Sözleşmesi'nden daha düşük düzeydedir

Bu politika ILO'nun 183 Sayılı 14 Haftalık Anneliği Koruma Sözleşmesi ile uyumludur

Bu politika ILO'nun 14 haftalık ücretli izin öngören Sözleşmesinin veya şirketimizin faaliyet gösterdiği ülkedeki mevzuat gerekliliklerinin üzerindedir (hangisi daha yüksekse)

Şirketimiz doğum izni politikalarını tüm çalışanlara duyurur ve çalışanları her türlü değişiklikten haberdar eder.

Bu politika çocuk evlat edinen çalışanları da kapsar

Uygulama

Çalışanları izinde oldukları sürede iş yerinde meydana gelen önemli değişikliklerden haberdar eder

Doğum iznine çıkmadan önce mentörlük/haleflik planlaması sağlar

Doğum iznindeki çalışanların süpervizyonunu yürüten müdürlere personel değişimi için finansal destek ve eğitim ya da destek sağlar

Doğum izni menfaatlerinin çalışanın ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere kadın çalışanlara danışır veya çalışan anketleri düzenler

Ölçüm

Doğum iznine çıkan kadınların sayısını takip eder

Kadınların doğum izninden sonra işlerinde tutulmasına yönelik yaklaşımın etkili olup olmadığını takip eder

Şeffaflık

Doğum izni kullanan kadınların sayısı ile işe geri dönme ve elde tutma oranlarını şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Doğum izni kullanan kadınların sayısı ile işe geri dönme ve elde tutma oranlarını yönetim kuruluna raporlar

7. Şirketiniz ücretli babalık izni sağlıyor ve bunu destekliyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimiz ücretli babalık izni sağlıyor ve bunu destekliyor.

Taahhüt

Ücretli Babalık İzni Politikası Yürürlüktedir: Ulusal hükümler mevcutsa, faaliyet gösterdiği ülkedeki ulusal mevzuat gereklilikleriyle uyumludur

Ulusal hükümler mevcutsa, faaliyet gösterdiği ülkedeki mevzuat gerekliliklerinin üzerindedir

Faaliyet gösterdiği ülkede hiçbir yasal gereklilik olmamasına rağmen şirketimizin böyle bir politikası vardır

Babalık izni politikalarını tüm çalışanlarına duyurur ve çalışanları politikalardaki herhangi bir değişiklikten haberdar eder

Bu politika çocuk evlat edinen çalışanları da kapsar

Uygulama

Çalışanları izinde oldukları sürede iş yerinde meydana gelen önemli değişikliklerden haberdar eder

Erkekleri babalık izni almaya yönlendiren teşvikler sunar

Babalık iznine çıkmadan önce mentörlük/haleflik planlaması sağlar

Babalık iznindeki çalışanların süpervizyonunu yürüten müdürlere eğitim ve destek sağlar

Babalık izni menfaatlerinin çalışanın ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere erkek çalışanlara danışır veya çalışan anketleri düzenler

Ölçüm

Babalık iznine çıkan erkeklerin sayısını takip eder

Erkeklerin babalık izninden sonra işlerinde tutulmasına yönelik yaklaşımın etkili olup olmadığını takip eder

Şeffaflık

Babalık izni alan hak sahibi erkek çalışanların yüzdesini şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Babalık izni alan hak sahibi erkek çalışanların yüzdesini yönetim kuruluna raporlar

8. Şirketinizin çalışanları ebeveyn ve bakım veren olarak destekleme konusunda bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin çalışanları ebeveyn ve bakım veren olarak destekleme konusunda bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, çalışanları ebeveyn ve bakım veren olarak destekleme konusunu ele alan ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Şirketimiz ebeveynlik ve bakım veren olmayla ilgili menfaatleri ve hizmetleri tüm çalışanlara duyurur ve çalışanları bunlardaki tüm değişikliklerden haberdar eder

Yarı zamanlı çalışanlara ebeveynlik ve bakım veren olma konusunda menfaatler sağlar

Geçerli Değil: Yarı zamanlı çalışmamız yok

Uygulama

Ebeveynlik izninden dönen çalışanlara becerilerini tazelemeleri için mentörlük, destek veya eğitim sağlar

Ebeveynlik izninden sonra işe aşamalı dönüş seçeneği sunar

Şirket dışında temiz ve güvenli çocuk bakımı tesislerine yönlendirmeler sağlar

Emzirme için ücretli izinler vardır

Şirket içinde temiz ve güvenli çocuk bakım tesisleri sunar veya şirket dışında bakım için çocuk bakımı yardımı sağlar

Bakımından sorumlu olduğu kişilerle birlikte sağlık bakımı randevularına gitmesi için ücretli izin verir

Ebeveyn veya bakım veren menfaatlerinin çalışanın ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere kadın ve erkek çalışanlara danışır veya çalışan anketleri düzenler

Ölçüm

Ebeveyn veya bakım menfaatlerinden faydalanan kadın ve erkek yüzdesini takip eder

Şeffaflık

Ebeveyn veya bakım menfaatlerinden faydalanan çalışanların toplam sayısını cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Ebeveyn veya bakım menfaatlerinden faydalanan çalışanların toplam sayısını cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak yönetim kuruluna raporlar

9. Şirketinizin tüm çalışanların iş/yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmaya planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin tüm çalışanların iş/yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen kadınlar ve erkekler için iş/yaşam dengesini ele alan ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır.

Bu yarı zamanlı çalışanları da kapsar veya onlara yönelik düzenlemeler yapar.

Geçerli Değil: Şirketimizin yarı zamanlı çalışanı yok

Politikayı hak sahibi tüm çalışanlara duyurur ve değişiklik olduğunda çalışanları haberdar eder.

Uygulama

Esnek çalışma olanağı sunar.

Uzaktan çalışma olanağı sunar.

İş paylaşımı veya katkıları içeren yarı zamanlı çalışma olanakları sunar.

Sıkıştırılmış çalışma haftaları sunar.

Öngörülebilir saatlik vardiyalar sunar.

Geçerli Değil: Yalnızca maaşlı çalışanlarımız vardır.

Uygulamaların çalışanın ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere kadın ve erkek çalışanlara danışır veya çalışan anketleri düzenler.

Ölçüm

Esnek çalışma olanağından faydalanan çalışanların toplam sayısını cinsiyete göre ayrılmış olarak takip eder. (yarı zamanlı çalışanlar dahil)

Şeffaflık

Esnek çalışma olanağından faydalanan çalışanların toplam sayısını cinsiyete göre ayrılmış olarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar (yarı zamanlı çalışanlar dahil)

Esnek çalışma olanağından faydalanan çalışanların toplam sayısını cinsiyete göre ayrılmış olarak yönetim kuruluna raporlar (yarı zamanlı çalışanlar dahil)

10. Şirketinizin şiddet, taciz ve cinsel istismardan uzak bir ortam sunmaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz. Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar. Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin şiddet, taciz ve cinsel istismardan uzak bir ortam sunmaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, iş yerinde (iş seyahatleri ve müşteri eğlenceleri dahil) her türlü şiddete sıfır tolerans gösterildiğini belirten ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Tüm çalışanlara cinsel taciz ve iş seyahatlerinde kadınların veya kız çocuklarının cinsel istismarı dahil olmak üzere her türlü şiddete sıfır tolerans konusunda her yıl eğitim verilir

Gizli şikayet, çözüm ve misillemeyi önleme mekanizmaları vardır

Ev içi şiddete maruz kalanları için gizli destek sağlar

Güvenlik personeli (sözleşmeli personel dahil) için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet veya taciz şikayetlerine yanıt verme prosedürleriyle ilgili toplumsal cinsiyete duyarlı eğitimleri zorunlu kılar

Şirket fonlarının kadınların ve kız çocuklarının cinsel istismarı ya da çıplaklık veya müstehcen davranış içeren yetişkin “eğlencesi” amaçlarıyla kullanılması gibi uygunsuz iş harcamalarını tespit etmek üzere iş seyahati ve müşteri eğlence harcamalarını takip etme / denetleme süreci mevcuttur

Ölçüm

İş yerinde şiddet ile ilgili şikayetlerin sayısını cinsiyete göre ayrıştırılmış şekilde takip eder

Şeffaflık

Şirketimiz şiddetsiz bir çalışma ortamı yaratma yaklaşımını kamuya açık bir şekilde ya da ilgili şirket paydaşlarıyla paylaşır

Şirketimiz şiddetsiz bir ortam yaratma yaklaşımını yönetim kuruluyla paylaşır

11. Şirketinizin iş yerinde veya işe gelip giderken kadınların belirli sağlık, güvenlik ve hijyen ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin iş yerinde veya işe gelip giderken kadınların belirli sağlık, güvenlik ve hijyen ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Kadınların sağlık, güvenlik ve hijyen ihtiyaçlarına açık bir şekilde atıfta bulunan sağlık ve güvenlik protokolleri vardır

Uygulama

Temiz su ve sabun ile kadın hijyen ürünlerini atma yöntemleri gibi hijyen ihtiyaçlarını karşılayan yeterli ve güvenli tuvaletlerin bulunduğundan emin olunur

Şirkette zeminlerin yeterli aydınlatıldığından ve güvenli olduğundan emin olmak üzere düzenli kontroller yapılır

Temiz ve güvenli emzirme/süt sağma odaları sunar

İş yerine gidiş dönüş için veya iş seyahatleri sırasında ulaşım erişim sağlar (toplu taşımanın bulunmadığı veya güvenli olmadığı yerler dahil)

Sağlık ve emniyetin kadınlarda ve erkeklerdeki farklı biyolojik etkilerini göz önünde bulundurarak, personele ergonomi, tehlikeli maddelere maruz kalma ve diğer mesleki risklerle ilgili eğitim sağlar.

Geçerli değil: Personel tehlikeli maddelere veya diğer mesleki risklere maruz kalmaz.

Özellikle hamilelerin ve emziren kadınların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, hem kadınlar hem erkekler için kişisel koruyucu ekipman sağlar.

Geçerli Değil: Personel kişisel koruyucu ekipman kullanmıyor.

Sağlık, güvenlik ve hijyen hizmetlerinin ve koruma önlemlerinin çalışan ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere kadın ve erkek çalışanlara danışır.

Ölçme

Sağlık ve güvenlik olaylarını cinsiyete göre ayrıştırılmış şekilde takip eder.

Şeffaflık

Sağlık ve güvenlik olaylarını cinsiyete göre ayrılmış olarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar.

Sağlık ve güvenlik olaylarını cinsiyete göre ayrılmış olarak yönetim kuruluna rapor eder.

12. Şirketinizin kadın çalışanların özel sağlık ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli sağlık hizmetlerine erişimini desteklemeye yönelik bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin kadın çalışanların özel ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli sağlık hizmetlerine erişimini desteklemeye yönelik bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, kadınların ve erkeklerin farklı sağlık ihtiyaçları olduğunu kabul eden ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Kadınların özel sağlık ihtiyaçlarını karşılayan özel sigorta paketi seçenekleri sunar (örneğin: jinekoloji, anne sağlığı, üreme sağlığı, ev içi şiddet)

Kadınların özel sağlık ihtiyaçlarını (üreme, anne ve yenidoğan sağlığı dahil) kapsayan yerinde sağlık hizmetleri sağlar veya yerel klinikler ve hizmet sağlayıcılarla başvuru amaçlı bağlantılar kurar

Kadınların sağlık sorunları ve ihtiyaçları konusunda eğitimli sağlık hizmeti sağlayıcıların desteğiyle çalışanlar için yerinde mobil klinikler veya taramalar koordine eder

Özellikle kadınları orantısız şekilde etkileyebilecek salgınlar olduğunda, yerel veya ulusal bağlama uygun olarak sağlıkla ilgili bilgileri kamuya açık alanlarda yayınlar

Sağlık hizmetlerinin ve menfaatlerinin çalışan ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere kadın ve erkek çalışanlara danışır.

Ölçüm

İş yerinde sağlanan sağlık hizmetlerinin türlerini takip eder ve kimlerin hizmetlerden faydalandığına ilişkin bilgileri cinsiyete göre ayrılmış şekilde toplar

Şeffaflık

İş yerinde sağlanan ve kullanılan sağlık hizmetlerinin türlerini şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

İş yerinde sağlanan ve kullanılan sağlık hizmetlerinin türlerini yönetim kuruluna raporlar

13. Şirketiniz değer zincirinde ve tedarikçilerle sözleşme yaparken kadınlara ait şirketlerle ilişkilerini genişletmek üzere özel satın alma adımları atıyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimiz değer zincirinde ve tedarikçilerle sözleşme yaparken kadınlara ait şirketlerle ilişkilerini genişletmek üzere özel satın alma adımları atıyor.

Geçerli Değil: Şirketin tedarikçisi veya sağlayıcısı bulunmuyor

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, özel olarak kadınlara ait şirketlerden satın almayı destekleyen ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Satın alma fırsatlarını kadınlara ait şirketlere duyurmak için destek girişimleri vardır

Satın alma sürecinde kadınlara ait şirketleri tespit etmek için veri tabanlarını kullanır

Kadınlara ait şirketlerde harcanan tutar ve yüzde için satın alma hedefleri ve/veya amaçları belirler

Toplumsal cinsiyet çeşitliliği olan sağlayıcıların bulunduğu ticaret fuarlarına katılır

Kadınlara resmi ihale süreçleriyle ilgili eğitim verir

Ölçüm

Kadınlara ait şirketlerle yapılan harcamaların yüzdesini takip eder

Şeffaflık

Kadınlara ait şirketlerle yapılan harcamaların yüzdesini şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Kadınlara ait şirketlerle yapılan harcamaların yüzdesini yönetim kuruluna raporlar

14. Şirketiniz üreticileri ve tedarikçileri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha iyi performans göstermeye teşvik ediyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimiz üreticileri ve tedarikçileri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha iyi performans göstermeye teşvik ediyor.

Geçerli Değil, Şirketin sağlayıcısı veya sözleşmeli tedarikçisi bulunmuyor

Taahhüt

Toplumsal cinsiyet eşitliğine destek verildiğini açıkça ifade eden bir sağlayıcı veya tedarikçi davranış tüzüğü vardır

Uygulama

Üreticilerin ve tedarikçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi veya ayrımcılık yapmama, eşit işe eşit ücret, kadın çalışanların sağlığı ve güvenliği gibi konuları ele alan bir politikasının bulunmasını teşvik eder

Özellikle kadınlar ve kız çocukları için, üreticilerin ve tedarikçilerin insan hakları ihlallerine neden olmadıklarından ya da buna katkıda bulunmadıklarından emin olmak üzere güçlü durum tespiti veya değerlendirme süreçleri bulunur

Tedarik zincirinde insan ticaretini tespit etmek üzere durum tespiti veya değerlendirmeler yapar

Üreticilerin iletişimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair beklentilerini ortaya koyar

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde sürekli gelişimi desteklemek üzere üreticilere ve tedarikçilere bağımsız ya da bir iş derneğinin üyesi olarak devamlı kapasite geliştirme desteği sunar

Hem kadın hem de erkek çalışanlara yönelik nitelikli sağlık ve hijyen koşullarını destekleyen politikaları ve uygulamaları benimsemeleri için üreticileri teşvik eder ve bu konuda onlarla birlikte çalışır

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik risklerin veya zorlukların ortaya çıkması durumunda bir eylem planı geliştirmek üzere üreticiyle birlikte çalışır

Ölçüm

Üreticiyi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hedefler ve kıstaslar belirlemeye ve bunları ölçmeye teşvik eder

Şeffaflık

Standart denetim protokollerine, üretici puan kartlarına veya diğer tedarik zinciri yönetim araçlarına toplumsal cinsiyet eşitliği kriterlerini dahil eder

Üretici öz değerlendirmelerine toplumsal cinsiyetle ilgili soruları dahil eder

15. Şirketinizin toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların sergilenme biçimlerini dikkate alan bir sorumlu pazarlama yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların sergilenmesini dikkate alan bir sorumlu pazarlama yaklaşımı bulunuyor.

Geçerli Değil, Şirketin harici pazarlama materyali bulunmuyor

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların sergilenmesini ele alan ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Toplumsal cinsiyete dayalı olumsuz kalıp yargılara karşı önlem almak amacıyla pazarlama materyallerini ve taktiklerini gözden geçirir

Müşteri segmenti olarak kadınlara özel hazırlanan bir pazarlama stratejisi vardır

Mevcut toplumsal cinsiyet normlarına karşı çıkmayı ve kadınlar ile kız çocuklarının pozitif görünümünü desteklemeyi amaçlayan bir pazarlama yaklaşımı vardır

Pazarlama yaklaşımlarının toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları sürdürmediğinden emin olmak için odak gruplarına danışır

Ölçüm

Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılara veya kadınların olumsuz resmedilmesine ilişkin pazarlama şikayetlerinin sayısını takip eder

Şeffaflık

Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları sürdürmeme taahhüdünü şirket paydaşlarıyla açık bir şekilde paylaşır

Toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları sürdürmeme taahhüdünü yönetim kuruluyla paylaşır

16. Şirketinizin ürünleri ve/veya hizmetleri geliştirirken kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini değerlendirme konusunda bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin ürünleri ve/veya hizmetleri geliştirirken kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini değerlendirme konusunda bir yaklaşımı bulunuyor.

Geçerli Değil: Şirket tüketiciye yönelik ürünler veya hizmetler sunmuyor. Örneğin: Telefonda ayrı olarak satılmayan bir cep telefonu çipi.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, ürünlerin ve hizmetlerin hem kadın hem de erkek tüketicilerin ihtiyaçlarına yönelik geliştirilmesini öngören ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır.

Uygulama

Kadınların belirli ürün ve/veya hizmet ihtiyaçlarıyla ilgili pazar araştırması yapar

Doğrudan kadınların ihtiyaçlarını hedef alan veya karşılayan ürünler ve/veya hizmetler geliştirir

Ürünlere ve/veya hizmetlere erişimde toplumsal cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurur ve dağıtım modellerini bu farklılıklara uygun şekilde değiştirir

Kadınlara yönelik ürünlerin ve hizmetlerin tasarımını sürekli olarak geliştirmek üzere paydaşlara ve odak gruplarına danışır

Ölçüm

Kadınların harcama alışkanlıklarını ve ihtiyaçlarını anlamak üzere müşteri verilerini segmentlere ayrılmış biçimde takip eder

Kadın müşterilerden sağlanan gelir ve kârı takip eder

Şeffaflık

Ürünlerin ve hizmetlerin kadınların ve erkeklerin ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirildiğinden emin olma taahhüdünü şirket paydaşlarıyla açık bir şekilde paylaşır

Ürünlerin ve hizmetlerin kadınların ve erkeklerin ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirildiğinden emin olma taahhüdünü yönetim kuruluyla paylaşır

17. Şirketinizin faaliyet gösterdiği yerel topluluklarda kadınların ve kız çocuklarının haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmesini sağlayan politikaları ve süreçleri bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmaya planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimiz faaliyet gösterdiği topluluklarda özellikle kadınların ve kız çocuklarının haklarına saygı göstermeyi amaçlayan adımlar atar.

Geçerli Değil, Şirketin toplulukları etkileyen fiziksel operasyonları bulunmuyor

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, faaliyet gösterdiği toplumlarda kadınların ve kız çocuklarının haklarına saygı gösterilmesini ele alan ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Yerel toplumla ilişkilere kadınların ve erkeklerin eşit katılım gösterdiğinden emin olur

Şeffaf toplum şikayet ve çözüm mekanizmaları vardır

İnsan hakları veya sosyal etki değerlendirmeleri sırasında kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkileri değerlendirir

Yerel toplumla ilişkilere kolaylaştırıcılarına toplumsal cinsiyete duyarlı eğitimler verir

Ölçüm

Paydaşların yerel toplumla istişarelere bağlılığını ve katılımını cinsiyete göre ayrılmış şekilde takip eder

Şeffaflık

Yerel topluma bağlılık, etki değerlendirmeleri ve/veya geliştirme programları ile ilgili operasyonların yüzdesini şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar (cinsiyete göre etki değerlendirmelerinin kullanımına ve savunmasız grupları içeren katılımcı topluluk istişarelere ilişkin raporlar dahil)

Yerel topluma bağlılık, etki değerlendirmeleri ve/veya geliştirme programları ile ilgili operasyonların yüzdesini yönetim kuruluna raporlar (cinsiyete göre etki değerlendirmelerinin kullanımına ve savunmasız grupları içeren katılımcı topluluk istişarelere ilişkin raporlar dahil)

18. Şirketinizin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, hayırseverlik, kamusal savunuculuk ve ortaklık faaliyetlerine toplumsal cinsiyet konusunu dahil etmeye yönelik bir yaklaşımı bulunuyor mu?

Hayır, şirketimizin şu anda bu konuda bir yaklaşımı yok ancak:

Bu konuda daha fazla bilgi edinmek istiyoruz.

Önümüzdeki yıl bu konuda adımlar atmayı planlıyoruz.

Ülke ofislerimizden veya iş birimlerimizden bazıları bu konuda adımlar attılar.

Yukarıdakilerden hiçbiri.

Evet, şirketimizin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, hayırseverlik, savunuculuk ve ortaklık faaliyetlerine toplumsal cinsiyet konusunu dahil etmeye yönelik bir yaklaşımı bulunuyor.

Taahhüt

Şirketimizin daha kapsamlı olan kurumsal politikaya dahil edilen, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, hayırseverlik, kamusal savunuculuk ve ortaklık faaliyetlerine toplumsal cinsiyet konusunun dahil edilmesini ele alan ayrı bir politikası veya taahhüdü vardır

Uygulama

Küresel ve/veya taban hareketi düzeyinde programlı toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları için finansal destek veya karşılıksız hizmet sağlar

Küresel ve/veya taban hareketi düzeyinde kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi için çalışan sivil toplum kuruluşlarına finansal destek sağlar

Kadınların ve kız çocuklarının haklarına saygı duyulmasını ve haklarının desteklenmesini gerektiren iş gerekçelerini kamuya açık forumlarda savunur ve/veya bu tür kamusal savunuculuk kampanyalarına katılır

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konusunda yerel veya küresel kuruluşlarla ya da diğer şirketlerle iş birliği yapar

Kadın girişimcilerin becerilerini geliştirmek üzere eğitimler verir

Kadın girişimcilere finansal destek sağlar ve yatırım yapar ya da kadın girişimcilere kredi veya diğer finansal hizmetleri sağlamak üzere bankalar ve finans kuruluşlarıyla iş birliği yapar

Kadınların ekonomik güçlenmesini kısıtlayan yasal engellerin kaldırılmasını savunur

Kadınların ve kız çocuklarının haklarını savunan birden çok paydaşın yer aldığı platformlara katılır

Kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesine yönelik fırsatları anlamak üzere dış paydaşlara danışır

Ölçüm

Topluluk projelerinin geliştirilmesi ve uygulanması sırasında kadınlar ve kız çocukları için ulaşılması amaçlanan etkilere ilişkin net hedefleri vardır

Topluluk projelerinden ve girişimlerden faydalananların sayısını cinsiyete göre ayrıştırmış biçimde takip eder

Şeffaflık

Topluluk projelerinden ve girişimlerden faydalananların sayısını cinsiyete göre ayrıştırmış olarak şirket paydaşlarına açık bir şekilde raporlar

Topluluk projelerinden ve girişimlerden faydalananların sayısını cinsiyete göre ayrıştırmış biçimde yönetim kuruluna raporlar