

Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.
This project is co-funded by the European Union and the Republic of Turkey.

ORTAKLIKLAR ve AđLAR HİBE PROGRAMI
GRANT SCHEME FOR PARTNERSHIPS AND NETWORKS



İŞ DÜNYASINDA KADIN İLETİŞİM AğI

Kadınların Kamu İhaleleri Aracılığıyla Güçlendirilmesi

İyi Uygulama Örnekleri

Ocak 2020



BUIKAD
Bürokrasi Akademi ve Yönetişim Derneği



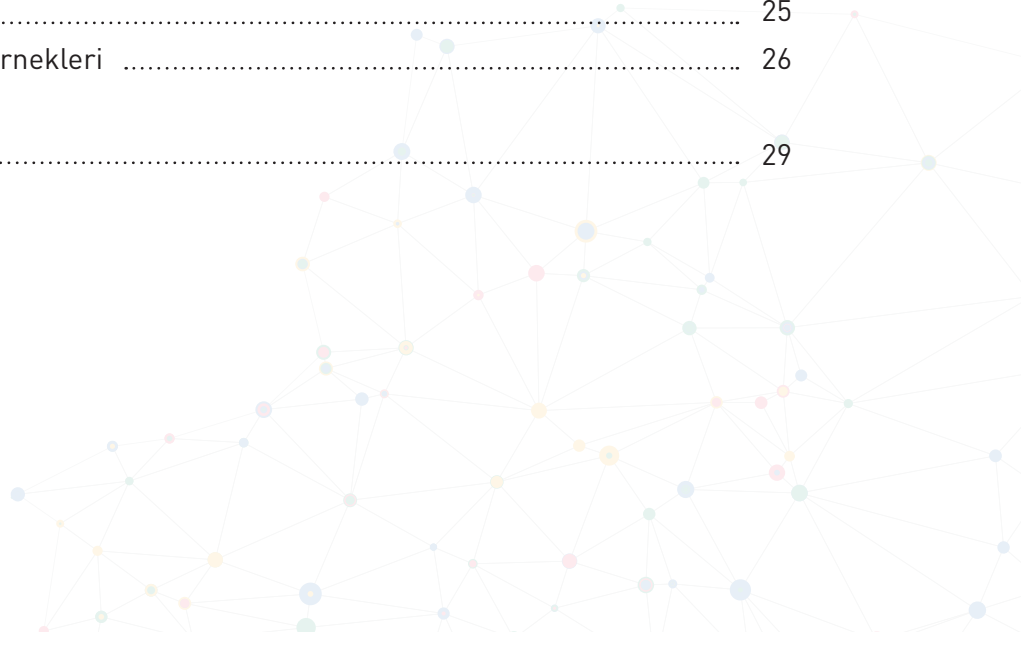
KAGİDER
Türkiye Kadın
Girişimciler Derneği



Bu rapor KAGİDER koordinatörlüğünde, KAİSDER ve BUIKAD paydaşlığında yürütülen; Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen “İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı” projesi kapsamında hazırlanmıştır. Proje, iş dünyasında kadınların gerekli bilgilere ve iş pazarlarına ulaşmalarını ve etkin bir iletişim ağı içerisinde olmalarını, katılımcı sivil toplum kuruluşlarının ve kadınların hizmet-danışmanlık almalarını, ulusal ölçekte mevcut diğer kuruluşların kapasitelerini geliştirmelerini hedeflemektedir.

İçindekiler

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi Hakkında	4
KAGİDER Hakkında	5
KAİSDER Hakkında	6
BÜİKAD Hakkında	7
1. Türkiye’de Kadın Girişimciliği	8
2. Kamu İhalelerine Kadın Katılımı	13
3. Kadınların Kamu İhalelerine Katılımı Alanında İyi Uygulama Örnekleri	16
3.1. Kamu İyi Uygulama Örnekleri	16
3.2. Sivil Toplum ve Uluslararası Kuruluşlar İyi Uygulama Örnekleri	18
3.3. Bankacılık ve Finans İyi Uygulama Örnekleri	22
3.3.1. Kadın KOBİ’ler için En İyi Bankacılık Pratikleri	22
3.3.2. Kadınlar için Finansal Ürünler.....	23
3.3.3. Finansal Olmayan Bileşenler.....	24
3.3.4. Kadınları Pazarlamayla Hedef Almak & Kadınlara Etkili Biçimde Ulaşmak	24
3.3.5. Kurumsal Değişim.....	25
3.4. Özel Sektör İyi Uygulama Örnekleri	26
4.Değerlendirme ve Öneriler.....	29



İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi Hakkında

Koordinatörlüğünü Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) olarak, Kadın İşveren ve Sanayiciler Derneği (KAİSDER) ve Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği (BUIKAD) paydaşlığında yürüttüğümüz, İş dünyasında kadınların gerekli bilgilere ve iş pazarlarına ulaşmaları ve etkin bir iletişim ağı içerisinde olmalarını amaçlayan “İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı” Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen bir projedir.

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projemiz kapsamında www.ticaretinkadınları.com isimli bir web platformu geliştirdik. Platformumuz, bu hibe programının hedefleriyle uyumlu olarak Türkiye’deki tüm girişimci kadınların ve girişimci kadın STK’larının, gerekli bilgilere ve pazarlara ulaşabilmelerinin yanı sıra kamu ve özel sektörün mal ve hizmet satın almak için düzenlediği ihaleler alanında başarılı olabilmeleri için güçlü bir araç olacak.

Platform, Türkiye’nin her noktasındaki girişimci kadınların birbirleriyle iletişime geçmesini ve birbirlerini, işlerini daha yakından tanımalarını ve tanıtılmalarını sağlama işlevini yerine getirecek. Ayrıca üçüncü kişilerin kadın girişimcilerin şirket ve ürünlerini görerek onlarla ticari ilişki geliştirmeleri mümkün olacak. Kamu ve özel sektörün Türkiye’nin her bölgesindeki kadın girişimcilerden ürün ve hizmet satın alabilmesi sağlanacak. Böylece kadın girişimcilerimiz arasında güçlü bir iletişim ağı kurulurken, ticaretle ilgili fırsatlar da dahil her türlü veriye ulaşmaları mümkün olacak.

Projedeki ikinci önemli hedef, girişimci kadınların güçlendirilmesi için ihtiyaç duyulan yasal düzenlemelerle ilgili çalışmaları sonuçlandırmaktır. Kadın girişimcilerin kamu ve özel sektör alımlarında rekabette eşit biçimde yer almasını sağlayacak ve veya teşvik edecek düzenlemeler yapılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne yasa önerisi sunmaktır.

“İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı” projemizin, kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefimizin gerçekleştirilmesi yolunda önemli bir dönüm noktası olacağına inanıyoruz.

KAGİDER – Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Hakkında

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), girişimcilik yoluyla kadının güçlenmesini hedefleyen bir sivil toplum kuruluşudur. Kadının sadece ekonomik olarak değil politik ve sosyal olarak da güçlenmesini hedefler.

Kadın girişimcilerin güçlenmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı verecektir.

Bu nedenle KAGİDER, kadın girişimciliğini, ekonomik güçlenme ile kadınların eşitsiz ve dışlanan toplumsal konumlarının düzelmesi için destekler.

Kuruluşundan bu yana yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kamu, özel sektör ve sivil topluma mensup pek çok paydaşla, bu amaca yönelik proje ve çalışmalar geliştirmekte ve yürütmektedir. 300'den fazla üyesi bulunan KAGİDER, vizyonu ve misyonu doğrultusunda, kadın girişimcilerin güçlenmesi için eğitim, rehberlik ve mentörlük desteği vermekte, kadının ekonomik konumunun güçlenmesi ve kadın erkek fırsat eşitliği konusunda savunu çalışmaları yapmaktadır.



KAGİDER
Türkiye Kadın
Girişimciler Derneği

KAGİDER bu bağlamda, 8 ana strateji doğrultusunda çalışmalarını sürdürür:

- 1-Çalışma hayatındaki kadın çalışan sayısını arttırmak ve kadın girişimcilerin desteklenmesini teşvik etmek
- 2-Kadınların çalışma hayatına girmesi ve girişimci olması için kadınlara eğitim ve mentörlük vermek
- 3-KAGİDER çalışmalarının etki alanını tüm ülke çapında yaymak
- 4-Kadın girişimciliğinin ve ekosisteminin gelişmesi için yasal altyapı çalışmaları yapmak ve teşvik etmek, kadınlara finansal kaynak erişimine yol göstererek destek olmak
- 5-KAGİDER üyelerinin kişisel ve iş bazında gelişmelerini destekleyerek etki alanlarını ve büyümelerini desteklemek
- 6-Genç kadınlara çeşitli eğitimler vererek, çalışma hayatına katılmaya ve girişimciliğe özendirmek
- 7-KAGİDER'in bilinirlik ve itibarını arttırmak
- 8-Kadının çalışma hayatına ve girişimciliğe destek vermek için içerik, teknoloji, savunu çalışması üreterek, ulusal ve uluslararası düzeyde referans noktası olmak

KAİSDER- Kadın İşveren ve Sanayiciler Derneği Hakkında

KAİSDER, 2017 yılında kadınlar arasında işbirliğini geliştirmek, ekonomideki statülerini artırmak ve böylece girişimcilik ve artan istihdam yoluyla ülke ekonomisine katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur.



Dernek, pazar fırsatlarının yaratılması, pazar oluşturma, iş yaratmanın yanı sıra stratejik ağ oluşturma ve iş dünyasındaki kadın girişimcileri büyütme şeklindeki somut hedeflerle kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Derneğin Hedefleri:

- Bölgemizdeki ve Türkiye'deki kadın işveren ve girişimcileri teşvik edecek programlar geliştirmek.
- Kadınların kredi almak ya da diğer Mali fonlara erişmek, çeşitli resmi kurumlarla ilişkileri geliştirmek vb. gibi işlerini yürütürken karşılaştıkları sorunları çözümlenmelerine yardımcı olmak.
- Kadın işveren ve girişimcileri, ulusal ve uluslararası pazarlamanın yönetim teknikleri ve stratejileri konusunda eğitmek.
- Mevcut ve yeni kadın işveren ve girişimcilere rehberlik amacıyla iş oryantasyon programları, atölye çalışmaları ve konferanslar düzenlemek ve toplumsal cinsiyet bilincini artırmak.
- Kadın işverenler / girişimciler tarafından ürünlerinin tanıtımına bir platform sağlamak üzere kadın işverenler / girişimciler için büyük bir teşvik kaynağı olarak ürettikleri ürünlerin sergilerini düzenlemek.
- Yurt dışına giden kadın işveren / girişimcilerin ticaret delegasyonlarını koordine ederek uluslararası ilişkileri teşvik etmek.
- Kadın işveren / girişimci veri tabanını detaylı ve güncel bir şekilde sunmak.

BUIKAD – Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği Hakkında

İş kadını ile güçlü bir Türkiye'ye ulaşmak vizyonuyla yola çıkan Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği, yaşamın her kesiminde kadının varoluşunu sağlamak ve güçlendirmek amacıyla yol gösterici olmayı, girişimci kadın sayısını arttırmayı, kadının yasama ve karar verme süreçlerindeki etkinliğini ve yönetsel gelişimini desteklemeyi hedeflemiş ve bu doğrultuda stratejilerini hayata geçirmiştir.

BUIKAD
Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği

BUIKAD'ın amacı "Kadına daha iyi çalışma koşulları kazandırmaktan çok, kadının rekabetçi iş hayatında yetkinliklerini arttırarak varoluşunu güçlendirmektir".

2007 yılında 11 kurucu üye ile kurulan BUIKAD, 2019 yılında 140 üye ile yoluna devam etmektedir. İş hayatının her kesiminde, çağdaş Türk kadınının, iş hayatının ayrılmaz bir parçası olmasının gerektiği, ülke ekonomimizin kalkınmasının yolunun ancak ve mutlak bu yolla mümkün olacağına inancı ile tüm üyeleri ve kamuoyu ile yüksek sinerji oluşturmuştur.

Daha çağdaş bir toplumsal sürece ulaşmanın, kadının eğitilmesi, kadının istihdam oranının ve girişimci kadın sayısının arttırılması ile mümkün olacağına inanan üyelerden oluşan BUIKAD, gönüllülüğü ve özverili olmayı ilke edinmiştir.

VİZYONUMUZ

İş kadınıyla güçlü bir Türkiye'ye ulaşmak.

MİSYONUMUZ

İş yaşamının her kesiminde, kadının varoluşunu sağlamak ve güçlendirmek amacıyla;

- Yol gösterici olmak,
- Yasama süreçlerinde etkinliği arttırmak,
- Yönetsel gelişimini desteklemek,
- Faaliyetlerde bulunmak.

AMAÇLARIMIZ

- İş hayatına girecek ve iş hayatında yer alan kadınların gelişimlerini destekleyecek eğitimleri organize etmek.
- İş kadınları ve yöneticilerinin işbirliğini sağlamak ve iletişimlerini arttırmaya destek olmak.
- İş yaşamındaki kadın istihdam oranını artırıcı girişimlerde bulunmak.
- Yaratıcı girişimcilik projelerin ihtiyaç duydukları konularda destek sağlamak.
- Resmi kurum, kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yaparak hedeflerimize hizmet eden girişimlerde bulunmak.
- İş kadınlarını etkileyen konularda yasama sürecinde etkili olmak.

1. Türkiye’de Kadın Girişimciliği

Kadınların ekonomik, siyasi ve sosyal güçlendirilmeleri sürdürülebilir bir sosyoekonomik kalkınmanın ön koşuludur. Bu ön koşulun gerçekleşebilmesi, farklı seviyelerde önlemleri ve teşvikleri gerektirir. Bu önlem ve teşvikler; güçlü kamu politikalarını, bütüncül yaklaşımları ve uzun dönem planlamaları kapsmalıdır. Kadınların ekonomik, siyasi ve sosyal güçlendirilmeleri hedeflendiğinde, tüm bu aşamalar gerek yerel gerek ulusal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma stratejisi ile tasarlanmalıdır.

1975 yılında Birleşmiş Milletler tarafından “Kadın On Yılı” ilan edilmesi ve ardından düzenlenen Dünya Kadın Konferansları (1975 Meksiko-City, 1980 Kopenhag, 1985 Nairobi) neticesinde kadın hakları konusunda öne çıkan tüm sorun alanlarına vurgu yapan bir belge geliştirilmesi ihtiyacı duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1995 yılında Çin / Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir.

Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet perspektifinin politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir.

Eylem Platformu ise kadınların özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla on iki kritik alanda (kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışmalarda kadın, kadın ve ekonomi, karar alma süreçlerinde kadın, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre, kız çocukları) çeşitli stratejileri ortaya koymaktadır. Türkiye, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nu hiç çekince koymadan kabul etmiştir.¹

Anaakımlaştırma, 1995 yılında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Pekin Eylem Platformu’nda toplumsal cinsiyet eşitliği için küresel bir strateji olarak belirlenmiştir. Pekin Platformu tarafından tanımlanan her bir stratejik hedef anaakımlaştırma stratejisine özel bir atıfta bulunmuştur.

Anaakımlaştırma toplumsal cinsiyet eşitliği konularının politik kararların, orta ve uzun vade planların ve programların, bütçelerin, kurumsal yapıların ve süreçlerin tümünün merkezine alınması anlamına gelir. Yani “kadın bileşeninin” ya da “toplumsal cinsiyet eşitliği bileşeninin” basitçe var olan politikalara / aktivitelere eklenmesi değildir. Yalnızca kadınların değil erkeklerin de algısını, deneyimini ve bilgisini politika yapma, planlama ve karar alma mekanizmalarının merkezine taşımaktır. Bu nedenle de kurumların /organizasyonların yapılarında, süreçlerinde ve çalışma kültürlerinde cinsiyet eşitliğini mümkün kılacak değişikliklere ihtiyaç duyabilir. Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlik, ilişkisel bir konudur ve dolayısıyla yalnızca kadınlara odaklanarak çözülemez. İş bölümü, kaynaklara erişim ve kaynakların kontrolü, karar alma mekanizmalarının içinde yer alma gibi konularda kadınlar ve erkekler arasındaki ilişki dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla da kadınları bir hedef grup olarak düşünmek yerine toplumsal cinsiyet eşitliğini bir kalkınma hedefi olarak belirleme aşamasına geçilmesi gereklidir.²

1- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun Ulusal Düzeyde Gözden Geçirilmesi Çalışmaları

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/duyurular/pekin-deklarasyonu-ve-eylem-platformunun-ulusal-duezeyde-goezden-ge%C3%A7irilmes-i-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1/>

2-Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/UNDP-TR-GENDERGUIDE-TR.pdf>



Kadınların güçlendirilmesine ve geliştirilen politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına ihtiyaç duyulan en önemli alanlardan birisi ekonomik katılım ve istihdam alanı ve yine buna bağlı olarak kadın girişimciliğidir. Güçlü, sürdürülebilir, dengeli ve kapsayıcı kalkınma için; kadının çalışma hayatında hak ettiği yeri alması, işgücüne aktif bir biçimde katılması ve üretimde söz sahibi olması anahtar bir role sahiptir. Kadınların çalışma hayatında yer alması toplumun diğer alanlarında da daha üretken olmalarının yolunu açmakta, ekonomik açıdan güçlenmelerini sağlarken, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir.³

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranları hala geliştirilmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. 2018 nüfus verilerine göre Türkiye nüfusunun % 49,7’sini kadınlar oluşturmaktadır.⁴ TÜİK Ekim 2019 iş gücü istatistiklerine göre 15 yaş üstü kadın nüfusunun iş gücüne katılım oranı %34,6’dır. Aynı oran erkekler arasında % 71,9’dur. ⁵

Türkiye, 10,000\$’ın altında kişi başına düşen geliri ile dünya sıralamasında geri sıralarda olsa da bu durum toplumda girişimcilik motivasyonunu tetikleyen en önemli unsurlardan bir tanesidir. Ayrıca 2018/2019 yılı Global Girişimcilik İzleme Raporu’na göre Avrupa ülkelerinin çoğunun aksine Türkiye’de girişimciliğin yüksek oranda bir kariyer tercihi olarak görülmesi de ülke olarak girişimcilik potansiyelimizin ne kadar yüksek olduğunu teyit etmektedir.

Bununla birlikte nüfusun yaklaşık yarısının kadın olması ve kadınlarda işgücüne katılım oranının %30’ların biraz üzerinde olması da ülke olarak katma değer yaratmada atıl kalmış olan bu değerli kaynağın girişimcilik ekosistemine kazandırılmasının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Türkiye’de Haziran 2019 itibariyle işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısı 1 milyon kişiden azdır. Bu kaynağın büyümesinin gayri safi yurtiçi hâsıla (GSYH) büyümesi ile ilişkisini göz önünde bulundurduğumuzda, sürdürülebilir GSYH büyümesine katkısı açısından da kadın girişimciliğinin önünün açılması, temel zorlukların giderilmesi için çeşitli politikaların hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir.⁶

Türkiye, 2018/2019 yılı global girişimcilik izleme raporuna göre, erken aşama girişimcilik aktivitesi toplamında 48 ülke içinde 15. sırada yer almaktadır. Türkiye’de kadın yetişkin nüfus arasında toplam girişimcilik aktivitesi oranı % 8.4’tür. Avrupa Birliği ülkelerindeki oranlarla kıyaslandığında bu alan hem bir fırsat hem de güçlendirilmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷

3-Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>

4-Yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

5- Kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

6-Kadın Girişimcilik Araştırması / Girişimcilik Endeksi Çalışması , https://www.kagider.org/docs/default-source/kagider-raporlar/kagider-t%C3%BCrk-tuborg-kad%C4%B1n_girisimcilik_endeksi_2019.pdf?sfvrsn=6

Tablo 1. Global Girişimcilik İzleme Raporunda Yer Alan AB Ekonomilerinde Yetişkin Nüfus Arasında Toplam Girişimcilik Aktivitesi Oranları

Kaynak: GEM 2017-2018

	Erkek Nüfus TGA	Kadın Nüfus TGA	Kadın/Erkek TGA Oranı
Almanya	% 6.6	% 3.3	0.5
Avusturya	% 13.9	% 7.9	0.6
Bosna Hersek	% 5.1	% 2.7	0.5
Bulgaristan	% 6.5	% 5.5	0.8
Estonya	% 24.5	% 14.3	0.6
Fransa	% 7.0	% 5.3	0.8
Hırvatistan	% 12.1	% 7.1	0.6
Hollanda	% 16.3	% 8.3	0.5
İspanya	% 6.8	% 6.0	0.9
İsveç	% 9.5	% 4.0	0.4
İrlanda	% 11.8	% 7.5	0.6
İtalya	% 5.5	% 2.8	0.5
Kıbrıs	% 4.8	% 2.9	0.6
Letonya	% 17.4	% 10.9	0.6
Lüksemburg	% 12.7	% 8.6	0.7
Polonya	% 6.0	% 4.5	0.8
Slovakya	% 15.2	% 9.0	0.6
Slovenya	% 8.8	% 3.8	0.4
Türkiye	% 20.0	% 8.4	0.4
Yunanistan	% 8.8	% 3.9	0.4

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, ekonomi alanında kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmalarını temin etmeyi temel amaç olarak belirlemiştir. Bu doğrultuda 6 hedef ve 6 strateji kamu politikası olarak tanımlanmıştır.⁸

8- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>

Hedef 1: Ulusal İstihdam Stratejisi (2014 – 2023) dokümanında yer alan sektör stratejileri dikkate alınarak kadınların bahse konu olan sektörlerde istihdamı artırılacaktır.

Hedef 2: 2023 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim sektöründe 200 bin kadın yetiştirilecektir.

Hedef 3: Kayıt dışı istihdamı ile mücadeleye ilişkin çalışmalar artırılacaktır.

Hedef 4: Kadınların çalışma hayatına tam ve etkin katılımının artırılmasında özel sektörün sahip olduğu rol güçlendirilecektir.

Hedef 5: Ülkemizde kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.

Hedef 6: Kadın girişimciliği desteklenerek, ülkemizde işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısı artırılacaktır.

Strateji 1: Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması

Strateji 2: İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak şekilde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi

Strateji 3: Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi

Strateji 4: Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısının hazırlanması ve kamu özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi

Strateji 5: Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını yaygınlaştırarak kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesinin sağlanması

Strateji 6: Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda çalışmaların artırılması

“İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı” projesi de, kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin gerçekleştirilmesi için yukarıda bahsedilen ulusal ve uluslararası stratejileri destekleyen faaliyetleri içermektedir. Bu kapsamda 22 Ekim 2019 tarihinde Ankara’da düzenlenen ve ülke genelinden girişimci kadınların katılım gösterdiği İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı projesinin çalıştayında girişimci kadınların temel sorunları ve ihtiyaç alanları belirlenmiştir. Bu sorun ve ihtiyaç başlıkları cinsiyet eşitliği politikalarına duyarlı düzenlemeler ihtiyacı, kültürel yapı, finansmana / bankacılık hizmetlerine erişim, bilgiye / eğitim olanaklarına erişim ve üretim kapasitesi olarak sınıflandırılabilir.

Cinsiyet Eşitliği Politikalarına Duyarlı Düzenlemeler İhtiyacı:

- Kadın dostu kamu hizmetlerinin azlığı
- Kadın girişimci ve kadın işletmesi tanımının netleşmemesi
- Satın alma süreçlerinde kadın katılımını teşvik edecek düzenlemeler ihtiyacı

Yerel ve ulusal kamu hizmetlerinde kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi özelinde kadın dostu düzenleme ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kültürel Yapı:

- Kadınların çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev içi işlerle ilgili yükümlülükleri
- Kadın girişimcilere yönelik güven azlığı
- Kadınların ekonomik katılımının yeterince desteklenmemesi

Kadınların asıl sorumlulukları ev içi işler, çocuk ve yaşlı bakımı olduğu algısı, kadınların ekonomik yaşama katılımlarının önünde büyük bir engeldir. Bu algı ile bağlantılı olarak kadınların ekonomik yaşamda başarılı olabileceğine yönelik güven ve ekonomik yaşama girmeleri için gördükleri destek çok azdır. Kadınları cesaretlendirici politikalara ve önlerinde engel olarak görülen yaşlı ve çocuk bakım yükünün alınması için düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Finansmana / Bankacılık Hizmetlerine Erişim:

- Finans okuryazarlığı yetersizliği
- Düşük gayrimenkul sahipliği oranı
- İstihdam oranının azlığı
- Finansal birikim / teminat yetersizliği
- Kadın girişimcilere özel bankacılık uygulamalarının yaygınlaşması
- Değişken para politikaları

Kadınların ekonomik yaşama katılım ve girişimcilik faaliyetleri ile ilgili desteklenmeleri gereken bir başka alan finansmana ve bankacılık hizmetlerine erişimdir. Kadınlar temel finansal okuryazarlık, e-ticaret, internet okuryazarlığı gibi günümüzde artık çok kritik olan yetkinlikler ile ilgili güçlendirilme ihtiyacı duymaktadır. Kadınların genel olarak istihdam oranlarının düşük olması, onların finansal birikimlerinin ve gayrimenkul sahipliği oranlarının da düşük olmasına neden olmaktadır. Bu durum onları değişken para politikaları ve teminat politikaları karşısında da güçsüz kılabilmektedir. Kadın girişimcilerin kendi özel koşul ve ihtiyaçlarını gözeten teşvik programlarına ve bankacılık uygulamalarına ihtiyaçları vardır.

Bilgiye / Eğitim Olanaklarına Erişim:

- Kamu ihaleleri süreçleri hakkında bilgi sahibi olamama
- Teknik şartnameleri hazırlama konusunda bilgi eksikliği
- Dijital yetkinlikler ve beceriler konusunda yetersizlik

Kadın girişimciler kamu ihaleleri gibi büyük alım süreçlerinden haberdar değiller ya da süreç hakkında bilgiye sahip değiller. Sürece katılan kadın girişimciler ise, kamu alım ihaleleri sürecinin ağır bir bürokrasi içerdiğini, teknik şartnamelerin anlaşılmasının zor olduğunu ve teklif süreçleri ile ilgili yetkinlikleri olmadığını paylaşıyorlar. Kamu ihale sürecinin daha yalın ve anlaşılır, kurumsal yapıda olmasına ihtiyaç olduğu belirtildi.

Üretim Kapasitesi:

- Ürün gamı çeşitliliğinin azlığı
- Küçük girişimlerin stok ve tedarik yetersizliği
- Kamu alımlarına konu olabilecek ürün, hizmet ve servis yetersizliği

Kamu alımları süreçlerine dâhil olan kadın girişimciler, sahip oldukları işletmelerin kapasitesinin yetersizliği ile süreçten geri kalmak zorunda olabiliyorlar. Küçük ve orta ölçekli işletme sahibi olan kadın girişimciler ilgili tedarikin gerektirdiği stok ve üretim gücüne sahip olamayabiliyor. Bu girişimciler ürün gamını çeşitlendirmek ve ihalelere konu olabilecek ürünlere sahip olmakla ilgili de sıkıntılar yaşıyor.



Tüm bu veriler değerlendirildiğinde Türkiye’de kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadın girişimciliğinin önündeki engellerin kaldırılması ve tüm paydaşlar arasında bütüncül bir politika geliştirilmesi ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınması için oldukça kritiktir.

2. Kamu İhalelerine Kadın Katılımı

Kamu ihalesi, sosyoekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesinde güçlü bir araçtır çünkü devletin yasama ve satın alma güçlerinin kesişim noktasında işlemektedir. Hükümetler, piyasa düzenleyicileri ve piyasa katılımcılarıdır. Hukuki ve mevzuat çerçevelerini oluşturarak kamu ihale sürecini düzenlerler. Kamu ihale süreci üç fazdan oluşur: satın alma planlaması ve pazar araştırması; kaynak seçimi ve ihalenin kesinleşmesi; ihale idaresi ve kapanış.⁹

İdareler alım sürecinde rekabetin yaratılmasını, saydamlığı, eşit muameleyi, güvenilirliği, gizliliği, kamuoyu denetimini, ihtiyaçların uygun şartlarla ve zamanında karşılanmasını, kaynakların verimli kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür.

Kamu alımı, kanun kapsamında belirtilen idarelerin yaptıkları mal veya hizmet alımları ile yapım işlerini kapsamaktadır. Bu tanım kamunun kâğıt alımından, sağlık hizmetine, toplu ulaşım araçlarına, okul inşaatlarına kadar her türlü alımını içermektedir. Bu kapsamda da kamu alımları önemli bir ekonomik kalkınma aracıdır.

Türkiye’de 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, kamu hukukuna tâbi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektedir.¹⁰

2019 yılı ilk altı ayında 37.845 ihale yapılmış, bu ihalelerden 5.146’sı ihale tarihinden sonra iptal edilmiştir. 2019 yılı ilk altı ayında sonuç bilgisi gönderilen ve iş başlangıcı 2019 yılı olan 34.291 ihale bulunmaktadır. Bu ihaleler 6.930 idare tarafından gerçekleştirilmiştir. Kuruma sonuç bilgisi gelen sözleşme sayısı 51.458 olurken, sözleşme bedeli toplamı 67.188.509.000 TL’dir. Bağtlanan 51.458 adet sözleşme, 20.200 adet gerçek/tüzel kişi tarafından yüklenilmiştir. Belirtilen rakamlar doğrudan temin yolu ile yapılan kamu alımlarını kapsamamaktadır. Doğrudan temin yolu ile yapılan kamu alımlarının toplam bedeli ise 2.172.848.000 TL’dir. 2019 yılı ilk altı ayında alınan teyit sayısı 674.304, Kamu İhale Bülteninde yayımlanan ihale ilan sayısı ise 24.635 olarak belirlenmiştir. İlgili dönemde Kuruma 723 adet itirazın şikâyet başvurusunda bulunulmuş olup, 743 adet uyuşmazlık kararı alınmıştır. 30.06.2019 tarihi itibarıyla kayıtlı bulunan yasaklama sayısı 8.464’tür.¹¹ Kamu ihalelerine dair istatistikî verilerde cinsiyete göre ayrıştırılmış veriye ulaşılamamıştır. Bu yüzden Türkiye’de kadınların kamu ihalelerine katılımına ilişkin bir değerlendirme yapılamamaktadır.

Devlet ihalesi, kadınların güçlendirilmesi, yoksullukla mücadele ve kapsamlı ekonomik büyümenin desteklenmesi konusunda mali sorumluluk taşıyan, özgün bir yol sunmaktadır. Kamu ihalelerinin gayri safi milli hâsıla (GSMH) içerisindeki payı gelişmiş ülkelerde yaklaşık %10-15 iken kalkınmakta olan ülkelerde %30 civarındadır. Bu oran, yıllık devlet harcamaları içerisinde trilyonlarca dolara karşılık gelmektedir.

9-Empowering women through public procurement, <http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/Women%20procurement%20guide-final-web.pdf>

10- Kamu İhale Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4734.pdf>

11-KAMU ALIMLARI İZLEME RAPORU 2019, https://dosyalar.kik.gov.tr/genel/Raporlar/2019_alt%C4%B1_ayl%C4%B1k_d%C3%B6nem_KAMU_ALIMLARI_%C4%B0ZLEME_RAPORU.pdf

Ancak bugüne kadar kadın girişimciler, tekliflerle ilgili bilgilere erişimin, prosedürlerin anlaşılmasının ve gerekliliklerin karşılanmasının mümkün olmaması nedeniyle, bu oldukça büyük piyasadan çoğunlukla dışlanmışlardır. Hem piyasa düzenleyicileri hem de katılımcılar olan hükümetler bunun değiştirmek ve potansiyel tedarikçiler havuzunun genişlemesinden yararlanmak konusunda özgün bir konumda bulunmaktadır.

Kadınlara ait işletmelere yatırım yapmak hem istihdam yaratmak hem de kalkınma açısından yarar sağlamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) dünya ekonomisinde istihdam büyümesinin motor güçleridir ve toplam istihdamın yaklaşık yüzde 80'ini oluşturmaktadır. Rekabet yeteneklerini geliştirmek başarı, büyüme ve istihdam yaratma ihtimallerini artırır. Kadın girişimciler kazançlarının %90'ına yakın bir miktarını aileleri ve buldukları topluluk için yeniden yatırıma dönüştürürler, bu da kapsamlı ekonomik büyümeyi doğrudan kalkınmaya bağlar.¹²

Kadınların ve kadın işletmelerinin kamu ihalelerinde tedarikçi olma süreçleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli politika belirleme alanlarından birisidir. Uluslararası bildirgelerin gereklerinin karşılanması ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi çabası ile ülkeler bu alanda kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmaları konusunda destekleyici politikalar geliştirmeye başlamıştır. Kamu ihaleleri gayri safı yurtiçi milli hasılanın adaletli dağılımı için de önemli bir araçtır.



Kamu ihalelerinin kadınlara ait işletmeleri desteklemesi için güçlendirilmesi konusundaki önemli bir ilk adım, kadınlara ait işletmenin ne anlama geldiğini belirlemek ve tercihli programlara katılımın kriterlerini tanımlamaktır. Bu alanda tutarlılığın, netliğin ve verilerin olmayışı, kadın girişimcilerin katılımının artırılmasının desteklenmesine yönelik geçmiş çabaların sonuç vermemesine neden olmuştur. Bugün de benzer bir durum devam etmektedir.

Kadınlara ait işletmeler kavramı ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir. Ancak, tanımların işletmenin sahibinin ve kontrol edenin kadın olmasına vurgu yapması, tokenizmi (yapmacıklık) ve paravan şirketler gibi kanun dışı pratikleri önlemek açısından kritiktir. Bu tanımlar ve ilgili kriterler aynı zamanda piyasa kapasitesini anlamak, ilerlemeyi ölçmekte kullanılacak dayanak noktasını belirlemek, teknik, finansal ve diğer türdeki yardımları hedeflemek ve tercihli durumda olan işletmeleri tespit edebilmek adına çok önemlidir.

Kadınlara ait işletmelerin tanımları ve bunlara ilişkin kriterler aynı zamanda etkili belgelendirme ve kayıt programlarının oluşturulmasında da kritiktir. Çoğu zaman birleştiriliyor olsa da belgelendirme ve kayıt birbirinden ayrı ve farklı hedefleri olan süreçlerdir. Belgelendirme sürecinin hedefi, işletmenin hükümet tarafından belirlenen uygunluk kriterlerini karşılamasını sağlamaktır, kayıt sürecinin hedefi ise hükümetle iş yapmak isteyen işletmelere bir giriş noktası sunmaktır.¹³

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı projesi kapsamında Gaziantep, Samsun, İzmir, Antalya'da gerçekleştirilen istişare toplantıları kadınların kamu ihalelerine katılım süreçlerinde yaşadıkları sorun alanları ve ihtiyaçları ile ilgili bilgi sahibi olmamıza olanak sağlamıştır.



Resim 1: Kadın Girişimcilerin Kamu İhalelerine Katılım Süreçlerinde Karşılaştıkları İhtiyaç ve Sorun Alanları

3. Kadınların Kamu İhalelerine Katılımı Alanında İyi Uygulama Örnekleri

Raporun ilk iki bölümündeki verilerin gösterdiği gibi, kadınların kamu ihalelerine katılımlarının artırılabilmesi için kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi sonucunda kadınların kamu ihalelerine katılımlarının artırılması için, cinsiyet eşitliği politikalarına duyarlı düzenlemeler ihtiyacı, kültürel yapı, finansmana / bankacılık hizmetlerine erişim, bilgiye / eğitim olanaklarına erişim ve üretim kapasitesi konularında destekleyici politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınların kamu ihalelerine katılımlarının artırılması ile ilgili ihtiyaç ve sorun alanlarının tespiti, bu konu özelinde kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, bankalar ve özel sektör kuruluşlarının teşvik edici ve güçlendirici uygulamalarına gereksinim duyulduğunu göstermiştir.

Bu nedenlerle, raporun bu bölümünde alandaki 4 farklı paydaşın kadınların istihdama katılımı, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kamu ihalelerinde kadınların katılımının düzenlenmesine ilişkin iyi uygulamalarına yer verilmiştir.

3.1. Kamu İyi Uygulama Örnekleri

Kamu ihalelerine katılım süreçlerine kadınların katılımını artırma konusunda en önemli aktör kamunun kendisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda iyi uygulama örnekleri olarak Yeni Delhi, Berlin, Viyana ve Şili örneklerine yer verilmiştir.

Yeni Delhi Kamu Alımları Düzenlemesi

Yeni Delhi'de, küçük ve orta ölçekli işletmeler için kamu alımları düzenlemesi 2018 yılında resmi gazetede yayınlanarak hayata 1 Nisan 2019 tarihi itibarıyla hayata geçmiştir. Düzenleme rekabet gücü, sağlam tedarik uygulamalarına bağlı kalınması, uygulama sürecinin adil, eşitlikçi, şeffaf, rekabetçi ve uygun maliyetli bir sisteme göre yürütülmesi temel prensiplerine dayanmaktadır.

Düzenlemenin amacı küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimini ve büyümesini onların ürün ve hizmetlerinin pazarlanmasını destekleyerek sağlamaktır. Belge her bir kamu kurumunun yıllık satın almasının % 25'inin küçük ve orta boy işletmelerden yapılmasını, yine bu alımların en az %3'ünün de kadınlar tarafından sahip olunan işletmelerden olması gerektiğini belirtmektedir.¹⁴

Kadın Destekleme Yönetmeliği / Berlin Modeli¹⁵

Berlin, kamu alımları bağlamında istihdam politikası hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu hedeflerin uygulanmasına ilişkin ayrıntılar, 1999'dan beri Berlin Devlet Eşit Fırsatlar Yasası'nın (FFV) Bölüm 13(2)'nin yasal dayanağı çerçevesinde düzenlenmiştir. FFV düzenlemelerinin kilit noktası kamu sözleşmeleri için başvuruların, tekliflerini sunarken şirketin büyüklüğüne bağlı olarak kadınları teşvik etmek ve ailenin ve işin uyumluluğunu artırmak için FFV'de yer alan belirli bir tür ve sayıda önlemin uygulanmasına veya başlatılmasına kendilerini adanmış olmalarıdır. FFV, şirketlere kadınların teşvik edilmesinin sağlanacağı sayısız öneriyi de içerir. Sözleşmeci şirketler bu yükümlülükleri yerine getiremezlerse, sözleşmenin verilmesinden dışlanma gibi yaptırım seçenekleri vardır.

14- Government of India Public Procurement Policy, <https://msme.gov.in/public-procurement-policy>

15- <https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/frauenfoerderverordnung/>

2010 yılında Berlin İhale ve Satın Alma Yasası ve Devlet Fırsat Eşitliği Yasası'nda yapılan değişiklikle Berlin, kadınların gelişimi alanındaki bu örnek katkısı daha da genişletmiştir. Piyasa dostu bir yönetmelik kapsamında, küçük şirketler (10 çalışanın altında) hala dışarıda bırakılmış ve sadece belirli bir tutarın üzerindeki alımlar kapsama alınmıştır (25.000 Euro'dan teslimatlar ve hizmetler ve 200.000 Euro sipariş değerinden inşaat hizmetleri).

Değiştirilen Devlet Eşit Fırsatlar Yasası aynı zamanda ihale makamları için bir dokümantasyon gerekliliği ve Senato'nun kadınları tanıma, ailenin ve işin uyumluluğunu artırma tedbirleri hakkında raporlama yükümlülüğü de içermektedir. Bu düzenli veri toplama şeffaflık yaratmakta ve kadınları teşvik etme hedefi için etkili bir araç olarak sözleşmelerin verilmesini kontrol etmeye yardımcı olmaktadır.



Kadınların güçlendirilmesine ilişkin yönetmelik bu doğrultuda değiştirilmiş ve 29 Temmuz 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren aşağıda belirtilen koşullarda kadınların güçlendirilmesine ilişkin yönetmeliklere uyulması zorunlu olmuştur.

- Berlin Eyaleti'nden kamu ihaleleri verirken
- Sipariş hacmi 25.000 Euro'nun (veya inşaat işleri için 200.000'in) üzerindeyse,
- Siparişin amacı teslimat, servis veya inşaat işi ise,
- 10'dan fazla çalışana sahip şirketler için.

Şirketin büyüklüğüne göre aday olan yükleniciler, tekliflerini sunarken §2 FFV kataloğunda listelenen kadınları desteklemek için belirli bir tür ve sayıda önlem almayı veya sürdürmeyi taahhüt etmelidir. Değiştirilmiş FFV, şirketlere kadınları teşvik etmek için daha fazla fırsat sunmakta, daha fazla önlemin yanı sıra daha kolay uygulama seçenekleri de içermektedir. Bir başka yeni özellik de, kadınları teşvik etmek için alınan önlemlerin şirketler tarafından uygulanıp uygulanmadığını görmek için yapılan rastgele kontrollerin eklenmesidir.

Viyana'da Kamu Alımlarında Kadınların Desteklenmesi

Viyana Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve cinsiyetler arasındaki ücret farkının kapatılmasında bir kilometre taşı oluşturmuştur. İki yıllık hazırlık çalışmalarının ardından Viyana, Eylül 2010'da kamu alımlarını kadınları teşvik etmek için kurumsal önlemlerin uygulanmasına bağlamaya başlamıştır. Bu girişim, özel sektörün kadınların ilerlemesi için önlemler uygulaması konusunda harekete geçmesi ile ilgili bir kaldıraç olarak değerlendirilmektedir. Özel sektör kuruluşları Viyana Belediyesi ile bir sözleşme yapmak isterse, cinsiyet eşitliğine öncelik vermekle yükümlüdür.

Kadınların desteklenmesine yönelik önlemler, tedarik sürecinde sosyal uygulama hükümleri ("soziale Ausführungsbedingungen" ¹⁶) olarak nitelendirilmektedir. Başka bir deyişle: Viyana Belediyesi tarafından sözleşme imzalanan bir şirket, büyüklüğüne ve şubesine göre belirli bir süre içinde kadınları teşvik eden belirli önlemleri uygulamaya kendini bağlamaktadır.

16-<http://www.femcities.at/vienna-hinges-public-procurement-on-the-promotion-of-women>

ChileCompra / Şili

ChileCompra,¹⁷ Şili Ekonomi Bakanlığına bağlı çalışan ve kamu ihalelerini kadın işletmeleri de dâhil olmak üzere küçük ve orta ölçekli işletmeler için erişilebilir yapmakla sorumlu olan kamu ajansıdır. ChileCompra, esas olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan ürün ve hizmetlerin satıldığı bir e-pazar olan Mercado Público'yu denetlemektedir. Online platform KOBİ'lerin yaşadığı, bilgiye erişim, yetersiz beceriler ve deneyim, ihale şartnamelerini anlamadaki zorluk ve ağır bürokrasi gibi sorumluların çözümüne hizmet etmektedir. ChileCompra, 2017 yılına ITC'nin SheTrades inisiyatifine katılmış ve kadın tedarikçileri desteklemek ve cinsiyet duyarlı önlemler geliştirmek için bir eylem planı geliştirmiştir. Eylem planı yürürlükteki Kamu Alımları Kanununun düzenlemesinde yeni değişiklikler getirmiş ve Mercado Público da dâhil olmak üzere kamu kurumlarının satın alma süreçlerine toplumsal cinsiyet kriteri eklenmesini sağlamıştır.

ChileCompra aynı zamanda kamu kurumlarının, çalışanların yarısından fazlasının kadın olduğu kadın işletmeleri ayırt edilebilmesi için Sello Empresa Mujer / Kadın Şirketi Mührü programını hayata geçirmiştir.

Kadın Şirketi Mührü, Devletin sağlayıcısı olan ve Kadın Şirketi Sertifikası ile onaylanan kadın liderliğindeki şirketleri tanımlamaktadır. Kamu alıcıları bu Mührü teklif koşullarında bir değerlendirme kriteri olarak dâhil edebilir. Bu, kadınlar tarafından yönetilen bir şirketi tanımlamaya izin verir.

Kadın Şirketi Mührü nasıl edinilir?

1. Ürünlerini ve hizmetlerini gerçek kişi olarak satanlar için, tek koşul kadın olmaktır ve doğrulama resmi kaynaklar aracılığıyla otomatik olarak sağlanacaktır.
2. Tüzel kişiler iki koşula uymalı ve şirketlerini Kadın Şirket Sertifikası ile doğrulamalıdır:
 - Şirket mülkünün% 50'sinden fazlasının bir veya daha fazla kadın olması
 - Yasal temsilcinin veya genel müdürün kadın olması

ChileCompra, mentörlük de içeren ticari yönetim programı ile kadın tedarikçileri liderlik becerileri ile destekleyen bir sertifikasyon çalışması yürütmekte ve kurduğu Asociación de Mujeres Empresarias Provedores del Estado (AMEPE) isimli kadın derneği ile de kadınları kamudaki iş geliştirme olanakları konusunda güçlendirmektedir.

ChileCompra, 2015 yılından bu yana kadınların devletle iş yaparken erkeklerle aynı erişime ulaşmaları için bir eylem planı geliştirmektedir. Amaç, belirli boşlukları tanımlamak ve ele almak ve bunların kamu pazarında sağlayıcılar olarak dâhil edilmelerini kolaylaştırmaktır. Bu çalışmalarla kadın liderliğindeki şirketlerin işlerinde artışı teşvik etmek hedeflenmektedir. Böylece, kadınların kamu alımları pazarına katılımındaki boşluğun azaltılmasına katkıda bulunmaktadır.



3.2. Sivil Toplum ve Uluslararası Kuruluşlar İyi Uygulama Örnekleri

Kamu alımlarında kadınların katılımlarını artırmak konusunda paydaşlardan bir tanesi de sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlardır. Bu kuruluşlar uzun zamandır farklı konularda kadınları güçlendirici çalışmalar yapmaktadır. İyi uygulama örneği olarak, İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Dünya Bankası ve Uluslararası Ticaret Merkezi uygulamaları paylaşılmaktadır.

17-<https://www.chilecompra.cl/>

18-<http://sklinternational.se/about-us/about-salar>

İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği / SALAR Modeli

İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği (SALAR) hem bir işverenler kuruluşu hem de İsveç'teki yerel yönetimi temsil eden bir kuruluştur. Tüm İsveç belediyeleri, il meclisleri ve bölgeler bu kuruluşa üyedir.¹⁸

SALAR, kamu alımlarında cinsiyet eşitliğini sağlamak için yasal düzenlemeler hakkında bilgi verebilmek amacıyla bir rehber yayınlamıştır.¹⁹ Bu rehber öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgi düzeyini artırmak ve hizmetlerin kalitesini geliştirmek isteyen karar alıcılar için hazırlanmıştır. Kamu alımlarının nasıl yürütülebileceğine dair somut örnekler içeren rehber, hizmetlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak isteyen yerel karar alıcıları teşvik etmektedir.

SALAR bu yaklaşımı hayata geçirmek için iki kontrol listesi geliştirmiştir. Bir sözleşme imzalanmadan önce karar alıcılara aşağıdaki soruları sormalarını önermektedir:

- Bu hizmete cinsiyet eşitliği bakış açısını entegre etmek mümkün müdür?
- Bu kamu hizmeti kadınları ve erkekleri, kız ve oğlan çocuklarını ilgilendirmekte midir?
- Bu hizmetin cinsiyet analizi yapılmasını gerekli kılan sonuçları olabilir mi?
- Kamu hizmetine ilişkin sunulan istatistikler cinsiyet temelli ayrıştırılmış mı? (Bu soru, arka plan bilgilerini değerlendirirken önemlidir)
- Satın almanın kadınlar ve erkekler, kız ve oğlan çocukları üzerinde nasıl bir etkisi olacak? (Bu soru uygulama, güçler ve kaynaklar dağılımı esnasında ortaya çıkabilir.)
- Bu kamu hizmeti ile belediyenin veya ilçenin belirlediği cinsiyet eşitliği hedefleri arasında bir bağlantı var mı? (Satın almanın, kuruluşun cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmasına nasıl yardımcı olabileceğinin incelenmesini içeren bir fizibilite çalışması eklenmelidir.)
- Değerlendirme ve sonrasında takibi ile ilgili bir plan var mı?

Kamu alımının toplumsal cinsiyet temelinde değerlendirme süreci için ölçülebilir kriter ve göstergeler geliştirmek son derece önemlidir. Eşitlik gereklilikleri daima değerlendirme kriterleri ile ilişkili olmalıdır. Kamu alımının gerçekleşmesini takip eden süreç de en az gerçekleşme süreci kadar önemlidir. Şartname için gereklilikler belirlenirken şu sorular sorulmalıdır:

- Gereklilikler amaçlara ulaşmak için yeterince kapsamlı mı?
- Gereklilikler orantılı mı ve ayrımcı olmayan şekilde düzenlenmiş mi?
- Gereklilikler ölçülebilir mi?
- Gerekliliklerin satın almanın konusu ile bağlantısı var mı?
- Gereklilikleri karşılaştırmak ve değerlendirmek mümkün mü?
- Gerekliliklerin kontrolünü ve takibini yapmak mümkün mü?
- Gereklilikler tüm ulusal ve uluslararası yüklenicilerin aynı imkânlarla yanıtlayabileceği bir açıklıkta formüle edilmiş mi?
- Gereksinimler, şartnamede belirtilen diğer talepler veya teknik koşullarla uyumlu mu?

19- <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7164-809-9.pdf?issuust=ignore>

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) / KENYA: Kamu Alımlarında Kadın Katılımının Artırılması²⁰

Kenya'da kamu alımları, çoğunlukla erkek egemen bir sektördür. Kadın satın alma uzmanları sayıca azdır ve kadınların satın alma dokümanlarına ulaşmaları ya da satın alma fırsatlarından haberdar olmaları zor olmaktadır. İş kadınlarının başarılarının önündeki engeller olarak yolsuzluk, kredi kullanılabilirliği ve tekliflere erişim konularının olduğu görülmüştür. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), kamu maliyesi reformlarına destek programı kapsamında kamu alımları sürecinde yer alan görevlileri güçlendirmek için yürütülen bir çalışmayı desteklemiştir.

GIZ programı kadın katılımını arttırmak amacıyla kadınları güçlendirmek ve böylece sektörde cinsiyet eşitliğini sağlamak için kadınların kamu ihalelerine katılımının tartışıldığı ve 600'den fazla kadının katıldığı paydaş forumları düzenlemiş ve kadınların kamu ihalelerine katılımlarını arttırmak için amaçlar belirlemiştir. Bunlar arasında 2012'de %1'den az olan kadın işletmelerin aldığı ihale oranını 2016'ya kadar %20'ye çıkarmak, ihalelere daha fazla kadın girişimcinin katılmasını sağlayarak rekabeti arttırmak, 2016'ya kadar yüksek pozisyonlarda bulunan kadın oranını %30'a çıkarmak ve kanuni çerçeveye teklif prosedürlerini geliştirmek yer almıştır. Programın stratejisi de bu amaçlara göre şekillenmiştir.

Program, kadın işletmelerinde kapasite geliştirmeye olan talep fazla olduğu için, kuruluşları var olan materyaller ve içerikleri kendi kapasitelerini geliştirmek için kullanmalarına teşvik etmiştir. Programın başarısı resmi olarak 2013 yılında Kenya Cumhuriyeti Başkanı tarafından medya, sivil toplum ve bağışçı kurumlar huzurunda tanıtılmıştır.

2013/2014'te 1240 iş kadını için 27 özel eğitim düzenlenmiştir.

Katılımcıların %93.6'sı eğitimden sonra kamu ihaleleriyle ilgili daha çok bilgi sahibi olduklarını, %68'i ihale teklif dosyası hazırlayabileceğini belirtmiştir.

Katılımcıların %24'ü eğitimden sonraki 2 ay içinde girişimlerini kayıt altına almış, %76.3'ü eğitimden sonraki 3 ay içinde ihalelere teklif sunmuştur.

Bunun dışında kadın çalışanlar için beş günlük bir eğitim ve mentörlük planlaması geliştirilmiştir. 2013/2014'te 149 kişinin katılımıyla dört eğitim düzenlenmiştir. 2011'den 2013 sonuna kadar düzenlenen ihale eğitimi programlarına, alım yapabilen profesyonel bir kuruma kayıtlı kadın çalışanların %72'si katılmıştır. Daha yüksek alım pozisyonlarındakilerse %46'sı bu eğitimlere katılım göstermiştir.

2012'de kabul edilen düzenlemeye göre kamu ihalelerin %30'u genç, kadın ve engelli girişimlerine ayrılmıştır. Ayrıca 2012'de kadın işletmelerinin alımlara katılması için bir işletme kayıt mekanizması oluşturulmuştur. Hazine 2013'te işletme kayıtlarında %70 bir artış kaydetmiş ve program sayesinde kadın işletmeler kredilere daha hızlı erişebilmeye başlamıştır.

20-<https://genderstrategy.giz.de/competitions2014/kenya-promoting-female-participation-in-public-procurement/>

Dünya Bankası / Bangladeş: Kadınların Kamu Alımlarının İzlenmesi Sürecine Dahil Edilmesi²¹

Kamu alımları ulusal kalkınmayla yakından bağlantılıdır ve kalkınma hedeflerinin karşılanmasını sağlamak için izleme ayağı da çok önemlidir. Bununla birlikte, toplulukları bunu yapmaya teşvik etmek zor bir görev olabilir. Kadınları bu süreçlere dâhil etmek ise çok daha zordur.

Bangladeş'te kadınların ortalama %30'u kamu alımı toplantılarına ve izleme çalışmalarına katılsa da bu durum Dünya Bankasının desteğiyle yavaş yavaş değişmektedir.

Bangladeş her yıl kamu ve devlet girişimlerinin mallarına, hizmetlerine ve işlerine 24 milyar \$ (yıllık bütçesinin yarısı) harcamaktadır. Bunun 18 milyar doları kalkınma programlarının uygulamaya konmasına ayrılmaktadır. Kamu alımları ulusal kalkınmayla yakından ilişkili bir konudur ve bu alımların izlenmesi de kalkınma hedeflerine ulaşılması için oldukça elzemdir.

Bangladeş geçen birkaç yılda kırsal bölgelerde ihale sözleşmelerinin imzalanması için öncü çalışmalar yapmıştır. Projenin başlangıç döneminde kadınların ihale toplantılarına katılım oranı yaklaşık %30'du. DIMAPP (Digitizing Implementation Monitoring and Public Procurement Project) kapsamında kadınların kendi yerellerindeki yol ve okul inşaatlarının izlenmesiyle ilgilenip ilgilenmedikleri araştırılmıştır. İlk sonuçlar oldukça olumlu bir yönde istek olduğunu göstermiştir. Araştırmaya göre kadınlar vatandaşlık haklarını kullanmak ve yapılan işin kalitesini yükseltmeye katkı sağlamak istiyorlardı. Bu veri üzerine kadınların kamu tarafından verilen ihalelerin uygulama süreçlerini takibi sağlanmıştır. İhalelerde verilen işlerin takibinin en az ihale süreci kadar önemli olduğu düşünüldüğünde sağlanan hizmetlerin izlenmesine yönelik kadın katılımının teşvik edilmesi önemli bir güçlendirici olmaktadır. Birçok farklı ayağı olan projenin 2022'de sonlanması planlanmaktadır.

Uluslararası Ticaret Merkezi / SheTrades.com

Bu özgün platform kadın işletmelerine, örgütlerine, şirketlerine ve Uluslararası Ticaret Merkezi (ITC) SheTrades partner kuruluşlarına şunları sağlamaktadır:

1. Çeşitli işletmelerle bağlantı kurarak iş anlaşmalarının yapılabilmesi, güvenilirliğin artırılabilmesi ve yeni fırsatlara erişilebilmesini sağlayan güçlü bir ağ inşa ediyor.
2. Ürün ve hizmet sunmak ve almak konusunda özel bir alan sağlıyor. Kadın işletmeleri ürünlerini ve hizmetlerini bu platformda teklifler yayınlamaya satışa çıkarabiliyorlar. Alıcılar teklifleri değerlendirebiliyor, sipariş verebiliyor ve kendi tekliflerini sunabiliyorlar.
3. Çeşitli ücretsiz e-öğrenme materyalleriyle yeni beceriler edinebilme olanağı sunuyor. Virtual Learning Space (Sanal Öğrenme Alanı), online dersler, canlı webinarlar ve piyasa araçları ticaretle ilgili çeşitli konuları ele alıyor ve kadın girişimcileri kendi işletmelerini büyütme için gerekli bilgi ve becerilerle donatıyor.
4. Atölyelere, ticaret fuarlarına ve diğer iş etkinliklerine katılma fırsatlarını yayınlıyor. Git gide artan sayıda ülkede SheTrades'e üye olan kadın girişimciler, hepsi ITC SheTrades'in partnerleri ve sponsorları sayesinde mümkün olan dinamik ve katılımcıları güçlendiren ülke içi etkinliklere katılma fırsatı yakalıyor.
5. ITC, SheTrades platformu etkinlikleri, haberleri, başarı hikâyeleri, videoları, yayınları ve birçok araçlar güncel bilgiye erişimi sağlıyor.

21- <https://blogs.worldbank.org/endpovertyinsouthasia/engaging-rural-bangladeshi-women-monitor-public-procurement>
22-Bu bölüm "Kadınlara ait Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Yönelik Bankacılık Uygulamalarında Dünyadan İyi Örnekler Rehberinden Türkçe'ye çevrilmiştir. Global Best Practices in Banking Women-Led SMEs
<https://www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2015/2/global-best-practices-in-banking-women-led-smes?lang=en>

3.3. Bankacılık ve Finans İyi Uygulama Örnekleri

Finansman büyüme imkânlarını izlemeyi sağlayan önemli bir araç olduğu için kadın girişimcilerin finansmana erişim ihtiyaçlarını karşılamak büyüme planının bir parçası olmalıdır.

Kadın girişimcilerin finansmana erişimi bütün dünyada erkek girişimcilerden daha kısıtlıdır. Bu, özellikle de işletmelerini büyütme isteyen kadınlar için sorunlu bir durum olmaktadır. Araştırmalar kadınların yalnızca daha az kredi aldıklarını değil aynı zamanda kredi koşullarının da kadınlar için daha elverişsiz olduğunu ortaya koymaktadır. Birçok ülkede yapılan çalışmalar kadın girişimcilerin daha yüksek faiz oranlarıyla, daha yüksek oranlarda teminatla ve daha kısa vadeli krediler çektiklerini göstermektedir. Kadınların finansmana erişiminin önünde finansal olmayan engeller de bulunmaktadır. Finansal olmayan engeller arasında iş dünyasında erkeklerle kadınları farklı etkileyen durumlar (hukuki ve mevzuata ilişkin meseleler ve uygun altyapının kalitesi); girişimcilerin kişisel özellikleri (aldıkları eğitimdeki farklılıklar); finans kurumlarının kısıtlamaları (az tanınırlık ve kadın müşterilere ilgiyi önleyen kültürel bariyerler); ve daha fazla kadın müşteriye ulaşma teşviklerini kısıtlayan bir finansal altyapı (kredi ofislerinin azlığı) sayılabilir.²²

Bu bölümde yer alan örnekler 5 ana başlık altında toparlanmıştır: kadın KOBİ'ler için en iyi bankacılık pratikleri, kadınlar için finansal ürünler, finansal olmayan bileşenler, kadınları pazarlamayla hedef almak & kadınlara etkili biçimde ulaşmak ve kurumsal değişim.

3.3.1 Kadın Kobiler için En İyi Bankacılık Pratikleri

Küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ) sektörü büyümekte ve özellikle kadın girişimciler küresel ekonomiye önemli katkılarda bulunmaktadır. Bununla birlikte, dünyadaki kadın KOBİ'lerin %70'inden daha fazlası ya finansal hizmetlere ulaşamamakta ya da yetersiz hizmet almaktadır.

RBC / Kanada:

RBC'nin Kanada ekonomisindeki demografik eğilimleri daha iyi anlamak için hazırladığı araştırma, kadınların hane halkıyla ilgili kararlardaki rolünün arttığını ve alım güçlerinin yükseldiğini göstermektedir. Kanada 950.000 kadın işletmeyle büyüyen bir sektöre sahiptir. Bu araştırma bankanın üst düzey yöneticilerinin piyasalara önderlik ederek bu sektöre yatırım yapma kararına önyak olmuştur. Bugün RBC'nin yalnızca araştırmaya odaklanan bir departmanı bulunmaktadır. Bu departmanın amaçlarından birisi de demografiyi, kadınlara yönelik tutumları, cinsiyet dinamiklerini ve cinsiyet ayrımını göz önünde bulundurarak kadın müşterileri daha iyi anlamaktır. Banka kadın müşterilerine bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşarak ve verileri cinsiyet temelli ayrıştırarak iş döngüsü içinde dört aşamaya bakmaktadır: girişim, hızlı büyüme, olgunluk ve yavaşlama.



Şekerbank / Türkiye:

Türkiye'deki kadın nüfusunun 2023'e kadar 5 milyon kadar artması beklenmektedir. Kadın işletmelerin arttığına farkında olan Şekerbank, kadınların bankacılık davranışlarını daha iyi anlamak için ayrıntılı bir araştırma hazırlamıştır. Kriterler yaş, evlilik, istihdam ve bir bankayla çalışıp çalışmama durumlarını kapsamıştır. Araştırma sonucunda banka 11 alt sektör tanımlamayı benzer durumları bir araya getiren kümeler oluşturmuştur. Alt sektörler tanımlamak, Şekerbank'ın kadın işletmeler için özelleştirilmiş değer önerileri geliştirmesine olanak sağlamıştır. Banka bu önerileri pazarlama ve markalaşma stratejileri aracılığıyla güçlendirmiştir. Şekerbank bu alt sektörleri bankanın ilgili güçlü yönleriyle (ürün portföyü, risk iştahı ve şubeler) eşleştirerek öncelikli sektörleri belirlemiştir.

3.3.2. Kadınlar için Finansal Ürünler

BLC Bank / Lübnan:

Lübnan'daki BLC Bank bölgedeki kadınların mülkiyet hukukundan ve veraset kurallarından dolayı genellikle yoksul olduklarını görerek bu engeli aşmalarını sağlamak için teminatsız kredi ürünleri üretmiştir. Ürünlere bütün müşteriler ulaşabilse de BLC kadınların bu ürünleri kullanmasını daha çok teşvik etmiştir. Bu ürün ayrıca daha önce hiç ekonomik deneyimi olmayan start-up'ların da ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Card SME Bank / Filipinler:

Filipinlerdeki CARD SME Bank mikro-finans hizmetleri almış müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuştur ve bu müşterilerin çoğu kadınlardan oluşmaktadır. Banka, kredi büyüklüğüne göre bölümlenmeye dayalı kredi puanlama modelini yaratmıştır. CARD SME, küçük ve orta ölçekli girişimler için işletmenin yaşı, mirasçısı ve yönetimi gibi finansal olmayan kriterlere daha fazla önem vermektedir. Büyük krediler için ayrıca nakit akışı, envanter ve gelir gibi finansal kriterleri de göz önünde bulundurmaktadır. Bunların dışında daha uzun süreli (1-5 yıl) finansal ürünler de sunmaktadır.

Garanti Bankası / Türkiye:

Garanti Bankası Altın Teminatlı Kredi isimli bir ürün oluşturarak kadınların teminat olarak altın kullanmalarına olanak sağlamıştır. Bu uygulama, birikimlerini altın olarak değerlendiren ve fiziki olarak muhafaza eden kadın girişimcilerin ticari amaçlı finansmana ulaşmalarını kolaylaştırmayı hedeflemiştir. Kadınlara sunulan diğer ürünler arasında Kadın Girişimci Tüketici Kredisi, KOBİ Proje Kredisi (7 yıllık olgunluk) ve Kadın Girişimciler için Emeklilik Programı bulunmaktadır.

3.3.3. Finansal Olmayan Bileşen

Banco National / Kosta Rika:

Kosta Rika'daki Banco National (BN) potansiyeli yüksek kadın müşteriler için kapsamlı bir eğitim programı yürütmektedir. Program temel yöneticilik eğitiminin yanı sıra işletme büyüklüğü açısından daha ileri seviyelerdeki müşteriler için tasarlanan "Sürdürülebilir Büyüme" ve "Hızlandırma" eğitimlerini de içermektedir. BN, bu programın katılımcılarını etkin bir şekilde seçmekte ve eğitimi satış hedefleriyle eşleştirmektedir. Müşterilerin öğrenilen dersleri pekiştirmesi için katılımcıların eğitim sonrası takibi yapılmaktadır. Böylece BN bu sektöre yüksek oranda çapraz satış yapabilmektedir. Ayrıca finansal olmayan hizmetler sunmak için Kosta Rika'da üniversiteler, STK'lar ve iş örgütleri dâhil önemli paydaşlarla stratejik ortaklıklar geliştirilmektedir.

Garanti Bankası / Türkiye:

Garanti Bankası kadın girişimcilerin kendi işletmelerini kurmaları ve geliştirmelerine destek olmak için Kadın Girişimci Destek Paketi oluşturmuştur. Garanti finansal olmayan hizmetler sunarak bu kadın girişimcileri desteklemekte ve KAGİDER (Kadın Girişimciler Derneği), Ekonomist dergisi ve bir akademik kurumla kurulan stratejik işbirlikleri aracılığıyla teşvik etmektedir. Bankanın verdiği finansal olmayan hizmetler arasında, kadınları bilgilendirmek, yeni işletmeler kurmaları için teşvik etmek ve kendi kişisel gelişimlerinde desteklemek için tasarlanan network etkinlikleri olan Kadın Girişimciler Toplantıları bulunmaktadır. Bu toplantılarda pazarlama, işletme, finans ve teknoloji konuları ele alınmaktadır. Garanti Bankası, 2012'den beri Boğaziçi Üniversitesi Hayat Boyu Öğrenme Merkezi ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası işbirliğiyle ücretsiz eğitim veren Kadın Girişimci Yönetici Okulunu işletmektedir. Bu programın amaçları arasında katılımcıların kendi işletmelerini sürdürmeleri için gerekli araçlarla donatmak ve İş Hayatında Kadınlar vizyonunu yaymak bulunmaktadır. Ayrıca, bankanın "Yılın Kadın Girişimcisi Ödülü" bankayla çalışan kadın Kobi profilini daha da güçlendirerek yıllık 6000'den fazla yarışmacıyı (Türk kadın Kobilerinin yüzde 3'ü) kendine çekmesini sağlamaktadır.

3.3.4. Kadınları Pazarlamayla Hedef Almak & Kadınlara Etkili Biçimde Ulaşmak

BulBank / Bulgaristan:

Bulgaristan'daki BulBank, "Donna" programı isimli bir pazarlama kampanyası başlatmıştır. Bu kampanya "bağımsız, modern ve kendine güvenen kadınları" hedef almıştır. BulBank özellikle kadınların ihtiyaçları ve koşulları için tasarlanan Donna programıyla finansal ürünler ve finansal olmayan destekler sunmaktadır. Banka sosyal destek modelini de kadın müşterilerle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre yeniden düzenlemiştir. Bu araştırma, kadın müşterilerin, kadın müşteri ilişkileri temsilcileriyle çalışmayı tercih ettiklerini gösterdiğinden banka Donna müşterileriyle ilgilenen tamamı kadın bir satış ekibi oluşturmuştur. Bankanın sıradan şubelerinde kurduğu özel Donna alanlarında çocuk köşelerinin bulunmasının yanı sıra bu alanlarda müşterileri sıcak renklerle karşılamaktadır. Banka bu değişiklikleri, müşterilerin kadın banka görevlileriyle işlem yaparken daha rahat bir ortamda daha güvenli hissettiklerini söyleyen bir araştırmanın sonucuna dayanarak yapmıştır.



BLC Bank / Lübnan:

Lübnan'daki BLC Bank "Yılın İşletmesi"ne ve "Yılın Kadın Girişimcisi"ne 30.000 dolar para ödülü de olan iki ödül oluşturmuştur. Ödüller işletme yaratıcılığını ve sürdürülebilirliğini, finansal durumunu ve çalışan hakları dâhil kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını değerlendirmektedir. "Yılın İşletmesi" ödülünün yalnızca kayıtlı işletmelere verilmesi şartı; Lübnan'daki kadın işletmelerinin %80'i kayıt dışı olduğu için kadınların işletmelerini kayıt altına almalarını ve büyütmelerini teşvik etmiştir. Bununla birlikte BLC'nin "Biz İnisyatifi" (We Initiative) kadınlara online kaynaklar sağlayarak ve sosyal destek etkinlikleri düzenleyerek kadınların finansal olarak güçlenmelerine olanak sağlamaktadır.

BPR / Ruanda:

Ruanda'daki BPR yaptığı araştırmada kadın Kobi müşterilerindeki artışın kadın bir müşteri ilişkileri yöneticisinin bulunduğu şubelerde bulunmayan şubelere göre daha büyük olduğunu tespit etmiştir. Bu tespit üzerine şubelerinde kadın müşteri ilişkileri yöneticilerini artırmaya yönelik uygulamalara başlamıştır ve bu uygulama kadınların bankacılık hizmetlerinden yararlanma oranlarında artışa neden olmaktadır.

RBC / Kanada:

Kanada'da bulunan RBC'nin ülkenin sekiz bölgesindeki kadın müşterilere hizmet vermeyi amaçlayan özel yöneticileri bulunmaktadır. Bu yöneticiler kadın müşterilerin farklı ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve bunları daha iyi karşılamak için çalışmaktadır. Bunun yanı sıra kadın girişimcilere yönelik ödül programını yönetmek, çalışanlar için tazeleme eğitimleri hazırlamak ve kurumun internet sitesinde kadın işletmeleriyle ilgili haberleri güncellemek bu yöneticilerin diğer görevleri arasında yer almaktadır.

3.3.5. Kurumsal Değişim

Westpac / Avustralya:

Westpac Kadın Piyasaları Takımı oluşturan ilk Avustralya bankası olma özelliğini taşımaktadır. Banka, bu takımı pazarlama biriminin içinde konumlandırarak var olan kadın müşterileriyle ilgilenmesi ve online network ve destek forumu "Ruby" aracılığıyla yeni müşteriler kazanması için görevlendirmiştir. Westpac ayrıca "Ruby"i kullanarak kadınlara kendi işletmelerini büyütme konusunda eğitim veren bankacılardan oluşan ve performansları Anahtar Performans Göstergeleri aracılığıyla değerlendirilen "Ruby Yöneticileri" ekibini oluşturmuştur.

Bulbank / Bulgaristan:

Bulgaristan'daki Bulbank kadın KOBİ müşterileri için tamamı kadınlardan oluşan bir satış ekibi oluşturmuştur. Özel olarak kadın KOBİ müşterilerine hizmet eden bütün müşteri ilişkileri yöneticileri onları daha iyi anlamak ve onlara daha iyi hizmet vermek için gerekli iletişim becerileriyle ilgili eğitim almışlardır.

Banco Nacional / Kosta Rika:

Kosta Rika'daki Banco Nacional bu sektöre hizmet verebilmek için etkinlik bazlı maliyetlendirmeye cinsiyete göre ayrıştırılmış veri kullanmaktadır. Banca Mujer (Kadın Bankacılığı) programının sonuçları öyle cesaretlendiriciydi olmuştur ki artık bütün banka, perakende sektöründeki kadınlar ve KOBİ bankacılığı için stratejik bir birim oluşturmuştur. Bu program deneyimi bankanın diğer birimlerine de katkı sağlamaktadır.

BLC Bank / Lübnan:

Lübnan BLC Bank "Biz İnisiyatifi"yle birlikte elindeki veriyi cinsiyete göre ayrıştırmaya başlamıştır. BLC, cinsiyetle ilgili temel verileri genel verilerden ayrıştırmak için Bilgi Teknolojisi sistemlerini güncellemiştir. Bu veriler artık bankanın en önemli performans göstergelerinde kendini göstermektedir ve program yönetimi cinsiyete göre ayrıştırılmış bu verilerin bankanın bu alanda aldığı en önemli karar olduğu değerlendirilmiştir.

Women's World Banking / Amerika Birleşik Devletleri:

Women's World Banking, finans kuruluşlarının kadın müşterilerine nasıl hizmet verdiklerinin ve çalışanlara nasıl davrandıklarının ölçümünü yapabilmek için cinsiyet bazlı finansal ve sosyal performans göstergeleri geliştirmiştir. Başlangıç noktası olarak, finans kurumlarının kendi cinsiyet performanslarını takip etmeleri ve geliştirmeleri için kullanmaları gereken, beş gösterge tanımlanmıştır:

- Yeni kadın borçlanıcıların oranı
- Her kadın borçlanıcı için ortalama kredi büyüklüğü
- Kadın borçlanıcıları elde tutma oranı
- Kadınların risk altındaki portföyleri
- Kadın personeli elde tutma oranı.

3.4. Özel Sektör İyi Uygulama Örnekleri

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri²³, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları için tasarlanmış bir araçtır. Kadının Güçlenmesi Prensipleri kadının işyerinde, piyasalarda ve toplum içinde güçlenmesi için yedi temele dayanan bir çerçeve sunmaktadır.

23- Bu bölümdeki örnekler "Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) Uygulama Rehberi"nden derlenmiştir. https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPS_Rehber.pdf



Prensip 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Üst Düzey Kurumsal Liderlik Sağlanması

Prensip 2: Tüm Kadın ve Erkekler İş Yaşamında Adil Davranılması, İnsan Haklarına ve Ayrımcılık Yapmama İlkesine Saygı Gösterilmesi, Bu İlkelerin Desteklenmesi

Prensip 3: Tüm Kadın ve Erkek Çalışanların Sağlık, Güvenlik ve Refahının Sağlanması

Prensip 4: Kadınların Eğitim, Kurs ve Profesyonel Gelişim Olanaklarının Desteklenmesi

Prensip 5: Kadınların Güçlenmesi için Girişimci Gelişimi, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Yöntemlerinin Uygulanması

Prensip 6: Toplumsal Girişimler ve Savunuculuk Çalışmalarıyla Eşitliğin Teşvik Edilmesi

Prensip 7: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Elde Edilen Başarıların Değerlendirilmesi ve Halka Açık Raporlanması

Bu çerçevede kadınların istihdama ve ekonomik hayata katılımını, girişimcilik becerilerini destekleyen özel sektör kuruluşlardan Boyner Grup, Eczacıbaşı Topluluğu, Turkcell, Vodafone Türkiye ve Yeşim Tekstil'in iyi uygulama örneklerine yer verilmiştir.

Boyner Grup

Boyner Grup, toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma ortamındaki gelişimini, taahhüt ettikleri eşitlik ilkeleri doğrultusunda ölçümlemekte ve raporlamaktadır. 2015 yılında Boyner Grup'ta kadın çalışan oranı %46, kadın yönetici oranı %41, terfi eden çalışanlar içerisinde kadın çalışan oranı %47, eğitim ve gelişim çalışmalarına katılan çalışanlar içerisinde kadın çalışan oranı ise %42 olarak ölçümlenmiştir. Ayrıca Boyner Grup, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Dünya Bankası ortak programı olan "Fırsat Eşitliği Sertifikası"nı alan ilk şirketler arasında yer alarak bu alandaki çalışmalarını bağımsız kurumların denetimine açmış ve 2014 yılında Yönetim Kurulu Başkanı Cem Boyner Birleşmiş Milletler WEPs Küresel Liderlik Ödülü ile onurlandırılmıştır.

Uluslararası Finans Kurumu ortaklığında yürütülen "İyi İşler Programı" ile Boyner Grup şirketlerinin özel markalarının üretiminde yer alan kadın girişimcilerin/kadın iş sahiplerinin kurumsal kapasitelerini geliştirmeyi hedeflemiştir. 2015 yılında programa 20 firmadan 23 kadın girişimci/iş sahibi katılmıştır. 12 hafta süren programda Liderlik, İletişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Pazarlama, Stratejik Planlama, Finans, Nakit Akışı, Yatırım gibi sınıf içi eğitimlerin yanında ilham veren konuşmacılar (Arya Women Investment, b-fit, The Boston Consultant Group, ILO, We Connect, KAGİDER) ile Pazar, Liderlik, Yeni Müşteriler Kazanma, İnsan Onuruna Yakışan İşler üzerine sohbet oturumları, Kadın Bankacılığı programı bulunan Garanti, TEB ve Şekerbank buluşmaları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca H&M, Li&FUNG ve Boyner Grup'ta hazır giyim satın alımı yapan yöneticiler ile network oturumları ve Kadın Tedarikçi Fuarı yapılmıştır. Program 2016 yılında Birleşmiş Milletler WEPs Yıllık Toplantısında "Etki için Aksiyon Planları: Amacı, Hedefi Belirleme ve Etkiyi Ölçümleme" oturumunda başarılı uygulama örneği olarak sunulmuştur.

Eczacıbaşı Topluluğu

Eczacıbaşı Topluluğu, 2013 yılından bu yana beyaz ve mavi yakalı çalışanlarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri vermektedir. KAGİDER Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası kapsamında gerçekleşen incelemeler sonucunda toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin farkındalığın artırılması konusunu bir gelişim alanı olarak saptayan Eczacıbaşı Topluluğu, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı (BÜVAK) bünyesinde faaliyet gösteren Argüden Yönetişim Akademisi işbirliği ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimlerini tüm çalışanlarına ulaştırmayı hedeflemektedir. Fırsat Eşitliği Şampiyonları Ödülleri ile her yılın ilk çeyreğinde, bir önceki yılın yeni işe alımlarında kadın oranını önceki yıla göre en çok artıran ilk üç kuruluşa ödül vermektedir. Bu ödüllere yönelik hedefler kuruluş karnelerinde de yer almaktadır ve Genel Müdür ile çalışanların primlerine yansımaktadır. Belirsiz tam süreli beyaz yakalı işe alımlar için geçerli olan bu ödül uygulaması, Eczacıbaşı Topluluğu'nun performans göstergelerinin ölçülmesi ve izlenmesi konusunda fayda sağlamaktadır.

TURKCELL

Turkcell, 2012 Eylül ayında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İsrافی Önleme Vakfı ile birlikte başlattığı Ekonomiye Kadın Gücü programı kapsamında 69 ilden 70 binin üzerinde kadın girişimciye ekonomiye katılmaları ve kendi ayakları üzerinde durabilmeleri için mikro kredi desteği sağlamıştır. 1 milyon TL'yi aşan kredi desteğiyle, girişimci kadınlar ve aileleri dahil 300 bin kişinin hayatına dokunulmuştur. Kadın girişimciler için fon, satış, eğitim ve altyapı olanaklarının bir arada yer aldığı program kapsamında 11 ilde yüz yüze eğitimler düzenlenerek 1000'in üzerinde kadına ulaşılmıştır. Bu eğitimler sonucunda ve mikro krediler yardımıyla desteklenen kadın girişimcilerin ürünleri yoğun ziyaretçi trafiğine sahip e-ticaret sitesi n11.com'da Turkcell El Emeği sanal mağazası üzerinden satışa çıkarılmaktadır.

VODAFONE TÜRKİYE

Çeşitlilik ve Dahiliyet alanında kadınların iş yaşamına katılımı ve fırsat eşitliği konusunu kurumsal kültürünün önemli bir yapıtaşı olarak gören Vodafone Türkiye, "Önce Kadın" programı ile kadınların iletişim ihtiyaçlarını çözenin yanı sıra ekonomiye eşit katılmalarını ve girişimcilik fırsatlarından faydalanmalarını desteklemektedir. Şirket içerisinde ise yine "Önce Kadın" bakış açısıyla kadın ve erkeklerin eşit olanaklardan faydalanabildiği katılımcı bir yönetim anlayışına önem vermektedir. Türkiye'de ilk kez kadına yönelik tüm ürün, servis, proje ve hizmetlerini tek çatı altında toplayan Vodafone Önce Kadın programından bugüne kadar 700 binden fazla kadın yararlanmıştır. MEB ve Türkiye Bilişim Vakfı işbirliğiyle Nisan 2015'te başlatılan ve kadınların girişimcilik kapasitelerini farklı eğitim programları ile artırırken, el emeği ürünlerinin satışını mobil iletişim ve internet teknolojilerinin sunduğu imkanlarla (oncekadin.gov.tr) kolaylaştırmayı hedefleyen "Girişimcilikte

Önce Kadın" projesinin yeni dönemiyle birlikte toplam 20 ilde 20 bin kadına erişim sağlanması planlanmaktadır. Şirket içinde ise "çeşitlilik ve dahiliyet" politikası doğrultusunda, iş süreçlerinden başlayarak toplumsal ve ekonomik hayatta fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla 2012 yılında Çeşitlilik Direktörlüğü kurulmuş ve şirket kültürünün bir parçası olması amacıyla her birimin aksiyonlara dahil olacağı bir "Çeşitlilik ve Dahiliyet Komitesi" oluşturulmuştur. Şirket içinde ise "çeşitlilik ve dahiliyet" politikası doğrultusunda, iş süreçlerinden başlayarak toplumsal ve ekonomik hayatta fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla 2012 yılında Çeşitlilik Direktörlüğü kurulmuş ve şirket kültürünün bir parçası olması amacıyla her birimin aksiyonlara dahil olacağı bir "Çeşitlilik ve Dahiliyet Komitesi" oluşturulmuştur.

İşe alımlarda aynı pozisyon için aday olan, eşit yetkinlik ve nitelikteki adaylarda %50-50 kadın-erkek eşitliği olmasını işe alım performans göstergesi olarak görmektedir. Yönetim pozisyonlarına kadın adayların getirilmesini hedefleyen ARTI1 uygulamasıyla üst ve orta yönetimden ayrılan veya rolü değişen her yöneticinin yerine kadın adayın yerleşmesi teşvik edilmektedir. Orta ve üst kademe kadın yöneticilerin farklı eğitim ve mentorluk programıyla hem iş hem de kişisel anlamda gelişmeleri desteklenmekte, şirkette kadın-erkek eşit bir kültürü desteklemek adına yöneticilere çeşitlilik ve dahiliyet konusunda eğitimler verilmektedir.

Yeşim Tekstil

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak 2004 yılında yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”e göre 150’den fazla kadın çalışanı olan işletmelerin 0-6 yaş aralığındaki çocuklar için kreş kurma zorunluluğu vardır. Yeşim Tekstil ise bu zorunluluğun ötesine geçerek Yeşim Anaokulu’nu kadın çalışanlarının iş verimini yükselten ve kadın istihdamını destekleyen bir hizmet alanı olarak sunmaktadır. Yeşim Anaokulu, 1700 mavi yakalı ve 600 beyaz yakalı çalışanın 0-6 yaş çocuklarına bakım ve eğitim hizmetleri sağlamaktadır. Kreşten hem kadın hem de erkek çalışanların çocukları olmak üzere yaklaşık 250 çocuk yararlanmaktadır. 1988 yılından bu yana faaliyet gösteren anaokulu, hem fiziksel altyapı açısından hem de verilen hizmetlerin zenginleşmesiyle yıllar içinde ihtiyaçlar dahilinde gelişerek büyümüştür. Başlangıçta 8.30-18.30 arası yani Yeşim Tekstil’in mesai saatleri boyunca açık olan Anaokulu, vardiyalı sisteme geçilmesi ile birlikte haftada 6 gün 7.00-23.00 arası hizmet vermeye başlamıştır. 1998 yılında 3.000 metrekaarelik alana taşınan anaokuluna, 2007’de velilerin talebiyle oyun parkı alanı eklenmiştir. 2010 yılından bu yana kreşte satranç, drama, halk oyunu ve İngilizce dersleri de verilmektedir. Anaokulu sayesinde, kadın çalışanların yoğun olduğu tekstil sektöründe kadınların iş veriminin yükseldiği ve kurum bağlılıklarının arttığı gözlemlenmektedir.

4. Değerlendirme ve Öneriler

Dünyada artık genel kanı olarak kabul edildiği gibi:

- İnsan kaynağının yarısını oluşturan kadınlardan etkin bir şekilde yararlanan ekonomik sistemler daha iyi durumdadır.
- Kadınların ekonomik hayata katılımı ahlaki bir zorunluluk olmasının yanı sıra adalet ve eşitlik meselesidir.
- Kadınların ekonomik kalkınma hakkı vardır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği başta olmak üzere sosyal ve ekonomik hedeflerin yakalanması için kamu tarafından yapılan ürün, hizmet ve iş alımları önemli bir politika aracıdır.
- Küresel kurumlar ve kalkınma aktörleri toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini kuvvetle desteklemektedir.
- Kadınlar şu an her sektörde önemli bir güce sahiptir ve kamu harcamalarının her açıdan toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olmasının sağlanması ile ilgili gelişmeleri gündemde tutmaktadır.²⁴

Kadın Girişimcilerin kamu ihalelerine girişini sağlayacak düzenlemelerin yasa yoluyla yapılması kadınlar lehine hedeflediğimiz uygulamaların kalıcılığını sağlaması bakımından önemlidir.

24- Inclusive Public Procurement, <https://www.kab.ac.ug/wp-content/uploads/2019/11/Basheka-Inclusive-Public-Procurement.pdf>

Bu raporda yer verilen iyi uygulama örneklerinin de bize gösterdiği gibi, kadın istihdamını, kadın girişimciliğini ve kadınların kamu alımlarına katılımını desteklemek için tüm paydaşların sorumluluk alması gereken alanlar vardır. Bu kapsamda önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yerel yönetimlerin kadın dostu hizmet anlayışı geliştirmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm politikalarında anaakımlaştırması çok önemlidir. Bu anlayışın kurumun tüm çalışmalarının zemini olması kadınların sosyal ve ekonomik katılımını artırmaktadır.
- Kadınlar için geleceğin yetkinlikleri temelinde (dijital okuryazarlık, e-ticaret, inovasyon, pazara erişim, online satış vb.) eğitim ve güçlendirme programlarına büyük ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumların sürekli eğitim merkezlerinde kadınlar için bu alanlarda eğitim programları uygulamaları son derece yararlı olacaktır.
- Kadın girişimcilerin önemli sorunlarından birisi, iş hayatında aktif olabilmek için çocuk ve yaşlı bakım sorumlulukları konusunda desteklenmektir. Kurumların kreş hizmetleri bu anlamda oldukça kritik bir ihtiyaca cevap vermektedir.
- Yerel yönetimlerin satın alma süreçlerini cinsiyet eşitliği politikaları temelinde gözden geçirmelerine ve kadın tedarikçileri destekleyecek teşvikler sağlamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Yerel meclislerde kadınların temsiline sağlanması için önlemler alınmalı, destek sağlanmalıdır.
- Kentte yaşayan girişimci kadınlara ait işletmelerin sayıları belirlenmeli, iştegal alanlarına göre tasnifi yapılmalı ve doğrudan alımların bu firmalar üzerinden temini sağlanmalıdır.
- Kadın girişimcilerin önemli bir ihtiyacı kamu ihalesi şartnamelerinin anlaşılır ve uygulanabilir olması, alım süreçlerinde şeffaflık ve eşitlik ve şartnamelere erişimin kolaylaştırılmasıdır.
- Kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleşmesi için erkek personelin eğitime önem verilmelidir.
- Kadın girişimcilerin en kritik ihtiyaçlarından birisi finansmana ve bankacılık hizmetlerine erişimdir. Bankacılık sektörünün kadın girişimcilerin özel ve değişen ihtiyaçlarına yönelik programlar sunması gerekmektedir.
- Kamu ihaleleri sürecinde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere ulaşamamıştır. Bu durum da sağlıklı bir değerlendirme yapmayı engellemektedir. Kadınların ekonomik katılımının güçlendirilmesi için özellikle kamu kurumlarının verilerini cinsiyete göre ayrıştıracağı sistemler geliştirmesi ihtiyaç alanlarının tespiti için son derece gereklidir.
- Sosyal kalkınmayı desteklemek için yerel sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde hareket edilmesi, girişimcilik ekosistemini güçlendirmek için sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi çok önemlidir.

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi İstişare Toplantıları ve Kamu Ziyaretleri



Antalya Valisi Münir Karaloğlu Ziyareti



Samsun İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi İstişare Toplantıları ve Kamu Ziyaretleri



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Gaziantep İstişare Toplantısı



Gaziantep İstişare Toplantısı

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi İstişare Toplantıları ve Kamu Ziyaretleri



Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı Memduh Büyükkılıç Ziyareti



Kayseri İstişare Toplantısı



Kayseri İstişare Toplantısı



Ankara Açılış Lansmanı

İş Dünyasında Kadın İletişim Ağı Projesi İstişare Toplantıları ve Kamu Ziyaretleri



Antalya İstişare Toplantısı



İzmir İstişare Toplantısı



Bu yayın Avrupa Birliği'nin yardımıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca "KAGİDER" sorumlu olup, herhangi bir şekilde AB'nin, Türkiye Cumhuriyeti'nin ve Dışışleri Bakanlığı AB Başkanlığının görüşlerini yansıttığı şeklinde yorumlanamaz.

