

PREFİ PREFABRİK YAPI END. BİL. SAN. VE TİC. A.Ş. KURUMSAL İLETİŞİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ REHBERİ

Metodoloji

Kurumsal İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. tarafından hazırlanmıştır. Rehber hazırlanırken toplumsal ve iş yaşamında cinsiyet eşitliği rolleri uluslararası raporlarda bulunan istatistiksel veriler ve Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. ilkeleri temel alınarak sunulmuştur.

İlk Söz

Cinsiyet eşitliği tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de de sosyal, ekonomik, ticari, siyasi, kurumsal, her alanda en önemli konulardan biridir. OECD 2022 ilgili raporuna göre Türkiye’de aktif nüfus içerisinde erkeklerin %71’i, kadınların ise %34,4’ü istihdam edilmektedir. Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. olarak iş yeri yaşamında kadın istihdamı ve etkisini artırarak gerek sektörümüzde gerekse Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda, Sivil toplum kuruluşlarındaki duruşu ve iş hayatındaki başarısı ile bizlere her zaman güç veren Yönetim Kurulu Başkanımız Belma YILMAZYİĞİT (TOBB ANKARA KGK BAŞKANI (2019-2023), TOBB ANKARA KGK ÜST KURUL ÜYESİ ve 11.BÖLGE BAŞKANI, TİM KADIN KONSEYİ BAŞKAN YARDIMCISI, OAİB DEMİR VE DEMİR DIŞI METALLER BİRLİĞİ YÖNETİM KURULU ÜYESİ) Fortune Türkiye tarafından yapılan “En Güçlü 50 İş Kadını” sıralaması içerisinde yer almıştır.

Yönetim Kurulu Başkanımız Belma YILMAZYİĞİT yürüttüğü çalışmalarında “Sanayide Kadın İstihdamını ve Sürdürülebilir Ekonomiye Katılımı Arttırmayı amaç edinen ve Eğitim almış ancak istihdama katılamamış çalışmaya istekli kadınları hedef alan” Sanayide Kadın Eli Projesi” ile pozitif bir etki yarattığımızı inanıyoruz. Kadınların iş hayatına katılımı ve girişimciliğin yaygınlık kazanması ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma üzerinde çarpan etkisi yapacaktır. Kadının istihdama katılım seviyesinde OECD seviyelerini yakaladığımızda milli gelirimiz %20 artacaktır. Kadın girişimci networklerinin ehemmiyeti giderek artan bir önem kazanmaktadır. Bu da beraberinde girişimci kadınların uluslararası platformlara üye olarak yetkinlik ve verimliliklerini arttırmaktadır.

Özetle;

Kadın girişimciliğinin geliştirilmesinin ve yaygınlaştırılması için ilk önce tüm paydaşların iş birliği içinde olarak stratejiler geliştirmeleri ve bu konuda geliştirilen stratejiler ile ortak hareket etmeleri gerekmektedir.

Kadın girişimciliği dünya genelinde ve Türkiye’de önemli bir istihdam alanıdır ve bu alan doğru stratejilerle yerinde kullanılmalıdır.

Yaklaşımımız

Bugün tüm dünyada şirketler yöneticilerini ve pratikteki saha kadrolarını %80 oranında kadınlar oluşturmaktadır. Bunun sebepleri bilimsel olarak şu şekilde ispat edilmiştir: 2022 yılının AB ilgili birim raporuna göre iş dünyasında kadınlar, erkeklerden çok daha disiplinli ve özverili çalışmaktadır. İletişimde kurumsal ve toplumsal eşitliği kapsamında Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic A.Ş. kadının da en az erkek kadar ev, toplumsal alan ve iş yerlerinde söz ve uygulama hakkı olduğunu kabul ederek şirket organizasyonunu yapmak ve personelleri

bu doğrultuda bilinçlendirmektedir. İlerlediğimiz hedef yönünde, tüm politikalarımızı şeffaf bir şekilde yürütmeyi ve kurumsal iletişimde özverili davranmayı kendimize amaç ediniyoruz.

Kurumsal İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Prensiplerimiz

İş yeri yaşamı dışında toplumsal yaşantıda da kadın-erkek eşitliği konusuna karşı bütüncül bir yaklaşım edinmemiz gerektiğine inanıyoruz. İş yaşamında ise, çalışanın konumu, söz hakkı ve yetkileri gibi konularda cinsiyet farkı gözetmeksizin eşitlikçi aksiyonlar alıyoruz. Rehberi **Prefi** bu kapsamda hazırlamış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ile ilkelerini aşağıdaki gibi belirlemiştir;

- İşyerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem vererek çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından denge sağlamayı ve çalışma kültürü olarak benimsenmesini sağlayarak toplumda farkındalık yaratmayı,
- İç ve dış iletişimde eşitlikçi bir dil kullanarak ayrımcı ve cinsiyetçi dilden uzak durmayı,
- Şiddetin ve ayrımcılığın her türüsüne sıfır toleranslı olarak çalışanlarımız için saygılı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmayı,
- Tüm çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları üzerinden öneri ve geri bildirim mekanizması ile kurum kültürünü geliştirmeyi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici nitelikte kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini hayata geçirmeyi,
- Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kurum ve kuruluşlar ile iş birlikleri ve ortaklıklar geliştirmeyi,
- Çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair düşünce ve eylemlere tolerans gösterilmez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi,
- Cinsiyetler arası fark gözetmeksizin eşitlik ilkesi ile “eşit işe eşit ücret” prensiplerini uygulamayı,
- Kadın istihdamını artırmayı ve kadının güçlenmesi hedefleri ile sektörde var olan girişimleri desteklemeyi,
- İşe alım, kariyer gelişimi, terfi, ücretlendirme ve eğitim fırsatlarına erişim konusunda eşitlikçi yaklaşım sergilemeyi,
- İş birliklerinde, tedarikçi seçiminde ve alt yüklenici süreçlerinde fırsat eşitliğini, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeyi taahhüt ederiz.

Etik değerler kapsamındaki cinsiyet eşitliğinin yanında kadın ve erkeklerin iş yaşamında farklı etki yaratacak farklı bakış açılarına sahip olabileceklerinin farkındayız. Bu doğrultuda farklı yaklaşımları göz önünde bulundurarak bakış açımızı her geçen gün arttırmaktayız.

İş yeri yaşamında kadına karşı herhangi bir şiddet eyleminde (sözel veya fiziksel) sıfır tolerans ilkesi ile ilerliyoruz.

İş Yerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine önem vererek çalışanların işe bağlılığı verimliliklerini artırabileceğimizi ve mevcut durumlarına olan tatmin seviyelerinin yükseleceğini biliyoruz. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerimize bağlı kalarak çalışanlarımızın

memnuniyetlerini önemsiyoruz. Eşitlik gözeten politikalarımızı gerek yönetici kademelerinde gerek insan kaynakları departmanımızda gerekse iletişim alanımızda yürütüyoruz.

Doğrultumuz

İş etiği ilkelerimiz gereği, Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. ve çalışanları olarak yasa ve ilgili düzenlemelere uyma konusunda kararlıyız ve bundan herhangi bir sapma kabul edilemez. Paydaşlarımız ve müşterilerimizle ilişkilerimizde saygı ilkesini temel bir gereklilik olarak görüyor ve bu ilkenin karşılıklı bağlamda karşılıklı olarak gerçekleşmesini sağlamaya çalışıyoruz. Rekabetin her geçen gün arttığı pazarlarda adil rekabet ilkelerine bağlı kalmaya önem veriyoruz.

Çalışan hakları ve ilişkileri kapsamında eşitlik ilkemiz öne çıkıyor. Çalışanlarımız arasında ırk, dil, din, cinsiyet ayrımı yapmadan eşitlik politikamızı sürdürüyoruz. Meslek hayatında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekliliğini içeren bir ortamda davranış ve fırsat eşitliği ilkesini benimsiyoruz. Çalışanlarımız için benimsediğimiz bu prensibi paydaşlarımız, tedarikçilerimiz ve müşterilerimizle ilişkilerimizde de uyguluyoruz. Çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini koruyacak önlemler alır, çalışma koşullarında gerekli iyileştirmeleri yaparız.

Şeffaflık, dürüstlük ve hesap verebilirlik tüm ilişkilerimizde benimsenen ilkelerdir. Doğru bilginin alıcısına zamanında ulaştırılmasına değer veriyoruz. Hesap verme sorumluluğu kapsamında şirketimizdeki tüm yönetici ve çalışanların aldıkları kararlarda hesap verme sorumluluğu ilkesini uygulamaları gerekmektedir. Toplumun bir parçası olarak sosyal sorumluluklarımızın bilincindeyiz ve sürdürülebilirlik projelerini hayata geçirmek için adımlar atıyoruz.

Hedefimiz

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yapıldığında tüm iş yeri faaliyetlerinden maksimum verimi alabileceğine inanıyor ve marjinal faydamızı arttırmaya devam ediyoruz. Bu doğrultuda eylemlerimizi sürdürerek hem Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. bünyesinde hem de Türkiye’de bu kapsamda olumlu etkiler yaratmayı hedefliyoruz.

Toplumda Cinsiyet Eşitsizliği

İş yaşamı dışında toplumdaki cinsiyet eşitsizliğine ve yargılara baktığımızda ise öncelikle istatistiksel veriler üzerinden ilerleyebiliriz. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) öncülüğünde, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) iş birliğinde hazırlanan “81 İlde Türkiye’nin Cinsiyet Eşitliği Karnesi 2020” sonuçları kapsamında Ankara İli genelinde çıkan sonuçlarda iyileştirmeye açık alanlar tespit edilmiş olup, Kurul olarak çalışmalar başlatılmıştır.

Yönetim Kurulu Başkanımız Belma YILMAZYİĞİT Ankara Sanayi Odası koordinatörlüğünde faaliyetlerini yürüten TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu, 81 ilde Cinsiyet Eşitliği karnesinde Ankara’nın değerlerini “Üreten Ankara için Kadın Gücü” projesi çalışmalarında yer almış olup açılış toplantısında Toplumda Cinsiyet Eşitsizliğine;

“Kadın kalkınmanın anahtar noktası. Kadın emeğine ihtiyacımız çok fazla. Sanayide kadın istihdamının ve gençlere rol model kadın sayısının artırılması ve nitelikli istihdam ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamak amacıyla TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu tarafından hayata geçirilen “Sanayide Kadın Eli Projesi” çalışmalarımız devam ediyor.

Projenin ana çıktısı; “Sanayide Kadın Çalışamaz” algısını değiştirmek, önyargıları yıkmak ve paradigma değişimine öncülük ederek istihdama katılımlarını sağlamak.

Hedefimiz; mesleğin cinsiyeti olmadığını, fırsat eşitliği verildiğinde kadınların çalışma hayatının her alanında başarıyla var olabileceğini göstermek.” vurgu yapmış ve Toplumda Cinsiyet Eşitsizliğine Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. olarak **#KADIN VARSA YARIN VAR** hashtag uygulamasını öncülük etmiş “Kadın Girişimciliğinin ve İstihdamının önemini tüm platformlarda vurgulamaya devam edeceğiz.” Sözleri ile farkındalığımızı duyurmuştur.

Buna ek olarak kız çocukların eğitimden alıkonulması da kadın istihdamına negatif bir etki yaratmaktadır. Tüm bu etkilerin ışığında toplumda cinsiyet eşitliğinden bahsetmemiz maalesef mümkün değildir. Kalıp yargılarımızı yıkmak için bir adım atarak, toplumsal yaşamda ve iş yaşantısında gerekli etkileri yaratabiliriz.

TV, Sosyal Medya Anlayış ve Yönetim İlkesel Kılavuzu

İlk Söz

Günümüz teknolojisinin ve iletişim mekanizmalarının gelişmeyi sebebiyle geleneksel tüketicilerin alışkanlıkları da değişmektedir. Artık buldukları yerleşim sınırlarına bağlı kalmadan uzaktan bilgi ve hizmet temin edebilmektedirler. Bu da günümüz firmalarının adapte olmaları gereken bir süreçtir ve bu bağlamda sosyal medyanın etkisi yadsınamaz düzeydedir. Prefi Prefabrik Yapı End. Bil San. ve Tic. A.Ş. olarak etkileşimli iletişime değer veriyor ve bu bağlamda her geçen gün kendimizi bu sürece adapte ederek geliştiriyoruz.

Sosyal Medya Anlayışımız

İletişim kurduğumuz şirketler veya kişilerle iletişimimizi daha hızlı ve etkileşimli bir boyuta taşımak adına sosyal medyaya önem veriyoruz. Günümüzde sosyal medya, bir markanın sürdürülebilirliği ve gelişimi için gerekli yapı taşlarından biridir. Bu sebeple iletişim anlayışımıza ve ilkelerimize bağlı kalarak ekip arkadaşlarımızı iletişim mekanizmaları konusunda bilinçlendiriyoruz.

Prensiplerimiz

İş yeri yaşamında benimsediğimiz eşitlik prensiplerimizi sosyal medya iletişimimize uyguluyoruz. Herhangi bir şirketin ya da bireyin ayrımcılığa uğramadan ihtiyaç duyduğu bilgiyi ve hizmeti alması konusunda hassasiyet gösteriyoruz.

Yeni iletişim trendlerini takip ederek ve günümüze adapte olarak müşteri ilişkilerimizi düzenliyoruz ve gelişimin sınırsız bir kavram olduğu inancıyla ilerliyoruz.

Kurduğumuz iletişimlerde meydana gelen geri dönütleri değerlendirerek uygun çözümler üretiyoruz ve hiçbir geri dönütü göz ardı etmeyerek eşitlik prensibimizi, çözüm odaklı yaklaşımlarımızla birleştiriyoruz.

Bünümüzde oluşan ve yeni bir aktarım gereken herhangi bir bilgiyi en hızlı şekilde muhatabına ulaştırmayı ilke ediniyoruz.

Sosyal Medya Yönetimimiz

Instagram, LinkedIn ve Twitter hesaplarımızda aktif olarak güncel bilgi paylaşımlarında bulunuyor ve bu sosyal medya kanalları üzerinden iletişimimizi sürdürüyoruz. Tüketiciler ve üreticilerin iletişimlerinin yanı sıra tüketicilerin bireysel olarak ya da bireyler arası

değerlendirmelerine de önem veriyor ve çözüm odaklı yaklaşımlarımızla birlikte aksiyon alıyoruz.

Ana akım medya aracılığı ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 'ne bakışımızı Yönetim Kurulu Başkanımız Belma YILMAZYİĞİT, ASO MEDYA'da Yayınlanan Girişimcilik Röportajı ile duyurmuştur.

“Bu konuda konuşulacak o kadar çok konu var ki... TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu olarak ortaya koyduğumuz projelerle ve en önemli kadınların kendilerine güveni ve inancı geleceğe dair umutlarımızı artırıyor. Kadın iktidarının önündeki en temel sorun “kadına bakış” açısının hala negatif olması. Toplumun tüm katmanlarına işleyen bu bakış değişmediği için kızlarımız bebeklikten, ilkökul sınırlarından itibaren kendilerine biçilen geleneksel yollarla yetiştiriliyor. “Sen önce eş, sonra anne’sin, toplumal hayattaki rolün üçüncü sırada geliyor” bakışını öncelikle değiştirmeliyiz. Sorunları ıralayıp bu çarkın nasıl değişeceğine bakmalıyız.

Hızla gelişen teknoloji adeta yeni bir sanayi devrimi gibi dünyayı değiştirdi. 5.0’ın kapımızda olduğu bir dönemdeyiz. Değişen yaşamlarımızla birlikte meslekler de değişiyor. Bugünden geleceğin mesleklerini seçmek çok da kolay olmasa da basit bir öngörüyle gelecekte bazı mesleklere talep azalacak ama tamamen de kaybolmayacak, bilgi teknolojisi tüm mesleklerin temelinde olacak, yeni kariyerler ortaya çıkacak. Araştırmalara göre yakın gelecekteki mesleklerin henüz %65’i icat edilmedi. Peki bu durumda hangi yetkinlikleri ne oranda gözetmeliyiz ya da uyum sağlamamız gereken nokta neresi? Y jenerasyonunu yönetebilecek, onlardan iş çıkarabilecek bir bakış açısı ve bilgi birikimi önemli bir unsur olarak karşımıza çıkıyor.

Öncelikle “teknoloji” firatını değerlendirmeliyiz. Şimdi bilgiye erişmek çok kolay. Yapay zekâ, iyilebilen teknolojiler, büyük veri, otonom robotlar, örnekler gibi teknolojilerle iş ve özel hayat klişelerinin değiştiği bir dönemde teknolojinin kadınlara büyük fırsatlar sunduğunu düşünüyorum. Kadın üretör ve melek olurâ olun, o üretör ve meleğin teknolojiyle ilgili kavrayabilenler kesinlikle kazanacak. Birçok işin robotlarla yapıldığı, yapılacağı bir çağa giriyoruz. İşte bu dönem “kadınlar için yeni bir çıkış kapısı” olabilir. Empati kurma, orulama ve duygusal zekalarının gelişmiş olması kadınların teknoloji dünyasında daha etkin olmasını sağlayabilir. Dünya genelinde yapılan bir araştırmada, kadınların teknoloji alanında temiliyetinin az olmasının başlıca nedeni mentor eksikliği ve teknoloji alanında kadın rol model eksikliği olarak tespit edilmiştir. Zor şartlarda “çocuk da yaparım kariyer de...” diyen kadınlar, eñek çalışma, uzaktan çalışma gibi firmatlarla daha rahat çalışma ortamı yakalayabilir. İnanıyorum ki, geleceğin işleri bilayarların yapamadığı işler olacak. Düşünme yorumlama, yaratıcılık, inanlar arasında iletişim kurma ve konenüülağlamayı erektiren işler gibi...”

“Belma, Y. (2019, TEMMUZ-AĞUSTOS)