

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ JENERASYON & ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi kategorisi ödül sahibi Yeşim Tekstil'in kendi ifadelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

Yeşim Tekstil, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ JENERASYON & ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2020.01

ÖNSÖZ

2008 yılında beri verilen PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri'nin ana amacı, insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi / yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak, örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, iyi örneklerden kazanımlar sağlayarak, sektörün ve uygulamaların gelişimine katkıda bulunmaktır.

Bilgi paylaşımı misyonumuz kapsamında hazırladığımız "White Paper"larımızda 2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülü finalistleri olan ve başarı ödülü kazanan firmalarımızın süreç motivasyonlarından, ölçümlenen uygulama sonuçlarına kadar tüm detaylarını özet olarak bulacaksınız.

Kaynak dokümanımızın, kurumlarınızdaki iyileştirme planlamanız için yol gösterici olabilmesini dileriz.

Kadın istihdamına ve kadının güçlendirilmesine büyük önem veren bir firma olan Yeşim Tekstil'in bu yöndeki en büyük motivasyonu şirketin vizyonuna paralel "Kadın Dostu Firma" olma çabası ve bu anlayış doğrultusunda iş planlarında yer alan "Kadını Güçlendirme" hedefleridir.

Strateji, iş hedeflerine paralel bir şekilde oluşturuldu.

Kadını Güçlendirme stratejisi doğrultusunda yapılan çalışmalar iş hedeflerine paralel olarak değerlendirildi.

Süreçte, özellikle mavi yakalı çalışanların üretim yoğunluğu sebebiyle mesai içerisinde verilen eğitimlere katılımında yaşanan zorluklar, mavi yakalı çalışanlara vardiya sonrası fazla mesai ücretiyle mesai sonrası eğitimler verilerek çözüldü.

Kadını güçlendiren uygulamalar

Kadın dostu şirket vizyonu ve "Woman Empowerment" stratejisi doğrultusunda yapılan çalışmalar:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anket Çalışmaları

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve Politikası (ektedir)

STKlarla işbirlikleri

Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ve Yeşim Tekstil 2016 yılında gerçekleşen 'Evde İşte Eşitlik' projesi kapsamında işbirliği protokolü imzalamıştı. Bu protokol kapsamında iki yılı aşkın süredir birçok çalışmaya imza atıldı. Bu çalışmalar arasında 7/24 şiddet destek hattı, cinsiyet eşitliği anket çalışması, farkındalık eğitimleri ve kreş velilerine ve çalışanlarına yönelik "Ana Baba Okulu" gibi çalışanların bilinçlenmesine yönelik çeşitli çalışmalar yer almakta.

Kadın ve erkek çalışanlara yönelik Ayrımcılık ve Cinsiyet Eşitliği odaklı eğitimler/seminerler:

Yeşim Tekstil, Psikolojik Danışman ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı Burcu Üzümcüler ile birlikte 3 hafta süren kapsamlı bir eğitim programı gerçekleştirdi.

Eğitim programı kapsamında yaklaşık 1000 çalışana cinsiyet eşitliği, ayrımcılık ve şiddetsiz iletişim konuları anlatılmıştır. Yeşim Akademi bünyesinde gerçekleşen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Şiddetsiz İletişim" eğitim programı, başta erkek ustalar olmak üzere mavi ve beyaz yaka çalışanlarına yönelik organize edilmiştir.

Özellikle erkek çalışanlara tam günlük eğitimlerin olduğu programda, üç saatlik seminerlerle de tüm çalışanların bilinçlenmesi ve farkındalık kazanması hedeflenmiştir.

Kreş velilerine yönelik "Ana Baba Okulu":

Ana Baba Okulu'nda Yeşim çalışanlarına ve 5-6 yaş grubu öğrencilerine yönelik Mor Salkım Kadın Danışma ve Dayanışma Derneği eğitmenleri tarafından 5 ay boyunca eğitimler verildi.

Katılımcıların %96'sı aldığı eğitim ile aile ve çocuk ilişkilerinin olumlu yönde değiştiğini bildirdi.

Üst yönetimin desteği nasıl kazanılır? Nasıl yansıtılır?

Farkındalık sağlanması için süreçle ilgili bilgi sahibi olup üst yönetimi bilgilendirmek ve bilinçlendirmek gerekiyor.

Yöneticiler ve sendikanın baş temsilcisinin yer aldığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi firma sahibi başkanlığında kurularak firma sahibi sürece dahil edildi. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hakkında yapılan anketin sonuçları komite başkanı eşliğinde yöneticilerle paylaşarak yöneticilerin sürece ilgi ve destekleri sağlandı.

25 Kasım Kadına Şiddetle Mücadele gününde, tüm yöneticilerin konuyla ilgili görüşleri firma içerisinde fotoğrafları ile yayınlandı. Yöneticiler, çalışanların katılım göstereceği etkinliklerde personeli yönlendirerek destek verdi.

Konunun, sadece kadın-erkek eşitliğiyle sınırlandırılmadan sosyal, psikolojik, ekonomik ve işgücü açısından da daha geniş bir çerçeveden bakılarak değerlendirilmesi, önce yönetimin, sonrasında erkek çalışanların bilinçlendirilmesi süreç gelişiminde kritik noktalar.

Bilgi ve bilinç düzeyi arttıkça çalışanlar ve yöneticiler kurum içinde birçok değer yaratarak kuruma maddi ve manevi katkı sağlayacak projeler üretecektir.

Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

- Hedefinde “Woman Empowerment” da yer alan müşteriler ile her konuda hedef birliği yapıyor.
- Ana tedarikçi firması olarak Yeşim Tekstil’in yaptığı bu tarz projeler kurumun bu konudaki vizyonunu ve müşterileriyle iş birliği platformlarını güçlendirirken müşterilerle aynı vizyon ve hedefte ilerlenmesi geleceğe yönelik iş birliğine katkı sağlıyor.
- Sürdürülebilir bir süreç adına, kurum hedeflerine konulan kadının güçlendirilmesi çalışmalarını konusunda gelecek 5 yıl içinde proje geliştirilmesi ve İK süreçlerinde çalışmalar yapılması hedefleniyor.



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Yeşim Tekstil, yönetimin ve üretimin her aşamasında "Önce İnsan" prensibi ile hareket ederek çalışanlarını sosyal sorumluluk ve farkındalık alanında çeşitli eğitimlerle bilinçlendirmeyi hedefler. "Evde işte eşitlik" sloganı ile "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusunda program ve faaliyetler yürüten Yeşim Tekstil, yapılan çalışmalarını aşağıdaki ilke ve kurallar doğrultusunda yürütür.

- Şirket stratejileri doğrultusunda iş ve görev dağılımında işin özelliklerini esas alır, ayrımcılık yapmaz. Herkesin eşit koşullarda atama ve terfisi yapılır.
- Çalışanlarına aile içi şiddet konusunda bilinçlendirme amaçlı çeşitli eğitimler ve faaliyetler düzenler, farkındalığı artırarak her türlü şiddeti önlemeye çalışır.
- Sadece çalışanlarını değil birlikte çalıştığı firmaları ve toplumu da bu konuda bilinçlendirmek için çeşitli eğitimler ve faaliyetler düzenler.
- Aile içi şiddete maruz kalan çalışanlarına gerekli bilgilendirme, yönlendirme yaparak çözüm için destek verir.
- Aile içi şiddet mağdurlarına işe alımda, işten çıkarmada, istihdamda ya da diğer koşullarda ayrımcılık yapmaz, eşit koşullarda değerlendirir.
- Aile içi şiddet mağdurları çalışanlarının işe gelmeme, geç kalma ve üretimde düşüklük gibi performans sorunları yaşayabileceğini kabul eder ve kişinin yararına çözüm bulmaya çalışır.
- Aile içi şiddet vakalarında doğru yönlendirme yapabilmek için bu konularda eğitilmiş personel bulundurulur, eğitim için sivil toplum örgütlerinden destek alır.
- İnsan Kaynakları Departmanına şiddet gören kişiler başvurduğunda destek almaları için yetkili kurumlara yönlendirir, firma içindeki durumunu kontrol ve takip ederek kişiye destek verir.
- Aile içi şiddete maruz kalarak destek almak için başvuruda bulunan çalışanı varsa bu konuda uzman sivil toplum örgütü, kolluk kuvvetleri ve diğer devlet kurumlarıyla işbirliği yaparak kişiye destek verir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği komitemiz ve hukuk müşavirlerimiz tarafından oluşturulan bu politikanın, cinsiyet eşitliğini ilke edinen firmamızda titizlikle uygulanacağını, takip ve kontrolünün üst yönetim tarafından yapılacağını taahhüt ederiz.