



KIRAÇA



KARSAN



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO), KIRAÇA HOLDİNG VE KARSAN OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş. ARASINDA "ILO'NUN ŞİRKETLERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ MODELİ" NİN UYGULANMASINA YÖNELİK PROTOKOL

TARAFLAR

Madde 1: İşbu protokol, aşağıdaki kurumlar arasında "ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulanması sırasında yapılacak işbirliğinin esaslarını kapsar.

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi (bundan sonra "ILO" olarak anılacaktır.)
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No.4, 06450 Oran/ANKARA
Telefon : +90 (312) 491 98 90
Faks : +90 (312) 491 99 45

Kıraça Holding A.Ş. (bundan sonra "KIRAÇA" olarak anılacaktır.)
Acıbadem Cad. Doğancı Sok. No:3 34660 Üsküdar - İstanbul
Telefon : +90 216 556 54 00
Faks : +90 216 325 96 60

Karsan Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş. (bundan sonra "KARSAN" olarak anılacaktır.)
Hasanağa Organize Sanayi Bölgesi, Sanayi Caddesi 16225 Nilüfer / BURSA
Telefon : +90 224 484 2180
Faks : +90 224 484 2169

PROTOKOLÜN AMACI

Madde 2: Bu Protokolün amacı, ILO tarafından İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansal desteği ile yürütülen "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlenmesi Programı" kapsamında (2019-2022), KARSAN Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de uygulanacak "ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli" kapsamında ILO, KIRAÇA HOLDİNG A.Ş. ve KARSAN OTOMOTİV SANAYİİ VE TİCARET A.Ş. arasındaki işbirliğinin esasları ile karşılıklı görev ve sorumlulukları tanımlamaktır.

TANIMLAR

Madde 3: ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli:

Çalışma koşullarını ve üretim kapasitesini iyileştirmeye yönelik olarak duyarlı ve sürdürülebilir şirketler yaratmayı hedefleyen, toplumsal cinsiyet eşitliği temel uygulamalarını öğreten ve bu konuda şirketlere destek sağlayan ILO tarafından geliştirilmiş bir modeldir.

Model, şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için eşit söz hakkı, kapsayıcı istihdam, eşit değerde işe eşit ücret, çalışma ortamı ve iş-aile yaşamı dengesi alt başlıklarında iyileştirme planlarının hazırlanması ve ILO tarafından verilecek teknik destek yardımıyla gerekli iyileştirmelerin hayata geçirilmesini kapsamaktadır.



KIRAÇA



KARSAN



Modelin hayata geçirilmesi ve etkin biçimde uygulanması amacıyla şirket düzeyinde yönetimde ve üretimde çalışan eşit sayıdaki kadın ve erkekten oluşan bir *İşletme Geliştirme Ekibi* kurulmaktadır. Bu ekip, ILO teknik desteği ile işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik iş planlarını hazırlayarak, hayata geçirmektedir. ILO'nun uygulama sürecindeki desteği, tüm şirket çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin farklı bileşenleri konusunda eğitilmesini de kapsamaktadır.

ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli bir yönetim sistemi değildir. Şirketlerin fırsat eşitliği yönetimi, kadın ve erkeklere adil muamele, çalışma ortamında işbirliği, istihdam kalitesi, şirket hizmetlerindeki/ürünlerindeki kalite, çevre yönetimi, yetenek yönetimi ile çalışma ortamındaki güvenlik ve emniyet konularında şirketlerin politikalarına ya da eylemlerine yönelik ILO tarafından verilen bir sertifikasyon veya onay da değildir.

PROTOKOL KAPSAMINDA YÜRÜTÜLECEK FAALİYETLER VE TAHMİNİ ZAMAN PLANI

Madde 4: "ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli" faaliyetleri ana hatları ile aşağıdaki unsurları kapsamaktadır:

MIG SCORE uygulamasının aşamaları	Faaliyet	Tahmini Zaman Planı
Bilgi toplama	Şirket yönetiminde durum tespitinin yapılması (Nabız Anketi)	Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 1. ayın sonu
	Şirket çalışanları nezdinde durum tespitinin yapılması (Ayna Anketi)	
	Ziyaret Sıfırın (Visit Zero -V0) yapılması (toplumsal cinsiyet konusunda temel faktörlerin anlatıldığı ilk eğitimi de kapsamaktadır)	
	Anket sonuçları ve V0 çıktıları çerçevesinde ihtiyaçların tespiti ve raporlanması	Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 2. ayın sonu
Eğitim	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Eğitim Çalıştay/ları	İlk eğitim: Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 1. ayın sonu (V0) Diğer eğitimler: İşletme Geliştirme Planı çerçevesinde, şirket ile birlikte belirlenecek ve tüm eğitimler 11. ayın sonuna kadar tamamlanacaktır.
Ziyaretler	Sahada ve/veya sanal ortamda toplam asgari 8 görüşmeden oluşan takiplerin ve ziyaretlerin (V1-V8) yapılması	V1: Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 3. ayın sonu V8: Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 10. ayın sonu
Sonuç	Şirket yönetiminde sonuçların değerlendirilmesi (Nabız Anketi)	Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 11. ayın sonu
	Şirket çalışanları nezdinde sonuçların değerlendirilmesi (Ayna Anketi)	
	Sonuçların raporlanması ve şirket yönetimi ile paylaşılması	Protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 12. ayın sonu



KIRAÇA



KARSAN



PROTOKOL KAPSAMINDA TARAFLARIN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

Madde 5: Protokolün uygulanmasında, ILO, KIRAÇA ve KARSAN'ın görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuat, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşma hükümleri ve ilgili diğer mevzuat hükümleri geçerlidir.

Madde 6: ILO'nun Görev, Yetki ve Sorumlulukları

"ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulanması döneminde ILO aşağıdaki hususları yerine getirmeyi kabul ve taahhüt eder.

1. Modeli operasyonel ve teknik olarak yürütmek, koordinasyonunu sağlamak, faaliyetleri KARSAN ile birlikte planlamak;
2. Modelin uygulanmasına destek sağlayacak danışman ve eğitmenleri belirlemek, işe almak, bunların çalışmalarını koordine etmek ve eğitmen/danışman ücretlerini karşılamak;
3. Modelin ILO tarafından belirlenen standartlara uygun ve yüksek kalitede yapılmasını sağlamak;
4. Eğitmenler/danışmanlar ile KARSAN arasında raporlamalar da dahil olmak üzere koordinasyonu ve bilgi akışını sağlayacak köprü görevi görmek;
5. Modelin uygulanması sırasında KARSAN'a, KIRAÇA'ya, eğitmenlere, danışmanlara ve ilgili tüm taraflara gerekli teknik desteği sağlamak;
6. Teknik destek sağlamak ve süreci koordine etmek amacıyla gerekli görülen durumlarda KARSAN ziyaretlerine katılmak, KARSAN yönetimi ile görüş alış verişinde bulunmak, savunuculuk faaliyetleri yürütmek;
7. Modelin uygulanması sırasında ILO'nun küresel amaç ve hedeflerinin hayata geçirilmesini sağlamak;
8. İzleme Komitesi'nde yer almak;
9. Modelin uygulama sonuçlarını, ILO Genel Merkezi başta olmak üzere küresel düzeyde gerekli tüm birimlere raporlamak.

Madde 7: KARSAN'ın Görev, Yetki ve Sorumlulukları

"ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulanacağı KARSAN aşağıdaki hususları yerine getirmeyi kabul ve taahhüt eder.

1. İşte Temel İlke ve Haklara ve ulusal iş mevzuatına saygı duymak;
2. "ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulaması kapsamında, ILO tarafından görevlendirilecek eğitmenlere konuyla ilgili her türlü bilgi, belge ve deneyimini sunmak;
3. "İşletme Geliştirme Ekibini" kurmak ve ekipte yer alacak eşit sayıdaki kadın ve erkekten oluşan yönetim temsilcileri ile çalışanları görevlendirmek;



KIRAÇA



KARSAN



4. Modelin uygulanması sürecinde, eğitmenler ve KARSAN temsilcileri tarafından ortaklaşa biçimde geliştirilecek ve faaliyetlerin, tarih ve sürelerin detaylandırılacağı "İşletme Gelişim Planını" uygulamak;
5. İşletme Gelişim Planında, Modelin uygulanması sürecinde, KARSAN inisiyatifi ile herhangi bir değişiklik yapmak istediği takdirde, ILO'yu yazılı olarak bilgilendirmek ve ILO ile varılacak anlaşma sonrasında gerekli değişiklikleri yürürlüğe sokmak;
6. KARSAN çalışanları ve varsa sendikayı hem sürecin başında hem de süreç içerisinde yürütülen faaliyetler, elde edilen gelişmeler ve yapılması planlanan işler konusunda bilgilendirmek, mümkün olan tüm durumlarda sendika ile işbirliği halinde çalışmak;
7. Uygulanacak metodoloji çerçevesinde (şirket ziyaretleri ve şirkete yönelik eğitsel çalıştaylar) düzenlenen faaliyetler ile işletme geliştirme projelerinin uygulanması gibi diğer aktivitelere, seçilen personelin bizzat katılımını desteklemek ve özellikle eğitim çalıştaylarının mesai saatleri içinde düzenlenebilmesi için gerekli koşulları yaratmak;
8. İzleme Komitesi'nde KARSAN'ı temsil edecek üyeleri belirlemek ve görevlendirmek.

Madde 8: KIRAÇA HOLDİNG A.Ş.'nin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

"ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulanacağı KARSAN'ın bağlı olduğu KIRAÇA aşağıdaki hususları yerine getirmeyi kabul ve taahhüt eder.

1. İzleme Komitesi'nde KIRAÇA'yı temsil edecek üyeleri belirlemek ve görevlendirmek;
2. Modelin KARSAN'da etkin biçimde uygulanmasını kolaylaştırmak üzere, gerekli yönetim desteğini sağlamak;
3. Modelin uygulanma sürecini izlemek ve gerekli görülen durumlarda uygulamaların iyileştirilmesi için yönetim desteği sağlamak;
4. Modelin, KIRAÇA'ya bağlı diğer şirketlerde de yaygınlaştırılmasını sağlamak üzere gerekli tedbirleri almak.

YÖNETİM VE KOORDİNASYON

Madde 9: Protokol tarafları, protokolün etkin biçimde yürütülmesini sağlamak üzere işbirliği içerisinde çalışacaktır.

Modelin etkin biçimde uygulanması, koordine edilmesi ve amaçlarına ulaşması için ILO, KIRAÇA ve KARSAN'ın yetkililerinden oluşan bir **"İzleme Komitesi"** kurulacaktır. Komite, modelin uygulanmasını süresince en az 2 defa toplanacak, uygulamayı her aşamada izleyecek ve uygulamanın iyileştirilmesi konusunda, gerekli görülen durumlarda tavsiyelerde bulunacaktır.

İzleme Komitesi'nde yer alan KARSAN ve KIRAÇA temsilcileri, modelin uygulama süreci tamamlandıktan sonra, hem KARSAN'da, hem de KIRAÇA'ya bağlı diğer şirketlerde uygulamanın devam ettirilmesini ve yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerdir.



KIRAÇA



KARSAN



GENEL HÜKÜMLER

Madde 10: Şeffaflık

Taraflar, etik kurallara en üst derecede bağlı kalacaklarını ve işbu protokolde yer alan tüm eylem ve faaliyetlerde şeffaflık ilkesine uyacaklarını teyit ederler.

Madde 11: Bilgilerin Gizliliği

ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli'nin uygulanması kapsamında toplanan tüm bilgiler, gizli bilgilerdir. Toplanan bilgiler, modelin uygulanması amacıyla, aşağıdaki durumlarda kullanılabilir.

- i) KARSAN bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki faaliyetleri uygulamak;
- ii) KARSAN'da ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli'nin uygulama sürecini belgelemek;
- iii) KARSAN'daki toplumsal cinsiyet eşitliği dinamiklerini kapsamlı olarak analiz etmek

ILO elde edebileceği gerçek kişilere ait kişisel verilere ilişkin olarak 6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*na uygun davranacağını, bahse konu kişisel verileri hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak, yalnızca işbu Protokol'ün amacıyla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmak kaydıyla işleyeceğini ve amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edeceğini taahhüt etmektedir.

ILO, öğrendiği veya elde ettiği herhangi bir kişisel veriyi KIRAÇA'dan önceden alınmış açık yazılı onayı olmaksızın üçüncü kişilere aktarmayacaktır. KIRAÇA'nın önceden alınmış açık yazılı onayı kapsamında üçüncü kişilere aktarılan verilerin işlenmesi ve muhafazası, yalnızca işbu Protokol'ün imzalanması sonrası bu Protokol'ün amacıyla bağlantılı, sınırlı, ölçülü olmak ve amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmek kaydıyla yapılabilir.

Madde 12: Fikri Mülkiyet Hakları

ILO, Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli metodolojisi kapsamında, eğitim ve uygulama (çizim, model, küresel veri tabanı, kayıtlı markalar ve süreçler) amacıyla kullanılan her türlü materyalin marka, patent ve yazar haklarının içinde bulunduğu tüm fikri mülkiyet haklarını saklı tutar. ILO, tüm materyal lisanslarını ücretsiz, daimî ve feshedilemez biçimde bünyesinde bulundurur.

Madde 13: Logo Kullanımı

ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli uygulamasından önce, uygulama süresince ve sonrasında KIRAÇA ve KARSAN, ILO'nun yasal olarak koruma altında olan logosunu, görsel olarak ILO'yu diğer kurum ve kuruluşlardan ayırt eden her türlü işareti ve amblemi önceden yazılı şekilde ILO'dan izin alınmaksızın kullanmaktan imtina etmelidir.



KIRAÇA



KARSAN



Madde 14: Protokolün Askıya Alınması ve Sona Ermesi

Protokolün tarafları, ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli uygulamasına ilişkin şartların uygun olmadığına kanaat getirirse ya da kendisine bilerek ve kasten yanlış bilgi aktarılırsa bu durumun ispatlanması kaydıyla söz konusu süreci askıya alabilir.

ILO, KIRAÇA ve/veya KARSAN tazminat veya herhangi bir ödeme yapma yükümlülüğü olmaksızın işbu Protokolü dilediği zaman 15 (onbeş) gün önceden bildirimde bulunarak sona erdirmeye hakkına sahiptir.

Madde 15: İmtiyaz ve Dokunulmazlıklar

Bu protokoldeki ya da bu protokolle ilgili hiçbir madde ILO'nun imtiyaz ve dokunulmazlıklarının feragati olarak değerlendirilemez.

PROTOKOLÜN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Madde 16: Taraflarca üç (3) nüsha olarak 25/07/2019 tarihinde Bursa'da imzalanmış olan ve onaltı (16) madde altı (6) sayfadan oluşan işbu Protokol imzalandığı tarihte yürürlüğe girecek ve KARSAN'da "ILO'nun Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli"nin uygulanması süresince geçerli olacaktır.

Taraflarca uygun görülmesi ve karşılıklı mutabakat doğrultusunda, işbu Protokol revize edilebilecek, sonlandırılabilir veya geçerlilik süresi uzatılabilir. Söz konusu değişiklikler her iki taraftan iç prosedürlerinin tamamlandığına dair yazılı bildirim alındıktan sonra yürürlüğe girecektir.

İNAN KIRAÇ
KIRAÇA HOLDİNG
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

OKAN BAŞ
KARSAN OTOMOTİV SANAYİ
VE TİCARET A.Ş.
CEO

NUMAN ÖZCAN
ILO
TÜRKİYE DİREKTÖRÜ