



Bu proje Avrupa Birliđi tarafından desteklenmektedir.



İstanbul
GEDİK
Üniversitesi

İř'te Birlikte

İŐ' TE BİRLİKTE

İř Yerlerinde Çeřitliliđi Destekleme Projesi

Yuvarlak Masa Toplantıları

Özeti

2020
İSTANBUL

Bu yayın Hrnt Dnk Vakfı Sivil Toplum Geliştirme Hibe Programı kapsamında Avrupa Birliđi desteği ile hazırlanmıştır. İeriğin sorumluluğu tamamıyla PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneđi'ne aittir ve Avrupa Birliđi'nin ve/veya Hrnt Dnk Vakfı'nın görüşlerini yansıtmamaktadır.

Yuvarlak Masa Toplantıları Özeti

İşte Birlikte projesi kapsamında Temmuz ve Ağustos aylarında, 26 şirketin katılımıyla, İstanbul, Bursa, İzmir ve Adana'da yuvarlak masa toplantıları düzenlendi. Şirket temsilcileri toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili aktif olarak yürüttükleri çalışmaları hakkında bilgi verdiler. Bariyerleri ve gelişim önerilerini paylaştılar. Adana'dan sadece bir şirket katılım gösterdi ve bu bölgedeki yuvarlak masa toplantısı Kayseri ve İskenderun'dan şirketlerin katılımıyla gerçekleştirildi.

Şirketler toplumsal cinsiyet eşitliğine; hem kadın hem erkek çalışanlarında farkındalığı yükseltmek, eğitim ve iletişim çalışmalarıyla kapsayıcı dili geliştirmek ve önyargıları dönüştürmek, İnsan Kaynakları politikalarıyla kadın istihdamını ve fırsat eşitliğini desteklemek, kreş hizmeti sunmak, sektöre kadınların ilgisini çekmek ve kadın adayları yetiştirmek için eğitim ve mentorluk programlarıyla bütünsel olarak yaklaşıyor. Aralarında Birleşmiş Milletler'in WEPs (Kadının Güçlenmesi Prensipleri) İmzacısı olanlar da bulunuyor. Ayrıca kadın sivil toplum kuruluşlarına da katılarak veya çeşitli işbirlikleriyle de destek veriyorlar. Ancak kurumsal sosyal sorumluluk açısından, uzun vadeli, bilinirliği yüksek, ismi konulmuş programlar yürüten şirketin az sayıda olduğu da dikkat çekiyor.

LGBT+ konusu ise 26 şirketten sadece İstanbul'dan katılan iki çokuluslu şirketin gündeminde yer alıyor. İki şirket de bu konuda kapsamlı çalışmalar yürütüyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki bariyerler arasında, her şehirde, eril olarak görülen sektörlere ve pozisyonlara kadın aday çekmenin zorluğuna, kadın işi - erkek işi ayrımının sürdüğüne dikkat çekildi. Toplumun sosyo-kültürel yapısı, önyargılar ve kadınların kendi kendilerini sınırlaması da vurgulandı. Annelik ve ev işlerinin kadının sorumluluğunda görülmesi, kadının iş hayatına girmesini ve devam etmesini zorlaştırıyor.

Gelişim önerilerinde bu alanda başarılı ve sürdürülebilir çalışmalar yürüten şirketlerin diğerlerine yön göstermesi vurgulandı. Şirketler kendi çalışanlarına

İş'te Birlikte

eğitimler veriyor, fırsat eşitliği çalışmalarında bulunuyor ancak kapsama alanı genişletilmedikçe toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak da mümkün olmayacak. Tedarikçileri, bayi ağını, çalışanların ailelerini, müşterileri de dahil ederek, farkındalığın yükseltilmesine, iyi örneklerin diğer şirketlerle paylaşılmasına, çalışmaların büyük şehirler dışına, Türkiye geneline yayılmasına ihtiyaç duyuluyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ülkenin lider şirketlerinin gündeminde yerini aldı. Ancak gerçek bir etki, sözde kalmayarak, eylemlerle eşitliği sağlamakla elde edilebilir. Örneğin kadın istihdamını desteklemeye önem veren şirketlerin kreş hizmeti sunarak, çocuk bakımı kolaylığı sağlaması, genç kızları çalışmaya teşvik etmek için mentorluk ve eğitim programları, rol modelleriyle buluşturan söyleşiler düzenlenmesi gibi. Bu programların sürdürülebilirliği ise şirketlerde üst yönetimin konuyu sahiplenmesi, İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık sorumlularının gayretiyle mümkün.

Fasilitasyonunu gerçekleştirdiğim, yuvarlak masa toplantılarında bir araya geldiğimiz şirketlerin temsilcileri sorumluluklarının farkında, kadınların güçlenmesine önem veren ve ülkemizde eşitlik yönünde başlayan değişimin elçileri olmak isteyen kişilerdi. Bu ağ genişledikçe ve sorumlu şirketler artıkça değişim ve gelişim kaçınılmaz olacak ve şu anda içinden geçmekte olduğumuz kadına yönelik şiddet, önyargılar, kadın istihdamının azlığı gibi çeşitli zorlukların üstesinden geleceğiz.

Arzu Pınar Demirel
Headline Diversity Kurucusu
Anlamalı İş Elçisi

TARİH: 23 Temmuz 2020

ŞİRKETLERDEN KATILIMCILAR

Şirket	İsim	Görev
Accor Otelleri	Murat Akın	İzmir Alsancak Genel Müdürü
Arçelik	Aslıhan Yücel	Global Liderlik Gelişimi Müdürü
Arkas	İrem Kurt	Eğitim ve Gelişim Yöneticisi
Korusan	Öznur Halilcikoğlu	Kurumsal İletişim Birim Müdürü
Diego / Mey İçki	Birsen Çevik Akgünlü	İnsan Kaynakları Direktörü
Doğuş Otomotiv	Simge Ofluoğlu	İnsan Kaynakları İş Ortağı
DOW Kimya	Melisa Gürtan	İnsan Kaynakları İş Ortağı
Garanti Bankası	Tuğçe Kayaalp	Çeşitlilik ve Kültür Projeleri Yöneticisi
GittiGidiyor	Eren Kurgun	Çalışan Deneyimi Sorumlusu
Limak	Ayça Bilmez	İnsan Kaynakları Müdürü

TABLO İÇİN AÇIKLAMALAR

Ebeveyn İzni: Annelik ve babalara doğum izni

Dil: Toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanımı

Eğitim, Mentorluk, Söyleşiler: Kadın ve erkek çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, söyleşiler, kadınlara özel mentorluk ve beceri geliştirme eğitimleri

İş Ortamı: Kadınlar için süt odaları, giyinme odaları, çocuk odası, kreş vb.

Kadınları Sektöre Kazanım: Kadın istihdamını artırmaya ve sektöre kazandırmaya yönelik özel projeler ve pozitif ayrımcılık.

Komite: Şirket içinde çalışanlardan kurulan Cinsiyet Eşitliği veya Eşitlik Komiteleri, Çalışan Kaynak Grupları

KSS: Kadınları ve kız çocuklarını güçlendirme ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik özel bir sosyal sorumluluk projesi

Tedarikçi ve Bayi Ağı Katılımı: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitim ve çalışmalarının tedarikçi ve bayi ağına da ulaştırma

Aile İçi Şiddete Karşı: İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesine katılım, Aile İçi Şiddet politikası

WEPs İmzacısı: Birleşmiş Milletler Women WEPs (Kadının Güçlenmesi Prensipleri) İmzacısı

LGBT: LGBT'ye özel önyargılar, farkındalık eğitimleri, Komite, KSS

ŞİRKETLERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİNDE ÖNE ÇIKAN ÇALIŞMALARI

Şirket	Ebeveyn İzni	Dil	Eğitim Mentor Söyleşi	İş Ortamı	Kadınları Sektöre Kazanım	Komite	KSS	Tedarikçi ve Bayi Ağı Katılımı	Aile İçi Şiddet	WEPs İmzacısı	LG BT
Accor Otelleri			X			X	X		X	X	
Arkas			X		X					X	
Arçelik		X	X		X	X	X	X		X	
Borusan		X	X	X					X		
Diageo	X	X	X							X	
Doğuş Otomotiv			X		X						
DOW			X			X	X				X
Garanti Bankası	X		X				X		X	X	
GittGidiyor	X		X		X	X			X		X
Limak			X		X		X		X	X	

BARIYERLER

- Eşitliğin şirket içinde sağlanması

Eşit işe eşit maaş gibi uygulamalar, fırsat eşitliği, doğru yere doğru kişiyi yerleştirmek gibi konulara dikkat edilmemesi iş hayatında kadınların önünde bariyerlere yol açıyor.

- STEM'de ve Hızlı Tüketim Malları sektöründe kadınların azlığı

STEM (fen, teknoloji, mühendislik, matematik) alanına kadınları çekmeye ihtiyaç duyuluyor. Kadın çalışanları çekme zorluğu sadece STEM'le sınırlı değil. Örneğin hızlı tüketim malları sektöründe de operasyon, satış gibi alanlara kadın çalışan kolay bulunmuyor. Ayrıca otelcilik sektöründe de ailelerin kadınların bu sektöre girmesine engel olduğu belirtiliyor.

- Kadınlarda yetersizlik hissi, özgüven eksikliği ve erilleşme

Kadınların kendilerini güçsüz hissetmesi ve mükemmeliyetçilikten dolayı cesaret ederek örneğin yeni bir işe başvurmamasına dikkat çekildi.

Kadınların iş dünyasında var olabilmek ve kendilerini kabul ettirebilmek için erilleşmeyi seçtikleri de görülüyor. Ancak günümüz iş dünyasında kadın özelliklerine, yeteneklerine ve duygusal zekaya ihtiyaç duyuluyor. Şirketler bu konuya fazla değinmiyor, daha çok sayısal olarak kadın çalışanı, yöneticiyi artırmaya odaklanabiliyor.

- Toplumsal baskı ve önyargılar

Aileler kadınların çalışmasına veya iş seyahatlerine karşı olarak, engelleyebiliyorlar. Toplumsal önyargılar çalışan kadınların hayatını zorlaştırıyor. Örneğin bayiler, müşteriler, ekip üyeleri kadın çalışanlara önyargıyla yaklaşabiliyor. Kadınların kadınları desteklemesi, birbirini engellememesine ve önyargıyla yaklaşmamasına da dikkat çekiliyor.

- Pandemi döneminde kadına şiddet arttı

Pandemi döneminde Acil Yardıma gelen ev içi şiddetle ilgili çağrılar iki katına çıktı. Evden çalışma arttıkça, kadına yönelik şiddet riski de yükseliyor. Şiddet konusunda özel sektör Devletle işbirliği yapabilir. Adımı özel sektörün atması öneriliyor.

- **Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında sürekliliğin sağlanmaması**

Kriz anlarında şirketler toplumsal cinsiyet eşitliği gibi çalışmalarına ara verebiliyor. Pandemi dönemi bize bu çalışmalara olan ihtiyacın büyüklüğünü ve ara vermemek gerektiğini de gösterdi.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

- **Sosyal sorumluluk veya proje yönetimi değil, sürdürülebilirlik için gerekli**

Toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal sosyal sorumluluk veya proje yönetimi yaklaşımıyla hayata geçen kısa vadeli etkinlikler olarak görmek yerine; iş modeli ve sürdürülebilirliğin parçası yapmak etkisini yükseltecek, hem topluma hem şirkete geri dönüşü daha yüksek olacaktır.

- **Aktif şirketlerin diğerlerine yön göstermesi ve kolektif hareket**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde aktif olan şirketlerin, bu alanda çalışmalarda bulunmak isteyen diğer firmalara yön göstermesi, dış iletişimle diğerlerini özendirme ve ekosistemi geliştirmek öneriliyor. Dünyada çeşitli örnekleri olan Cinsiyet Eşitliği Endeksi de oluşturulabilir. Bu konuda çalışan bir grup kurularak, kolektif olarak da harekete geçerek toplumsal cinsiyet eşitliği yayılabilir.

- **Rol modellerin anlamlı kullanımı**

Kadınların az sayıda olduğu sektör ve pozisyonlarda, başarılı rol modellerin anlamlı kullanımı öneriliyor.

- **Kadınların iş hayatına katılımı, kadına yönelik şiddeti de azaltacak**

Pandemi döneminde evden çalışma artıktıkça, kadına karşı şiddette de artış görüldü. İşe geri dönmeye birlikte örneğin Acil Yardım hattına gelen çağrılar da azaldı. Kadınların eve hapsedilmemesi ve iş hayatına kazandırılması şiddeti de azaltacak önemli bir adım olacaktır.

- **LGBT'ye karşı önyargıların dönüşümü**

Tepki alınacağı düşünülerek LGBT gibi konularda sessiz veya pasif kalmak yerine, çeşitli programlar ve eğitimlerle çalışanların varsa önyargılarının dönüşümüne katkıda bulunmalıdır.

TARİH: 28 Temmuz 2020

ŞİRKETLERDEN KATILIMCILAR

Şirket	İsim	Görev
Beyçelik Gestampt	Meltem Bilmiş	Kurumsal İletişim Yöneticisi
Karsan	Görkem Levent	Endüstriyel İlişkiler ve Organizasyonel Gelişim Yöneticisi
Renault	Sibel Bayat	Tedarik Zinciri Direktörü
Seger	Eren Jale Yörükoğlu	Kurumsal İletişim Sorumlusu
Tofaş	Pelin Kılıç	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Valeo	Duygu Coşkun	Operasyonel Mükemmellik, Eğitim ve İletişim Yöneticisi
Yeşim	Özlem Şenkoyuncu	Yeşim Akademi Yöneticisi

ŞİRKETLERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİNDE ÖNE ÇIKAN ÇALIŞMALARI

Şirket	Dil	Eğitim Mentor Söyleşi	İş Ortamı	Kadınları Sektöre Kazanım	Komite	KSS	Tedarikçi ve Bayi Ağı Katılımı	Aile İçi Şiddete Karşı	WEPs İmzacısı
Beyçelik Gestampt		X		X	X				X
Karsan		X			X	X			X
Renault	X	X		X	X	X			
Seger		X		X	X			X	X
Tofaş	X	X	X	X		X	X		X
Valeo		X		X					X
Yeşim	X	X	X	X	X			X	X

BARIYERLER

- Kadın işi - erkek işi ayrımı

Erkeklerin yoğun çalıştığı örneğin otomotiv gibi sektörlerde, kadınların mavi yaka pozisyonlarına başvuru oranlarının çok düşük olduğu belirtildi. Beyaz yakada da kadın işi - erkek işi ayrımı sürüyor.

- Ev işleri ve çocuk bakım sorumluluğunun kadınların üzerinde olması

Annelik kadınların çalışmasının önünde önemli bir bariyer olmayı sürdürüyor. Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma düzeneği (gece saatleri), seyahat kadınların çalışmasını zorlaştırıyor.

Çalışan anne toplumumuzda değerli bir rol modeli olarak görülüyor, aksine toplumsal baskıyla kadın kariyer ve ev yaşamı arasında seçime zorlanıyor.

- Önyargılar

Erkeklerin kadınların yönetici olmalarına karşı önyargıları bulunuyor. Kadınlar da yetersiz ve suçlu hissederek, kendilerini engelleyebiliyor.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

- Kadın istihdamını artırmak

Kadının özgürleşebilmesi ekonomik özgürlüğünü kazanmasına bağlı. Kadın istihdamını artırmak için büyük şirketlere de sorumluluk düşüyor. Kota uygulaması da getirilebilir. Tedarikçilere de hedefler verilebilir.

- Sürdürülebilirlik

Değişim ve dönüşüm zaman alıyor. Şirketlerin bu konuyu hayatın içinde aktif ve gündemde tutmaları, uzun süreli planlamak ve çalışmaların devamlılığını sağlamak önemli. Ayrıca söylemlerini eyleme geçirmeleri de önemli. (Örneğin kadın istihdamını desteklediğini söyleyen şirketlerin kreş açmaları gibi.)

- Üst yönetimin sahiplenmesi

Üst yönetimin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu sahiplenmesi, öne çıkarması, katılımı, geliştirilen politikalara imzasını atması hem programların sürdürülebilirliği, hem de çalışanları etkilemesi açısından önemli.

Kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini başarıyla sürdüren firmalarla benchmark yaparak, üst yönetimin ilgisi konuya çekilebilir. Üst yönetimin desteğiyle birlikte, tüm çalışanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırmaya çalışılmalı.

- Erkeklerle ulaşma ve tersine mentorluk

Bu konu sadece kadınların meselesi değil, kadın ve erkek herkesi ilgilendiriyor. Ayrıca erkeklerin desteği olmadan, yaygınlaştırmak da zor. Kadın ve erkeklerin bir arada olduğu mentorluk ve çalışma grupları, erkeklerin desteğini kazanmak açısından etkili.

İZMİR

TARİH: 27 Ağustos 2020

ŞİRKETLERDEN KATILIMCILAR

Şirket	İsim	Görev
Arkas	Beste Babadağ	Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı
Carlsberg - Türk Tuborg	Aslıhan Karapartal	İnsan Kaynakları Süreç Mükemmeliyet Uzmanı
ESBAŞ - Ege Serbest Bölge Kurucu ve İşleticisi	Bahar Baysal	İnsan Kaynakları Direktörü
Gage	Pınar Baykal	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Sun Grup	Eda Özcoşkun	İnsan Kaynakları Grup Müdürü
Tüpraş	Gonca Aka	İnsan Kaynakları Koordinatörü

ŞİRKETLERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİNDE ÖNE ÇIKAN ÇALIŞMALARI

Şirket	Dil	Eğitim Mentor Söyleşi	İş Ortamı	Kadınları Sektöre Kazanım	Komite	KSS	Tedarikçi ve Bayi Ağı Katılımı	Aile İçi Şiddete Karşı	WEPs İmzacısı
Arkas		X		X					X
Carlsberg				X		X			
ESBAŞ		X	X			X		X	X
Sun Grup		X	X	X		X			X
Tüpraş		X	X	X	X				X

BARİYERLER

- Kadın aday çekmekte zorluk

Sektörel olarak veya satış, operasyon, saha ve tedarikçi zincirindeki pozisyon bazında kadın adayları çekmekte zorluk yaşanıyor.

- İşin kolayına kaçılması

Şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının yayılmamasının nedeni olarak kolayca kaçılması gösterildi. İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Bölümleri'nin bu konuyu sahiplenmesi ve üst yönetimin desteği olmadıkça, ilerlenmiyor.

- Ülkedeki kadına bakış açısı, ataerkil yapı ve toplumsal dejenerasyon

Sosyo-kültürel koşullamalar, önyargılar varlığını sürdürüyor. Ayrıca artan şiddet dikkat çekiyor. Toplumun bir dejenarasyondan geçmesi ve psikolojik olarak çöküşte olduğuna dikkat çekildi.

- Medyanın olumsuz etkisi

Medyada, herkesin izlediği ve takip ettiği dizi ve videolardaki kadın ve erkek profilleri doğru rol modeller değil. Kadınları güçsüz, erkekleri agresif gösteriyor ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından olumsuz etkiliyor.

- Kadınlar iş dünyasına uyum için erilleşti, ancak günümüz iş dünyasında kadın özelliklerine ihtiyaç var

Kadınların iş dünyasında var olabilmek ve kendilerini kabul ettirebilmek için erilleşmeyi seçtikleri de görülüyor. Kadınların erkek gibi davranmasına ihtiyaç duyulmamalı.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

- Kız çocuklarına ve genç kızlara ulaşma

Kadın aday çekmekteki zorluğa katılımcılar sıklıkla değinildi. Çözüm önerisi olarak küçük yaşlardan itibaren koçluk, rol modellik, eğitim ve seminerlerle kızlara ulaşılması, Meslek Lisesi ve üniversitelerle işbirlikleri önerildi.

Ayrıca küçük yaştan itibaren herkesin eşit olduğunu hissederse, kızların benlik duygusu da güçlenir ve daha özgüvenli yetişir.

- Ekosistemin genişlemesi ve eğitim

Şirketler kendi çalışanlarına eğitimler veriyor, ancak etki alanının genişlemesi ve yayılması ve diğer şirketlerin de örnek alması için iş buluşmalarında, toplantılarda paylaşılabilir. STK'lar da bir araya gelerek, güçlerini birleştirebilirler. Şirketler de çalışanların ailelerine ulaşabilirler. Devlete de ses duyurulabilir.

- Üst yönetim desteği

Eşitlik programlarının şirket içindeki başarısında üst yönetimin desteği çok önemli.

- Kadınlara çaresiz ve yalnız olmadığını hissettirme

Şiddet gören kadınlar nerelere ulaşabileceğini bilmiyor. Kendini yalnız ve çaresiz hissediyor. Nerelerden yardım alacağı sosyal medya ya da çeşitli platformalarda sürekli iletilmeli.

TARİH: 28 Ağustos 2020

ŞİRKETLERDEN KATILIMCILAR

Şirket	İsim	Görev
Atimsan	Kerim Caymaz	Genel Müdür Yardımcısı
Limakport	Ozan Boran	İnsan Kaynakları Müdürü
Ravago	Seda Eği	İnsan Kaynakları Müdürü
Stryker	Buket Özdel	İnsan Kaynakları Müdürü
Stryker	Derya Usta	Yönetici Asistanı

ŞİRKETLERİN CİNSİYET EŞİTLİĞİNDE ÖNE ÇIKAN ÇALIŞMALARI

Şirket	Dil	Eğitim Mentor Söyleşi	İş Ortamı	Kadınları Sektöre Kazanım	Komite	KSS	Tedarikçi ve Bayi Ağı Katılımı	Aile İçi Şiddete Karşı	WEPS İmzacısı
Atimsan	X	X		X					
Limakport				X					
Ravago				X					
Stryker		X							

BARIYERLER

- Sosyo-kültürel engeller

Erkek egemen ortamda, ailenin yetiştirme tarzıyla kadınların cesaretlerinin kırıldığı ve zihin yapılarının etkilediği belirtildi. Sosyo-kültürel engeller üzerinde duruldu ve eril yaklaşımın hukuğa da yansıdığına dikkat çekildi.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği özel sektörün gündeminde değil

Adana'da toplumsal cinsiyet eşitliğinde bulunan şirket sayısı çok az. Bir-iki şirket çalışmalarına başlamış. Bu çalışmaların özel sektör tarafından sahiplenilmesi, bölgede toplumsal cinsiyet eşitliğinin yayılmasına da etki edecektir.

- Kadın işi - erkek işi ayrımı

Kadınların iş hayatına katılımında ailelerin yetiştirme tarzının etkili olduğu belirtildi. Kadın işi - erkek işi ayrımına dikkat çekildi.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

- İlk öğretim zamanından başlayarak, kız çocuklarının meslek seçimine yönelik eğitimler

Sadece öğretmen, hemşirelik gibi değil, cinsiyet fark etmeksizin kadınlar her işi yapabileceğini küçük yaşlardan itibaren aktarmak.

- Lise ve üniversite öğrencilerine ulaşmak

Öğrencileri iş dünyasına hazırlayan söyleşi ve programlarla profili geliştirmek ve kız öğrencilerin doğru seçimleri yapmalarına yol göstermek.

- Meslek Liseleri'ne kontenjan

Sektörde kadın istihdamını artırmak ve belli bazı pozisyonlara yetiştirmek amacıyla Meslek Liseleri'yle programlar ve kadınlara özel kontenjan yaratmak.

- Kadın istihdamına öncelik vermek

Şirketler kadın istihdamına öncelik vererek, kadınların çalışmasını destekleyebilir.

- Şiddete karşı eğitim ve söyleşiler

Kız çocukları küçük yaşlardan itibaren psikolojik ve fiziksel şiddete karşı alanlarını korumayı ve sınır çizmeyi öğrenmeli. Hem kız çocuklarına, hem de yetişkinlere özel atölyeler düzenlenebilir. Travmaların paylaşıldığı çember şeklinde söyleşi grupları önerildi.