

**TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU
TARAFINDAN DÜZENLENEN “HERKES İÇİN KURUMSAL
SOSYAL SORUMLULUK (KSS) PROJESİ” ULUSAL
KONFERANSI VE
TİSK 2014 KSS ÖDÜL TÖRENİ**

**17 Eylül 2014
Le Meridien Hotel - İSTANBUL**

**Bu Proje TİSK, IOE, BCM, HUP/CEA, MEF/UPCG ve CNIPMMR
tarafından yürütülmektedir.**



TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

18 Ekim 2014

Yayın No: 344

Haberleşme Adresi:

TİSK

Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No:108

Çankaya – ANKARA

Tel : (0312) 439 77 17 (Pbx)

Faks : (0312) 439 75 92-93-94

E-mail : tisk@tisk.org.tr

Web Sitesi : <http://www.tisk.org.tr>

ISBN: 978-605-9994-08-8

Bu yayının tüm hakları saklı tutulmuş olup, tamamıyla TİSK'e aittir. TİSK'in yazılı izni olmadan hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, hiçbir elektronik veya mekanik formatta ve araçla (fotokopi, kayıt, bilgi depolama vb. her tür vasıta ile) transfer edilemez, çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ve bilimsel kıstaslara uygun ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Her türlü iktibasda kaynak gösterilmesi zorunludur.

Baskı

DUMAT OFSET

Bahçekapı Mah. 2477 Sok: No:6 Şaşmaz / ANKARA

İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	5
Açılış Konuşmaları.....	7
Panel:Sürdürülebilir ve Sorumlu Topluma Giden Yol.....	45
TİSK 2014 KSS Ödül Töreni'nden Görüntüler	91
EK 1: Yarışma Süreci.....	105
EK 2: Ödül Kazanan Projeler Hakkında Özet Bilgi.....	107

SUNUŞ

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), bugün dünyada ve Türkiye’de ekonomik ve toplumsal hayatın en fazla ilgi gören kavramlarından biridir. Üstelik gitgide etki alanını genişletmekte, her geçen gün daha çok işletmenin dahil olmak istediği bir süreci ifade etmektedir. Bu nedenle, işletmelere hizmet etmekle yükümlü işveren örgütlerinin KSS konusuna ilgisiz kalmak bir yana, derinlemesine bilgi sahibi olmaları ve işletmelere danışmanlık etmeleri gereklidir.

Konfederasyonumuzun liderliğinde yürütölen “Herkes İçin KSS Projesi” kapsamında düzenlediğimiz Ulusal Konferans ve TİSK 2014 KSS Ödöl Töreni’nde, Proje’de yapılan çalışmalar ve elde edilen çıktılar anlatılarak, TİSK’in işletmelere hizmet vermeye ve kurumlarla işbirliğine hazır olduğu belirtilmiştir. Proje ile daha fazla şirketi KSS uygulaması yapmaya teşvik etmek ve hayata geçirilmiş KSS etkinliklerini ödüllendirmek ve görünürlüklerini artırmak amaçlanmıştır.

Bu yayınımla Konferans ve Ödöl Töreni’nde yapılan konuşma ve görüşmeleri sunuyoruz.

Proje’nin diğör ortakları olan Hırvatistan, Karadağ, Makedonya ve Romanya Ulusal İşveren Çatı Örgütleri, ölkö konferanslarının benzer dokümanlarını kendi dillerinde yayınlamıştır.

Yayınımların KSS alanında yararlı olmasını dileriz.

Saygılarımızla,

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

AÇILIŞ KONUŞMALARI

SUNUCU - “Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi” Ulusal Konferansı ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2014 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Törenine hoş geldiniz, onur verdiniz.

Bugün TİSK açısından bir ilki sizlerle paylaşıyoruz; Konfederasyonumuz, dünyada ve Türkiye’de yükselen bir trend olan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” alanında bir yarışma düzenledi. Ödüller proje ortaklarımız olan diğer ülkelerde de 15-19 Eylül 2014 tarihleri arasında eşzamanlı olarak verilecek.

Bu yıl ilki düzenlenen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yarışması’nın önümüzdeki yıllarda devam edeceğini belirtmek isteriz.

Konferansın açılışını yapmak üzere Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Yağız Eyüboğlu’nu sahneye davet ediyorum; buyurunuz efendim.

YAĞIZ EYÜBOĞLU (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)- Sayın Bakan Yardımcım, AB Delegasyonu’nun sayın Müsteşarı, sayın jüri üyeleri, sayın medya mensupları, değerli konuklar; sizleri şahsım ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum, hoş geldiniz.

Bugün Konfederasyonumuzun yürüttüğü Herkes için Kurumsal Sosyal Projesi kapsamında düzenlenen Ulusal Konferans ve TİSK 2014 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Töreni vesilesiyle bir araya geldik.

Ancak bu konuya geçmeden önce müsaadenizle TİSK'in gündeminde, hepimizin gündeminde olan bazı konulara da değinmek arzusundayım.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 20 işkolunda 1 milyon 230 bin kişiye istihdam sağlayan, 9600 işvereni temsil ediyor. Üyelerimizden aldığımız bu büyük güçten, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE)'dan ve Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE)'a kadar 8'i yurtdışı, 48'i yurtiçi olmak üzere 56 değişik kurum ve platformda Türk sanayisini temsil ederek bir adım daha öteye taşımak üzere elbirliğiyle gayret gösteriyoruz.

Konfederasyonumuzun ana uzmanlık alanı çalışma hayatı, bu konuda uzmanlaşmış durumdayız. Büyümeyi istihdamın bir numaralı koşulu olarak görmekteyiz, endüstriyel ilişkilerin ve çalışma mevzuatının günlük koşullara uyarlanmasında, sosyal ve ekonomik konular başta olmak üzere mümkün olan her alanda 51 yıldır ülkemize katkı sağlamaya çalışıyoruz.

Çalışma barışının sağlanması, bu barışın sürdürülebilir olması ve ayrışma yerine uzlaşma kültürünün derinleşmesi bütün



Yağız Eyüboğlu,
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

paydaşlarımız için çok büyük değer taşıyor. Uzlaşırsak ne olur? Uzlaşırsak ortak geleceğimizin daha iyi olması için birlikte çalışmaya başlarız, enerjimizi israf etmez gelecek hayalimizi gerçekleştirmek için kullanırız.

Aslında hepimiz biliyoruz, 50 yıl önce kendi kendine yetmeye çalışan Türkiye'den bugün dünyanın pek çok ülkesinden ürünleri talep gören Türkiye'ye giden yolda Türk işçi ve işverenin özverili ve öngörülü çalışmaları büyük rol oynadı. Bu çabayı bundan sonra da sürdürme kararlılığındayız.

Geldiğimiz noktayı takdir etmekle birlikte, kısa bir durum tespiti yapmamızın da şart olduğunu düşünüyorum.

Türkiye'de kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla 2008'de 10.444 Dolar iken, 2013'de 10.782 Dolara çıkabilmiştir. Böylece son 5 yılda sadece yüzde 3.2 artmıştır. Türk Lirası bazında reel artış ise, yüzde 12.2, yani yılda ortalama yüzde 2.5 seviyesindedir.

Türkiye'yi bu orta gelir tuzağından kurtaracak çıkış yapısı yeni bir sanayileşme reformudur. ABD, Almanya, Fransa, Japonya gibi gelişmiş ülkeler dahi küresel krizin verdiği dersle yeniden sanayileşmeye sarılmış durumdadır. Türkiye de kendi sanayi sektörünü, teknoloji bazlı üretim, yatırım ve ihracat hedefleri doğrultusunda tüm kamusal hedefleri yeniden tasarlayarak bir an önce harekete geçirmelidir. Zira artık vakit kaybına tahammül yoktur.

İşsizlik, bir numaralı sorun olmaya devam etmektedir. İşsizlik oranı 2011'den beri ortalama yüzde 9-10 bandında seyretmektedir.

Sorunu çözmek üzere açıklanan ulusal istihdam stratejisini olumlu görüyor ve destekliyoruz.

Güvenceli esnekliğin ve iş sağlığı güvenliğinin geliştirilmesi, kadın istihdamının artırılması, kayıtdışı istihdamın önlenmesi temel önceliklerimizdir. Bu konuda hepimize görev düşüyor; kamu, karar vericiler, işçi ve işveren dünyasını temsil eden herkes daha fazlasını yapmak durumunda.

Hepimize büyük bir görev ve sorumluluk düşen diğer bir konu da iş kazalarıdır. İş kazaları, özellikle son dönemde yaşadığımız kazaların ışığında kabul edilemezdir. Konunun bütün paydaşlarıyla beraber bu sorunu çözmek için TİSK olarak her türlü katkıyı sağlamaya hazırız ve bu konuda çalışıyoruz. Bu kapsamda başta iş ve işçi güvenliği olmak üzere çeşitli konularda hükümetimizle görüşmeye başladık. Sayın Başbakanımız ve Sayın Çalışma Bakanımızla geçtiğimiz hafta içerisinde ikişer kez bir araya geldik. Üzerinde ortak akılla çalışmamız gereken önemli konular var. Zira yapılan düzenlemelerle idari, cezai ve hukuki yaptırımlar büyük oranda artırılmasına rağmen sorunlar hepimizin de birlikte gözlemlediği üzere ne yazık ki bitmemiştir.

İş kazalarının temel sebeplerinden birisi de güvenlik kültürümüzdeki eksikliklerdir. Yine 2012 yılında çıkartılan 6331 Sayılı Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin adeta tek bir noktada toplanmasını işletme uzmanlarının ve devletin deneyimli müfettişlerinin devre dışı kalması açısından yeniden ele almak gerekmektedir. İşletme uzmanlarının ve devletin deneyimli müfettişlerin sürece yeniden dahil edilmesi önem taşımaktadır. AB

lkelerinde olduğu gibi, sistem, işyerlerinin kendi çalışanları ve uzmanları üzerinde bina edilmeli, kamu otoritesi tarafından da iyi bir şekilde denetlenmelidir.

Aynı zamanda kanun koyucunun düzgün çalışan işletmeleri, düzgün olmayanlardan ayırmasına da ihtiyaç vardır. Bu noktada cezalandırma mekanizmasından ayrı olarak, düzgün çalışan işletmelerinde teşvik edilmesi de büyük önem taşıtmaktadır.

Değerli konuklar, hem bireysel, hem de temsil ettiğimiz kurumlar olarak kanuni her türlü ykmllğmz, sorumluluğumuzu yerine getiriyoruz. Vergilerimizi ödüyoruz, bir gün öncesinden daha iyisi için hep birlikte gayret gösteriyoruz. Açıkça söylemem gerekirse eskiden bu gayretlerin yeterli olduğunu düşünürdük. Ancak günümüzün rekabet koşullarında ülkemizin bir adım daha ne çıkması için daha fazlasını yapmak durumundayız. Hem bireysel olarak, hem de kurumlarımız aracılığıyla.

Bildiğiniz üzere kurumsal vatandaşlık, kurumsal sorumluluk kavramları aslında tam da bu noktadan yola çıkıyor. Ancak bu kavramları, kurumların yardım veya hibe gibi olağan uygulamalarıyla karıştırmamız lazım. Zira kurumsal sosyal sorumluluk ile asıl hedeflediğimiz bir şirketin yasal yükümlülükleri yerine getirmekle yetinmeyerek, toplumun refahını artıracak, ilerleme sağlayacak, fayda doğuracak eylemlerde bulunması. Bu süreçte gönüllülük esas olmalı, tek tip, tek düzen uygulamalara itibar edilmemeli, şirket kendine özgü seçenekleri değerlendirebilmelidir.

Bu çerçevede Konfederasyonumuz ile Avrupa Komisyonu arasında 2012’de imzalanan sözleşmeyle başlattığımız bu Projemiz, TİSK’in liderliğinde Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) ile Hırvatistan, Karadağ, Makedonya ve Romanya İşveren Örgütleri ortaklığında yürütölmektedir.

Güneydoğu Avrupa bölgesi ölkelerinde kurumsal sosyal sorumluluk konusunda başta işveren örgütlerinin ve işverenlerin kapasitelerinin güçlendirmesini hedefleyen bu projede ilk 2 yıllık dönemin sonuna yaklaşmaktayız. Bundan sonraki dönemde ortak sayımız daha artacak; Bulgaristan ve Sırbistan İşveren Örgütleri aramıza katılacaktır.

Projemiz aynı zamanda Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) kanalıyla dünyadaki tüm işverenlere kurumsal sosyal sorumluluk konusunda yol göstermektedir. Örneğin; yayınladığımız İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Rehberi, Latin Amerika İşverenlerinin talebi üzerine İspanyolca ve Portekizce’ye çevrilmiştir. Dünyanın diğör tarafından bu projeye ilgi var.

Yarışmamıza gelirsek, ölkemizdeki yarışmaya 58’i büyük ölçekli, 10’u büyük ve orta ölçekli şirketlerden olmak üzere 68 proje başvurmuştur. Bu başvurular, kurumsal sosyal sorumluluk konusunda faaliyet gösteren uzmanlar tarafından Temmuz 2014’de düzenlenen “Adaylık Kurulu Toplantısı” ile değerlendirilmiş ve finale kalan 20 proje belirlenmiştir. Akabinde, 1 Eylül 2014 tarihinde yapılan toplantıda, bugün de aramızda bulunan işçi, işveren, parlamento, medya, üniversite ve sivil toplum kuruluşu kesimlerinin çok saygın isimlerinden oluşan seçici kurul, 20 finalist projeyi

değerlendirerek etkililik, iyi uygulama, kapsayıcılık, sürdürülebilirlik ve yenilikçilik ödülllerinin yanı sıra büyük ödüle hak kazanan toplam 8 projeyi belirlemiştir.

Ödüle layık görülen tüm şirketleri kutluyor, her yıl geleneksel olarak düzenlemeyi planladığımız TİSK Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödülleri'nin topluma yararlı sonuçlar doğurmasını ve daha fazla sayıda şirketi kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarında bulunmaya teşvik etmesini diliyorum.

Avrupa Komisyonu'na bize bu projeyi uygulama fırsatı sağlaması nedeniyle Sayın Müsteşarın şahsında teşekkür ediyor, hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Teşekkür ederim.

SUNUCU - Sayın Eyüboğlu'na konuşması için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Konuşmalarını yapmak üzere Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Müsteşarı ve Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı, Sayın François Begeot'u sahneye davet ediyorum; buyurunuz.

FRANÇOİS BEGEOT (Müsteşar, Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı, AB Delegasyonu)- Saygıdeğer Bakan yardımcısı, saygıdeğer milletvekilleri, TİSK Başkanım, bayanlar, baylar, sevgili meslektaşlarım; bugün, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından öncülük edilen ve sivil toplum hizmeti olarak Avrupa Birliği tarafından desteklenen bir konsorsiyum tarafından uygulanan bu kurumsal sosyal sorumluluk projesinin kapanışında sizlerle burada birarada bulunmak benim için gurur verici bir olaydır. Sadece iki hafta önce göreve gelen yeni birisi olarak, burada bulunmak benim için ayrıca onur verici bir durum. Alanınızda ve Türkiye hakkında öğreneceğim daha pek çok şey var ama inanın ki aranızda bulunmaktan çok mutluyum.



Bu proje, bir önceki konuşmacı tarafından çok iyi bir şekilde ortaya konduğunu düşündüğüm üzere Türkiye'nin sınırlarını aşmakta, işveren organizasyonları arasındaki güçlü işbirliği ile Doğu Avrupa ve Balkan ülkelerini de kapsamaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramından AB ne anlamaktadır? Bu anlam geçen yıl içinde gelişti ama şimdi birçok şirketin ve kuruluşun BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global

Compact) ve Küresel Raporlama Girişimi (GRI) gibi küresel girişimlere katılarak uluslar üstü şirket anlaşmaları yaptıklarını söyleyebiliriz. Öncesinde, kurumsal sosyal sorumluluk; çevreye, ekonomiye veya sosyal hayata verilen zararlar karşılığında kurumsal bir telafi olarak anlaşılmaktaydı. Ama şimdi, çok ilginçtir ki, mesela büyümenin olası olumsuz etkilerinin üstesinden gelmek için kurum içinde yurttaşlık ruhu yaratmanın da çok çok ötesine geçmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kısaca zorunlu olarak mali kaynaklar gerektirmez ancak şirketlerin toplum üzerinde nasıl bir değer ve etki yaratabileceği yaklaşımına yeniden şekil verir. İşte bu nedenle Avrupa Komisyonu, diğerleri arasında, çok paydaşlı sosyal platform ve ödül tasarıları tesis ederek, büyük AB kuruluşlarınca yapılan kurumsal sosyal sorumluluk taahhütlerini AB düzeyinde izlemeyi önermiştir. Bu alandaki AB politikasının, kalkınma politikasının yanı sıra genişleme politikası, ticaret politikası ve başka diyaloglara da yayılması planlanmaktadır. Ve şimdi Komisyon ülke içinde sürdürülebilir büyüme girişiminde sorumlu iş hayatını teşvik etmenin yollarını bulmayı önermektedir. Ve AB düzeyindeki bu çalışmaların, bu önemli projeden yararlanacağından eminim. Bizim bu projemiz, sadece Türkiye'de ve bölgesel ölçekte kurumsal sosyal sorumluluğu artırmakla kalmayacak, aynı zamanda işveren örgütlenmeleri içinde de kapasite oluşturacaktır. Oluşturulan literatürün gelecekte girişim işbirliği ve yaygınlaşma açısından bir temel oluşturduğunu düşünüyorum. Ortaklar arasındaki sinerji ideal olarak devam etmeli ve daha da genişletilmelidir. Kurumsal sosyal sorumluluk sadece

geçici faaliyetler şeklinde değil, sürdürülebilir iş modeli olarak alınmalıdır. Türk şirketinin benzer girişimleri, AB- Türkiye ticaret ilişkisinin olumlu esasını kesinlikle destekleyecektir. Bir örnek vereceğim; Türkiye'nin toplam ticaretinin yaklaşık %38'ini yaptığı AB, Türkiye'nin en önemli ticari ortağıdır. Türkiye de AB için çok önemlidir çünkü AB, Türkiye'nin altıncı ticari ortağıdır. AB - Türkiye gümrük birliği sayesinde, eminim ki AB, Türk ihracatçılar için güvenli bir açık pazar olarak kalacaktır.

Bayanlar, Baylar; bugün burada sadece bir projenin kapanışı için bulunmuyoruz. Aynı zamanda, şirketlerin, değişim ajanı olarak mükemmel çalışmalarını görüp, kabul etmek için buradayız. Bu nedenle, başta KOÇ Holding, ÇEKOOP, OPET, Fritem, Boyner, Borusan, Anadolu Cam ve IBM Türk olmak üzere, daha sonra ödül vereceğimiz bazı şirketlere içten tebriklerimi sunmak isterim.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve projemizle ilgilenen milletvekillerine de teşekkür etmek isterim; çünkü onların burada hazır bulunuşları kurumsal yurttaş ile sosyal kaygılar ve sivil toplum arasındaki bu yeni sosyal bağı ortaya koymaktadır. Özet olarak bir milyon Avro ile AB tarafından desteklenen bu proje sona geliyor ama AB, 2014 - 2020 yeni bütçe döneminde sivil toplumu desteklemeye devam edecektir ve eminim ki sivil toplum için fon artışı kesinlikle Türkiye'nin AB'ye giriş ajandasını güçlendirecektir. Ayrıca, iş güvenliği gibi, TİSK Başkanının da söz ettiği çok önemli konuların sosyal diyalog yoluyla ve bizimle birlikte çözümlenebileceğini ve bizlerin de gerçekten

doğru yolda ilerleyebileceğimizi umuyorum. AB'nin bu yolda sizi desteklemek için yanınızda olacağından emin olabilirsiniz.

Çok teşekkürler.

SUNUCU - Sayın Begeot'a teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Konuşmalarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Halil Etyemez'i sahneye davet ediyorum; buyurunuz efendim.

HALİL ETYEMEZ (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı)-

Çok değerli TİSK'in Genel Başkanı, saygıdeğer milletvekillerimiz, Hak-İş Konfederasyonunun çok değerli Genel Başkanı, özel sektörümüzün çok değerli temsilcileri, Ulusal Konferans ve Sosyal Sorumluluk Ödül Töreni vesilesiyle bugün bir araya gelmiş bulunmaktayız.

Sözlerime başlarken düzenlenecek konferans ve ödül töreni vesilesiyle sizlerle birlikte olmaktan duyduğum memnuniyeti de buradan belirtmek istiyorum.



Halil Etyemez, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı

Bu organizasyonu düzenleyen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na huzurlarınızda teşekkür ediyorum. Bu güzel programda bizleri bir araya getirdiler.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu çalışma hayatı içerisinde devamlı sosyal diyalog halinde olduğumuz ve yaptığımız çalışmalara önemli katkılar sunan en büyük sivil toplum kuruluşlarından birisidir. Bizler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak TİSK'in çalışmalarını yakından takip ediyor, sendikal faaliyetlerdeki başarılarını takdir ediyoruz. Bu vesileyle yakın zamanda TİSK Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçilen Sayın Başkanı tebrik ediyor, görevinde başarılar diliyorum.

Hükümete geldiğimiz günden itibaren her alanda yaptığımız yenilikler ve iyileştirmeler sonucunda ülkemiz bir yandan çağ atlarken, diğer yandan vatandaşlarımızın hayat standartlarını daha ileri noktalara taşımaya çalışıyoruz. Bu dönemde hayata geçirdiğimiz reformlar neticesinde ekonomimiz son 12 yılda ortalama yüzde 5 oranında büyüdü. Kişi başına düşen milli gelirimiz 3500 dolardan, bugün 11 bin dolarlara yükseldi. Son 12 yılda ihracatımız yaklaşık 4.5 kat artarak 36 milyar dolardan 151.7 milyar dolara çıkmış bulunmaktadır. Bu büyük ilerlemenin ve ekonomideki başarıların arkasında elbette ki 12 yıldır süregelen siyasi istikrar, ekonomi yönetiminde ilke edindiğimiz mali disiplin, ekonomiye ve istihdama olumlu katkıları olan büyük kamu yatırımlarımız ve bugün burada bir kez daha anlam kazanan sosyal devlet olma bilinciyle hareket etmemiz yatmaktadır. Bununla birlikte hükümet olarak salt büyüme yerine, güvenle büyüme ilkesini ön plana çıkardık. Bu

açından bir yandan istihdamı artırırken, diğer yandan istihdam şartlarını iyileştirme konusunda da özellikle hassasiyet gösteriyoruz.

Aynı doğrultuda çalışma barışının, sosyal ve toplumsal huzurun ana unsurlarından birisi olduğuna da inanıyoruz. Çalışma barışının tesisi içinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerektiği konusunda artık hepimiz hem fikiriz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak biz, ekonomik kalkınmamızın çalışanlarımızın sağlığını koruyarak ve güvenliğini sağlayarak gerçekleştirilmesi için çaba sarf ediyoruz. Ancak işverenlerimiz ve çalışanlarımız iş sağlığı ve güvenliği konusuna sahiplenmediği sürece bu konuda başarılı olmamız mümkün değildir. Bu gerçeği buradan bir kez daha önemle vurgulamak istiyorum.

Milletimize hizmet etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz ve ürettiğimiz politikaların içinde en çok önemsemiğimiz alanın sosyal devlet olma bilinciyle yürütmüş olduğumuz sosyal politikalar olduğunu vurgulamak isterim. Çünkü bu coğrafyanın evsahibi olarak bizler, “insanı yaşat ki devlet yaşasın” diyen bir medeniyet tasavvurunun tarihi mirasçılarıyız.

Batı dünyasındaki tarihi ancak 200 yıl kadar olan sosyal sorumluluk alanı, bu topraklarda vakıflarımız, ahilik teşkilatımız ve lonca sistemiyle yüzyıllar boyunca varlığını sürdürmüştür ve sürdürmeye de devam edecektir.

Özel sektörümüz eliyle yürütölen sosyal sorumluluk projeleri bu duyarlılığı, insanı önemseyen ve önceleyen bir anlayışı tamamlamakta ve yaygınlaştırmakta hayati bir önem taşımaktadır.

Bugün bu konferans vesilesiyle memnuniyetle görüyoruz ki, bu sosyal miras özel sektörümüzde de vardır ve gelişerek devam etmektedir.

Bu açıdan baktığımızda “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” diyen bir anlayış, eğitim, istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yardımcı olmakta, “Nar Taneleri Projesi” gençlerimizin güvenli bir geleceğe hazırlanmalarında bizlere destek olmaktadır. “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” ile kadın istihdamını artırma yoluyla yaptığımız çalışmalara destek olmakta; “Cam Yeniden Cam Projesi” ile gelecek nesillere çevre bilinci kazandırılmakta ve geri dönüşüm kültürü oluşturulmaktadır. “Temiz Tuvalet Kampanyası” ile toplum sağlığı koruma çalışmaları yaygınlaştırılmakta; “Engelsiz İlaç Projesi” sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerimize yardımcı olmaktadır. “Bizim Sokağın Çocukları Projesi” ile yerel yönetim hizmetlerimiz geliştirilmekte, “On Demand Community Programı” ile yenilikçilik ve girişimcilik faaliyetlerimiz yaygınlaştırılmaktadır.

Kısaca bu projelerin her biri toplumsal ihtiyacı gidermede, yaşam kalitesini artırmada ve yaşam standartlarını yükseltmede önemli roller üstlenmektedir.

Değerli katılımcılar; kapitalizmin doğrudan çıktısı olan üretim-tüketim girdabı, tüketim toplumu olarak adlandırılan, aslında toplumu maddi ve manevi yönden tüketen bir mekanizmayı bizlere dayatmaktadır. Bugünkü konferansın ana temasını oluşturan sosyal

sorumluluğun önemi ve önceliği; insan hayatını doğrudan etkilemesi, insan odaklı olması, sonuçlarının hayata dokunması ve yaşam kalitesi seviyesine son derece faydalı olması nedeniyle diğer sorumluluk alanlarından farklı bir statüde yer almaktadır. Bizler hem hükümet, hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarımızla birlikte iş yapma modellerini ve sosyal sorumluluk projelerini desteklemeye devam edeceğiz.

Değerli konuklar, ülkemizin en önemli hazinesi elbette ki beşeri sermayemizdir. Bizim 12 yıllık başarımızın arkasında insan kaynaklarımızı güçlendirmek ve daha verimli kullanmak yatmaktadır. Biz geçtiğimiz 12 yıl zarfında ne yeni petrol yatakları bulduk, ne de yeni bir maden keşfettik. Biz sadece ve sadece insanımıza yatırım yaptık ve bunun neticesinde üretimimizi artırarak ülkemizin istikrarlı bir şekilde büyümesini sağladık.

Küresel eğilimler ve tarihsel mirasımız doğrultusunda önümüzdeki dönemlerde kurumsal sosyal sorumluluk ilkeleri ve projelerinin yaygınlaşacağına, kurumsallaşacağına ve benimseneceğine tüm samimiyetimle inanıyorum.

Sözlerime son verirken, öğleden sonra gerçekleştirilecek olan panelin faydalı sonuçlar ortaya koyacağına inanıyorum. Konferans ve Ödül Töreni'nin düzenlenmesinde emeği geçen başta TİSK Yönetim Kurulu Başkanı olmak üzere, bütün ekibe teşekkür ediyorum.

Ödöl alan firmalarımızı buradan bir kez daha tebrik ediyorum, tüm projelerin ülkemize hayırlı olması temennisiyle tekrar hepinizi selamlıyorum.

SUNUCU - Sayın Bakan Yardımcımıza teşekkür ediyoruz.

Değerli konuklar, programımıza “Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi” Koordinatörü Sayın Nil Mit’in proje çalışmaları ve çıktılarıyla ilgili bilgi vereceği sunumuyla devam ediyoruz.

Buyurun.

NİL MİT (TİSK Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi Koordinatörü)- Sayın Bakan Yardımcım, Sayın Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Müsteşarı, Sayın Milletvekilim, çok değerli katılımcılar; sizleri şahsım ve projemiz adına saygıyla selamlıyorum.

Sizlerin de bildiği gibi sosyal sorumluluk dünyada ve ülkemizde giderek yükselen bir trend, hatta olmazsa olmaz olarak nitelendirilen bir olgu haline almıştır.



Nil Mit, Herkes için KSS Projesi Koordinatörü

Milton Friedman’ın, New York Times’ta yöneticilerin ve şirketlerin tek sorumluluğunun karlarını maksimize etmek olduğunu yazdığı 1970 yılındaki makalesinin üzerinden çok sular geçti ve

bugün, 44 sene sonra şirketler artık dünya üzerindeki ayak izimizi nasıl küçültebiliriz diye sorulmaktadır.

Toplumlarda tüketimin ve yok etmenin artmasıyla, devletlerin ve hukukun yetersiz kaldığı boşluklar oluşmaya başladı. Ve bu boşlukların doldurulması için de toplumdaki tüm paydaşlara önemli görevler düşmektedir. TİSK de bu boşluğu doldurmak üzere üzerine düşen görevi üstlendi ve 2011 senesinde kapsayıcı bir proje yapmak için kolları sıvadı. Böylece birazdan detaylarını aktaracağım “Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi”nin de ilk adımlarını atmış oldu.

TİSK, sürdürülebilirlik, ticari karla birlikte insan ve doğayı aynı anda düşündüğünde gerçekleştirilebilir mottosuyla yola çıkarak Güneydoğu Avrupa Bölgesi’ndeki işveren örgütleriyle temasa geçti ve bugünkü 6 ortaklı projemizi hayata geçirmiş oldu.

Bugün burada toplanmamıza vesile olan projemiz ikinci yılını doldurmak üzeredir. Bugün sizlerle projemizin hayata geçirdiği faaliyetlerin amaç ve çıktılarını paylaşacağım.

İzninizle detaylara geçmek istiyorum.

Proje ortaklarımızdan Sayın Başkanım da söz etti; TİSK’in lider kuruluş olduğu Proje’de Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE) stratejik ortak olarak ve Güneydoğu Avrupa Bölgesi’nden beş işveren örgütü de proje ortağı olarak yer almaktadır.

İkinci yılını doldurmak üzere olan projemiz söz ettiğim gibi geçen ay önümüzdeki 2 yılı kapsayan proje teklifini Avrupa Komisyonuna sunmuştur. Onay aldığı takdirde 2015 ve 2016 yıllarında “Herkes İçin KSS Projesi”, KSS konusunda raporlama

üzerine odaklanarak farkındalık yaratma ve kapasite gücü artırma faaliyetlerine devam edecektir.

Hedeflerimiz;

Bizler ortaklarımızla birlikte toplumun tüm paydaşlarının, özellikle de işveren örgütlerinin ve işletmelerin toplumsal konularda daha aktif rol üstlenebilmeleri için insan hakları, demokrasi ve sosyal içermeye gibi konulara, diyaloglara katılmalarını amaçlıyoruz. Daha spesifik olarak, Güneydoğu Avrupa ülkeleri işveren örgütleri arasında KSS alanında işbirliği yaratmayı ve bu şekilde şirketlere daha iyi rehberlik sağlayabilmelerini amaçlıyoruz.

Detaylarına ileriki tablolarda değineceğim projemizin ön görülen sonuçlarını KSS alanında farkındalık artırılması ve sendikalarımız bünyesinde işletmeleri KSS uygulamalarında destekleyecek insan gücünün yaratılması olarak özetleyebilirim.

Projemizin sürdürülebilirliği için temel aktörler; 6 ortak ülkedeki yürütme kurulu üyeleri, teknik düzeyden sorumlu olan uygulama takımı ve projemizin beşeri gücünü oluşturan ulusal görev güçleri ve sektörel uzmanlardır.

Biz proje aktivitelerini iki ayrı dönemde uyguladık. Bunlar, Projenin ilk beş ayını içeren başlangıç ve sonrasında bugüne kadar uzanan uygulama dönemleridir.

Uygulama döneminde projemizin iş paketlerini gerçekleştirdik. Bu faaliyetlerin tümünü KSS felsefesini anlamaya çalıştığımız dönem olarak adlandırmak isterim.

Çalışma paketlerimiz;

Şimdi çalışma paketlerimizi çok detaya girmeden anlatmaya çalışacağım.

Biz kapasite geliştirme ve farkındalık artırma süreci içerisinde öncelikle proje ortağı beş ülkedeki mevcut KSS durumunu saptamaya çalıştık ve bunun için de proje ortağımız olan Uluslararası İşveren Teşkilatı tarafından bir metodoloji hazırlandı. Bu metodoloji iki ayrı aşamadan oluşmaktaydı: birincisi ülkelerin KSS konusundaki ekonomik, tarihsel ve politik durumunun saptanması için bir literatür taraması yapılması ve ikincisi de hazırlanan anket sorularının şirketlere uygulanmasıydı.

IOE'nin hazırlamış olduğu bu metodoloji beş ortak ülkede akademisyenlerce uygulandı ve mevcut KSS durumunu saptandı. Bu ülke raporlarının çıktıları IOE tarafından bir araya getirildi ve 5 ülkenin farklı ve benzer taraflarına yönelik bir analiz raporu ortaya çıkartıldı. Bu rapora da “Değerlendirme Raporu” adını koyduk.

Bu ulusal inceleme raporlarını takiben Ekim 2013’de iki günlük bir yuvarlak masa toplantısı gerçekleştirdik ve raporun sonuçlarını proje ortağı temsilcileri ve ulusal, uluslararası uzmanlarla paylaştık. Toplantımızda kimler vardı? Danimarka İşveren Teşkilatı, BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Temsilcisi, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), KSS çalışma grubu, danışma kurulu temsilcileri uluslararası alanda KSS girişimlerinden söz ettiler.

Bunun dışında Türkiye’den BP, Coca-Cola İçecek, Koç Holding, Tekfen Holding, IBM, Kıymeti Harbiye ve KSS Derneği

yetkilileri de toplantıda bizlerle oldular ve destek paketinin nasıl olması gerektiği konusunda bizlere destek verdiler.

KSS Alanında Farkındalık Artırma ve Kapasite Geliştirme Destek Paketi'nin içeriği bu şekilde oluşmuş oldu. Bu destek paketi nedir? Beşeri kaynaklarımız dediğimiz ulusal görev güçleri ve sektörel uzmanların eğitim materyalleri bu destek paketinin sonucunda oluşmuş oldu. Bütün raporlara proje web sitemizden ulaşabilirsiniz.(www.csrforall.eu)

İkinci iş paketimizde IOE ve ILO eğitim merkezi tarafından birinci iş paketinin çıktıları ışığında eğitim materyalleri hazırlandı. Bu eğitim materyallerini kullandığımız alanlardan ilki Ulusal Görev Güçleri Eğitimi. Bu eğitim Ocak 2014'te tüm ortak ülkelerden seçilmiş dörder uzmanın katıldığı beş günlük bir programla Ankara'da gerçekleşti. Bu faaliyeti Projenin sürdürülebilirliğinin sağlanması için temel faaliyetlerden bir tanesi olarak adlandırıyoruz. Bu eğitim sayesinde beş Güneydoğu Avrupa ülkesi işveren örgütü uzmanları KSS alanında uluslararası girişimler hakkında bizzat ilgili kurumlarda görevli kişilerden eğitim almış oldu. Bu eğitimde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), OECD Rehberleri, ILO Çok Uluslu Şirketler Deklarasyonu, Avrupa Komisyonunun KSS alanında beklentileri gibi konular işlendi.

Sonrasında eğitim gören bu uzmanlarımız- sunumumda onları NTF olarak adlandıracam- kendi kurumlarında KSS konusundaki irtibat kişileri oldular.

Bu eğitimin bir diğer önemi de, dünyada ilk defa 6 işveren örgütünün bir araya gelerek KSS alanında Avrupa Birliği ülkelerine ve bütün dünya işletmelerine örnek olacak bir model geliştirmesinin ilk adımlarının atılmasıdır.

Öyle ki bugüne kadar katıldığımız toplantılarda Fransa, Mısır, Azerbaycan, Slovakya ve proje ortağı olmayan diğer Balkan ülkelerinden işveren örgütlerince projemizin çıktılarını kullanmak doğrultusunda talepler aldık. Çıktıları onlarla da paylaşmaktayız. Eğitimimiz akabinde NTF'ler, bilgi birikimlerini işveren örgüt çalışanlarına ve sonrasında da ülke çapındaki 100 işletmeye aktardılar.

Bugün de burada olmamıza vesile olan KSS ödülleri şirketlerin KSS alanındaki farkındalıklarının artırılması yönünde yürüttüğümüz en önemli aktivitelerimizden birisidir. Eğitimler sayesinde belli bir bilgi birikimine sahip olan NTF'ler Sosyal İnovasyon Merkezi kurucusu Suat Özçağdaş ile birlikte bugün ödülleri vereceğimiz kategorileri oluşturdular. Bu ödüller, Projenin sürdürülebilirliği için son derece önemlidir ve her sene ödülleri tekrarlayacağımızı da mutlulukla duyurmak isterim.

Ödüller eşzamanlı olarak 15-19 Eylül 2014 haftası içerisinde proje ortağı ülkelerde de gerçekleştirilmektedir.

"İşveren Örgütleri için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Rehberi" Projemizin temel çıktısı olarak adlandırdığımız bir el kitapçığıdır. İçerisinde uluslararası KSS uygulamalarının olduğu ve IOE tarafından işveren gözüyle hazırlanan bu kitapçık, işveren

örgütü ve işletmelerin KSS uygulamaları sırasında başvurmaları için tasarlandı.

Ülke içinde uyguladığımız KSS anketinde de gördük ki, şirketler mevcut KSS inisiyatiflerinin çokluğunu dile getiriyorlar ve bu çokluğun bir karmaşıklık yaratarak KSS projelerine yön vermede engel teşkil ettiğini öne sürüyorlar. Bütün bu inisiyatifleri bir arada sunan bu kitapçığın onlar için kolay bir rehber kılavuz olmasını ve bu sayede daha çok şirketin KSS projesi yapacağını ümit ediyoruz.

Bu kitapçık 5 proje ortağı diline ve İngilizce'ye çevrilmiştir. Kitapçığa web sitemizden ulaşabilirsiniz. (**www.csrforall.eu**)

Şimdi üçüncü ve son iş paketimize değinmek istiyorum. Burada özellikle üye sendikalarımızın projeyi sahiplenmelerine çok önem verdik. Çünkü şirketlere ulaşacak olan kendileriydi ve bu sebeple projemizi kurgularken ona daha çok değer katabilmek ve onu sürdürülebilir kılmak için beşeri kaynakların gelişimine özellikle önem verdik. Bu amaçla düzenlenen eğitimde, KSS alanında eğitim alan NTF'ler bilgi birikimlerini konfederasyonumuz üyesi sendika temsilcilerine iki gün süresince aktardılar.

Eğitim gören üye sendikalarımızın temsilcileri, KSS irtibat kişileri olarak kendi kurumlarında çalışmaya başlamış ve şirketlere KSS konusunda rehberlik edebileceklerine dair bilgi paylaşımında bulunmuşlardır. Eğitim materyallerine de yine web sitemizden bulabiliriz. (**www.csrforall.eu**)

Ulusal işveren örgütlerinin KSS alanında işletmelere önderlik etmesinin ilk adımı olan Farkındalık Artırma Semineri birkaç ay evvel İstanbul'da 100 işletmenin katılımı ile gerçekleştirildi. Bu

şekilde şirketlere, ihtiyaçları olduğunda başvurabilecekleri irtibat kişileri hakkında bilgi vermiş olduk ve KSS projesi yapma konusunda onları teşvik edebildik.

Ulusal konferansımız; söz ettiğim gibi tüm ortaklarla aynı hafta içerisinde gerçekleşiyor. Dün Makedonya ödül törenini gerçekleştirdi, bugün de Hırvatistan gerçekleştiriyor. Konferansımızın çıktıları CD ve kitapçık halinde çıkacak. Gelecek günlerde Proje web sitemizden kitapçığa ulaşabilirsiniz. **(www.csrforall.eu)**

Son olarak biz projemizi kelebek etkisine benzetiyoruz, izninizle bu etkiden biraz söz etmek isterim.

Bireyin sorumluluğu en temel ve önemli göstergedir. Medeni ülkelerde her bireyin sosyal sorumluluk içeren faaliyetlerde bulunması beklenir. Harvard Profesörü John Roge'un ortaya attığı sosyal lisans ve sosyal bir ehliyet diye bir kavram var. Özetle diyor ki; yasal çerçevenin dışında şirketlerden ve kurumlardan toplumsal beklentiler de var ve aslında insanlarda sosyal ehliyeti sağlayan da budur. Yani, kurumları aynı bireyler gibi düşünürsek, nasıl etik bir birey olmak için bizden beklenen sorumluluklar varsa aynı şekilde yasayla tanımlanmasa da şirketlerden de bu çerçevede beklentiler vardır. Bu sorumlulukları gerçekleştiren şirketlerin çok daha başarılı olduklarını görebiliriz.

Bireyler çalışma arkadaşlarıyla ve çevresiyle birlikte kurumu oluşturmaktadırlar. Kurumun ortaya koyduğu kurallar ise kurumun itibarını göstermektedir.

Bir kelebek etkisi olarak tasarlanan projemiz ile bilinçli bireylerden meydana gelen işveren örgütlerinin oluşmasını ve bu doğrultuda da ulusal ve uluslararası arenada KSS gelişmelerinden öncelik olarak işletmeler olmak üzere toplumun tüm paydaşlarının faydalanmasını istiyoruz. Bu şekilde büyümeye devam ederek toplum genelinde KSS'nin içselleştirilmesini sağlamayı ümit ediyoruz.

Şimdi sözlerimi sonlandırırken, bireyin önemini görsel olarak anlatabilmek adına sizlere bir video göstermek istiyorum. Burada bir kişinin, bireyin etik ve çevresine kaygısız kalmadan içselleştirdiği davranış biçiminin nasıl yayılarak büyüdüğüne ve aslında Edward Lorenz'in "Brezilya'daki bir kelebeğin kanat çırpışı Teksas'ta bir kasırga başlatabilir mi?" sorusuna nasıl olumlu bir şekilde cevap verdiğine şahit olacağız.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

(Video Gösterimi)

SUNUCU- Renkli sunumundan dolayı Sayın Mit'e çok teşekkür ediyoruz.

Değerli konuklar, sırada ödül törenimiz var, öncelikle Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2014 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yarışmasına başvuran 44 şirkete teşekkür plaketleri takdim edilecek.

Ödül vermek üzere öncelikle Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı ve TİSK Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Necdet Buzbaş'ı sahneye davet ediyorum.

Alfabetik sırayla isimlerini okuyacağım şirketlerin değerli temsilcilerini teşekkür plaketlerini almak üzere sahneye davet edeceğim. Fotoğraf çekimi için plaketleri takdim edilen grupların sahneden hemen ayrılmamalarını rica ederiz.

Akbank, Akçansa Çimento, Akfen Holding, Anadolu Efes, Anadolu Grup, Anel Elektrik, Bayer, Benop Plastik, Bilim İlaç ve Bursa Gaz'ın değerli temsilcilerini sahneye davet ediyoruz; buyurunuz efendim.

(Plaket Takdimi)

Şimdi ikinci gruba teşekkür plaketlerini takdim etmek üzere TİSK Yönetim Kurulu eski üyesi Kenan Maraşoğlu'nu ödülleri takdim etmek üzere sahneye davet ediyorum

İkinci grup şirketlerimizin isimlerini okuyorum, değerli temsilcilerini lütfen sahneye alalım:Coca-Cola, Çimsa, Defacto, Doğu Otomotiv, Eczacıbaşı, Euroke, Ford, Garanti Bankası, Garanti Emeklilik, Glakso Smith Clean, HSBC.

(Plaket Takdimi)

Üçüncü grup şirketlerimizin teşekkür plaketlerini takdim etmek üzere Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu Sosyal Politika ve İstihdam Sektör Yöneticisi Sayın Zeynep Aydemir Koyuncu'yu sahneye davet ediyorum.

İçtaş, Kipa, Marks and Spencer, Mercedes, Mustafa Nevzat İlaç, Peeugeot, Renault, Sasa Polyester, Site Plast Entegre ve Tekfen Grup temsilcileri; buyurun lütfen.

(Plaket Takdimi)

Son grup şirketlerimizin teşekkür plaketini vermek üzere sahneye TİSK Yönetim Kurulu eski üyesi Sayın İlhan Karavelioğlu'nu davet ediyorum.

Turkcell 3G Mağaza Ekipmanları, Yedaş, Yeşim Tekstil, Yüksel Holding, Zorlu, Eflatun Sanat, Etik Hat, Eyüp Sabri Tuncer, İnpark, Keymen İlaç, Puruli ve WYG; buyurunuz efendim.

(Plaket Takdimi)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2014 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yarışmasına katılan tüm değerli şirket temsilcilerimize teşekkür ediyoruz.

Teşekkür plaketlerinden sonra sıra yarışmayı kazanan 8 şirkete ödüllерinin verilmesin geldi. Yarışmamızda çeşitli kategoriler vardı ve kategoriler bazında ödüllер dağıtıldı.

Öncelikle yarışmanın “Yenilikçilik” kategorisinde ödül almaya hak kazanan şirketin ödülünü takdim etmek üzere ARGE Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı ve Global Compact Türkiye ve United Nations Global Compact Yönetim Kurulu Başkanı, Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2014 Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk ödülleri seçici kurul üyesi Sayın Yılmaz Argüden'i sahneye davet ediyorum.

“On Demand Community” projesiyle Yenilikçilik kategorisinde ödüle layık görülen IBM Türk Kurumsal Sosyal Sorumluluk Programları Müdürü Sayın Ceyhun Göcenoğlu'nu ödül almak üzere sahneye davet ediyorum; buyurunuz.

(Plaket Takdimi)

Sıra geldi diğerk bir kategorimiz olan “Sürdürülebilirlik” kategorisine, bu alanda ödöl almaya hak kazanan şirketin ödölünü takdim etmek üzere, Avrupa Birliğı Türkiye Delegasyonu Müsteşarı ve Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı Sayın François Begeot’u sahneye davet ediyorum.

Cam, Yeniden Cam Projesiyle “Sürdürülebilirlik” kategorisinde ödölle layık görölen Anadolu Cam Sanayii Cam Ambalaj Grup Başkanı Sayın Abdullah Kılınç’ı ödölünü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

ABDULLAH KILINÇ (Anadolu Cam Sanayii Cam Ambalaj Grup Başkanı)- Bu değerli yarışmanın düzenlenmesinde emeği geçen arkadaşlara özellikle teşekkür ediyorum.

Türkiye’de geri dönüşüm gelişiyor, ama maalesef ki Avrupa’nın çok gerisinde. Avrupa’daki cam fabrikaları yüzde 80 oranında geri dönüşmüş cam kullanırken, Türkiye’de maalesef bu oran yüzde 20. Kaynaklarımızı boşuna heba ediyoruz. Enerjide büyük bir verimsizlikle karşı karşıyayız, enerjiyi ithal ediyoruz. Bu yüzden sürdürülebilirlik konusunda bu ödölle layık göröldüğümüz için de tüm ekibe çok teşekkür ediyorum; sağ olun.

SUNUCU- Sayın konuklar, “Etkililik” kategorisinde KOBİ ve Büyük Ölçekli olmak üzere ödöl almaya hak kazanan iki şirket var; ilk ödölü takdim etmek üzere Hak-İş Genel Başkanı ve TİSK 2014 KSS Seçici Kurul Üyesi Sayın Mahmut Arslan’ı sahneye davet ediyorum.

Temiz Tuvalet Kampanyası ile “Etkililik” kategorisinde ödüle layık görülen OPET Petrolcülük Anonim Şirketi’nin Genel Müdürü Sayın Cüneyt Ağca’yı ödülü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

CÜNEYT AĞCA (OPET Petrolcülük A.Ş. Genel Müdürü)- Organizasyonda emeği geçen herkese, başta TİSK olmak üzere çok çok teşekkür ediyorum.

Öncelikle sosyal sorumluluğu bir kurum kültürü olarak benimsemiş OPET’in 2000 yılında başlamış olan en uzun soluklu, en önemli ve en etkili projelerinden birisi olan Temiz Tuvalet Projemizle bu ödülü almaktan dolayı çok büyük bir memnuniyet duyduğumu belirtmek istiyorum.

Bu ödülü bize layık gördükleri içinde değerli seçici kurul üyelerine de ayrıca minnettarlığımı sunuyorum; teşekkürler.

MAHMUT ARSLAN (Hak-İş Genel Başkanı)- Avrupa Birliği-Türkiye Karma İstişare Komitesinin üyeleri olarak bu toplantıya hep birlikte katılmak istedik. Ancak bugün aynı saatlerde TESK’in Genel Kurulu var. Bu nedenle başta Türk-İş Başkanı Ergün Atalay olmak üzere arkadaşlarımızın bir bölümünü temsilen buraya ben katıldım. Öncelikle bu toplantıya katılmak isteyip de bundan dolayı katılamayan başta Türk-İş Başkanı olmak üzere diğer arkadaşlarımin selamlarını ve tebrikleri sizlere iletmek istiyorum.

Hak-İş Konfederasyonu ve Hak-İş Topluluğu olarak bu projede yer almaktan gerçekten büyük bir mutluluk duyduk. TİSK Yönetim Kurulu’na teşekkür ediyorum. Bizi projeye dahil ederek, KSS Ödülleri Seçici Kurulu’nda bulunmamızı sağladı. Jüride görev

alan, başta Sayın Milletvekilimiz olmak üzere tüm değerli jüri üyelerini tebrik ediyorum. Son derece titiz, son derece hassas ve hakkaniyetli bir çalışma yapıldı. Ödül alan veya alamayan bütün şirketleri tebrik ediyorum. Gerçekten önemli bir görev üstlendiler, ama bazıları dereceye girdi, bazıları giremediler. Ben herkesi buradan kutluyorum.

Bizim projelerimizin yarışmada derece almasını hakikaten sevinçle, gururla ve onurla buradan gördüm, memnun oldum. Umarım bu projeler devam edecektir.

Bundan sonra ödül alan projelerin yarışmaya dahil edilmemesini, yeni projelerin öne çıkmasının sağlanacağını düşünüyoruz. Zannediyorum ki bu konuda bir çalışma yapılacaktır.

OPET'i, ödülleri ben takdim ettiğim için ayrıca kutluyorum. Hakikaten Türkiye'de bir çığır açtılar. Herkes OPET'e bakarak kendisini yeniden konumlandırmaya çalışıyor. İnanın arka arkaya gelen değişimleri ve bu konudaki başarıları sayesinde OPET'in hep öncülük yaptığını görüyoruz. Kendileri kutluyor, herkese saygılar sunuyorum.

SUNUCU- Değerli konuklar, “Etkililik” kategorisinde iki ödül olduğundan bahsetmiştik. Şimdi bu kategorideki diğer ödülü takdim etmek üzere, Türk-İş Bölge Temsilcisi Sayın Faruk Büyükkucak'ı sahneye davet ediyorum.

“Bizim Sokağın Çocukları Projesi” ile “Etkililik” kategorisinde KOBİ ödülüne layık görülen Friterm A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ali Metin Duruk'u ödülü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

ALİ METİN DURUK (Friterm A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı)- Bu ödülü Friterm olarak aldık, ama burada iki paydaşımız var, ben o iki paydaşımızla bir arada olmak istedim. Deri OSB Müdürü ve Makine İhtisas OSB Müdürü Yaşar Bey ve Ekrem Bey ile birlikte almak istedim. Çünkü onlar bizim paydaşlarımız ve bu ödülün bir parçasıdır.

Bu ödülün ismi “Bizim Sokağın Çocukları”. “Bizim Sokağın Çocukları” dediğimiz zaman sokaklarımızda gördüğümüz veyahut görmediğimiz sokak hayvanlarımızı kastediyoruz. Birçoğumuz bu sokak hayvanlarımızın önünden yürüyüp geçiyor ama görmüyoruz. Friterm, Deri Organize Sanayi Bölgesi ve Makine İhtisas Organize Sanayi Bölgesi ile birlikte gerçekleştirdiği bu Projede, 2009’dan bu yana ortak çalışarak sokak hayvanların bizim bir parçamız olduğunu gösterdi. Burada tabii belediyelerin katkılarını unutmamız gerekiyor. Bu paydaşlarla birlikte başarılı bir şekilde yürüttüğümüz Projemizin ödüle layık görülmesinden büyük bir guru duyduk. Teşekkür ediyoruz.

SUNUCU-Değerli konuklar, “Kapsayıcılık” kategorisinde ödül almaya hak kazanan şirketin ödülünü takdim etmek üzere MHP Eskişehir Milletvekili ve TİSK 2014 KSS Seçici Kurul Üyesi Sayın Ruhsar Demirel’i kürsüye davet ediyorum; buyurunuz.

“Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” ile, “Kapsayıcılık” kategorisinde ödüle layık görülen Borusan Holding’in Kurumsal İletişim Müdürü Sayın Şule Yücebıyık’ı ödül almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

ŞULE YÜCEBİYİK (Borusan Holding Kurumsal İletişim Müdürü)- Borusan Holding olarak geçtiğimiz yıl başlattığımız “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesini Aile Bakanlığı ve Sanayi Bakanlığıyla birlikte yürütüyoruz. Proje henüz hayata geçmeden birçok meslek örgütünden ve iş dünyası örgütünden ödüle layık görüldü. Birleşmiş Milletler tarafından “Kadını Güçlendirme” alanında örnek proje olarak gösterildi. Geçtiğimiz ay Adıyaman Organize Sanayi Bölgesi’nde ilk kreşimizi açtık. Umuyoruz ki 2017 yılına kadar 10 organize sanayi bölgesinde, 75 çocuk kapasiteli 10 kreş açacağız.

Bu ödül için çok teşekkür ediyoruz, bundan önceki ödüller gibi bunun için de çok onurlandık. Ama en önemlisi bu projede annelerin hayır duasını alıyoruz. Bu projeye ortak olan ve bizi bu ödüle layık gören herkesin de bu hayır dualarından nasipleneceğini düşünüyoruz.

TİSK yönetimine çok teşekkür ediyoruz, sağ olun.

SUNUCU- Değerli konuklar, “İyi Uygulama” kategorisinde ödül almaya hak kazanan şirketin ödülünü takdim etmek üzere TİSK Başkanvekili ve Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Başkan Yardımcısı Sayın Erol Kiresepi’yi davet ediyoruz.

“Nar Taneleri Projesi” ile “İyi Uygulama” kategorisinde ödüle layık görülen Boyner Holding’in Dış İlişkiler Koordinatörü Sayın Ali Osman Kilitçioğlu’nu ödülü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

ALİ OSMAN KİLİTÇİOĞLU (Boyner Holding Dış İlişkiler Koordinatörü)- Ben de bu projede bizimle beraber çalışan paydaşlarımıza çok teşekkür ediyorum. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, Türkiye Aile Planlaması Vakfı ve bu konuda tüm çalışanlarımıza huzurunuzda çok teşekkür ediyorum. Bu tür projelerin devamını diliyorum.

SUNUCU-Değerli konuklarımız, sıra geldi büyük ödüllerimize, KOBİ ve büyük ölçekli olmak üzere iki şirket tüm kategorilerde ödül almaya layık görüldü ve Büyük Ödülün sahibi oldu. Büyük Ödülü alan ilk şirketin ödülünü takdim etmek üzere TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Yağız Eyüboğlu'nu davet ediyoruz.

“Engelsiz İlaç Projesi” ile büyük ödüle layık görülen Çevreci Eczacılar Kooperatifi'nin Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Şule İlkurşunlu'yu ve Çağdaş Görmeyenler Derneği Başkanı Sayın Ufuk Özen'i ödülü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

ŞULE İLKKURŞUNLU (Çevreci Eczacılar Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı)- Bir ecza örgütünün başkanı olarak mesleğim ve örgütüm adına gerçekten onur verici bir ödül, çok teşekkürler. Üstelik Koç Holding ile aynı ödülü paylaşmak bizim için daha da önemli, sanıyorum içimizde Koç Holding'i çok iyi tanımayan yok. Ama Çevreci Eczacılar Kooperatifi'ni çok tanıdığınızı zannetmiyorum. İzninizle kısaca onu size tanıtmak istiyorum.

Biliyorsunuz, ilaç, üretiminden ve dağıtımından, son kullanıcıya ulaşıncaya kadar eczacının sorumluluğundadır, onun işidir. Biz Çevreci Eczacılar Kooperatifi olarak bu geleneksel sorumluluğa ilaveten birtakım başka çalışmalar yapıyoruz; bunların ismi sosyal sorumluluk çalışması olarak adlandırılıyor. Biz eğer sosyal sorumluluk çalışmalarından yola çıkıp oradaki çalışmalarımızı mesleki sorumluluklarımız ve ülkenin sorumluluğu haline getirip tüm ülkede yaygınlaştırılabilir hale getirebilirsek işte o zaman esas başarıya ulaşmış hissedeceğiz kendimizi. Uyguladığımız çalışmaların bir tanesi “Atık İlaç”tır. Bu çalışma bizim için ve ülkemiz için çok önemlidir. Artık tüm gelişmiş ülkelerde atık ilaçlar toplanıyor ve imha ediliyor. Türkiye’de ise, biz 2008 yılında çalışmaya başlayıncaya kadar böyle bir çalışma yoktu. Kendi olanaklarımızla üyelerimizden atık ilaçları toplayıp imha ettiriyoruz; 165 tona ulaştık. Hayalimiz ve mutlaka yapılması gereken, üreticilerin de içinde olduğu bir sistemle yönetmeliklerin çıkarılıp sürdürülebilir bir şekilde bütün ülkede atık ilaçların toplanmasıdır.

Bir diğeri de Engelsiz İlaçtır, engelsiz ilaç görme engelli hastalarımızın ilaç kullanırken karşılaştıkları sağlık sorunlarını ve riskleri ortadan kaldırmayı hedefliyor. Bununla ilgili Ufuk Bey kendi açılarından durumu sizlerle paylaşacak. Ama biz mesleki olarak baktığımızda etik değerlerimizle belirlediğimiz, yeminlerimizde vurguladığımız gibi tüm hastalarımıza hizmet verirken herkesin anlayacağı doğru ilaç kullanımını sağlamakla yükümlüyüz. Bu proje eczacılığın önündeki bu engeli de kaldıran bir projedir. Bizim açımızdan önemi odur.

Proje ortağımız olan Buca Belediyesi Kent Konseyi, Edak Eczacılar Kooperatifi, Çağdaş Görmeyenler Derneği ve Ege Üniversitesi Eczacılık Fakóltesi'ne ve projeyi emekle uygulayan tüm eczacı meslektaşlarımıza çok teşekkür ederiz.

Hayalimiz, projede kullandığımız “konuşan kutuların” geri ödeme kapsamına alınarak tüm ölkede uygulanması ve tüm görme engellilerin bu sağlık sorunlarından kurtarılabilmesidir. Biz çok çalışmaya devam edeceğiz, yeni başladığımız başka projelerimiz de var. Ümit ediyorum ki önümüzdeki yıl yine burada görüşürüz.

Hepinize çok teşekkürler ederiz.

UFUK ÖZEN (Çağdaş Görmeyenler Derneği Başkanı)-

Saygıdeğer konuklar, kamu yararına çalışan Çağdaş Görmeyenler Derneği'nin Genel Başkanayım.

Hepsinden önemlisi bir görme engelliyim, şu anda sizlere sunduğumuz bu proje bir proje değil, bir yaşam ayrıntısı, temel bir yaşam ayrıntısı. Saygıdeğer konuklar, bir an empati yapın ve kendinizi benim yerime koyun. Akşam ilacınızı içeceksiniz, çocuğunuza ilaç vereceksiniz ve ilaç üzerinde belirleyici hiçbir kabartma yazı ve sesli kutu desteği yok. Nasıl doğru ilaç kullanabilirsiniz, nasıl doğru dozu takip edebilirsiniz, nasıl son kullanma tarihi geçmiş bir ilacı kullanmaktan kurtulabilirsiniz? İşte bu proje bunlara çözüm getiren bir proje. Biz görme engelliler olarak bu proje ile çok gurur duyuyoruz. Bugüne kadar hem kendim şahsi olarak hem de derneğimiz pek çok projede yer aldı. Ama hiçbir proje inanın bu kadar yaşamımıza dokunan bir uygulama olmadı. Tabii bu bir uygulama değil, bu bir yaşam şekline dönüşecek. Şule

Hanımın sözlerine bir şey daha ilave etmek istiyorum. Ümit ediyorum ki ilaç sanayisi mutlaka bu projeye destek olacak; öncelikle ilaç üretiminde kabartma yazılı, okunabilir ayrıntılar üretim aşamasında kutularda yer alacak, ondan sonra sesli kutu desteği de eczacılar aracılığıyla sağlanacak ve bu sorun büyük ölçüde çözülecek. Emeği geçen herkese, projemizi değerlendiren saygıdeğer seçicilere teşekkür ediyorum.

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

SUNUCU- Sayın konuklar, Büyük Ödül'e layık görülen Koç Holding'in ödülünü takdim etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Halil Etyemez'i davet ediyorum.

"Meslek Lisesi Memleket Meselesi" Projesiyle, Büyük Ödül'ü almaya hak kazanan Koç Holding'in Dış İlişkiler ve Kurumsal İletişim Direktörü Sayın Oya Ünlü Kızıl'ı ödülü almak üzere sahneye davet ediyorum.

(Plaket Takdimi)

OYA ÜNLÜ KIZIL (Koç Holding Dış İlişkiler ve Kurumsal İletişim Direktörü)-

Sözlerime herkese çok teşekkür ederek başlamak istiyorum. Biz 7 sene önce "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" sloganıyla bu yola çıktık. Türkiye'nin önündeki en önemli fırsat pencerelerinden birisi olarak nitelendirdiğimiz genç nüfusumuzu gerçek bir potansiyele dönüştürebilmek, iş gücünün ihtiyacı olan nitelikli istihdamı sağlayabilmek ve işgücünün ihtiyacı olan yetkinlikleri geliştirilebilmesinde önemli rol oynayan mesleki eğitim kalitesini artırabilmek için çalıştık. 7 sene boyunca çeşitli alt projelere sahip

olan zengin bir proje doğdu. Böylece, sanıyorum ki ülkemize iyi bir katma değer kattık. Bu Projenin en önemli başarılarından birisi de geliştirilen kamu-özel sektör işbirliği modelidir. Türkiye’de bu modeli şu anda Koç Holding dışında da 40’tan fazla özel şirket kendi işletmelerinin olduğu illerdeki mesleki eğitim birimleriyle birlikte uyguluyor.

Biliyorsunuz, sporcular için en büyük keyif, iyi bir maçtan sonra kazanılan ödüldür. Biz bu projemizle bugüne kadar ILO ve AB dahil pek çok kurumdan ödüller aldık. Ancak TİSK gibi önemli bir kuruluştan, bu kadar değerli bir seçici kurulun değerlendirmesinden geçerek ve bu kadar önemli rakipler arasından sıyrılarak bu ödülü almak bizim için çok ayrı bir maçı ve çok gururlandık.

Bu proje boyunca Yapı Kredi’den Tüpraş’a, Ford Otosan’dan Aygaz’a kadar 500’den fazla Koç Topluluğu çalışanı gönüllü olarak çalışarak Meslek Liselerindeki öğrencilere koçluk ve okul temsilciliği yaptılar. Bu değerli ödülü bütün bu çalışanlarımıza hediye ediyoruz.

Çok teşekkür ediyorum.

HALİL ETYEMEZ (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı)-

Hem Çalışma Bakanlığı’nda çalışmam hem de köken itibariyle eğitimci olmam nedeniyle, mesleki eğitim alanında ödül vermek benim için çok mutluluk verici. Bu memlekette mesleki eğitim sorununun mutlaka çözülmesi gerekiyor ve bence çözümün en büyük aktörü iş dünyası. İş dünyası bu işe sahip çıktıkları sürece mesleki eğitimin sorunlarını çözeceğiz. İş arayan gençlerimize “Ne iş yaparsınız?” diye sorulduğunda “Ne iş olsa yaparım abi” cevabı

alınıyor. Aslında bu, hiçbir iş yapamıyor demektir. Bu nedenle mesleki eğitimin çok mühim olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda bir kez daha Proje sahibine teşekkür ediyorum.

Bu arada OPET ile ilgili bir anımı da burada anlatmak istiyorum. Bir ay önce Erzurum'a çoluk çocuk ailemle yola çıktık. Yolda birkaç mola verdik, mola sırasında çocukların tuvalet ihtiyacı dolayısıyla durmamız gerekti. Üç çocuğum da "Baba OPET olsun, OPET'te duralım, çünkü tuvaletleri çok temiz." dedi. Buradan jüriyi de tebrik ediyorum, çok isabetli bir ödül vermişler. Çünkü biz yaşayarak bunu gördük ve buradan OPET'i ayrıca tebrik ediyorum; tuvalet meselesi gerçekten çok önemli bir husus.

SUNUCU- Sayın konuklar, bu güzel günü, bu değerli anı ölümsüzleştirmek için bir fotoğraf çekimimiz olacak. Bunun için ödül alan bütün şirketleri ve ödülleri takdim eden değerli konuklarımızı sahneye davet ediyorum.

Buyurun lütfen.

(Fotoğraf Çekimi)

Sayın konuklarımız, ödül törenimiz burada sona ermiştir. Törene ilişkin fotoğraflara birkaç gün içerisinde proje web sayfasından ulaşılabilir.

SUNUCU- “Sürdürülebilir ve Sorumlu Topluma Giden Yol” konulu panelimiz için öncelikle panelin moderatörü, ARGE Danışmanlık, Global Compact Türkiye ve UN Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı ve TİSK 2014 KSS Seçici Kurul Üyesi Sayın Yılmaz Argüden’i kürsüye davet ediyorum; buyurunuz.

Sırasıyla değerli panelistlerimizi davet ediyorum.

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği Başkanı Sayın Serdar Dinler; Bilgi Üniversitesi İletişim Yönetimi Bölümü Başkanı Sayın Doçent Doktor Gresi Sanje; Özel Sektör Gönüllüleri Derneği Yönetim Kurulu Üyesi, Boyner Grup Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü Sayın Aysun Sayın; hoş geldiniz.

PANEL

SÜRDÜRÜLEBİLİR VE SORUMLU TOPLUMA GİDEN YOL

Moderatör: Dr. Yılmaz ARGÜDEN, ARGE Danışmanlık, Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve UN Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı

Panelistler:

- Serdar DİNLER, KSS Derneği Başkanı
- Doç. Dr. Gresi SANJE, Bilgi Üniversitesi İletişim Yönetimi Bölümü Başkanı
- Aysun SAYIN, Boyner Grup Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü



Panel-Sürdürülebilir ve Sorumlu Topluma Giden Yol

MODERATÖR: DR. YILMAZ ARGÜDEN (ARGE Danışmanlık, Global Compact Türkiye ve UN Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı) Çok değerli katılımcılarımız, bu panlede KSS konusunda bilgili çok değerli panelistlerimiz var.

Uygun görürseniz bu paneli mümkün olduğu kadar interaktif yapalım. Ben zaten panelistlerimizle de interaktif bir süreç yönetmeye çalışacağım. Yani, sunumlar yapmak yerine soru-cevap şeklinde yapalım istiyorum. Eğer arada soruyla katılmak isteyen olursa da el kaldırıp, kendisini tanıtip memnuniyetle katılabilir. Burada hepimizin birbirinden öğrendiği bir ortam yaratmaya gayret edelim.

Değerli katılımcılar, kurumsal sosyal sorumluluk farklı camialarda farklı şekillerde algılanıyor. Bu işin başlangıcında sosyal sorumluluk dediğimiz “Zaten biz gerekli yerlere bağış yapıyoruz dolayısıyla sorumluluğumuzu yerine getiriyoruz” diye

düşünüüyordu. Bu yaklaşım belli yerlerde, belli aşamaya geldiği zaman iyi bir niyettir. Dolayısıyla şirketler “Mecburiyetim de yok ama topluma iyi bir şeyler yapmalıyım” diye algılıyordu. Zaman içinde şunun farkına varıldı: bu sadece bir iyi niyet değil, daha da ötesinde aslında muhteşem bir risk yönetimi aracı; çünkü bazı şeyleri iyi



Dr. Yılmaz Argüden, ARGE Danışmanlık ve Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve UN Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı

yapmadığınız zaman çok ciddi sorunlarla karşılaşabiliyorsunuz. Bunun yanı sıra biraz daha sofistike olan kurumlar da şunun farkına vardılar: aslında toplumun herhangi bir köşesinde sosyal bir sorun varsa bu sorunu çözmek iyi şirketin para kazanmasını sağlayabilir ve ayrıca katma değer yaratmak için de iyi bir fırsat olarak öne çıkabilir. Sorunları çözmekle birilerine hizmet sunmakla da kazanıyorsunuz. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk kavramı “nice to have”den (olması iyi olur) başlayıp, strateji ile bütünleşerek kurumun içselleştirdiği aşamalara kadar gelen büyük bir aralığı ifade ediyor. Herkes farklı tarafından tutabiliyor ve farklı boyutlarını tarif edebiliyor. Ama aslında benim bakış açım göre kurumsal sosyal sorumluluğun birinci aşaması zarar vermemektir. Yani birilerine, topluma fayda sağlamak değil, öncelikli olarak yaptığınız işle topluma ve çevreye, gelecek nesillere zarar vermemektir. Bu aşamayı kurumların yeteri kadar algıladığından hiç emin değilim. Bu olmadan yapılan diğer bağışların ve gönüllü çalışmaların yeteri kadar etkili olmadığı kanısındayım. Dolayısıyla birinci aşamada işimizi iyi yapmamız lazım. Kurumsal sosyal sorumluluğun birincil temeli, işimizi iyi yaparken toplumun ve çevrenin hangi kesimiyle ilişkili olursa olsun olumsuz etkilerimizi minimize etmek ve olumlu etkileri maksimize etmektir.

Bunun yanı sıra, birey olarak da kurum olarak da her kesimin bir görevi var. Bu görev, eğer belli bir yetkinliğiniz, bir beceriniz varsa ve bu beceri toplumda birilerine bir fayda sağlayabilecekse bunu harekete geçirmektir. Dolayısıyla, kurumsal sosyal sorumluluğun bu boyutu da çok önemlidir. Bunu sadece bir kaynak

ayırmak, para ayırmak, bağış yapmak değil, aslında zaman ayırmak olarak da görmek lazım. Bu açıdan da kurumsal sosyal sorumlulukta gönüllülük çok daha ön plana çıkmaya başlıyor.

Bunun ötesinde az önce de bahsetmiş olduğum gibi aslında KSS çok iyi bir risk yönetimi aracı ve değer yaratmak için de çok iyi bir fırsat. Özellikle vurgulamak istiyorum: toplumlarda meydana gelen birçok yenilik, bunu benimseyen birkaç kurumla başlıyor. Bu yenilikler zaman içerisinde standart haline geliyor ve uymayanlar toplumdan dışlanmaya başlıyor. Dolayısıyla bugün kurumsal sosyal sorumluluk olarak gördüğümüz aktivitelerin birçoğunun belki 10, belki de 15 sene içerisinde yaşamı sürdürebilmek için gereklilik haline geleceğinden en ufak bir şüphem yok. Türkiye’de bunu birçok konuda ben de yaşadım. Örneğin kalite ile ilgili ilk çalışmaya başladığımızda, gelen tepkiler “Kalite nedir ki ancak Japonlar da olur” şeklindeydi. Şimdi ISO Belgesi olmadan ihracat yapmak yok. Dolayısıyla KSS, halen derinliği açısından seviye farkları olmasına rağmen belli bir boyuta geldi. Bu konuda trendlerin de aynı yönde olduğu konusunda hiçbir şüphe yok. Özellikle şeffaflık arttıkça hesap verebilirlik artacak, hesap verebilirlik arttıkça da kurumsal sosyal sorumluluk olarak gördüğümüz konular aslında mecburiyet, gereklilik, toplumun içerisinde yaşayabilmek için bir zorunluluk haline gelecektir. Şunu vurgulamak istiyorum: öncü olanların en büyük avantajı erken öğrenmeye başladığı için arkasından gelenlerin hep önünde kalabilme becerisidir. Sonradan, mecburiyet haline geldikten sonra bu işi takip etmeye çalışanlar, öncü olanların almış olduğu yolu yakalamaları çok zor olur. Dolayısıyla da, bugün

için “Nice to have”, “TİSK iyi ki bu konuyu gündeme getirdi” derken, bunu bir kulak dolgunluğu olarak dinlememeli; yarın mecburiyet olacağını ve dolayısıyla da bugünden bu işleri ciddiye almanın çok önemli rekabetçi avantaj getireceğini unutmamak gerekir.

Ben bugün konuşmacı değilim, ama bu açılış konuşmasını yapmazsam rolümü doğru yapmış olmam diye düşündüm.

Şimdi bu trendler doğrultusunda, bu konudaki en önemli akademik ve sivil toplum uzmanlarından biri olan Serdar Bey’e soru sormak istiyorum. Trendler sadece Türkiye’de değil, dünyada da değişiyor. Siz de bu trendleri hem Türkiye’deki rolünüz hem de Avrupa’daki rolünüz nedeniyle takip eden bir kişisiniz. Bize kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki trendlerin nasıl geliştiği konusunda birkaç örnek verebilirseniz kavramı somutlaştırmış oluruz.

Teşekkür ediyorum.

SERDAR DİNLER (KSS Derneği Başkanı)- Yılmaz Bey’e çok teşekkür ederim.

Ayrıca böyle bir proje yürüttükleri için TİSK’e ve proje ortaklarına, bu tip işlerin arkasında hep gizli kalmış kahramanlara ve böyle bir etkinliği koordine ettiği için Nil Mit’e teşekkür ediyorum.



Serdar Dinler, KSS Derneği Başkanı

Şimdi trendlere gelmeden önce aslında ben de KSS kavramı ile ilgili kısa bir giriş yapmak istiyorum.

Ben bu kavramla, 1994 yılında Ankara İngiltere Büyükelçiliği'nde gerçekleştirilen bir resepsiyonda konuştuğum bir beyefendi sayesinde tanıştım. İngiltere'de "IBLF" diye bir kuruluşun direktörüydü. IBLF (International Business Leaders Forum), Prens Charles'ın Başkanlığını yaptığı ve İngiltere'nin kurumsal sosyal sorumluluk işlerini koordine eden bir dernek. Resepsiyonda bana KSS'den bahsetti; sanıyorum benim de benim de çok şanslı bir dönemimdi, o tarihten 5 gün sonra İngiltere'ye gidecektim. "Haftaya İngiltere'ye geliyorum" dedim, "O zaman bana uğra" dedi. Bunun üzerinde IBLF'e gittim ve bana yarım günlük bir briefing verdiler. Ben bu kavramdan çok etkilendim ve bana "Biz sizi database'mize alalım, bilgileri sana gönderelim, sen de Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğun yayılması için çalış." dediler. Ben de heveslendim geldim ve Türkiye'ye döndüğümde iş adamlarına bu kavramı anlatmaya gittim. Ankara'da o zamanlar orta halli bir müteahhitken şimdi Türkiye'nin en zengin ilk 100'ünde olan bir arkadaşımıza gittim. Kurumsal sosyal sorumluluğu anlattım biraz, "Boş ver Serdar kalk gidip yemeğe yiyelim, ne yapacağız bunu" dedi. O zaman yıl 1994'tü. Ama 2005'e geldiğimizde bu arkadaşımız beni geri çağırdı, bir baktım bütün müdürlerini toplamış "Şu bana üç-beş sene önce anlattığın bir şey vardı onu tekrar anlatsana" dedi ve anlattım. Anladım ki, artık kurumsal sosyal sorumluluğu dernekleştirmenin vakti gelmişti. 2005 yılından beri devam ediyoruz, önümüzdeki sene de 10'ncu yılımız olacak.

Hakikaten o günlerden bugüne kadar çok değişik aşamalarda gelişmeler oldu. Trendler boyutunda onlardan bir-iki örnek derledim.

Bir tanesi ve belki de en önemlisi gönüllülük. Bu kavram Avrupa ajandasında da var, özellikle çalışan g n ll ğ yle ilgili büyük çalışmalar yapıyorlar. Türkiye bu konuda ne yazık ki henüz arzu edilen noktaya ulaşmadı.. Örneğin, “Eğitim Gönüllüleri Vakfı”nın Türkiye’de yaptırdığı bir araştırmaya göre 18-35 yaş arasındaki gençler arasında gönüllülük oranı sadece yüzde 5.

Avrupa Dünya Değerler Araştırması isimli kuruluşun yaptırdığı araştırmaya göre de 55 ülke arasında yapılmış bu araştırmada Türkiye % 1,5 ile sonuncu.

G n ll kte niye böyle k t y z? Aslında kültürümüze veya dinimize baktığımız zaman gönüllüğü yaptığımızı düşünüyoruz. Ama sanıyorum ki onların birçoğu gönüllülükten sayılmıyo.

Bir de şöyle yanlış bir kavram var: Biz gönüllüğü gönlüne g relik zannediyoruz. Belki o konuda da bir farklılaştırma yapmalıyız. Ama son dönemlerde bu kavram çok gelişti.  alışan gönüllülüğü özellikle perakende ve ilaç alanında çalışan kurumlarda,  rneğin Bilim İlaç, çok fazla içselleştirilmeye başlandı. Kurumlar kendi bölgelerinde çalışan gönüllüğü ekipleri kurmaya başladılar ve bu bölgeler kendilerine göre projeler kurgulayıp bu projeleri genel merkeze sunarak bütçe aldı ve projelerini uygulamaya başladılar. Bu da gönüllülük bakımından çok umut verici bir şey.

Biz de son iki yıldır TEGEV ile birlikte bir çalışma yapıyoruz, Dünyada Mayıs'ın ilk haftası "Çalışan Gönüllüğü Haftası" olarak ilan edildi. Henüz resmi bir şey değil ancak ama 2004 yılında bu yana Mayıs ayında yaptığımız etkinliklerde 37 tane firmadan temsilciler katıldı. Toplamda 3826 çalışan ve 66 bin 264 saat gönüllülük hizmeti yaparak 18 bin kişiye ulaştı. Bunu aslında saat ücretleriyle çarparsak milyonlar edecek kadar güzel bir rakam ortaya çıkıyor.

Çok güzel ve değişik etkinlikler yapıldı. Özellikle bir tanesi çok hoşuma gidiyor. CEO'lardan oluşan "CEO band", isimli bir orkestra kuruldu ve bir akşam konser verdiler. Konserden elde edilen gelir de yine bir sivil toplum kuruluşunun faaliyetleri için kullanıldı.

Diğer bir önemli konu ise raporlama. Raporlamayı insanların yaptıkları iyi çalışmaları sosyal sorumluluk boyutunda başkalarıyla paylaşmaları ve başka firmalara örnek olmaları açısından çok önemsiyorum.

Ben bu derneği kurduğum yıl GRI'nın web sitesine girerek raporlara baktım, Türkiye'den rapor aradım, yoktu. 7-8 ay sonra 2005'de Türkiye'den bir rapor girdi. 2005'te sadece bir rapor varken, bugün 116 raporu görebiliyoruz.

Kurumsal sosyal sorumluluğun bir başka gelişme noktası da artık bir meslek alanı olarak da görülmeye başlanması. Birçok şirkette artık kurumsal sosyal sorumluluk müdürü, ya da uzmanını görebiliyoruz. Hatta artık direktör seviyesinde de olmaya başladı. İnanıyorum ki çok yakın zamanda bu iş kolu "C level"a çıkacak.

Uluslararası referanslarla gelişmeler de KSS'nin gelişmesi açısından çok önemlidir. Bundan 10-15 sene önce sadece OECD'nin hazırlamış rehberi referans alabilen firmaların önünde bugün birçok farklı seçenek var. Örneğin ICC8000, Küresel İlkeler Sözleşmesi, ISO26000, GRI. Şirketler bunlar gibi standartları inceleyerek kendilerinin bu değerlere ve ilkelere ne kadar yakın, ne kadar uzak olduklarını analiz edebiliyorlar. Çıkan analize göre de kendi değerlerini bunlara yaklaştırmaya çalışıyorlar.

Bu alan da bir başka öne çıkan trend de ödüllerdir. Şirketlerimiz son yıllarda uluslararası alanlarda da çok başarılı olmaya başladılar. Örneğin TTNET İngiltere'de 2014 yılı içinde Etical Corporation'un düzenlediği bir yarışmada "İnternette Hayat Kolay Projesi" ile "En iyi yerel etki ödülü" aldı.

MODERATÖR- Dilerseniz bu konuyu bir sonraki turda görüşelim.

SERDAR DİNLER- Peki, tabii öyle yapalım.

MODERATÖR- Serdar Bey çok önemli birkaç noktaya değindi. Bunlardan birincisi, kurumsal sosyal sorumluluğun sadece bağış ya da sponsorluk yapmakla değil, bizzat kurumlarda çalışanların zamanlarını, bilgilerini aktarmaları yoluyla gönüllüğe yönlendirilmeleri olduğudur. Ben bunun özellikle önemli olduğunu düşünüyorum ve TİSK'in de büyük ödüle layık gördüğü "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" böyle bir gönüllüğe çok iyi bir örnek. Çünkü bu Projede yalnızca bağış yok bizzat çalışanların desteği var.

Koç bu projesini sadece kendine saklamadı. Özel Sektör Gönüllüler Derneği aracılığıyla 40 diğer şirkete yayarak gönüllüğün büyümesine öncülük etti. Doğru yaklaşımları teşvik etmemiz lazım. Sadece iyi bir şey yapmak değil bunu çoğaltıcı etki haline getirmek de çok önemli bir konu. Bu bağlamda gönüllülük hakikaten toplumsal sorunlar açısından çok kritik bir noktada duruyor.

Başka bir ödül kategorisi yenilikçilik de çok önemli. Aslında toplumsal sorunların çözümüne yönelik sorumluluk kamu sektöründe. Yalnız kamu sektöründe hiçbir hizmet cezasız kalmadığı için yenilik denemek biraz zor oluyor. Bu yenilikleri özel sektörün denemesi ve başarılı olanların kamu sektörü tarafından benimsenerek yaygınlaşması toplumun gelişme hızını da artıracaktır. Bu açıdan yenilikçilik ödülü de çok önemli.

Bir de OPET'in adlıığı etkililik ödülü vardı. Bunun da çok kritik olduğunu düşünüyorum; çünkü insanlar genellikle gönüllü bir iş yaptıklarında bunun verimliliğine ve etkinliğine o kadar fazla bakmayabiliyorlar. “Ben zaten bir iyilik yapıyorum” diye bakıyorlar. Halbuki, kaynaklar hangi amaçla kullanılırsa kullanılsın sınırlı; dolayısıyla etkin olarak kullanmak son derece kritik. Bu bakımdan TİSK'in de vermiş olduğu ödüller doğru davranışları teşvik ettiği için son derece kritik.

Serdar Bey'in bahsettiği ikinci bir konu raporlama konusuydu. Bu kavram gün geçtikçe yaygınlaşıyor ve yavaş yavaş zorunluluk haline geliyor. GRI'nın ötesinde şu anda yeni bir inisiyatif daha var: entegre raporlama kavramı. Birçok standart koyucu kuruluşun başkanları birlikte çalışarak genel standartlar

oluşturmaya çalışıyorlar. Bunu da 10 sene sonra göreceğimizi düşünüyorum: her şirket finansal raporuyla beraber toplumsal etkisini de deklere edecek. Dolayısıyla “Ben şu işi yaptım, bu kadar mal sattım, sonucunda da şu kadar kar elde ettim, çevreye şu kadar etkim oldu, sosyal olarak da şu kadar etkim oldu” diyecekler. Bunlarında önemli olanlarını da finansal raporlarıyla beraber raporlamak zorunda kalacaklar. Bu konudaki standartlar da küresel tek bir standart haline gelecek.

Bugün bu uygulama yalnızca 5-6 şirkette pilot olarak yapılıyor. Fakat bu standarda doğru bir gidişat var. Dolayısıyla bu şeffaflaşmanın toplumun hesap sorma becerisini artıracak bir unsur olduğunu da özellikle vurgulamak istiyorum.

Şimdi bir başka konuya değinmek istiyorum. Bu kavramlarda akademik dünyanın etkisi nasıl oluyor? Çünkü bilgi birikimi olmadan ve bilgi yayılmadan davranış biçiminde değişiklik kolay olmuyor. Bunu sağlamanın araçlarından bir tanesi de akademik dünya. Gresi Hanım’ın bu konudaki görüş ve önerilerinizi almak isterim.

DOÇ. DR. GRESİ SANJE (Bilgi Üniversitesi İletişim Yönetimi Bölümü Başkanı) Ben burada iki şapkayla konuşayım. Bir tanesi bölüm başkanı ve akademisyen olarak; bir tanesi de danışmanlık verdiğim şirketler aracılığıyla pazarlama iletişimi uzmanı olarak.

Kurumsal sosyal sorumluluktan da beslenen pazarlama iletişimi, hem alaylı bilginin, hem de mektepli literatürünün oluşmasıyla gelişecek bir şey. Şu an akademik dünyada kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili yetişen eleman sayısı çok az, yalnızca belli üniversitelerde bir şeyler yapılıyor. Ama ortada malzeme de az, yani özellikle uygulama alanında bu iki dengenin de bir arada durması lazım. Ben Yılmaz Bey'in bu konuda söylediği: "Eğer siz ilk olmazsanız takipçi olmak zorundasınız" lafından bir şeyler çıkarmak istiyorum.

Bir üniversite olarak bizim kurumsal sosyal sorumluluk master programımız var, reklam yapmak istemem ama ne yazık ki bu program Türkiye'de çok az üniversitede var; çünkü şirketlerde yeni yeni oluşuyor. Fakat 15 sene öncesini hatırlarsanız,



*Doç. Dr. Gresi Sanje, Bilgi Üniversitesi
İletişim Yönetimi Bölümü Başkanı*

markalaşma konusu da böyle bir konuydu. Bugün kurumsal sosyal sorumluluk konuştuğumuz bu salonda 15 sene önce markalaşma konusu konuşuluyordu ve o gün markalaşma içinde aynısı söylenmişti, "Siz bugün öncü olmazsanız yarın takipçi olacaksınız" denilmişti. Bugün bakarsak kurumsal sosyal sorumluluk da aynı yerde duruyor. O zaman yatırım yapan markaların bugün marka olduğunu, diğerlerinin hala bu konuda çabaladığını ve çok ciddi bir kan kaybettiğini görüyoruz. Şirketlerin yaptığı en büyük yanlışlardan

bir tanesi günlük raf ve satış kaygısıyla uzun dönemli yatırım yapmamak. Birçok firmayı tenzih ederim ama genel olarak baktığımız zaman durum bu yönde.

şimdi, şirketler bu yatırımı yapacak ki uzun dönemli böyle bir talep oluşacak, bunun üzerine  niversiteler de bu talebi karşılayacak ve bu konuda uzmanlaşmış alaylılar sayesinde de bunu bir parça ileriye taşıyacaklar. Peki, dünyada durum bu mu? Dünyada durum artık bu değil. Dünyada GRI endeksi dediğimiz, belki borsada karşılığı para olmayan fakat borsadaki hisse senetlerine eder veren birtakım endeksler var. Türkiye’de tabii eskisine göre daha iyiyiz, ama bence önümüzde daha yol var ve üniversitelerde bunun akademik olarak gelişmesi için şirketlerin de gelişmesi gerekiyor.

şöyle bir örnek vermek istiyorum. Türkiye’de bu konuda GRI kadar, Birleşmiş Milletler Küresel  lkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) de çok önemli bir adım atıyor. şimdi literatürün oluşması için örneklerin oluşması lazım. Dünyada  rnekler oluştu. Bu alanın en saygın akademik yayınlarından biri olan “Journal of Business Ethic” artık her sene “UN Global Compact” ile ilgili özel bir veri yayınlanıyor. Bu veri sayesinde dünyadan örneklerin bulunduğu bir literatür oluşuyor.

“UN Global Compact” bizim kurumsal sosyal sorumluluk derslerimizde de önemli bir rehber olarak dikkate aldıığımız bir temeli oluşturuyor. Dünyada bu kavram akademik olarak hızla gelişme olanağı buluyor. Türkiye’de üniversitelerin bu konuda yeterli eleman çıkartması da aslında şirketlerin talebiyle ilgili.

MODERATÖR- Teşekkürler.

Ben müsaadenizle. “UN Global Compact Ulusal Ağlar” Başkanı olarak da bu kavramı biraz daha anlatmak istiyorum.

Global Compact aslında son derece etkin bir araç haline geldi. Global Compact 1999’da Kofi Annan’ın Davos’taki bir konuşmasıyla başladı. Konuşmanın temel ilkesi şuydu: “Dünyayı daha yaşanır bir yer haline getirmek istiyorsak bu sorumluluk bir tek devletlerin sorumluluğu olamaz, hepimiz bu sorumluluğun bir parçasını üstlenmeliyiz” idi.

Hemen arkasından, bunu nasıl operasyonel hale getirebiliriz diye düşünüldü. Ancak biliyorsunuz ki Birleşmiş Milletler’in barış konusunda bile yaptırım gücü fazla yok; hemen veto yiyebiliyor. Bu konuda şirketlere nasıl bir yaptırımı olacaktı? Dolayısıyla şirketlere de yaptırım olarak bir baskısı yok, tamamen gönüllük esası ile çalışıyor.

Ancak sistemi düzene sokmak için şöyle basit bir kural getirdiler: şirketler her sene Global Compact’ın çevre, çalışan hakları, insan hakları, yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 temel ilkesi konusundaki faaliyetlerin şirketin en tepesindeki kişinin imzasıyla yayınlarsa Global Compact’ın üyesi oluyor ancak yayınlamazsa üyelikten düşüyor. Yani spesifik direktifler ve rapor denetlemesi yok yalnızca hazırlanan rapora CEO’nun imza atması gerekiyor.

Fakat çok etkili bir araç haline geldi. Çünkü herhangi bir kurumun tepesindeki kişi kamuoyuna açıklanacak bir rapor yayınlanacağı zaman mecburen bütün aktiviteleri ciddi olarak

gözden geçiyor. Dolayısıyla, kurum ne kadar yaygın ve büyük olursa olsun bütün aktivitelerini gözden geçiriyor ve daha verimli hale gelmesini sağlıyor. İkincisi kamuoyuna açıklayacağı için yalan söyleyemiyorlar, çünkü yakalanırsa kamu önünde mahcup olacak. Bir başkası denetlemese bile kendisi bu nedenle doğrusunu söylüyor. Yüzde yüz bu şekilde oluyordur diyemem elbette ama genellikle böyle bir eğilim var.

Üçüncüsü; bu kurumların başındaki adamlar genellikle rekabetçi oluyor. Her sene aynı şeyi yapıyoruz diye rapor yapmaya utanıyorlar. Biraz daha iyisini yapmaya çalışıyorlar. Herhangi bir standart koyulmuş olsa, örneğin karbon salınımlarını %20 azaltacaksın, denilseydi bu derhal mühendise delege edilirdi ve sonrasında “ettik mi, etmedik mi” diye sorularak iş orada bitirilirdi. Ama raporluyoruz ve CEO imzalıyor denildiği anda sorumluluk yayılıyor. Dolayısıyla, kurumsal öğrenmeyi hızlandırıyor ve “benchmarking”i kuvvetlendiriyor. Herkesin kendi ulaşabileceği ve becerebileceği hedefler koymasına neden oluyor. Ne de olsa bir global şirketle bir KOBİ’nin aynı hedefe ulaşması mümkün değil. Dolayısıyla, dünyanın her yerinde kendilerine hedef koyan ve bu hedefleri sürekli geliştiren birtakım kurumlar oluşmaya başlıyor. Gresi Hanım’ın dediği gibi bu kurumlar da iyi örneklerini akademik dünya ile paylaşıyor böylece başkaları da takip edebiliyor. Bu şekilde öğrenme hızlanıyor ve bir network oluşuyor. Bugün dünyanın en yaygın sürdürülebilir platformu olan Global Compact’ın 12 binden fazla üyesi var. 135’ten fazla ülkede 12 bini aşkın üye her sene raporluyor. Tek yaptırımın raporlama olmadığı zaman listeden

düşmenin olduğu bir sistemde bu rakamlar oldukça yüksek ve sistem çok etkili bir şekilde gelişerek yoluna devam ediyor.

DOÇ. DR. GRESİ SANJE- Bu raporun bu kadar etkin olmasının nedeni şeffaf olması çünkü bu yayınlandığı zaman herkesin inceleme hakkı dolayısıyla soru sorma hakkı doğuyor.

Bilgi Üniversitesi'nde kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili iki vaka yaptık. Akademik bir çalışma olmasına rağmen Suudi Arabistan, Kuveyt gibi daha çok Orta Doğu'dan bize sorular geldi. Türkiye'de literatürünün oluşması aslında bizi de taklit edecek, bizden de öğrenecek insanlara çok güzel yol açıyor.

MODERATÖR- Zaten Global Compact'ın da en güzel faydası öğrenmeyi hızlandırıcı bir etki yapması oluyor. İnsanların kendilerine hedefler koyup onları aşmalarına yönlendirdi. Herhangi bir yaptırımla, bir cezayla bu elde edilemezdi. Dolayısıyla, Global Compact bu bakımdan avantaj sağlayan bir şey oldu.

Bu arada ben eğitim açısından bir noktaya daha değinmek istiyorum. Belki bir dahaki turda bunu konuşuruz. Sosyal sorumluluk konularını özellikle iş eğitiminin içerisine, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin içerisine, sokmak için çalışan 80'i aşkın üniversite var şimdi. Bunlar da Global Compact ile işbirliği içerisinde ve eğitim programlarını tamamen yeniliyorlar. Yani, ayrı bir ders, ayrı bir sertifika programından bahsetmiyorum. Normal eğitimin içerisinde bu konuların vurgulanmasını sağlayan önde gelen üniversiteler de var. Bu konuyu bir dahaki turda daha detaylı ele almayı arzu ederim.

Aysun Hanım, şimdi hocalarımız diyorlar ki trendler geliyor. Bu konuda akademik çalışmalar var, siz de Türkiye’de bir şirket olarak bunları dinliyor ve bir şeyler yapıyor musunuz?

AYSUN SAYIN(Boyner Grup Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü)- Teşekkür ederim. Benim temelde inandığım ve şirketimizde bu işin stratejisini kurarken benimsediğimiz şey şuydu: Birincisi, benim mutfakta yapmam gerekenler var, hiç de “Nice to have” (olması iyidir) değil, gayet de sorumlu olduğum işler; bir de kazandığım ve kar yaptığım topluma vermekle yükümlü olduklarım var. Dolayısıyla, işe bir sürdürülebilirlik, sosyal ve çevresel performansım diye bakıyorum, bir de toplumsal yatırımım diye bakıyorum. Ama öncelikli işim, yine salonda aramızda bulunan ve benim ilk hocalarımdan bir tanesi, TİSK Yönetim Kurulu Üyesi Ali Osman Kilitçioğlu’nun 6,5 yıl önce gruba katıldığında bana öğrettiği şuydu: Bizim işimiz kumaş, kumaş ve konfeksiyon dolayısıyla, benim öncelikli sorumluluğum, size herhangi bir ürünü sunduğum zaman bu ürünle ilgili hesap vermem gereken noktalarla ilgili çalışmamı yapmış olmak. Bu ne demek? Hammaddeyi aldığımda, yünü aldığımda, fabrikaya soktuğumda ayak izim başlıyor. Hangi lojistik



Aysun Sayın, Boyner Grup Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü

firmasını ve yolunu tercih edeceğimi, çevreye verdiğim etkiyi nasıl minimize edeceğimi düşünmem gerekiyor. Bu zararı sıfırlamamız mümkün değil. Operasyona başladım, kumaşı üretmeye başladım, boya maddeleri devreye giriyor, çalışanın ve müşterimin sağlığını o kumaşı boyayarak nasıl korumaya devam edebilirim? Devam ediyorum, konfeksiyona geçiyorum, burada çok fazla insan çalışıyor ve bu çalışanların hakları, iş sağlığı, iş güvenliği koşulları, kadın çalışanların hakları ve bakım hizmetlerinde ben onları destekliyorum. Bir başkası topyekun, ben üretimimi yaparken buhar, enerji ve su kullanıyorum. Bu ülkenin su kaynaklarını tüketiyorum. Tekstil su tüketen bir sektördür, diğer sanayi sektörleri kadar enerji yoğun değildir ama buhar tüketiriz. Dolayısıyla, tüm bu operasyonun bir ekolojik ayak izi var ve ben bundan sorumluyum. Bu sorumluluğumu yerine getiriyor, zararımı ölçüyor ve azaltmak için birtakım politikalar geliştiriyor muyum?

Yine bu çalışanların yurttaş, insan ve çalışan olmaktan kaynaklı hakları var-örgütlenme özgürlüğü gibi - ben bu konuda özel sektör olarak nasıl bir davranış geliştirdim, sendikalarla işlerim nasıl, bu hakları tesis ettim mi?

Buradan devam ediyoruz, biz son kullanıcıya doğrudan ulaşan bir grubuz. Mağazalara geldiniz, bütün bu hizmeti size veren yine bir personel karşınıza çıkıyor. Çalışanın mutluluğu, çalışanların hakları ve işyeri huzuru çok önemli. Ben şirket içerisinde demokrasiyi herkes için tesis ettim mi? Anayasaya göre hepimiz eşitiz ama ülkemizde “herkes” çok sorunlu bir kavramdır. Çünkü ne yazık ki ayrımcılık da var. Dolayısıyla, ilk işimizden bir tanesi şu

oldu: bu “herkes” kim, Boyner Grup herkes benim grubumda eşit derken, tüm müşterilerim benim için aynı derecede hizmet görür derken biz herkesi çok açık bir şekilde tanımladık. Dolayısıyla, ben üründen, çalışandan, müşteriden öncelikli sorumluyum ve bunların hiçbirinden “nice to have” (olması iyidir) olduğu için değil, Türkiye’de ve küresel pazarda var olabilmek için yapıyorum. Suyu iyi kullanmak, enerjiyi iyi kullanmak durumundayım ki işimin sürekliliğini sağlayabileyim. Bu benim sorumluluğum, şirketlerin finansal olduğu kadar sosyal ve çevresel performanslarından da sorumluyum.

Benim aynı zamanda tedarikçilerim ve alt işverenlerim de var dolayısıyla oradaki süreçlerden de sorumluyum. Orada benim için çalışan insanların haklarından da oranın da çevresel etkisinden de sorumluyum. Öncelikli işim mutfakta işimi üretirken yapılan tüm bu eylemlerin, sosyal ve çevresel etkisini ölçmek, negatif etkiyi minimize etmek. Eğer ben mutfakta bunları yapıyorsam artık gönül rahatlığıyla toplumsal yatırım programlarına da paralelde bakabiliyorum. O alanda ise Serdar Bey’in söylediği gibi, ben bunu şirketin sosyal sorumluluğunu ihale ederek yani sponsorluk yaparak ve sivil toplum kuruluşlarına bağış vererek de yapabilirim. Böylece bir şekilde bellin bir sorunun çözümünde masada ilgili kişilerle birlikte oturuyor olurum.

Bizim geliştirdiğimiz yöntem bu oldu: her zaman sivil toplum, kamu, özel sektör diyaloguyla projeler üretmek. Bizim bu diyalogu destekleyen projelerin içerisinde yer almak gibi bir önceliğimiz oldu. Ancak burada da elbette her sektörün, her grubun öncelikli alanları

var. Biz bu öncelikli alanlarımızı tanımlarken dezavantajlı grupların sosyal içerilmesi, kadın-erkek eşitliğinin tesisi ve sosyal girişimcilik gibi alanları ön plana çıkardık. Bu alanlardaki çalışmalarımızı toplumsal projelerle hayata geçirirken ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklık yaptık. Çünkü; biz parayı kazanmayı, kâr yapmayı biliyoruz, tekstili biliyoruz, perakendeyi biliyoruz, ama sivil toplum kuruluşlarının uzmanlığında olan dezavantajlı grupların eğitimi, sosyal entegrasyon, kadın-erkek eşitliği gibi konularda desteğe ihtiyaç duyuyoruz. Dolayısıyla işbirliği yaparak uzmanlıkları birleştiriyoruz.

Bir başka yaptığımız şey ki, ilk defa en güzel tanımını Yılmaz Bey bana burada öğretti; yeteneğimizi sivil toplum için kullanmak.

Son iki yıldır yaptığımız işlerden bir tanesi de, e-ticaret sitemiz “Morhipo”da sivil toplum kuruluşlarına kaynak sağlayacak projelere ev sahipliği yapmak; çünkü bizim işimiz satış ve pazarlama. Dolayısıyla, biz onların ürünlerinin de satış ve pazarlamasını yaparak, onların faaliyetlerine kaynak yaratabiliriz. Bir miktar böyle toplayabilirim, aslında ikiye ayırıyoruz, söylediklerinizin hepsine katılıyorum ve hepsi için hala uğraşıyoruz. Bir; mutfakta yapmamız gerekenler var, bunlar bizim sorumluluğumuz, iki; bu sorumluluklarımızı yaptığımızda paralel olarak başlamamız gereken topluma yatırım, topluma verme sorumluluğumuz var. Bunun için de Özel Sektör Gönüllüler Derneği üyesiyiz, çalışanlarımızın katılımını teşvik etme sorumluluğumuz var. Eğer biz sivil toplum kuruluşlarıyla çalışıyorsak, oraya kendi çalışanlarımızı da teşvik ederek yeni gönüllülerin oraya katılmasına

destek olmalıyız, onların çalışırken gönüllülük yapması için şirket olarak fırsat vermeliyiz ve platform yaratmalıyız. Bir diğer varlık gösterdiğimiz alan da bu.

MODERATÖR- Teşekkür ederim.

Bence Aysun Hanım'ın söylediklerinde çok önemli mesajlar var. Birincisi, zarar vermeyeceksin, yaptığın işi düzgün yapacaksın. Yani, şöyle söyleyelim: Muhteşem bir inşaat yapıyoruz, ama inşaatımızda adamlar ölüyor, aynı zamanda da bol miktarda okul yaptırıyoruz. Bu sosyal sorumluluğu yerine getiriyoruz manasına gelmiyor. İlk önce işimizi düzgün yapmamız gerekiyor, bu çok kritik bir unsur.

Aysun Hanım'ın söylediği çok önemli bir başka kavram daha var, bu da birçok kurumun daha çok uzakta olduğu bir kavram. Mesele sadece kendinizin işinizi iyi yapmanız değil, kontrol ettiğiniz ve etkilediğiniz bütün değer zincirinin işini iyi yapmasına destek olmak. Yani, satın alma prosedürlerinizde bunu gözeteceksiniz, müşterinizin malınızı nasıl kullandığını, bir risk oluşturup oluşturmadığını da. Bütün değer zinciri ve ürünün yaşam döngüsü boyunca sorumluluk sahibi olduğumuzun bilincine varmamız lazım. Biz bir şeyi ortaya koyuyorsak, o koyduğumuzun topluma, çevreye verebileceği zararları minimize etmeyi düşünüyor olmamız gerekiyor; çünkü bunların çoğu tasarım aşamasında çok daha etkili bir biçimde çözümlenebiliyor. Bunlar yeterince düşünülmemişse sonradan onların yarattığı zararları toparlamak, temizlemek, çok daha pahalı bir unsur. Dolayısıyla, tüm değer zincirini içeren ve

ürettiğimiz ürünün de tüm yaşam döngüsünü içeren bir sorumluluk anlayışı içerisinde iş yapıyor olmamız lazım.

Aysun Hanım'ın vurguladığı bir diğer önemli bir nokta da gönüllülük oldu. Kendilerinin çalışanlarını nasıl teşvik ettiklerinden bahsetti. Ben bizim şirketten bir örnek vereyim; biz kuruluşumuzdan beri her çalışanımızı haftada bir gün kamu yararına bir işte çalışmaya teşvik ediyoruz. Çok pahalı bir iş, 25 senedir yapıyorum bu işi ama kimseyi zorlamıyoruz. Teşvik etmek ne demek? Bu “Haydi, aferin” filan demenin ötesinde. Ben danışmanlık şirketi sahibiyim. Gönüllü olarak yapılan projeye, paralı olarak yapılan projenin etkilerini yıllık performans değerlendirmesinde eşit değerlendiriyorum. Bunu değerlendirebilmek için de gönüllü yaptığı işte onu yalnız bırakmıyoruz. Çalışabileceği derneğe ve destek olabileceği alanlara onları yönlendiriyoruz ama zorlamıyoruz. Ben bir şirket sahibi olarak çalışanları gönüllüğe teşvik etmenin büyük faydasını gördüm. Çalışanlar böylece bir kuruma daha bağlı oluyorlar ve toplumu daha iyi tanıyorlar. Bir KOBİ sahibi olarak bu alanda yaptığımız işlerle tanındık, yoksa tanınıyor olmazdık. Avrupa Parlamentosu'ndan bu konuda ödül aldık. Bu tür ödülleri sadece yaptığın işle alamazsın farklılık yaratmak gerekiyor.

Boyner'in de çalışanlarını gönüllüğe yönlendiren sistemleri var, bu böyle bir seferlik bir proje değil. Kurumun kültürü haline geliyor, bunu da ikinci turda ele alalım isterseniz.

Ben şimdi hazır ödüllere geçmişken, Serdar Bey'den Türk şirketlerinin hem Türkiye'de, hem de dünyada almış oldukları ödüllerle ilgili bizleri bilgilendirmesini rica edeyim. Bu tür ödüller çok

önemli; çünkü iyi örnekler insana ufuk açıyor ve diğerlerinin takip etmesine yardımcı oluyor. Dolayısıyla, ödülün meselesi o ödülü kazanan şirketin reklamını yapmak değil. Ödülün temel amacı; iyi örneklerin ön plana çıkmasıyla başkalarının öğrenme sürecine dahil olmasıdır.

SERDAR DİNLER- Aslında dernek olarak temelde bu ödül vermeye ilgili bir sıkıntımız var. Biz aslında kurumsal sosyal sorumlulukta ödüllendirme olmalı ama derecelendirme olmamalı diyoruz. Birinci oldun, ikinci oldun gibi bir kavrama karşı çıkıyoruz. Çünkü her proje kendi etki alanında, kendi fikriyle değerli. Bunu değerlendirirken göstergeleri iyi saptayıp kurgulamak gerekiyor. Onun için bence KSS alanında alınmış bütün ödüller eşdeğerdedir. Ödülü destekliyorum ve TİSK'in de bu ödülleri devam ettireceğini ümit ediyorum.

Dernek olarak bizim de 5 yıldır sürdürdüğümüz ve her yıl Aralık ayında gerçekleşen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Pazar yeri etkinliğimiz var. Bu etkinlikte her sene yaklaşık 18-22 şirkete farklı kategorilerde ödüller veriyoruz. KSS alanında Türk firmaları uluslararası alanda da çok başarılı oldular ve ödüller aldılar. Ben onlardan bir iki örnek vermek istiyorum.

Uluslararası alanda TTNNet “İnternette Hayat Kolay Projesi” ile “En İyi Yerel Etki Ödülü”nü; Türk Telekom “Telefon Kütüphanesi” ile “En İyi Sivil Toplum İşbirliği Ödülü”nü aldı. Koç Holding, “İstihdam Yaratan Çalışan Gönüllüğü” kapsamında AB'nin KSS ödülleri aldı. Aynı ödülde Boyner de “Nar Taneleri” ile “Gelecek Vaat Eden Proje Ödülü”nü aldı.

Bu çok önemli, dediğim gibi birinci, ikinci, üçüncü diye ayırmadan bütün iyi örnekleri, iyi uygulamaları başkalarıyla paylaşabilmek için bu ödül sistemini biraz daha güçlendirmeliyiz. Fakat bazen bu işin ruhunu itibar yönetimine veya halkla ilişkilere doğru kaybettiğimizi düşünüyorum. Ama bunu çok eleştirel söylemiyorum, yine bilgi olsun diye söylüyorum.

Bu seneki Altın Pusula Halkla İlişkiler Ödül Töreni'nde ödüllere baktığımda aslında hemen hemen hepsinin bir şekilde KSS ile ilişkili olduğunu gördüm. Bundan hem mutlu oldum hem gururlandım ama dediğim gibi dengeyi tutturmak çok önemli. Dengenin bozulmaması için KSS'nin itibar yönetimi ve halkla ilişkilerin içine iyi oturtulması gerekiyor.

MODERATÖR- Ben ödüllerin, özellikle sivil toplum kuruluşlarının toplumu yönlendirmeleri açısından son derece önemli bir araç olduğunu düşünüyorum. Fakat burada birkaç tane ödüllerle ilgili herkese uyarıda bulunmak istiyorum.

Birincisi; ödülün kriterlerinin son derece net olması. Yani kim daha popülerse ona ödül verdiğiniz zaman o ödülün pek de değeri kalmıyor. Ödülün kriterini belirlemek e doğru tespit etmek çok önemli ve kolay olmayan bir iş.

İkincisi, birçok kuruluşun yeteri kadar yapamadığı bir husus: eğer ödülü hakikaten alacak bir aday yoksa o sene ödül vermemeyi göz önüne alabilmek. Çünkü sonunda insanlar kimin ödüle layık, kimin layık olmadığını biliyor. Birazcık üstünü kaşıyınca görünüyor, simleri dökülüyor. Eğer altında gerçek bir hikaye yoksa o zaman o ödüllerin pek bir değeri de olmuyor.

Üçüncüsü; ödüller, ne ödülü alan şirket için, ne de ödülü veren kurum için yapılıyor. Ödüller, iyi bir davranışı toplumun daha çabuk öğrenmesi için yapılıyor. Dolayısıyla, ödüller verilirken mutlaka ödülün neden verildiği, nasıl verildiğini iyi anlatmaya ihtiyacımız var. Örneğin biz Kal-Der’de şöyle bir şey yapmıştık: Bir sene boyunca ödül alanlar kendilerine müracaat edenlere eğitim verecek ve kendi fabrikalarını ziyaret etme hakkını açık tutacaklardı. Böylece öğrenmeyi hızlandırabiliriz diye düşündük.

Dolayısıyla bir dahaki ödül töreninde video koyarak kazanan projelerin neden başarılı olduklarını anlatalım, o kısmına biraz daha fazla zaman ayıralım. Çünkü ödüllerin temel amacı, bir şirketin bu projeye ödül almaya neden hak kazandığıdır. Önemli olan, “Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi”nden bizim ne öğrenebileceğimizdir. Bu vesileyle ben öğrendiğim birkaç şeyi paylaşmak isterim.

Bir; içerisinde içerik geliştirme var. Yani, eğitim programlarını geliştiren bir yaklaşım var. İki; çok kapsayıcı bir yaklaşım var, sadece kendi çalışanlarını değil, bayilerini de, sivil toplum kuruluşlarını ve devleti de işin içerisine katıyor. Bence en önemli örnek adımlarından bir tanesi, “bu projeyi zaten ben yaptım, benim markamdır, başkasına vermeyeyim” yaklaşımından uzak oluşu. Koç Holding, bu Projeyi Özel Sektör Gönüllüleri Derneği’ne mal ederek, 40-45 diğer şirketin de bu bilgi birikiminden faydalanmasına ve topluma katkı sunmasına ön ayak oldu. Bu çarpan etkisi çok önemli bir husustur.

SERDAR DİNLER- İstihdam Yaratan Çalışan Gönüllüğü Projesi çok önemli çünkü çalışanlarıyla birlikte istihdam da yaratıyor.

MODERATÖR- Evet, sonuçları itibari ile gerçekten çok önemli bir Proje.

Bizim Özel Sektör Gönüllüleri Derneği'nde de TİSK ile benzer yaklaşıma sahip bir ödül sistemimiz var. Koyduğumuz ödül kategorileri ödül vermekten çok, toplumu eğitmek için koyduğumuz kategorilerdi. TİSK'i de buna benzer bir yaklaşım sergilediği için kutluyorum. Örneğin "Yenilikçilik Ödülü" çok yerindeydi; çünkü yenilikçiliği ülkemizde teşvik etmemiz gerekiyor. Aynı şekilde "Etkililik Ödülü"nde de bir sonuç üretilmiş olunması bekleniyor yani birşeyleri "mış" gibi değil de, topluma dokunan bir sonuç üreterek yapmak gerekiyor.

Özel Sektör Gönüllüleri Derneği'nde bir program ödülü var: program ödülü, uygulanan projenin şirketlerin insan kaynakları sistemlerine, en tepe yöneticilerine, kurumdaki bütün iletişim ve insan mekanizmalarına adapte edilip edilmediğini sorguluyor. Çünkü bunları yaptığımızda toplumda değişiklik yapabiliyoruz. Bu nedenle ödüllerin iyi değerlendirilerek ve hak edene verilerek çok faydalı olabileceğini görüyoruz.

Şimdi Serdar Bey'in de vermiş olduğu ve benim söylediğim örneklerle bakarak Türkiye için şöyle bir özet yapmak istiyorum. Türkiye'de bu konularda gerçekten çok iyi örnekler var, ama sayıları çok az. Serdar Bey'in gönüllülük için verdiği istatistik de bunu ortaya koyuyor. Toplumda ve kamu kurumlarında bu konuda yetersizlik

var. Dolayısıyla, bu işin iletişimini çok daha yaygın bir şekilde yapmak ve bu iyi örnekleri başkaları için teşvik mekanizması olarak kullanmak toplumsal gelişmemize çok önemli katkılar sağlayacaktır. TİSK'e de bu konuda müteşekkiriz.

Başka bir öğrenme yolu da okullar. Gresi Hanım, okulların kurumları nasıl hazırlayabileceğine ilişkin de biraz örnek verebilerseniz seviniriz.

DOÇ. DR. GRESİ SANJE- Tabii ki. Öncelikle konuşmanıza istinaden birkaç katkı yapmak istiyorum. Örneklerimiz çok az diye konuştuk. Bir kere biz de gönüllülük açısından “herkes yapıyor biz de yapalım, geri kalmayalım, bunu yakalayalım” gibi bir trend var. Birçok kurum bu işe bu nedenle giriyor. Aslında bunun bugün gönüllülük, yarın öbür gün zorunluluk olduğu kurumların benimsemesi gereken bir konu; bu bir. İkincisi; “mış” gibi yaptığımız zaman ödül de çıkmıyor, örnek de olmuyor, bir fayda da sağlamıyor. Fayda olması için “mış” gibi değil, içselleştirerek yapmamız lazım. Üçüncüsü; kapsayıcılık. Kapsayıcı olarak algıladığımız işler birçok paydanın etki gördüğü ve bunu sürdürülebilen iş modelleridir.

Dördüncü konumuz: sürdürülebilirlik. Sadece tek taraflı faydayla yürüyen birtakım sosyal sorumluluk projelerinin itibar yönetimi ve halkla ilişkiler gibi alanların içine girdiğini görüyoruz. Halbuki, bugün artık kurumsal sosyal sorumluluk dediğimiz süreçlerin kapsayıcı iş modelleri üstünden gidiyor olması gerekiyor. Kapsayıcı iş modeli derken de, toplumsal bir fayda yaratan ya da toplumsal soruna bir kaynak üretebilecek sürdürülebilir bir iş modellerinden bahsediyoruz.

Buradan da eğitim kısmına gireceğim ve yine halkla ilişkiler ve “prime” üzerinden gideceğim. Prime, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin özellikle iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin içinde içselleştirme yöntemiyle yapılan bir süreç. Türkiye’de üç-dört üniversite bu konuda çok iyi raporlamalar yaptı. Aslında bu kurumsal bir bilinç ve bu bilinç ve bu bilinç büyüdükçe bunun uygulamaları da yaygınlaşacaktır.

Bir de yine kurumsal sosyal sorumluluk nezdinde farklılaşma ile ilgili bir şey söylemek istiyorum. Ödüller aslında kurumlara bu farklılaşmanın ne kadar faydalı olduğunu gösteriyor.

Prime, dediğim gibi içeriklerin içselleştirilmesiyle ilgili. Fakat “UN Global Compact” 2012 yılında gerçekleştirilen Rio Konferansı’nda üniversitelerin de aynı şirketler gibi sosyal sorumlu olması gerektiğini belirtti ve Global Compact’ın 10 ilkesinin üniversitelerce de benimsenmesi için yeni bir bölüm başlattı. Bugün aslında kurumsal sosyal sorumluluk ve üniversiteler diye konuştuğumuzda sadece içerikten bahsetmiyoruz. Bugün artık üniversitelere artık şu soruyu da sormak gerek: “Dersi açtınız, prime raporlamasını yaparak dersleri koydunuz, master programı da açtınız. Peki, işletme olarak siz öğrettiğiniz şeyi uyguluyor musunuz?” Bence artık üniversiteler nezdinde de bunu sorgulamak gerekiyor. Ben bir Bilgi Üniversitesi çalışanı olarak bana bu sorunun yöneltilmesinin artık zaruri olduğunu düşünüyorum. Öğrettiğimizi uygulamadığımız sürece bunun ne öğrenci açısından ne de çalışan olarak benim açımdan bir önemi kalmayacaktır. Onun için bence sektör ayrımı gözetmeksizin gerçekten toplumsal fayda yaratacak

iş modellerinin üretilmesi ve herkesin bunu içselleştirerek kendi yönetim sistemlerinde de uyguluyor olması lâzım. Bence kurumsal sosyal sorumluluk budur.

MODERATÖR- Ben, akademik dünyanın bu konuya ilgisinin artmasının yanı sıra teşvik mekanizmalarının da gelişmesi gerektiğini düşünüyorum.

Akademik dünyadaki teşvik mekanizması bir: yayınla; iki: talebelerin dersi, hocayı sevmesiyle oluyor. Ama bence üniversite-iş dünyası işbirliğinde toplumsal değişimi de teşvik mekanizmaları içerisine koymamız lâzım; çünkü akademik dünyanın en önemli rollerinden birisi yeni bilgi üretmek kadar, bilginin ve iyi örneklerin yaygınlaşmasına da yardımcı olmaktır. Zaten akademik dünyada ben bir transformasyon olması gerektiği kanaatindeyim; çünkü insanların öğrenme hızı çok arttı; belki ileride okullar 4 sene değil, 2 sene olacak. Dolayısıyla, akademik kadrolarda da sadece öğrencilere öğretmekle değil, aynı zamanda topluma öğretmekle de ilgili teşvik mekanizmalarını artırmanın faydalı olacağına inanıyorum.

DOÇ. DR. GRESİ SANJE- Öğrenmeyle ilgili bir şey daha söylemek istiyorum; bence kötü örnekleri de paylaşmamız gerekiyor. Süreç öğrenmeyse, sadece akademik olarak değil, sektörel olarak da öğrenmeyi kapsıyor. Biz hep iyi vakaları anlatıyoruz ama deneyip başaramayanlar da iyi yaptığını zannedip olmayanlar da var. Bunu diyet gibi düşünün, senelerce bize onu yiyin, 7 öğün yiyin denmişti şimdi az yiyin şeklinde bir sürü bir şeyler söyleniyor. Bu kurumlar ve kurumsal sosyal sorumluluk açısından

da böyle; iyiyi kötüden ayırabilmek için kötü örneklerin de çıkması gerekiyor. Örneğin biz okulda UN Global Compact çalışmaya başladığımızda, karbon ayak izimizi küçültmek üzerine birtakım faaliyetlerde bulunmaya başladık. En sonunda ben sivri zekamla “Sınavlarda kağıt kullanmayalım, kağıt yerine soruları 1 saatlik sınav sürelerinde ekrana yansıtalım” dedim. Sonra durdum kendi kendime, “Gresi, bilimsel bir kurumdasin, bunu hayata geçirmeden önce git çevre ekonomisti birisine danış” dedim. Benim ağaçları korumak ve kağıt sarfiyatı üstüne çok iyi niyetle başlamış bu teklifim kabul görmek üzeriydi. Sonrasında ilgili hocasını buldum, ve anlattım. Hocamız 2 saat boyunca ekranlarda kullandığımız enerjinin karşısında kullandığımız kağıt sarfiyatını ölçersek, kağıt sarfiyatının karbon ayak izi açısından daha az zararlı olduğunu söyledi. Biz bu kötü örneği de yayınladık. Kötü örneği bile bile iyiymiş gibi lanse etmeniz gerekmez. Siz, kurum olarak doğru bir şey yaptığınızı zannedersiniz ama kötü bir şeydir. Bunu öğrenmenin yollarından bir tanesi kötü ya da başarısız örneklerin de ifşa edilmesidir. Onun için bence ödüllerde, neden ödül alınmadığıyla ilgili bilgi verilmesi öğrenim açısından oldukça önemli.

Teşekkür ederim.

MODERATÖR- Bu neden ödül alınmadığıyla ilgili bilgi verilmesini Kal-Der’de ve Özel Sektör Gönüllüler Derneği’nde raporla yapıyoruz. Puanlama yapılıyor, arkasından ödül alanlara da, almayanlara da artıları neresi, eksileri neresi diye bir rapor gidiyor. Bu da dediğiniz gibi öğrenmeyi hızlandırıyor.

Ben Şimdi Aysun Hanım'a  d l alan Projelerinin başarılarını sormak istiyorum.

AYSUN SAYIN- Buna geçmeden önce ben de bir Şey eklemek isterim. Belki ödüllerde kötü ödüller verilmiyor, ama sivil toplumda örgütlenme modeline ve misyonuna göre birileri onurlandırılırken diğ rlerine de tokat  akılıyor. Greenpeace'in hepimizin sektörü için bir çok raporu ve kampanyası vardır. Dolayısıyla, bir taraftan başka bir öğrenme biçimini sivil toplum bir Şekilde üstlenmiŐ durumda. Böylece sadece takdir edenlerin değil, aynı zamanda eleŐtirenlerin sayesinde de gayet güzel hizaya çekiliyoruz.

Bizim Projemizde farklı olan nokta riskli ve daha önce girilmemiŐ bir alana ayak basıyor oluŐumuzdu. Çünkü grup olarak misyonumuz özel sektör kuruluşlarının, sivil toplumun ve toplum genelinin dikkatini sorunlu alana çekmek. Yetiştirme yurtlarında yetişen çocuklarla ilgili bir sorun var ve bu sorun yalnızca devletin sorunu değil, bu bizim de sorunumuz; çünkü ayrımcılığı biz uyguluyoruz.

Ele aldığımız ilk sorun çoklu ayrımcılıkla mücadeleydi. Yurtta yetiŐtikleri için, genç oldukları için, kadın oldukları için, cinsel istismardan dolayı yurda geldikleri için, bir  oğ  gelme nedenine bağlı olarak ayrımcılığı maruz kalıyordu. Bu ayrımcılık ilköğretim sınıfında baŐlıyordu. "Annen nereli, baban nereli, nereden geldin, bayramda ne yapacaksın?" Yetiştirme yurtlarındaki çocukların buna bir yanıtı yoktu ve bunu onlara biz yapıyorduk. Bizim  ocuklarımız,  ğretmen arkadaşlarımız, sokaktaki biz, iŐyerindeki biz, iş

mülakatındaki biz, iş arkadaşı olan biz. Dolayısıyla bizlerin yaptığı bir ayrımcılık vardı ve biz aslında sorunu gündeme getirmek gibi bir misyon üstlendik. Ayrımcılığı, ayrımcılığa maruz bırakan ortadan kaldırılabılır; ayrımcılığa mağdur kalanlar değil.

Dolayısıyla, Boyner Grup olarak birinci işimiz bu alana girmek ve diğerlerinin dikkatini çekmekti. Çünkü o hayatlardan öğrenilecek çok şey var ve kamunun desteklenmesi gereken çok şey var. Dolayısıyla modeli, “kamu-özel sektör- sivil toplum diyalogu” diye koyduk. Uzman kuruluşları bir araya getirdik, kamu kuruluşu “evet” dedi ve böylece o alana girmiş olduk.

Orada da hep bildiklerimizi yapabiliirdik; çocuklara burs verebiliirdik, çocukların kıyafet ihtiyacını karşılayabiliirdik veya kaldıkları yerlerin tefrişatını yapabiliirdik, bunlar en kolay şeylerdi. Bunları tekrar yapmak istemedik. Biz onların güçlenmelerini destekleyelim dedik, eğitim ve mentorle. Çünkü bir kere dezavantajlı bir duruma düştüyseniz 2 saatlik, 15 günlük, 3 aylık eğitimlerle dezavantajınızı ortadan kaldıramazsınız, o bir süreçtir ve bu süreç içerisinde yürürken destekleniyor olmanız gerekirdi. Modelimizi bu yaklaşımla kurduk.. Mentörlüğü kim yapacak dedik, uzmanlar mı tutacağız, gönüllüler mi? Yanıt gönüllülerdi; çünkü bir insan ancak böyle bir gruba gerçekten istiyorsa tutkuyla yardım edebilir. Öbür türlü profesyonel bir iş yapılamazdı. Ve PERYON (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği) üyeleri aracılığıyla gönüllülerimizi bulduk, gönüllü eğitimleri yaptık ve gruba destek olduk. Bunun içerisinde aktif istihdam modeli tedbirleri geliştirdik ve şu anda Bakanlık personelinı eğiterek 18 yaş altı çocukların gelişimine

destek olacak bir modele doğru geçiyoruz. Galiba ödöl almamıza neden olan şey bu yeniliği yaratmak, yaratırken uzmanlık süreçlerini dahil etmek, 4 yıl bir şeyi pratik etmek, pratik ettiğini yeniden denemek, yani emek vermek, zaman vermek, milyonlara ulaşmamak, ama milyonlarca saat buna kafa patlatmak.

Zorlu bir süreç geçirdik. 160 genç kadına ulaştık. Ama neden 160 bin değil 1 milyon değil? Bir model geliştirmeye çalışıyorsunuz ve emeğin kendisini anlatmak zor oluyor. Ama bugün geldiğim noktada beni en çok mutlu eden şey; bir taraftan bu ödüllerle gelen alkış, ve gururumuzun okşanması ama bir taraftan da çıkan sonucun bugün kamu politikası haline geliyor olması. Artık bizim süremiz doldu, 2015'te bu Projeden çıkıyoruz. Ama devam ettirenler olacak. Girdiğiniz alanda bir başkasının yaptığıyla aynı şeyi de yapabilirsiniz. Ama onun yaptığıyla öğrenmek, yapmaması gerekenleri de öğrenmek, daha iyi yapması gerekeni de öğrenmek gerekiyor. Ama bir başka şey; cesaretiniz varsa ve yönetim kuruluna kabul ettirebilirsiniz, hiçbir özel sektörün girmediği alanlarda yapacak çok iş var. Bugün Türkiye'de mülteci ve sığınmacı nüfusa yapacak çok iş var, daha dezavantajlı gruba yapacak çok iş var. Oralarda öncülük yapıp diğerlerinin yolunu açmak, diğerlerine cesaret vermek, bence çok da hayırlı bir iş olur.

MODERATÖR- Teşekkürler.

Özellikle mülteci konusuyla ilgili bu vesileyle bir duyuru yapmak istiyorum.

UN Global Compact'ın önemli inisiyatiflerinden bir tanesi de "Business for Peace", (Barış İçin İş Dünyası) Bunu ilk imzalayan

ulusal ağılardan bir tanesi Türkiye. Bunun ilk uluslararası toplantısı da ay sonunda Türkiye’de yapılacak. Dolayısıyla, bütün dünyadan da bu konuda örnekler geliyor olacak ve iş dünyasının da sahip çıkmasını özellikle önemsiyoruz. Boyner de imzacılarımız arasında.

AYSUN SAYIN- Bir şey ekleyebilir miyim?

“Barış için İş Dünyası” için dosyayı Cem Boyner’e gönderdim ve o da imzaladı, Ama benim bunu neden imzaladığımı yönetim kurulumuza anlatmam gerekiyordu. Bunun neden iş dünyasının meselesi olduğunu anlatmak durumunda kaldım. Bugün Global Compact da iş dünyasına bunu anlatmak durumunda kalıyor. Burada bir şeyi hatırlamak gerekiyor: İnsan haklarından ilk bahsedildiğinde de özel sektör böyle bir reaksiyon verdi. “Bu devletlerin, hükümetlerin ve sivil toplumun meselesi” dedi. Bugün barıştan bahsettiğimizde de özel sektör böyle bir reaksiyon veriyor. İki türlü reaksiyon var: biri “ Benim o kısımlarda işim yok” diğeri “Benim bir payım yok, oralarda işim var ve hiç de işimi bozamam”. Bugün işiniz var ya da yok, çatışmalı alanlarda ya da mülteci ve sığınmacıların düştüğü durumlar bugün itibariyle Türkiye’de iş yapan herkesin meselesi. Memlekette 1 milyonu geçen göçmen ve sığınmacı statüsünde insan var ve şu anda dönecekleri ülke yok. Dolayısıyla, bugün yarın istihdam piyasasına girecekler ve aslında girmeye başladılar ve hepimizin kendimizin olmasa bile tedarikçilerimizin ilgilenmek zorunda kalacağı bir durum olacak. Dolayısıyla, bugünden inisiyatiflerde yer alıp çözüme ortak olmak yalnızca insan hakları açısından değil hepimizin işinin geleceği açısından da çok önemli.

MODERATÖR- Biraz dinleyicilerimizle de konuşalım; sorusu olanlar, buyurun lütfen.

FAZIL ALKAN (İstanbul Tekstil Konfeksiyonu İhracatçı Birlikleri)-

İşletmenin birinci sorumluluğu karlılıktır yaklaşımı literatürde tartışılan bir konuydu. Bu tartışmalar artık geçti mi iş dünyası bunu geride bıraktı mı? Artık başka sorumluluklarımız var şeklinde bir kabul var mı, yoksa hala tartışılan bir mevzu mu?

Onun dışında bahsedilen raporlamalar da şirketlerin karlılıklarıyla ilgili, yapılan faaliyetlerle, farklılıkları arasında bir bağlantı kuruluyor mu, böyle bir raporlama yapılıyor mu?

Yapılan tüm bu faaliyetlerin neticede bir bütçesi var, buna bir para harcanıyor. Bu paranın geri dönüşü takip ediliyor mu, takip edilmesi etik mi? Şirketler bunları bu yüzden mi yapıyor, başka şeyler mi oluyor? Bu tartışmalar iş dünyasında hangi aşamada bunları merak ediyorum.

Teşekkür ederim.

DOÇ. DR. GRESİ SANJE-

İşletmenin hala tek ve en temel amacı karlılıktır ve bu hiçbir şekilde değişmiyor. Fakat bugün karlılık dediğimiz şey eskiden yaptığımız yöntemlerle hesaplanmıyor. Coca-Cola'nın "Hayata Su Projesi" ile ilgili bir anekdot anlatmak istiyorum.

Coca-Cola, Pepsi'nin zirvede olduğu 2000'li yılların başında, "Biz bu sene gazlı içecek pazarının lideri olacağız" dedi. Üç beş ay sonra Coca-Cola "Pepsi zaten gazlı içecek sektörünün lideri, bizim bulunduğumuz pazarda su ile rakibiz" dedi. Bunun üstüne biz

dünyada tek suyu koruma projesinin Coca Cola'dan geldiğini gördük. Çünkü UNDP ile ortak yapılan bir çalışma sonrasında şu sonuç ortaya çıkıyor: dünyada su sorunu var ve Cola'nın ana maddesi su. Bu su kaynakları korunmazsa 1 Liraya satılan Coca-Cola 10 Liraya satılacak, belki kar marjı yükselecek, ama 1 milyon yerine 100 bin kişiye satılacak. Bu nedenle bugün suyu korumak Coca Cola'nın uzun dönemdeki karlılığını garanti etmesi açısından çok önemli.

Sürdürülebilir fayda sağlayacak iş modelleri bugün kurumların geleceğinin var olmasının tek şartı. Karlılıkla birlikte var olmaktan da bahsediyorsak, o zaman toplumsal faydayı gözetmek zorundayız. O zaman şirketlerimiz bir sonraki aşamada, 20-25 yıl sonra nasıl var olacaklar? Markası olmayan firmalar bugün fason olarak sürünmeye devam ediyorsa, bu tür fayda üstünden proje üretmeyen şirketler de ileride yine sadece takipçi olarak kalmaya devam edecektir. Onun için karlılık aslında bir numaralı sorunuz.

SERDAR DİNLER- Şirketlerin tabii ki birinci vazifesi kar, ama şirket nasıl kar eder? İyi bir ürün çıkarır, ürününe müşteri bulursa kar eder. Ama müşterilerin artık alışveriş yaparken birtakım değerleri var. Mesela, 20 bin kişi üzerine yapılan bir araştırmada müşterilerin yüzde 26'sı bir ürünü, bir markayı, bir sebepten dolayı alıyor. Yine yüzde 26'lık bir sebepten dolayı reddediyor, almıyor. Yani, şu anda piyasadaki müşterilerin yüzde 52'sinin bilinçli müşteri olduğu, bir ürünü bir sebepten dolayı aldığı, bir ürünü de bir sebepten dolayı reddettiği ortaya çıkıyor. Onun için aslında marka

değerinizi oluştururken yaptığınız işi doğru yapmanız karlılığı beraberinde getirecektir.

İkincisi, KSS'nin bütçesi var. Bunda öncü olup olmadığınız da çok önemli. KSS'de öncü müsünüz, sonradan mı geliyorsunuz? Eğer öncüyseniz KSS'yi değer olarak almışsınızdır; ama sonradan takipçi olarak geliyorsanız KSS'yi ürün olarak satın almak zorundasınız. Değer olarak oturtturamadıysanız, kurumunuza kurum kültürü olarak oturtturamadıysanız danışmanlık firmalarına parayı verirsiniz, ürün olarak satın alırsınız. Onu da ürün olarak aldığınızda bir süre götürürsünüz, her ürünün bir kullanım süresi vardır ve sonra yenisini almak zorunda kalırsınız. Onun için öncü olun, değer olarak oturtturun, bütçe ayırmanıza gerek kalmayın.

AYSUN SAYIN- Benim işim de karlılığa katkı sunmak, daha farklı bir şey değil. Öncelikle hissedarlar, yatırımcılar ve diğer bütün paydaşlara karşı sorumluyum. Şöyle söyleyeyim: Birinci önceliğim kar yapmak ve 13 bin çalışanımın iş akdinin devamını sağlamak. Öncelikle onlara karşı sorumluyum ben. Bu bahsettiğim şeyler bugün için bir yatırım maliyeti olarak görünüyor, ama yarın bir tasarruf olarak geri dönüyor. Şu anda aramızda bulunan sevgili yöneticim Ali Bey, hem yatırımı, hem de geri dönüşünü sadece rakamlarla sorar ve sadece rakamlarla yanıt alır. Dolayısıyla, biz bugün bir şeye yatırım yapıyorsak 5 yıl içerisinde ne kazanacağının hesapları yapıyor. Unutmayalım ki, yapmadığımız şeyde itibar kaybediyoruz ve artık itibar da markalara para kaybettiriyor.

Şirket içerisinde yaptığımız her şeyi ölçmek zorundayız ki üstlerimize karşı bunu raporlayabilelim. Topluma karşı yaptığımız

yatırımların da etkisini elbette ölçüyoruz. Yani, ben Nar Taneleri Projesine 5 yıldır nasıl bir kaynak aktardım ve amacımın neresindeyim? Dönüşümün kendisi ya da toplumsal dönüşümün ya da güçlenmenin kendisi rakamlarla ölçülmez, ama o genç kadınların hikayesi bize birtakım sonuçlar veriyor. Ölçmek durumundayız; hem hesap verebilmek, hem doğru stratejileri kurabilmek, hem de yönetebilmek için.

Ben bir sivil toplum örgütünde çalışmıyorum, sosyal bir devlette çalışmıyorum, sendikada çalışmıyorum, ben özel sektörde çalışıyorum ve ben ihtiyacınız olmadığı halde size yeni bir gömlek satmaya çalışan özel sektörde çalışıyorum, tüketimi de destekliyorum. Benim sorumluluğum; kar yapmaya devam ederken, daha sorumlu üretim yapabilmek ve tüketicimi de sorumlu markalardan alışveriş yapmaya teşvik etmek. Böyle bir yerde duruyorum.

Teşekkürler.

MODERATÖR- Bir noktaya daha değinmek istiyorum; “Principles for Responsible Investment” diye bir kavram var. Bugün trilyonlarca dolarlık fon bu tip konulara bakarak yatırım yapıyor. Nitekim son dönemlerde bir platforma çıkarsanız raporunuzda kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili kısımlar finansal rapordan daha kalın oluyor. Yani, şirketin riskini iyi değerlendirmek için, nereye gittiğini görmek için, yatırımcılar bunu talep eder hale gelmeye başladılar. Dolayısıyla, kara evet, ama bu karın sürdürülebilirliği açısından toplumsal sorumluluk da ciddi derecede önemli.

SELÇUK MARUFLU- Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri)- Öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk gibi bir kavrama ışık tuttuğu için TİSK’i tebrik ediyorum.

Sabahtan beri yapılan konuşmaları dinledim, benim aklım karıştı. Bu sosyal sorumluluk konusunda bir kavram kargaşası var; mesela Aysun Hanım, birinci bölümde, kendi şirketinin çalışanlarını nasıl memnun edebileceğinden bahsetti. Şimdi, bana göre bu kurumsal sosyal sorumluluk şirketin dışındaki alanlara karşı olan sorumluluğu kapsamalı. Yani şirketin kendi fonksiyonunun dışında sosyal sorumluluk projelerine sahip olması gerekiyor.

Serdar Bey yıllardan beri bu işlerle uğraşır, bende kendisini takip ederim. Ama onun da büyük sıkıntıları olduğunu biliyorum. Bir kere bu işleri götürmek için maddi sıkıntılar var; Türkiye’de dernekçilik oldukça zor bir iştir. Kurumsal sosyal sorumluluğun Türkiye’de ben yeteri kadar geliştiğini göremedim.

Bir de ödül vermiş olmak için vermemek lazım. Bana göre ödüllerin çok olmaması lazım. Bir Cumhurbaşkanımız zamanında 300-500 kişiyi topladı ve hepsini “Devlet Sanatçısı” yaptı. Orada devlet sanatçılığıyla ilgisi olmayan, sanatla ilgisi olmayan insanlar, sıradan şarkıcılar vardı. O zaman bu işin de kıymeti düştü. Yani, ödül verdiğiniz zaman hakikaten ödül almaya layık işlere ödül vermek lazım ki, o ödülün değeri olsun, toplumda bir anlam kazansın.

Teşekkür ederim.

AYSUN SAYIN- Eksik ifade ettiysem düzeltmek isterim.

İlk konuşmamda söylediğim şey aslında, topluma yatırım yapmadan önce şirketlerin kendi işiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmeleriyle ilgiliydi ve bu illa da regülasyonlar tarafından düzenlenmiş ya da mevzuat içerisinde kalan davranışlar olmak zorunda değil. Sosyal ve çevresel etkilerimiz var ve zararlı etkileri en aza indirmek için ne yapıyoruz? Ben önce kendi çalışanıma karşı sorumluyum. Kendi çalışanlarımda içerisindeki farklılıklardan, onların eğitiminden, gelişiminden sorumluyum. Bunlarla iyi işler yapıyorsam, topluma yatırım alanları da benim yükümlülüğümdedir.

Nar Taneleri Projesi dışarıdaki kadınlar ve gençler için geliştirilmiş bir Proje. Ama aynı zamanda kendi şirketimdeki kadınları ve gençleri düşünmüyorsam bunun kendisi gerçek olmuyor demek istem; böyle bir örnekleme yapmaya çalıştım.

Ben “Nar Taneleri”ni bir toplumsal yatırım programı altında tanımlıyorum, ama diğer yaptığım her şeyi sürdürülebilirliğin altında tanımlıyorum. Dolayısıyla bunu düzeltmek isterim.

“Nar Taneleri” bir sosyal sorumluluk projesidir; bu Projeye şirketin yetiştirme yurdunda yetişmiş genç kadınların hayata ve istihdama hazırlanmalarına destek oluyoruz. Aynı zamanda 18 yaş altı kız-erkek çocukların yetiştirilmesinde sorumlu olan bakıcı anne, meslek öğretmeni ve grup sorumlularının eğitimlerini yapıyoruz. Dolayısıyla, bu tamamen dışarıda, şirket operasyonunun dışında yaptığımız bir yatırımdır. Burada ödül alan Proje de budur, bunu açıklamak istedim.

Teşekkürler.

ALİ OSMAN KİLİTÇİOĞLU (Altınıyıldız Genel Koordinatörü ve Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi)

Biz çalışanlarımıza karşı sosyal sorumluluğumuz yerine getirdiğimiz gibi, topluma karşı olan sosyal sorumluluğumuzu da yerine getirmeye çalışıyoruz.

Birkaç örnek verecek olursam; bulunduğumuz yerde dört tane okul yaptık. Bahçelievler’de İlkokul ve Ortaokul; Yenibosna’da İlkokul ve Ortaokul.

Sağlık ocağı da yaptık. Bulunduğumuz bölgede kamunun tüm yatırımlarına katıldık. Çevreyle ilgili şu anda Başkanı olduğum Yenibosna Çevre Kalkındırma Vakfı ile, belediyenin hizmet vermediği dönemde, Yenibosna’nın bütün altyapısı ile uğraştık.

Artı, şahıs olarak şu anda Bahçelievler İnsan Hakları Kurulu’nun Başkanıyım. Demin bir konuşmacının dediği gibi haftada bir günümü, ayda dört günümü buna ayırıyorum. Peki, ne yapıyoruz? Türkiye’nin en büyük kompleksi, yetiştirme yurtlarının en büyüğü Bahçelievler Yetiştirme Yurdu’nu bir gün gelin gezin. Burada aklınıza gelen her türlü şey var; engellilere destek merkezleri, kadın sığınma evleri, ihtiyarlara destek merkezi, rehabilitasyon merkezleri var.

Şimdi Kurul olarak Bahçelievler’in bütün nezarethanelerini bağımsız olarak denetliyor, bir ekiple rapor ediyoruz ve Başbakanlığa sunuyoruz. Başbakanlık bunları alıyor, değerlendiriyor ve uygulamaya geçiriyor. Kişisel olarak ya da

kurumumda bulunan birçok arkadaşım bu tür vakıf, dernek ve sosyal faaliyetleri takip ediyor.

Bir tanesini daha söyleyeyim, “FEV” diye bir vakıf var, ismini duymamışsınızdır; Fiziksel Engelliler Vakfı, lütfen girin ve internet sitesine bakın. Dragos’ta Türkiye’nin engelliler için en büyük kompleksini kuruyor; hem fiziksel, hem zihinsel, her türlü en engelliye hitap ediyor. Yüzmeden, ata binmeye kadar bütün faaliyetleri içine alan Türkiye’nin tek kompleksi Dragos’ta kuruluyor. Bu kompleks için kurulan vakfın da yönetim kurulunun üyesiyim.

Yaptıklarımız burada saymakla bitmez, Aysun Hanım bunların bir kısmını anlattı. İftihar ediyorum ki, Aysun Hanım gibi bir elemanımız var.

Bakın, Kastamonu’da bir okul kurduk, Türkiye’de ilk defa kurulan bir okul ve okulun ismi “4 Yıllık Hemşirelik Meslek Lisesi”. Türkiye’de olmayan branşlarda hemşire yetiştiriliyor; rehabilitasyon hemşiresi, yoğun bakım hemşiresi, acil bakım hemşiresi, fizik tedavi hemşiresi. Aklınıza gelen en zor mesleklerde, en bakımı zor hastalara bakacak elemanlar burada 4 yılda yetiştiriliyor. Bir gün oraya yolunuz düşerse gidin, Kastamonu Üniversitesi kompleksinin ilk yapılan binasıdır ve beş sene önce açılmıştır. 9 tane branşta kız ve erkeklerden oluşan hemşireler yetiştiriliyor. Mezun olanlar havada kapışılacak; çünkü bu tür hemşireler Türkiye’de yok. Bunların hepsini Altınyıldız ve Boyner Grubu yapıyor.

Bu bilgileri sizlerle paylaşmak istedim arkadaşlar.

YILMAZ PARLAR (Net Haber Ajansı)- Öncelikle bu ödül töreni için TİSK’i alkışlıyorum.

“Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi” çok güzel. Başarıyı paylaşmak çok güzel bir olay. Şimdi, birkaç sene önce Bakanımız, meslek lisesi yapıyoruz dedi, ben de “Sayın Bakanım, klasik öğretmenleri, öğretim görevlilerini ne yapacağız, diğer Bakanlıklarla bir çalışmamız var mı?” dedim. Yok.

Uluslararası Nükleer Enerji Konferansı’na katıldım, Türk basınından tek ben vardım.. Üniversite mezunu 4 bin personel gerekiyor. Şimdi nükleer santralimiz yapılıyor. En yakın üniversite nerede, Rusya’da. Orada Rusçayı öğrenebilmesi için 2 sene hazırlık okuyacak, arkasından 4-5 sene okuyacak, birkaç yıl santralde çalışması gerekiyor, sonra Türkiye’ye gelecek. Kaç yıl geçti aradan? İşte meslek lisesi durumumuz da bu şekilde.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız iş güvenliği açısından İTO’da böyle bir toplantı yaptı ve “STK’lar yapsın” denildi. “İnşaattaki çalışan bir insanın emniyet kemerinin olmasından da STK’lar mı sorumlu?” dedim. Herkes özel sektöre bu işi atmış, kenara çekilmiş. Halbuki bu işler koordineli olmalı.

Elbette sektörün önde gelen firmaları elinden geldiği kadar bir şeyler yapacak. Bunun verimli hale getirerek sürdürülebilir kılmak çok önemli. Bu konudaki düşüncelerinizi almak istiyorum.

Teşekkür ederim.

CENK TÜRKER (ESG Denetim Danışmanlık)-

İki tane konuya değinmek istiyorum.

Daha önceden özel sektörde de akademide de görev yaptım. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerine bakarken üst yönetim bunun etkisini değerlendirirken çok kantitatif yaklaşıyor. Kaç kişiye

eriştik, kaç kişiye ulaştik? Bugün de bir ödöl töreni vesilesi ile bir araya geldiğimiz için iki tane temel ayrımı sizlerle paylaşmak istiyorum. Yani, kimisi mümkün olduğunca çok kişiye dokunmaya çalışır, kimisi de derinleşerek işin kalitesini daha da artırmaya çalışır. Türkiye’de maalesef daha çok sayılara bakılıyor. Örneğin klasik bir projede doğudaki çocuklar İstanbul’a sadece 1 gün için getiriliyor, buradaki hayat gösteriliyor ve sonra geri hayatlarına bırakılıyor. Bu durumda belki eriştiğiniz kişi sayısı daha fazla oluyor ama kalıcı bir etkisi olmuyor ve bunu devam ettiremiyorsunuz. Yani çok fazla kişiye dokunmaktan ziyade, aslında gerçekten değişim yaratacak daha nitelikli değişim sağlamak önemli. Bu tür projelerin altının çizilmesinin gerekli olduğuna inanıyorum. Bu birinci konu, buna ilişkin sizlerin de yorumu varsa duymaktan mutluluk duyarım.

İkincisi de, az önce bir beyefendi karlılıktan bahsetti. Evet, sürdürülebilir karlılık çok önemli ama şirketlerin esas önemli amacı hisse senedi değerini yükseltmektir, yani firma değerini yükseltmektir. Dolayısıyla da, değerlemenin etkin bir şekilde yapıldığı piyasalarda da şirket değerinin maksimize edilmesinde marka değerinin, sosyal, çevresel konularda yaptığınız ya da yapmadığınız faaliyetlerin de etkisi çok büyüktür. Esas amaç karlılıktan öte şirket değerini maksimize etmek. Hele ki uzun dönemde bunu yapmak daha önemlidir diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

MODERATÖR- Bir şey ilave etmek istiyor musunuz?

DOÇ. DR. GRESİ SANJE- Söylenecek birçok şeyi hali hazırda paylaştik ancak şunu tekrar belirtmek istiyorum ki en

önemlisi içselleştirmek. Yani, yaptığımız işi gerçekten yapmış olmak için değil, fayda yaratmak için yapmalıyız. Aysun Hanım çok güzel bir şey söyledi: yatırım. Yine marka örneğine gideceğim. Önce bir şeylere yatırım yapmanız lazım ki, uzun dönemde bununla ilgili kar elde edin. Marka böyle bir yatırım. Sosyal sorumluluk, bugün artık kapsayıcı iş modellerine işaret ediyor. Şu anda daha çok gönüllülük gibi dursa da bunlar uzun dönemde zorunluluk olacak şeyler. Bunun ulus olarak ne kadar içselleştirebilirsek hem iç rekabette hem de dış rekabette ona göre gücümüz de artar. Teşekkür ederim.

SERDAR DİNLER- Sürdürebilir karlılık çok önemli. Cumhuriyet'in kurulmasından bugüne kadar Türkiye'de kurulan şirketlerin ortalama ömrü 4,5 yıl. Bu demektir ki sürdürülebilir karlılık yapamıyoruz. Arada birkaç şirket çıkıyor ama bunların sayısı ne yazık ki çok fazla değil. Bir takım şirketler de kurumsal sosyal sorumluluğu yapıyor ama farkında olmuyor. Örneğin Anadolu'daki aile şirketleri bunu yapıyor kurumsal sosyal sorumluluk olarak adlandırmıyor. Bu onların DNA'larında var, dedelerinden, babalarından kalmış değerler var ve bu değerleri içselleştirmişler. Bu değerleri uyguluyor ve sürdürülebilir karlılığı yakalayabiliyorlar. Kurumsal sosyal sorumluluğun ve sürdürülebilir karlılığın temeli değer yaratmak, değer oluşturmak.

MODERATÖR- Sizler adına panelistlerimize teşekkür etmek istiyorum. TİSK'e de bu girişimi nedeniyle teşekkür ediyorum ve kendilerini kutluyorum.

Hepinize sevgi ve saygılar.

***TİSK 2014 KSS ÖDÜL TÖRENİ'NDEN
GÖRÜNTÜLER***



Seçici Kurul Üyeleri, TİSK Yönetim Kurulu Üyeleri ve Ödöl Kazanan Şirketlerin Temsilcileri Birarada

BÜYÜK ÖDÜL (BÜYÜK ÖLÇEKLİ ŞİRKET)



Koç Holding Dış İlişkiler ve Kurumsal İletişim Direktörü Oya Ünlü Kızıl ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez (soldan sağa)

BÜYÜK ÖDÜL (KOBİ)



*ÇEKOOP Yönetim Kurulu Başkanı Şule İlkurşunlu,
Çağdaş Görmeyenler Derneği Başkanı Ufuk Özen ve
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Yağız Eyüpoğlu (soldan sağa)*

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖDÜLÜ



Anadolu Cam Sanayii Cam Ambalaj Grup Başkanı Abdullah Kılınç ve AB Türkiye Delegasyonu Müsteşarı ve Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı François Begeot (soldan sağa)

KAPSAYICILIK ÖDÜLÜ



Borusan Holding Kurumsal İletişim Müdürü Şule Yücebıyık ve MHP Eskişehir Milletvekili ve TİSK 2014 KSS Seçici Kurul Üyesi Sayın Ruhsar Demirel (soldan sağa)

İYİ UYGULAMA ÖDÜLÜ



Boyner Holding Dış İlişkiler Koordinatörü Ali Osman Kilitçioğlu ve TİSK Başkanvekili Erol Kiresepi (soldan sağa)

YENİCİLİK ÖDÜLÜ



ARGE Danışmanlık ve GC Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve GC Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden ve IBM Türk KSS Programları Müdürü Ceyhun Göcenoğlu (soldan sağa)

ETKİLİLİK ÖDÜLÜ (BÜYÜK ÖLÇEKLİ ŞİRKET)



OPET Petrolcülük Anonim Şirketi Genel Müdürü Cüneyt Ağca ve Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan (soldan sağa)

ETKİLİLİK ÖDÜLÜ (KOBİ)



*Friterm A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ali Metin Duruk (soldan üçüncü)
Friterm A.Ş. Temsilcileri ve Türk-İş Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak
(soldan ikinci)*

TEŞEKKÜR PLAKETLERİ



Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu Sosyal Politika ve İstihdam Sektör Yöneticisi Zeynep Aydemir Koyuncu (soldan ikinci) ve şirket temsilcileri

TEŞEKKÜR PLAKETLERİ



Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı ve TİSK Yönetim Kurulu Üyesi Necdet Buzbaş (soldan üçüncü) ve şirket temsilcileri

TEŞEKKÜR PLAKETLERİ



TİSK Yönetim Kurulu eski üyesi Kenan Maraşoğlu (soldan üçüncü) ve şirket temsilcileri

TEŞEKKÜR PLAKETLERİ



TİSK Yönetim Kurulu eski üyesi İlhan Karavelioğlu (soldan altıncı) ve şirket temsilcileri

EK 1:

YARIŞMA SÜRECİ

TİSK 2014 KSS Ödülleri Yarışması'na 58'i büyük ölçekli şirketten; 10'u küçük ve orta ölçekli şirketten olmak üzere toplam 68 proje başvurdu. Yarışmanın ilk aşamasında, 68 başvuru 15 Temmuz 2014 tarihinde TİSK Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen Adaylık Kurulu Toplantısı'nda Kurumsal Sosyal Sorumluluk konusunda faaliyet gösteren uzmanlar tarafından değerlendirildi. Yapılan değerlendirme sonucunda, 17'si büyük ölçekli şirketlere, 3'ü küçük ve orta ölçekli şirketlere ait olmak üzere, 20 Proje finale kaldı. Son aşama olarak 1 Eylül 2014 tarihinde TİSK Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen toplantıda Seçici Kurul 20 Finalist Proje'yi değerlendirerek Etkililik, İyi Uygulama, Kapsayıcılık, Sürdürülebilirlik ve Yenilikçilik alanlarının yanı sıra Büyük Ödül'e hak kazanan Projeleri belirledi.

TİSK 2014 KSS Yarışması Seçici Kurul Üyeleri

1. Yağız Eyüboğlu, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı
2. Özcan Özenbay, TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili
3. Erol Kiresepi, TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili
4. Ergün Atalay, TÜRK –İŞ Genel Başkanı
5. Mahmut Arslan, HAK-İŞ Genel Başkanı
6. Bihlun Tamaylıgil, CHP İstanbul Milletvekili
7. Dr. Ruhsar Demirel, MHP Genel Başkan Yardımcısı, Eskişehir Milletvekili

8. Ahmet Erdem, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşarı
9. Ahmet Alper Ege, Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler
ve Koordinasyon Genel Müdür Vekili
10. Dr. Yılmaz Argüden, ARGE Danışmanlık & Global Compact
Türkiye & UN Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma
Kurulu Yönetim Kurulu Başkanı
11. Hakan Güldağ, Dünya Gazetesi Genel Yayın Yönetmeni
12. Ferit Parlak, Dünya Gazetesi Ankara Temsilcisi
13. Melsa Ararat, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu
Direktörü
14. Zeynep Aydemir Koyuncu, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
Sosyal Politika ve İstihdam Sektör Yöneticisi
15. Suat Özçağdaş, Sosyal İnovasyon Merkezi Yöneticisi

EK 2:

ÖDÜL KAZANAN PROJELER HAKKINDA ÖZET BİLGİ

BÜYÜK ÖDÜL (Büyük Ölçekli Şirket)

Koç Holding A.Ş. - Meslek Lisesi Memleket Meselesi

Uygulama Tarihi ve Süresi: 2006-2013 yılları arasında toplam 7 yıl

Uygulama Yeri:Türkiye'nin 81 ili

Proje'nin Kapsamı: 20 Koç Topluluğu şirketi¹ ve 579 Koç Topluluğu çalışanının gönüllü desteği ile yürütülen proje 81 ilde, 264 okulda 8.118 öğrenciye aktif burs, staj talebinde bulunan bursiyerlerin %80'ine Koç Topluluğu şirketlerinde staj imkanı sağlamıştır. Proje kapsamında mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için bir model oluşturulmuştur. Burs, müfredat, laboratuvar, staj, kişisel ve mesleki eğitim ve istihdam gibi birleşenleri ile “Okul-İşletme İşbirliği Modeli” adını alan bu örnek uygulama zamanla Koç Topluluğu şirketlerinin mesleki eğitim yatırımları ve insan kaynakları politikalarının entegre bir parçası haline gelmiş, bu kapsamda geliştirilen mikro projeler ile 8 Koç Topluluğu şirketi tarafından 5 sektörde, 29 laboratuvar, 7 eğitim merkezi, 1 meslek lisesi ve 1 meslek yüksek okulu kurulmuştur. Projenin son 3 yılında oluşturulan modelin özel sektöre yaygınlaştırılması için çeşitli çalışmalar hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında geliştirilen Meslek Lisesi Koçları Programı bugün Koç Topluluğu dışında 44 şirket tarafından sahiplenilmiştir.

Hedef Kitle: Proje kapsamında tüm Türkiye'de, 8000 meslek lisesi öğrencisine ulaşılması hedeflenmiştir. Bursiyerlerin okulları, velileri, çevreleri ve genel kamuoyu ile Topluluk çalışanları ve aileleri de proje hedef kitlelerinin içerisinde yer almaktadır.

Projenin Amacı: Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi'nin amacı, meslek liselerinde eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik bir kamu-özel sektör işbirliği modeli oluşturmaktır. Proje kapsamında belirlenen alt hedefler ise aşağıdaki şekildedir:

1. "Meslek lisesi memleket meselesi" mottosu doğrultusunda mesleki eğitimin önemli bir olgu olduğuna dair kamuoyunda farkındalık yaratılması;
2. Öğrenciler mesleki eğitime özendirilmesi;
3. Özel Sektör-İşletmeler ve okullar arasında sürdürülebilir bir ilişki modeli geliştirilmesi;
4. Meslek lisesi öğrencilerinin ihtiyaçlarına yönelik kişisel gelişim modeli oluşturulması;
5. Öğrencilerin teknik becerilerinin gelişmesine yönelik modeller oluşturulması.

Ayrıntılı bilgi için: <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com>

BÜYÜK ÖDÜL (KOBİ)

Çevreci Eczacılar Kooperatifi (ÇEKOOP) - Engelsiz İlaç

Uygulama Tarihi ve Süresi: Haziran 2013 – Bitirilme tarihi yoktur. Yaygınlaştırılarak devam edilecektir.

Uygulama Yeri: İzmir

Proje'nin Kapsamı: İzmir ili ve ilçeleri

Hedef Kitle: İzmir ve ilçelerinde yaşayan görme engelli vatandaşlarımız

Projenin Amacı: Engelsiz İlaç Projesi'nin amacı İzmir ili ve ilçelerinde yaşayan görme engelli vatandaşlarımızın, eczanelerden aldıkları sağlık hizmetlerinden eşit bireyler olarak yararlanmaları, görememekten kaynaklanan ilaç kullanım hataları nedeni ile oluşan sağlık risklerini ve buna bağlı karşı karşıya oldukları insan hakları ihlallerini ortadan kaldırmak, eczacıların yeminlerinde de belirttiği gibi her hastaya hiçbir ayırım gözetmeden eşit ve sağlıklı hizmet verme kuralının engelliler için de uygulanması, genel olarak engelli sorunlarına kamu ve yasa koyucuların dikkatini çekmektir. Ülkemizdeki görme engellilerin, sağlık bilgi ihtiyaçlarının teminine ve ilaç kullanırken yaşadıkları sağlık sorunlarına ve risklere çözüm getirilmesine katkı sağlamak projenin ana amacıdır. Görme engellilerin bilinen ilaç kullanım ve uyum sorunlarının, sağlık uzmanları olarak eczacıların katkısı ile önlenmesini sağlamak hedeflenmektedir. Böylece eczacılık yeminine de uygun olarak eczacılık hizmetlerinde eşit ve sağlıklı hizmet sağlanmasının standartlarının oluşmasına da katkı sağlanacaktır. Bu proje ile

uygulanan sistemin tüm yurda yayılarak tüm görme engellilerin yararlanmasının sağlanması projenin temel misyonudur.

Ayrıntılı bilgi için: <http://www.cekoop.org.tr>

ETKİLİLİK ÖDÜLÜ (Büyük Ölçekli Şirket)

Opet Petrolcülük A.Ş. – Temiz Tuvalet Kampanyası

Uygulama Tarihi ve Süresi:2000 yılı Şubat ayından bu yana devam etmektedir.

Uygulama Yeri: OPET akaryakıt istasyonları; proje kapsamında hijyen eğitimi verilen eğitim kurumları; bilinçlendirme çalışmaları yapılan köy ve kasabalar; rehabilite edilen meydan ve mesire yeri tuvaletleri, TCDD'ye ait gar, istasyon ve trenlerdeki tuvaletler.

Proje'nin Kapsamı: Tüm Türkiye'de tuvalet temizliğinin önemine dikkat çekerek ortak bir hijyen bilinci yaratmak.

Hedef Kitle: OPET akaryakıt istasyonunu ziyaret eden müşteriler, eğitim verilen kurumlarda görev yapan öğretmenler, eğitim gören öğrenciler ve dolaylı olarak aileleri, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar ve bu kuruluşlarla teması olan tüketiciler, bilinçlendirme çalışmaları yapılan belediye, köy ve kasaba halkları.

Projenin Amacı: Tuvaletler, hijyenik açıdan yüksek risk taşıyan alanların başında gelir. Riskin bir noktadan diğerine taşınması olarak tanımlanabilecek “çapraz bulaşma” olasılığının yüksek olduğu yerlerden biridir. Bilimsel araştırmalara göre, kötü temizlik koşulları, sağlıksız içme suyu ve beraberinde getirdiği yetersiz hijyen dünyadaki hastalıkların yüzde 7'sine sebep olmaktadır, dünyadaki çocuk ölümlerinin yüzde 20'si de bu kötü koşullardan kaynaklanmaktadır. Üçte ikisi Asya ve Sahra altı Afrika'sında olmak üzere, dünyada hala 2,6 milyar kişinin uygun temizlik koşulları bulunmamaktadır. Küresel düzeyde uygun hijyen, iyi tuvalet

koşulları ve içme suyu sağlanması durumunda yılda 2,4 milyon ölümün önüne geçilebilecektir. Temizliğin olağanüstü önem taşıdığı günümüzde insanlar genellikle uzun seyahatlerden sadece hijyenik tuvaletlerin eksikliği nedeniyle kaçınıyor. “Temiz Tuvalet Kampanyası” ile tuvalet temizliği ve hijyen konularını ülke gündemine taşıyabilmeyi ve bu hususta kalıcı bir toplumsal bilincin oluşabilmesi amaç edinilmiştir. Projenin temel hedefi, tüm Türkiye’de tuvalet temizliğinin önemine dikkat çekerek ortak bir hijyen bilinci yaratmaktır. OPET bu doğrultudaki ilk adımını istasyonlarındaki tuvaletlerin dönüştürülmesi ile attı. Bu kapsamda öncelikle OPET akaryakıt istasyonlarına belli standartlar belirlendi. İstasyonlardaki personele eğitimler verirken, istasyonların tuvaletleri hijyenik bir ortama kavuşturuldu. Proje, tüm yurda yayılarak OPET istasyonlarında, sadece standart kurumsal görüntü ve hizmet kalitesi ile değil, temizlik ve hijyene verilen önemle de farklılık vurgulanarak, kalıcı hale getirildi. Geliştirilen eğitim, uygulama ve denetim modülü ile bu standartların sürdürülebilir olması hedeflendi.

Ayrıntılı bilgi için:

<http://www.opet.com.tr/tr/icerik.aspx?cat=1&id=49>

ETKİLİLİK ÖDÜLÜ (KOBİ)

Friterm Termik Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- “Bizim Sokağın Çocukları” Organize Sanayi Bölgelerinde Sokak Hayvanları İçin Sosyal Sorumluluk Projesi

Uygulama Tarihi ve Süresi: İstanbul Deri OSB-Tuzla 2009-devam ediyor

Makine OSB-Dilovası 2011-devam ediyor

Uygulama Yeri: - İstanbul Deri OSB- Tuzla (İDOSB) - Makine İhtisas OSB-Dilovası (Makine İhtisas OSB)

Proje Kapsamı: Sokak hayvanı= Sahipsiz hayvan=KontROLSÜZ hayvan= Evcil hayvanlarımızı koruma altına alarak, sahipli, kontrollü evcil hayvanlar olarak organize sanayi bölgelerinde (İDOSB ve Makine İhtisas OSB) yaşamlarının şartlarının oluşturularak, birlikte yaşamının şartlarının sağlanmasıdır. Bu bağlamda beslenme sorunlarının çözülmesi, sağlık sorunlarının çözülmesi, belediye ile işbirliği yaparak, kuduz aşılarının yapılması, belediye ile işbirliği yaparak söz konusu OSB’lerdeki tüm hayvanların kısırlaştırılarak, nüfus kontrolünün sağlanması, hayvanlarımızı koruyarak, bölge çalışanları için İSG (İşçi sağlığı ve güvenliği) yönünden güvenli çevre oluşturmaktır.

Hedef Kitle: Organize Sanayi bölgelerinin içinde veya sınırlarında bulunan sokak hayvanları

Projenin Amacı: Organize sanayi bölgelerinde, sahipsiz=kontROLSÜZ=evcil sokak hayvanlarının OSB’ler tarafından koruma altına alınarak, sahipli=kontrollü=evcil hayvanlar haline

getirilmesi, insanlar için güvenli çevrenin ve birlikte yaşamının şartlarının sağlanması ve uygulamayı sürdürerek, tüm OSB'ler için model oluşturup yaygınlaştırılmasıdır.

Ayrıntılı bilgi için: <http://bizimsokagincocuklari.com>

İYİ UYGULAMA ÖDÜLÜ

Boyner Holding A.Ş. - Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlara

Uygulama Tarihi ve Süresi: 2009-2013: Genç Kadınlar Güçlendirme Programı

Uygulama Yeri: 2009- 2013: Tüm Türkiye, 2013-2015: Diyarbakır, Samsun, Bursa, Sivas

Proje'nin Kapsamı: 2009-2013 dönemi proje kapsamı: yetiştirme yurtlarında yetişmiş 18–24 yaş arası genç kadınların sosyo-ekonomik açıdan güçlenmesi, maruz kaldıkları çoklu ayrımcılık ile mücadele edilmesi, eğitime devam etmelerinin teşvik edilmesi ve istihdama katılmalarının desteklenmesidir. 2013-2015 dönemi proje kapsamı: ÇHGM'ne bağlı Sevgi ve Çocuk Evleri'nde görev yapan personelin görev tanımları uyarınca çocukların yetiştirilmesinde kişisel bilgi ve yetkinliklerinin arttırılması ve personel aracılığı ile 18 yaş altı çocukların yetiştirilmesinde güçlendirme yaklaşımı ile bu bilgilerin aktarılması.

Hedef Kitle: 2009-2013 arası projenin hedef kitle: yetiştirme yurtlarında yetişmiş olan 18-24 yaş arası genç kadınlar; 2013-2015 arası projenin hedef kitle: a- Çocuk ve Sevgi Evleri'nde, 13-18 yaş çocuklar ile çalışan meslek elemanları, grup/ev sorumluları, bakım elemanları, b- Projenin çalışma illerinde bulunan paydaşlar: Akademi, yerel yönetim, İŞ-KUR meslek danışmanları, gönüllüler (Çocuk yuvalarına destek veren sivil toplum kuruluşları)

Projenin Amacı: Bu Proje ile toplumda sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalan yetiştirme yurtlarında yetişmiş 18–24 yaş arası en az lise mezunu genç kadınların eğitime devam etmelerinin teşvik edilmesini, kişisel gelişimlerini ve iş arama becerilerini geliştirerek iş gücü piyasasına hazırlanmalarının desteklenmesini, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlarının çözümüne katkı sunulmasını ve mentorluk sistemini de işleterek sosyo-ekonomik açıdan yol göstericilerle birlikte yetiştirilmeleri amaçlanmıştır. Proje, gençlerin istihdamına, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına, dezavantajlı grupların toplumda dışlanmasını önlemeye yönelik farkındalık yaratmayı hedefledi. Özel sektör tarafından yetiştirme yurtlarında uygulanan güçlenme odaklı ilk projedir.

Ayrıntılı bilgi için: <http://www.nartaneleri.com>

KAPSAYICILIK ÖDÜLÜ

Borusan Holding – Annemin İşi Benim Geleceği

Uygulama Tarihi ve Süresi: 21 Ocak 2013 – Aralık 2017

UygulamaYeri: Seçilen 10 ildeki 10 organize sanayi bölgesi (Adıyaman, Afyonkarahisar, Malatya, Şanlıurfa, Çorum, Karaman, Balıkesir, Ordu-Fatsa, Mardin ve Diyarbakır)

Proje'nin Kapsamı: Seçilen 10 ildeki 10 organize sanayi bölgesinde “Borusan Neşe Fabrikası” adıyla 0-6 yaş çocuklara yönelik kreş ve gündüz bakımevlerinin kurulması

Hedef Kitle: Organize sanayi bölgesinde çalışan ve çalışmak isteyen kadınlar; 0-6 yaş arası çocuklar; Organize Sanayi Bölgesinde aktif olarak çalışan; KOBİ'ler ve şirketler; Kamuoyu (Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları, İş Dünyası, Sivil Toplum Kuruluşları)

Projenin Amacı: “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi sanayide daha fazla kadının iş yaşamına kazandırılarak kadının, ailenin ve ülke ekonomisinin güçlenmesine zemin hazırlamayı amaçlamaktadır. OSB'lerde 0-6 yaş grubu çocukların eğitim ve bakımı için kurulacak Borusan Neşe Fabrikaları isimli kreş ve gündüz bakım evleri ile; çocuk bakımı nedeniyle çalışamayan kadınlara imkân tanınması, kadının iş gücüne katılımının önündeki engelleri kaldırarak özellikle sanayide kadın istihdamının artırılması, okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanamayan çocukların zihinsel ve fiziksel gelişimini sağlayacak bir eğitim ortamı sağlanması konularında kamuoyunda farkındalık

yaratılması; iş dünyasına kadın istihdamı konusunda toplumsal sorumlulukları hususunda iyi bir örnek rol model sunulması hedefleniyor.

Ayrıntılı bilgi için: <http://www.anneminisi.org>

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖDÜLÜ

Anadolu Cam Sanayii A.Ş - Cam Yeniden Cam

Uygulama Tarihi ve Süresi: 2011-2020

Uygulama Yeri: Türkiye **Proje'nin Kapsamı:** Öncelik
Büyükşehirlerde olmak üzere tüm Türkiye

Hedef Kitle: İlköğretim çağındaki çocuklar, öğrenci velileri, cam ambalajlı ürün tüketen bireyler, otel-restoran-bar gibi toplu tüketim noktalarının işletmecileri ve çalışanları

Projenin Amacı: Cam, hiçbir kalite kaybı olmadan %100'ü geri dönüşebilen ve bu döngüyü sonsuz kez tekrarlayabilen yegâne ambalaj malzemesidir. Bu döngünün tamamlanabilmesi için birincil şart, içerdiği ürün tüketilen cam ambalajların evsel atıklardan ve diğer ambalaj atıklarından ayrı olarak biriktirilmesi ve ait olduğu cam atıklara özel kumbaralara atılmasıdır. İşlevini tamamladıktan sonra cam kumbaralarına atılmayan şişe ve kavanozlar ya düzenli depolama alanlarında veya çöplüklerde son bulacak ya da doğaya gelişigüzel bırakılacaktır. Bu da camın sonsuz döngüsünün kırılması nedeniyle doğaya, insanımıza ve ülkemize sağlanabilecek potansiyel faydaların gerçekleşmesine engel olacaktır. “Cam Yeniden Cam” Projesi'nin temel amacı, sistemin paydaşlarınca ihmal edilmiş olan cam geri dönüşümünü ayağa kaldırmak ve yukarıda bahsedilen faydaları maksimize etmek için ülkemizin AB uyum sürecindeki taahhütlerinden de olan cam geri dönüşüm oranını 2020 yılına kadar %60'a yükseltmektir. Projenin amacına ulaşılması halinde cam ambalaj üretiminde birincil hammadde

yerine geri dönüştürölmüş cam atık (fırına hazır cam kırığı) kullanımının arttırılması mümkün olacağından doğal kaynaklarımız korunacak, enerji tüketimi azalacak ve karbon emisyonları düşürölecektir.

Ayrıntılı bilgi için:<http://www.hayatacamkat.com/CamYenidenCam>

YENİLİKÇİLİK ÖDÜLÜ

IBM Türk - On Demand Community Programı Türkiye Uygulaması

Uygulama Tarihi ve Süresi: 2008 – Devam etmektedir.

UygulamaYeri:İstanbul

Proje'nin Kapsamı: IBM'in kurumsal sosyal sorumluluk programlarının strateji ve uygulama araçları global ölçekte tasarlanmakta olup, yerelde uygulama süreçleri en uygun ortaklar ile yürütülmektedir. On Demand Community Programı küresel ölçekte IBM çalışanlarının istedikleri sivil toplum kuruluşunda gönüllü olarak çalışmalarını destekleme programıdır. Program, kurum için veri tabanı, kamuoyuna açık eğitim içerikleri ve projeler için başlangıç hibelerini içermektedir. Programın Türkiye ayağı 2008 yılından beri uygulanmakta olup başvurmuz son 2 senede yapılmış olan etkinlikleri ve faaliyetleri kapsayacaktır.

Hedef Kitle: IBM çalışanları/emeklileri ve Sivil Toplum Kuruluşları

Projenin Amacı: IBM'in topluma katkı sağlama çalışmaları iki temel unsuru barındırır: İşbirliği yapılan STK'ların IBM teknolojisinden ve uzmanlıklarından faydalanmasını sağlamak; çalışanlar için gönüllük fırsatları yaratmak. IBM, en önemli kaynağı olan insan kaynağını ve tecrübesini uzmanlığı bulunan konulara yönlendirmektedir. Bir yandan toplumsal sorunların giderilmesi için teknoloji çözümleri tasarlarlarken diğer yandan da işbirliği yaptığımız kuruluşların kapasitesini geliştirmek için onlara know-how paylaşımı yapmaktayız. IBM müşterilerine yeni bir teknoloji sunuyorsa

topluma katkı programı ortaklarının da aynı şekilde o teknolojiye ve sistemlerden yararlanmalarını sağlıyor ve projelerimizi bu temelde geliştiriyoruz. Dolayısıyla “On Demand Community” programının amacı IBM’in sahip olduğu en önemli güçlerinden biri olan çalışanlarının bilgi, beceri ve tecrübelerinin toplumsal gelişim projelerinde değerlendirilmesi olarak açıklanabilir. Bu süreç sadece toplumun gelişmesine değil ama aynı zamanda çalışanların beceri ve yetkinliklerini geliştirme, farklı alanlarda bilgi öğrenerek, beceri gelişimine katkı sağlaması gibi alt hedeflere de sahiptir. Alt hedefler arasında çalışanların iş-yaşam dengesini sağlaması da yer almaktadır.

Ayrıntılı bilgi için:

<http://www-05.ibm.com/tr/sorumluluk/ondemand.html>

NOTLAR

[illegible]

NOTLAR

NOTLAR

NOTLAR

NOTLAR

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

NOTLAR