



**TÜRK
STANDARLARI
ENSTİTÜSÜ**

**BELGELENDİRME
KRİTERİ**

TSE K 645

Aralık 2022

ICS 03.080.20; 03.080.99

**Kadın girişimci - Temel tanımlar ve genel kurallar
kriteri**

**Women entrepreneurship - Basic definitions and
general rules criteria**

3.02.2023 / 2.014



Tüm hakları saklıdır. Aksi belirtilmedikçe bu yayının herhangi bir bölümü veya tamamı, TSE'nin yazılı izni olmaksızın fotokopi ve mikrofilm dâhil, elektronik ya da mekanik herhangi bir yolla çoğaltılamaz ya da kopyalanamaz.

Necatibey Caddesi No: 112
06100 Bakanlıklar * ANKARA

Web: www.tse.org.tr

Bu kriterde kullanılan bazı kelime ve/veya ifadeler patent haklarına konu olabilir. Böyle bir patent hakkının belirlenmesi durumunda TSE sorumlu tutulamaz.

Sayfa

1	Kapsam	1
2	Bağlayıcı atıflar	1
3	Terimler ve tanımlar	1
4	Genel özellikler	3
5	Belirleme kriterleri	3
5.1	Genel.....	3
5.2	Mülkiyet	4
5.3	Yönetim	5
5.4	Kontrol.....	6
5.5	Bağımsızlık.....	7
5.6	Yatırımın azalması	8
Ek A		9
Kaynaklar.....		11

1 Kapsam

Bu kriter, kadın(lar)ın sahip olduğu/kadın(lar)ın liderliğindeki/kadın(lar)ın yönettiği işletmeler gibi, kadın girişimciliği ile ilişkili ortak tanımları ve söz konusu işletmelerin mülkiyet, yönetim ve kontrolünün kadın girişimcilerde olduğunun belirlenmesine yönelik hususları kapsar. Bu genel tanımlamalara ek olarak bu kriter kapsamında gerçekleştirilecek bir belgelendirme programı çalışması için olası göz önünde bulundurulabilecek noktalar Ek-A'da bilgi amaçlı sunulmuştur.

2 Bağlayıcı atıflar

Aşağıda kısmen veya tamamen atıf yapılan standart ve/veya dokümanlar, bu kriterin uygulanması açısından zorunludur. Tarih belirtilerek atıf yapılan standart ve/veya dokümanlar için sadece atıf yapıldığı baskı geçerlidir. Tarih belirtilmeden atıf yapılan standart ve/veya dokümanların (varsa değişiklikleri de içeren) son baskısı geçerlidir.

3 Terimler ve tanımlar

Bu kriterin amacı bakımından aşağıdaki terimler ve bunların tanımları uygulanır:

3.1

kadın mülkiyetindeki işletme

Bir veya daha fazla kadının işletme mülkiyetinin en az %50'sine sahip olduğu işletmedir (3.9).

3.2

kadın liderliğindeki işletme

Mülkiyetinin en az %25'inin kadın(lar)a ve yönetim (3.4) ve kontrolün (3.6) bir veya daha fazla kadına ait olduğu, eğer varsa yönetim kurulunun en az üçte birinin kadınlardan oluştuğu işletme (3.9) olup bir kadının işletmenin yasal belgelerini ve mali hesaplarını imzalama yetkisi olduğu ve kadın(lar)ın mülkiyetinde olmayan veya kadın(lar)ın liderliğinde olmayan işletmelerden bağımsız olarak işletilen işletmedir.

3.3

kadın liderliğindeki kooperatif

Ortakların ve karar organlarındaki oy hakkının çoğunluğunun kadınların oluşturduğu ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacını taşıyan kooperatifler. (3.10).

3.4

yönetim

Sigorta sözleşmeleri ve/veya bonolar, yatırımlar, bordro ödemeleri ve akreditiflerle ilgili imza sorumluluğu, sözleşmeleri ve finansal hizmetleri müzakere etme yetkisi dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere girişimin (3.11) temel işlevlerini ve günlük faaliyetlerini yönetme gücüdür.

3.5

operasyonel otorite

Girişimin/İşletmenin (3.11) günlük faaliyetlerini yönetme gücüdür.

3.6

kontrol

Eğer mevcutsa, kurumsal yönetim belgeleriyle kanıtlandığı üzere, yönetimi (3.4) veya politikaları yönetme veya yönlendirme ile işletmenin strateji belirleme ve yönetimine ilişkin karar verme gücünü, kadın(lar)ın bu yetkiyi kullanmalarını kısıtlayan herhangi bir hüküm olmaksızın kullanmasıdır.

Kayda ait not 2: Tek bir idari birim içinde iki veya daha fazla girişim arasındaki işbirliği hariçtir.

Kayda ait not 3: Belirli bir projede zaman sınırlı işbirliği hariç tutulmalı ve bir iş birliği projesi olarak sayılmalıdır.

Kayda ait not 4: Bir ortağın yalnızca tedarik ettiği ve diğerinin yalnızca hizmet aldığı, ücretli veya ücretsiz tek yönlü bir ilişki hariçtir.

3.15

anonim şirket

Sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı tüzel kişilik olarak yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirkettir. Pay sahipleri, sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumludur.

3.16

limited şirket

Bir veya daha çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulan, esas sermayesi belirli olan ve bu sermaye esas sermaye paylarının toplamından oluşur. Ortaklar, kamu borçları hariç, şirket borçlarından sorumlu olmayıp, sadece taahhüt ettikleri esas sermaye paylarını ödemekle ve şirket sözleşmesinde öngörülen ek ödeme ve yan edim yükümlülüklerini yerine getirmekle yükümlüdür.

3.17

kollektif şirket

Kollektif şirket ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir.

3.18

komandit şirket

Ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla kurulan, şirket alacaklılarına karşı ortaklardan bir veya birkaçının sorumluluğu sınırlandırılmamış ve diğer ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermaye ile sınırlandırılmış olan şirket komandit şirkettir.

3.19

sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket

Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket, sermayesi paylara bölünen ve ortaklarından bir veya birkaçı şirket alacaklılarına karşı bir kollektif şirket ortağı, diğerleri bir anonim şirket pay sahibi gibi sorumlu olan şirkettir.

4 Genel özellikler

Bir girişimi/işletmeyi, bu kriterdeki tanımlara ve esaslara göre değerlendirirken yapılacak bu değerlendirme aşağıdakilerden bağımsız olmalıdır:

- Bölge veya şehir durumu
- Kadının eğitim seviyesi
- Faaliyet sektörü
- Ticarete katılım
- Ayrımcılık olarak addedilebilecek diğer hususlar

5 Belirleme kriterleri

5.1 Genel

Bu madde, bir girişimin kadın mülkiyetinde veya kadın liderliğinde olup olmadığının değerlendirilmesinde önemli olan faktörlerin tespiti için gerekli özellikleri belirler. . Bu kriterler, hem bu
© TSE- Tüm hakları saklıdır.

kategorilerden birine uygun olduğunu göstermek isteyen girişimler tarafından hem de bir veya daha fazla girişimin değerlendirmesini yapmak isteyen diğer kurum/kuruluşlar tarafından kullanılabilir.

5.2 Mülkiyet

5.2.1 Mülkiyetin belirlenmesi

Mülkiyet;

- Bir ticari işletmenin sahipliği,
 - anonim şirketlerde pay sahipliği,
 - limited şirketlerde esas sermaye payı sahipliği/ortaklığı,
 - kollektif şirket ortaklığı,
 - komandit şirket ortaklığı,
 - sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket pay sahipliğine,
- göre belirlenir. Adi ortaklıklarda mülkiyet sözleşme hükümlerine göre belirlenir

Daha spesifik olarak;

- Girişimin/işletmenin kadın(lar) tarafından mülkiyeti, mülkiyet belgelerinde yansıtıldığı gibi gerçek, önemli ve proforma mülkiyetin ötesinde olmalıdır.
- Kadın(lar), mülkiyet haklarıyla orantılı olarak tüm risk ve kârları paylaşmalıdır.
- Kadın(lar) girişimin/işletmenin küçük hissedarı olmamalı ve çoğunluk mülkiyetini oluşturan menkul kıymetler/fonlar üzerindeki mülkiyetleri ellerinden alınmamalı ve kontrol altında tutulmamalıdır.
- Kadın(lar) sermaye ve/veya uzmanlığa katkıda bulunduğunu beyan etmelidir.

Kadın(lar)ın mülkiyet payını elde etmek için sermaye ve/veya uzmanlık katkısı, gerçek, maddi ve edinilen çıkar(lar)la orantılı olmalıdır. Yetersiz katkılar, gelecekte sermaye veya uzmanlık katkısı vaatlerini, girişim veya kadın olmayan sahiplerine ödenecek bir senedi veya yalnızca bir çalışan olarak katılımı içerecek şekilde sınırlı olmamalıdır.

5.2.2 Kadınlara ait işletmelerin mülkiyet kriterleri

Bir veya daha fazla kadının mülkiyeti, işletmenin tipi esas alınarak aşağıda belirtildiği şekilde belirlenir:

Ticari işletme-Esnaf işletmesi:

- Kadın. işletme varlıklarının %100'üne sahiptir.

Sermaye şirketleri:

- Kadın(lar), pay haklarının en az %50'sine sahip olmalıdır.
- Pay sahipleri arasındaki oy sözleşmeleri, şirketin pay senetlerinin veya pay gruplarının kadın sahibi/sahiplerine tanıdığı hakların etkisini azaltmamalıdır.
- Kadın pay sahipleri, tüm alışılmış mülkiyet işlemlerinde (örneğin, hisse devri, mülkiyet sahipliği, bağlayıcı sözleşmeler akdetme yeteneği) pay sahipliğini koruyabilmelidir.

Şahıs şirketleri

- Şirket ortaklarının en az %50'si kadın olmalı ve kadınlar şirketin kontrol hakkına sahip olmalıdır.

5.2.3 Kadın liderliğindeki işletmeler için mülkiyet kriteri

Bir veya daha fazla kadının mülkiyeti, işletmenin tipi esas alınarak aşağıda belirtildiği şekilde belirlenir:

Ticari işletme-Esnaf işletmesi:

- Kadın, işletme varlıklarının %100'ünün sahibidir.

Sermaye şirketleri:

- Kadın pay sahipleri, her bir pay sınıfının en az %25'ine ve tüm mevcut payların toplamının en az %25'ine sahip olmalıdır.
- Pay sahipleri arasındaki oy sözleşmeleri, şirketin ana sözleşmesi veya imtiyazlı paylar , kadın sahip/sahiplerinin her türlü haklarını veya nüfuzlarını azaltmamalıdır.
- Kadın pay sahipleri, tüm alışılmış mülkiyet işletmelerinde (örneğin, hisse devri, mülkiyet sahipliği, bağlayıcı sözleşmeler akdetme yeteneği) pay sahipliğini koruyabilmelidir.
- Şahıs şirketleri
- Şirket ortaklarının en az % 50'si kadın olmalı ve kadınlar şirketin kontrol hakkına sahip olmalıdır.

5.2.4 Kadın liderliğindeki kooperatifler için mülkiyet kriteri

Kadınların liderliğindeki bir kooperatif ana sözleşmesi, toplam oy sayısının ve ortaklığın çoğunluğunun kadınlara ait olacağını, ayrıca yönetim kurulu çoğunluğunun kadın olmasını ve eğer varsa liderlik pozisyonlarının çoğunluğunun kadın olmasını şart koşmalıdır.

5.3 Yönetim**5.3.1 Kriter****5.3.1.1 Kadın mülkiyetindeki ve kadın liderliğindeki işletmeler**

Bir işletmenin yönetiminin bir veya daha fazla kadın tarafından yapıldığını belirlemek için aşağıdaki hususlar uygulanır. Kadın(lar):

- Temel iş fonksiyonlarını yönetme yetkisini açıkça gösteren belgelere sahip olmalı, örneğin; bordro ve akreditifleri imzalama yetkisi, sigorta ve/veya bonolar için imza sorumluluğu,
- Sözleşmeleri ve finansal hizmetleri imzalama yetkisi,
- Politika ve operasyonlarla ilgili konularda önemli kararlara ek olarak günlük kararlar alabilme yetkisi,
- İş yürütmekle görevli yöneticileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi,
- İşteki en yüksek (tanımlanmış) görevli pozisyonlarından birine veya birkaçına sahip olmalı (Başkan, İcra Kurulu Başkanı, Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetici Üye veya Yönetici Ortak veya eşdeğeri),
- Operasyonel yetkiye ve yönetsel kontrole ve gözetim yetkisine sahip olmalı, (kadın(lar) yönetim kuruluna başkanlık etmediği sürece],
- Banka hesaplarının ve yasal belgelerin imzacısı olmalı, (kadın(lar) yönetim kuruluna başkanlık etmediği sürece]

5.3.1.2 Kadın liderliğindeki kooperatifler

Kooperatiflerin yönetiminin bir veya birden fazla kadın tarafından yapıldığı durumlarda; kadın(lar), kooperatifin yönetme gücü veya yönetime etkisi ve politikalarına yön verme veya işletme ile ilgili konularda hem günlük hem de önemli kararlar alma yetkisine sahip olmalıdır.

5.3.2 İşletme yetkisi

İşletme yetkisinin kadın(lar)a ait olduğu aşağıdaki hususlara göre belirlenmelidir:

- Karar verme sorumluluğunun olması;

- ## 5.4 Kontrol

Yönetim

- ## İşletme ve yönetim

- Gerçek Kişi Ticari İşletme ise; ticari işletmenin sahibinin kadına ait olduğunu gösteren Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi sureti
- Limited Şirket ise; şirketteki kadın(ların) paylarını gösteren Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi sureti
- Anonim Şirket ise; şirketteki kadın(ların) paylarını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi sureti veya Pay Defteri Sureti
- Kooperatif ise; kooperatifin ortaklarının çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatif olduğuna ilişkin Türkiye Ticaret Sicil gazetesi sureti

5.5 Bağımsızlık

5.5.1 Genel

Aşağıdaki hususlar bağımsızlığın belirlenmesinde kullanılmalıdır:

- Kadın(lar)ın uzmanlığı ve becerileri, girişimin işletilmesi için vazgeçilmez olmalıdır.
- Kadın(lar), dış kaynaklara önemli ölçüde güvenmeden girişimi yönetebilmelidir (yeni kurulan şirketler için finansal destek ve yatırımcılardan sağlanan fonlar hariç).
- Kadın(lar), girişimi etkileyen tüm önemli kararları kontrol etmeli veya kontrol edilmesini sağlamalıdır.

Devletin vergi makamları tarafından kadın(lar)ın ayrı ve farklı bir eleman olarak tanınması, herhangi bir girişimin bağımsızlık beyanının esas belirleyicisi olmamalıdır. Kriterler, Madde 5.5.2 ila 5.5.4'te verilenleri içermeli ancak bunlarla sınırlı olmamalıdır.

5.5.2 Kadın mülkiyetindeki işletmeler için bağımsızlık kriteri

Bir kadın sahipliğindeki işletmenin bağımsızlığını değerlendirirken aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:

- İşletmenin statüsü, endüstri standartları veya ihtiyatlı işletme uygulamaları ile çelişen koşullarla ilgili herhangi bir sözleşme veya kira sözleşmesinin tarafı olması,
- Aynı sektörde işletme sahipliğinin ve kadınlara ait olmayan işletmelerin birbiri ile ilişkili olması,
- İşletme ve sahibi kadın olmayan işletmeler arasında ortak yöneticiler, ofis çalışanları veya üyeler olması;
- İşletmenin çalışanları, teçhizatı, uzmanlık, tesisleri vb. sahibi kadın olmayan işletmeler ile paylaşması veya onlardan temin etmesi,
- Kadınlara ait olmayan bir işletme tarafından finansal çıkar (ör. kârlar, ücretler) sağlanması, yapılan görevlerle orantılı olmalı,
- İşletme, işlerini yasal olarak yürütmek için gerekli tüm geçerli yasal gereklilikleri yerine getirme özerkliğine sahip olmalı.

5.5.3 Kadın liderliğindeki işletmeler için bağımsızlık kriteri

Bir kadın liderliğindeki işletmenin bağımsızlığını değerlendirirken aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:

- İşletmenin statüsü, endüstri standartları veya ihtiyatlı işletme uygulamaları ile çelişen koşullarla ilgili herhangi bir sözleşme veya kira sözleşmesinin tarafı olarak
- Aynı sektörde işletme sahipliğinin ve kadınlara ait olmayan veya kadın liderliğinde olmayan işletmelerin birbiri ile ilişkili olması,
- İşletme ile kadın sahipliğinde olmayan veya kadın liderliğinde olmayan işletme arasında ortak yöneticiler, çalışanlar veya üyeler,
- İşletmenin çalışanları, teçhizatı, uzmanlık, tesisleri vb. sahibi kadın olmayan veya kadın liderliğinde olmayan işletmeler ile paylaşması veya onlardan temin etmesi,
- Kadınlara ait olmayan veya kadınların liderliğinde olmayan bir işletme tarafından finansal çıkar (ör. kârlar, ücretler) sağlanması yapılan görevlerle orantılı olmalıdır.
- İşletme, işlerini yasal olarak yürütmek için gerekli tüm geçerli yasal gereklilikleri yerine getirme özerkliğine sahip olmalıdır.

Bir kadın liderliğindeki kooperatifin bağımsızlığını değerlendirirken aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:

- Bu kooperatifler, kadın sahipliğinde veya kadın liderliğinde olmayan girişimlerin kontrolüne girmemeli ve bu girişimlerle hesap vermesinin gerektirecek ilişkiler kurmamalıdır. Aynı zamanda pazara, malzemeler veya sermaye kalemlerine erişim için tamamen bağımlı hale gelmemelidir.
- Kooperatifin, endüstri standartları veya ihtiyatlı yönetim uygulamaları ile çelişen koşullarla ilgili herhangi bir sözleşme veya kira sözleşmesinin tarafı olarak statüsü
- Kooperatif ve sahibi kadın olmayan veya kadın liderliğinde olmayan girişimler arasında ortak yöneticiler, çalışanlar veya ortaklar
- Sahibi kadın olmayan veya kadın liderliğinde olmayan bir şirket ile kooperatifin çalışanlarının, ekipmanın, uzmanlığın, tesislerin vb. paylaşılması veya onlardan tedarik edilmesi,
- Kooperatif, işlerini yasal olarak gerçekleştirmek (uygulanabildiğinde) için gerekli şekilde tüm geçerli yasal gereklilikleri yerine getirme özerkliğine sahip olmalıdır.
- Kadınların sahipliğinde olmayan veya kadın liderliğinde olmayan girişimden finansal çıkar (ör. kârlar, ücretler) sağlaması, yapılan görevlerle orantılı olmalıdır.

5.6 Yatırımın azalması

Büyüyen start-up'lar/girişimciler, büyümelerini finanse etmek için sürekli dış yatırıma ihtiyaç duyarlar. Bu, kadın kurucuların sahiplik paylarının, risk sermayesi fonları veya diğer türdeki hisse senedi yatırımcılarının girişiyle azalmasına neden olur. Bu koşullar altında, aşağıdaki kriterlerin karşılandığı durumlarda, bir işletmenin yine de kadın liderliğinde olduğu değerlendirilebilir.

- Kurucu olmayan hissedarlar hariç tutulduğunda, bir veya daha fazla kadın öz kaynakların en az %25'ine sahip olmalıdır.
- Madde 5.3 ve madde 5.4'teki yönetim ve kontrol konusundaki hususları karşılamalıdır.

(Bilgi İçin)

#		Var/yok	Kayıt/Delil
1	Kurucu/kurucular/fiili ortakların, en az %50'si kadınlardan oluşmakta mıdır?		
2	Kadın kurucu/kurucular/fiili ortaklar, işletmede imza yetkisine sahip midir?		
3	Kar dağılımı/yatırım tüm fiili ortaklar arasında yasal olarak dağıtılarak kadın ortak/ortakların payını/paylarını koruyabilmiş midir?		
4	Yönetim kurulu veya icra kurulunda kadın ortaklar en az %50 temsil edilmekte midir?		
5	Cinsiyet eşitliği için üst düzey bir liderlik ve yayınlanmış bir vizyon belgesi var mı? (Örneğin, cinsiyet eşitliği ve kadın güçlendirme politikası)		
6	Kadınlara operasyon yönetimindeki oranları en az %50 midir?		
7	Kurul üyeleri/temsilcileri en az %50 kadınlardan oluşmakta mıdır? (örneğin: İSG Kurulu, Disiplin Kurulu vb.)		
8	Kadın istihdam oranı en az %50 midir?		
9	Kadın ve erkek tüm çalışanlara adil ve eşit davranılıyor mu?		
10	Ulusal ve uluslararası alanda geçerli olan İnsan hakları ve ayrımcılık konusundaki mevzuata dair farkındalık mevcut mu?		
11	İş kanunu ve yönetmeliklerinde belirtilen eşitlikçi ve kadın güçlendirici haklar sağlanıyor mu?		
12	İş kanun ve yönetmeliklerindeki hakların üzerinde kadın güçlendirici imkanlar sağlanıyor mu?		
13	Tüm çalışanların, cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık ve güvenliğe erişimleri garanti altına alınıyor mu?		
14	Kadın çalışanların iş geliştirme ve liderlik süreçlerine katılımları teşvik ediliyor mu?		
15	Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve uygulamalar 3. taraflarla paylaşıyor mu?		
16	Ücret politikalarının nasıl belirlendiğine dair herhangi bir yöntem var mı?		
17	Terfi sürecine giren personel sayısı, bu personeller içindeki kadın oranı ve terfi eden kadın sayısı belirleniyor mu?		

#		Var/yok	Kayıt/Delil
18	Tüm şiddet türleri için kurum içerisinde bir şikâyet mekanizması mevcut mu? Süreç şeffaf ilerliyor mu? Personel durumdan ve ilerleştikten haberdar ediliyor mu?		
19	Kadın çalışanların işten ayrılma nedenleri kök-neden analizine tabi tutuluyor ve önleyici politikalar geliştiriliyor mu?		
20	Bezdirme, bıkırtma ve cinsel tacizin araştırılmasına ve önlenmesine yönelik uygulamalar var mı?		
21	Kadın çalışanlar her türlü eğitim ve mesleki gelişim programına katılmaya teşvik ediliyor mu?		
22	Tedarik zinciri yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları gözetiliyor mu?		
23	Kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışma uygulaması sağlanıyor mu?		
24	Sivil toplum kurumları, Üniversiteler ve diğer paydaşlar ile iş birliği yapılarak, kadın güçlendirici faaliyetler uygulanıyor mu?		
25	Faaliyet gösterilen yer ve yerlerde kadınların toplumsal güçlenmesine destek veriliyor mu?		
26	İşletme, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensipleri imzacısı mıdır?		
27	Eşitliğe, kadın çalışanların örgütlenmesine ve savunuculuk haklarına destek veriliyor mu?		

[1] ISO IWA 34 Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria