

Borusan Grubu İletişimde Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık Rehberi

İÇİNDEKİLER



1. Giriş ve Amaç
2. Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık (ÇEK) Tanımı
3. İletişimde ÇEK Neden Önemli?
 - 3.1. ÇEK Prensiplerinin Kuruma ve Çalışanlara Kazandırdıkları
4. ÇEK İletişim İlkeleri
 - 4.1. İç İletişimde ÇEK İlkeleri
 - o Çalışma Arkadaşlarımızla Etkili İletişim
 - o İç Bültenler ve Duyurularda
 - o Lider İletişiminde ve Kurumsal Mesajlarda
 - o E-posta ve Memorandumlarda
 - o Geri Bildirim Mekanizmaları
 - 4.2. Dış İletişimde ÇEK İlkeleri
 - o Müşteri İletişimi
 - o İş Ortakları ve Tedarikçilerle İletişim
 - o Sponsorluk ve İş Birliği İletişimi
 - o Kriz Yönetimi ve Duyuru İletişimi
5. İletişimciler için ÇEK Gözlüğü ve Kontrol Listesi



BİZ BORUSANLIYIZ.



Çeşitlilik zenginliğimizdir ve farklılıklarımız bizi güçlü kılar.

Biz her birimiz benzersiziz ve deneyimlerimiz, kimliklerimiz, bakış açılarımız, birlikte var ettiğimiz Borusan'ın temelidir.

Eşitlik ile çalışırız. Önyargıları değil, potansiyeli görürüz.

Cinsiyetine, nereden geldiğine veya nasıl düşündüğüne bakılmaksızın herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamı bizim vazgeçilmezimizdir.

Kapsayıcılık bizce bir seçenek değil, bir sorumluluktur.

Bu yüzden Borusan'da herkesin kendini değerli ve ait hissettiği bir kültür inşa ederiz. Farklılıkları sahiplenir ve destekleriz.

Çünkü biz Borusanlıyız.

Çeşitliyiz, eşitiz, kapsayıcıyız.



GİRİŞ VE AMAÇ

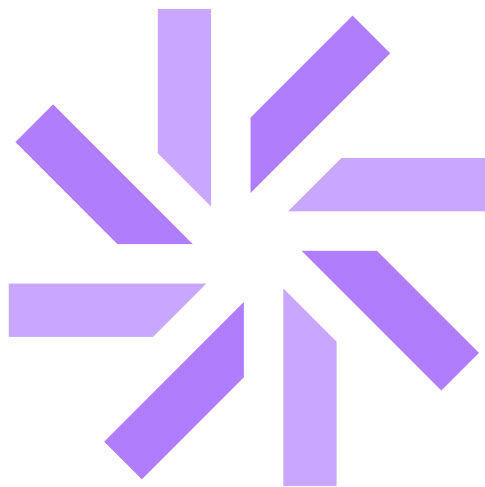
01

GİRİŞ VE AMAÇ

Borusan Grubu olarak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı (ÇEK) Grup kültürümüzün temel taşlarından biri olarak görüyoruz. Bu rehberi, kurum içi ve dışı iletişimde ÇEK ilkelerinin nasıl uygulanacağını çalışma arkadaşlarımıza ve paydaşlarımıza açıklamak için hazırladık. Amacımız, herkesin kendini değerli ve ait hissettiği bir iletişim ortamı oluşturmak.

3 kıtada, 11 ülkede ve 14.000'den fazla çalışma arkadaşımızla birlikte çeşitliliği teşvik ediyor ve kapsayıcılığı iş yapış şeklimizin merkezine yerleştiriyoruz. Borusan olarak, her düzeyde ve her süreçte kapsayıcı bir kültür oluşturmayı taahhüt ediyor; kendi organizasyonumuzun yanı sıra, değer zincirimizdeki tüm iş ortaklarımız, paydaşlarımız ve müşterilerimiz için de bu ilkelerin benimsenmesini önemsiyoruz.

Borusan Eşittir Platformu altında, farklılıkları gözetken, eşit fırsatlar sunan ve herkesin kendini ait hissedebileceği bir ekosistem yaratmak için çalışmaya devam edeceğiz. Borusan Grubu olarak eşitsizliklerin azaltılmasında öncü rol oynayarak Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na giden 2034, 2044, 2053 hedeflerimiz doğrultusunda kararlı adımlar atmayı hedefliyoruz.



Borusan Çeşitli Borusan Eşit Borusan Kapsayıcı

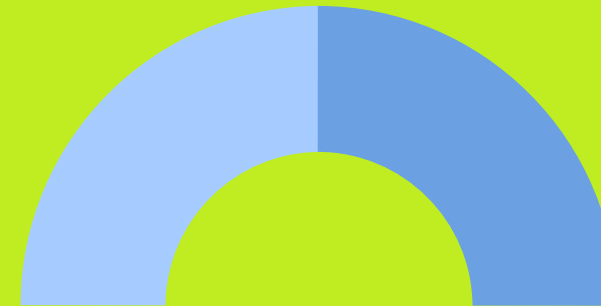
10 yılı aşkın süredir toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptığımız çalışmalar ve politikalarla ekosistemde tüm kurumlara öncülük eden, sivil toplumu destekleyen projeleriyle model olan Borusan Eşittir Platformu olarak, eşitlik kültürünü çeşitlilikle buluşturuyor, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanı sıra jenerasyon, kimlik, düşünce farklılıkları ve engelliliği içeren çeşitliliğimizle güçleniyoruz.

Borusan olarak

“BİZ”, cinsiyet, nesil, dil, din, mezhep, engellilik, siyasi görüş, cinsel kimlik vb. farklılıklar arasında ayırım yapmadan birlikte üretiriz.

“BİZ”, tüm farklılıklarımızla birbirimize duyduğumuz iyi niyet, sevgi ve saygıyı “gönüldenlik”le ifade ederiz.

“BİZ” önyargılarımızdan sıyrılmak için farkındalıkla hareket eder; birbirimizin farklı özelliklerini, deneyimlerini ve yaşamışlıklarını önemseriz.



ÇEŞİTLİLİK,
EŞİTLİK,
KAPSAYICILIK
NEDİR?

02

• **Çeşitlilik:** Çeşitlilik bir toplumun, organizasyonun veya ekibin içindeki bireylerin farklılıklarına ilişkindir. Bu farklılıklar, insanların yaşamlarındaki deneyimleri, kültürel geçmişleri, inançları, cinsiyetleri, yaşları ve her tür kimlikleri gibi birçok özellikten kaynaklanabilir. Topumlarda ve organizasyonlarda çeşitliliğin değerli olmasının nedeni, farklı bakış açıları, deneyimler ve yeteneklerin bir araya gelmesinin yaratıcılığı artırmasıdır. Çeşitlilik, çözümler üretmek için bir fırsat sunar ve inovasyonu teşvik eder. Ayrıca çeşitlilik, herkesin kendini kabul edilmiş ve desteklenmiş hissetmesini sağlar. Bu da hem bireylerin gelişimini destekler hem de toplum veya organizasyonun genel performansını artırır.

- **Cinsiyet Çeşitliliği:** Kadın ve erkek çalışanların eşit hak, sorumluluk ve fırsatlara sahip olmasıdır. Aynı zamanda farklı cinsel kimliklerin tanınmasını da kapsar.
- **Yaş ve Kuşak Çeşitliliği:** Farklı kuşakların bir arada çalışması; iletişim tarzları, teknoloji kullanımı ve çalışma alışkanlıkları açısından zengin bir ortam sunar. Kuşaklararası etkileşim, iş yerinde uyum ve verimlilik için kritik öneme sahiptir.
- **Engellilik Çeşitliliği:** Sağlık durumlarının, kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşiminden kaynaklanan engellilik deneyimi farklılıklar gösterebilir. Her ne kadar basmakalıp engelli anlayışında tekerlekli sandalye kullanıcıları, görme ve işitme engelli gibi birkaç “klasik” gruptan öteye gidilmese de, engellilik çok çeşitlidir.
- **Eğitim Çeşitliliği:** Farklı eğitim seviyesi ve kurumlarından mezun kişilerin organizasyona kazandırılması, yetkinlik ve tecrübeye dayalı adil değerlendirme süreçlerinin benimsenmesi, çeşitliliğin gücünden yararlanmayı sağlar.

• **Eşitlik:** Eşitlik, herkesin aynı fırsatlara ve haklara sahip olması, eşit davranılması anlamına gelir. Ancak eşitlik, bireylerin farklı ihtiyaçlarını veya farklı arka planlarını göz önünde bulundurmaz. Bu sebeple Borusan olarak eşitliği, hakkaniyet ve adalet bakış açısıyla hayata geçiriyoruz. Grupların çeşitli ihtiyaçlarına yönelik fırsatlar sunuyor; yetenekleri destekleyen, herkesin potansiyelini gerçekleştirebileceği ve kendini değerli hissedeceği bir çalışan deneyimi için çalışıyoruz.

- **Fırsat Eşitliği:** Bireyler başlangıçta eşit konumda olmayabilir, bu sebeple bazı durumlarda mevcut eşitsizlikleri düzeltmek için ek adımlar gerekebilir. Dezavantajlılara yönelik destek politikaları üretmek fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda uygun kaynaklar sunularak ortak hedeflere ulaşılabilir.
- **Hakkaniyet (Adil Uygulamalar):** Bireylerin farklı ihtiyaçlarına ve koşullarına göre adil şekilde desteklenmesini ifade eder. Hakkaniyet, herkesin eşit şartlarla başlamasını değil, dezavantajların giderilerek herkesin potansiyelini gerçekleştirebileceği bir ortam sağlanmasını amaçlar.
- **Kapsayıcılık:** Kapsayıcılık, kaynakları yararlı bir şekilde bir araya getirmeyi ve kullanmayı içerir. İş dünyasında farklı kimliklere, deneyimlere ve yeteneklere sahip olan herkesin iş ortamında eşit şartlarda yer almasını sağlayan bir ilkedir. Bu kavram, çeşitliliği sahiplenir, her bireyin benzersizliğine saygı duyar ve değer verir. Ayrımcılığı önler ve her çalışanın kendini kabul edilmiş ve desteklenmiş hissetmesini sağlar. Kapsayıcı iş ortamları, çalışanların çeşitlilikten kaynaklanan güçlü yanlarını kullanmalarına ve iş birliği içinde verimli bir şekilde çalışmalarına olanak tanır.

Verna Myers’ın da söylediği gibi: “**Bir parti düzenliyorsanız herkesi davet etmek çeşitliliktir. O partide herkesin dans etmesini sağlamak ise kapsayıcılıktır.**”

İLETİŞİMDE ÇEK NEDEN ÖNEMLİ?

03

ÇEK, iletişim süreçlerinde daha adil ve katılımcı bir ortam yaratmak için kritik bir unsurdur. Küresel çapta hazırlanan raporlar da bu önemi vurgulayarak, ÇEK'in iş dünyasından eğitime, sivil toplumdaki kamu sektörüne kadar her alanda başarının anahtarı olduğunu kanıtlamaktadır. Bununla birlikte kuruluşların başarılı olmak için ÇEK yaklaşımına ihtiyacı vardır.

- Ülkemizde iş hayatında dünya görüşü, kıdem, yaş, okulculuk, cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa uğrayan veya başka birine yapılan ayrımcılığa tanık olanların oranı %60 bandının üzerinde seyretmektedir.*
***Deloitte, Türkiye'de Çalışma hayatında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Raporu, 2022**
- Şirketlerin %60'ı, geçtiğimiz yıl çeşitlilik, eşitlik ve katılıma yönelik finansal ve personel yatırımlarını artırdı ve neredeyse dört İK liderinden üçü, ÇEK'in şirketlerinin gelecekteki başarısı için kritik öneme sahip olduğunu söylüyor.*
***McKinsey & Company, Women in the Workplace, 2023**
- International Labour Organization, 2019'da yayınladığı rapora göre çeşitliliğe sahip ekiplerin %59,1'inin daha yaratıcı ve verimli ve iletişimi daha yüksek olduğu, %37,9'ununsa müşterilerin ilgi ve taleplerini daha iyi anladığı gözlemlenmiştir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, ekosisteminize dahil olan herkesi kapsar. Engellilik bağlamında kapsayıcılığı önceleyen kurumlar %28 oranında daha fazla gelir elde ediyor. Benzer şekilde 2 kat daha fazla net gelir elde ediyorlar.*
***Accenture, The Disability Advantage, 2018**

- Çeşitliliği yüksek olan ekiplerde farklı fikirlerin var olma ihtimalinin artmasından ötürü inovasyon %20 artarken yanlış karar alma riski %30 düşüyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı yüksek olan ekiplerde finansal hedefleri tamamlayabilme 2 kat, yüksek performans gösterebilme 3 kat, yenilikçi ve hızlı düşünme 6 kat ve daha iyi çıktılar üretmek 8 kat daha olası. Kapsayıcı bir iş ortamı, takım çalışmasının verimini %29, karar verme kalitesini %20 ve takım içi çalışma performansını %17 artırıyor.*
***Deloitte, Diversity and Inclusion, 2018**

ÇEK ile Daha Güçlü Bir Kurum Kültürü

BorusanX, kültürel prensip ve değerlerimizin bütünüdür. Ortak kültür ve değerler bizi ortak bir anlam ve amaç etrafında toplar, olumlu bir güven ortamında çalışmamızı ve enerji kayıplarının en aza indirilmesini sağlar. Bizi birbirimize daha sıkı bağlar ve daha güçlü bir geleceğe hep birlikte yol almamıza yardımcı olur.

- **Çalışma arkadaşlarımızın kendilerini değerli ve ait hissetmelerini sağlar:** Çalışma arkadaşlarımızın kendilerini özgürce ifade edebildiği, fikirlerinin dikkate alındığı ve katkılarının değer gördüğü bir ortam oluşturulur. Aidiyet duygusu güçlendikçe, kişilerin motivasyonu ve kurum kültürüne olan bağlılığı artar.
- **Kurumsal itibar ve marka değerini artırır:** Çeşitliliği ve kapsayıcılığı benimseyen şirketler, yalnızca iç yapılarında değil, müşteri ve iş ortakları nezdinde de güven kazanır. ÇEK odaklı bir iletişim stratejisi, kurumun toplum nezdinde olumlu bir imaja sahip olmasını sağlar.
- **Hakkaniyetli ve yenilikçi bir iş ortamı oluşturur:** Farklı bakış açılarını teşvik eden bir ortam, yaratıcılığı ve inovasyonu destekler. Çalışma arkadaşlarımızın eşit fırsatlara sahip olması, onların potansiyellerini en iyi şekilde kullanmalarına olanak tanır. Hakkaniyet ilkesi doğrultusunda karar alma süreçlerinin şeffaf olması, kişilerin memnuniyetini artırır.
- **Fırsat eşitliği ve erişilebilirlik sağlar:** Tüm çalışma arkadaşlarımız ve paydaşlarımız için eşit fırsatlar yaratmak, sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda kurumsal başarının da temel unsurlarından biridir. Fiziksel, dijital ve iletişimsel erişilebilirlik sağlanarak çalışma arkadaşlarımız, müşterilerimiz ve paydaşlarımız için deneyim her alanda kapsayıcı kılınmalıdır. Bu yaklaşım, her bireyin eşit katılımını mümkün kılar ve sürdürülebilir bir iş kültürü oluşturur.

ÇEK İLETİŞİM İLKELERİ

04

Kapsayıcı Dil Kullanımı

Kapsayıcı dil, bireylerin kimliklerini ve çeşitliliğini yansıtan, dışlayıcı ifadelerden kaçınan bir iletişim biçimidir. Kurum içi ve dışı iletişimde, kullanılan kelime ve ifadelerin herkes için kapsayıcı olmasına dikkat edilmelidir. Kapsayıcı bir dil, yalnızca toplumsal cinsiyet, engellilik ve kültürel zenginlikleri içermekle kalmaz, aynı zamanda bireylerin kendilerini değerli hissetmesini sağlar.

- **Cinsiyet Duyarlı Dil:** Cinsiyet ayrımcılığına yol açabilecek ifadeler yerine herkesin dahil edildiği, tarafsız bir dil tercih edilmelidir. Örneğin, mesleki unvanlarda cinsiyet belirten kelimelerden kaçınılmalı, “herkes” veya “çalışanlar” gibi cinsiyetten bağımsız ifadeler kullanılmalıdır.

✗ **Yanlış:** “Kadın müdür” ✓ **Doğru:** “Müdür”
✗ **Yanlış:** “Erkek CEO” ✓ **Doğru:** “CEO”

.....
Sevgi Dilde Başlar: Borusan olarak günlük iş hayatında sıklıkla karşılaşılan özellikle cinsiyete yönelik ayrımcı ifade ve davranışların yarattığı problemleri de göz ardı etmiyoruz. Bu doğrultuda 2017 yılında Borusan Eşittir ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi iş birliği ile İş Yaşamında Ayrımcılık İçeren Söz ve Davranışlardan Kaçınma Rehberi’ni hazırladık. Cinsiyet, yaş ve kuşak farklarını küçümseyen ifadelerin ayrımcı olmayan karşılıklarına yer verdiğimiz bu rehberin yanında, “Sevgi Dilde Başlar” adlı farkındalık kampanyasını hayata geçirdik.

- **Engellilik Tanımları:** Engellilik durumunu tanımlarken bireylerin kimlikleriyle değil, deneyimleriyle ifade edilmesi önemlidir. Engelliliği bir eksiklik veya dezavantaj olarak değil, farklılık olarak görerek kapsayıcı bir dil kullanmak gerekir.

✗ **Yanlış:** Görme özürü

✓ **Doğru:** Görme farklılığı olan birey

✗ **Yanlış:** Otistik, zihinsel engelli kişi

✓ **Doğru:** Otizmlili birey / Nöroçeşitliliği olan birey

-
- **Kültürel ve Etnik Duyarlılık:** Farklı kültürlerden ve etnik kökenlerden bireylerin kendilerini dışlanmış hissetmemesi için önyargılı veya ayrımcı ifadelerden kaçınılmalıdır. Kültürel referanslar doğru bağlamda ele alınmalı ve genelleştirmelerden kaçınılmalıdır. Kültürler ve coğrafyalar arasında kıyaslama yapmaktan veya herhangi bir kültürü üstün göstermekten kaçınılmalıdır. Her kültürün kendine özgü değerleri olduğu unutulmamalı ve iletişimde tarafsız, kapsayıcı bir dil kullanılmalıdır.

✗ **Yanlış:** Yabancı çalışanlar

✓ **Doğru:** Uluslararası çalışma arkadaşları

- Kalıp yargıları pekiştiren ırkçı, cinsiyetçi ayrımcı deyim ve atasözlerinin kullanılmaması gerekir. Örneğin “bir işi adam gibi yapmak”, “arapsaçına dönmek”, “kel başa şimşir tarak”, “körle yatan şaşkı kalkar”, “gavur icadı”, “gavur inadı” gibi.



Görsel İletişimde Kapsayıcılık

Kapsayıcı iletişim sadece kelimelerle sınırlı değildir. Görseller de kapsayıcı mesajları destekleyen önemli bir araçtır. Görsellerin kapsayıcı olması, toplumun farklı kesimlerini temsil etmesi ve WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) gibi erişilebilirlik standartlarına uygun olması gerekmektedir. Kullanılan renkler, kontrast oranları, alternatif metinler ve ekran okuyucu uyumluluğu gibi unsurlar gözetilerek herkesin içeriğe erişebilmesi sağlanmalı; semboller, ifadeler ve temalar, iletişimin yapılacağı coğrafyaya ve toplumsal bağlama uygun şekilde kültürel ve dilsel farklılıklar gözetilerek düzenlenmelidir.

Çeşitliliği Yansıtan Görseller: İletişim çalışmalarında kullanılan görseller, toplumun farklı kesimlerini yansıtmalı ve çeşitliliği desteklemelidir. Örneğin, farklı yaş gruplarını, cinsiyetleri, engellilik durumlarını ve kültürel kimlikleri temsil eden görseller tercih edilmelidir.

Erişilebilir Görsel Tasarım: Görsel materyallerin herkes için erişilebilir olması sağlanmalıdır. Görme farklılığı olan bireyler için alternatif metinler eklenmeli, renk kontrastı yüksek tasarımlar kullanılmalı ve metinlerin yazı karakteri seçimi okunabilir olmalıdır. Aynı zamanda videolarda altyazı, işaret dili çevirisi ve sesli betimleme gibi destekleyici unsurlar yer almalıdır.

Bilinç Dışı Yanlılık

Bilinç dışı yanlılık, bireylerin farkında olmadan sahip olduğu önyargılar nedeniyle belirli gruplara yönelik ayrımcı veya dışlayıcı davranışlarda bulunmasına neden olabilir. Bu yanlılıklar günlük iş süreçlerinde fark edilmeden kendini gösterebilir.

- **Yakınlık Yanlılığı:** Aynı sosyal veya eğitim geçmişine sahip olduğumuz, konuşma tarzı ya da görünüşü tanıdık gelen bireyleri tercih etme eğiliminde olabiliriz. Bu durum, çeşitliliği ve farklı bakış açılarını sınırlandırabilir.
- **Cinsiyet Yanlılığı:** Belirli bir cinsiyeti, belirli iş rollerinde daha yetkin ya da uygun görmek bilinç dışı bir yanlılık olabilir. İşe alım, terfi ve liderlik gelişim süreçlerinde eşit fırsatlar sağlanması bu yanlılığı azaltmaya yardımcı olabilir.
- **Onaylama Yanlılığı:** Görüşlerimizi destekleyen kişilere daha fazla güvenme ve bizi eleştiren bakış açılarını göz ardı etme eğiliminde olabiliriz. Farklı fikirleri dinlemek, iş yerinde yenilikçi çözümler geliştirmeyi destekler.
- **Farkında Olmadan Yapılan Ayrımcılık:** Günlük konuşmalarda veya yazılı iletişimde bilinç dışı yanlılık içeren ifadelerden kaçınılmalıdır. Örneğin belirli bir grubun başarısını “beklenmedik” olarak tanımlamak veya bir çalışanın başarısını tecrübesi, cinsiyeti, yaşı veya engelliliği üzerinden değerlendirmek yanlı bir tutum oluşturabilir.
- **Daha Kapsayıcı Bir Dil Kullanmak:** Konuşmalarda “Bu işi sen yapamazsın” gibi dışlayıcı ifadeler yerine, “Bu konuda sana nasıl destek olabiliriz?” gibi destekleyici ve motive edici ifadeler tercih edilmelidir.



4.1. İÇ İLETİŞİMDE ÇEK İLKELERİ

Çalışma Arkadaşlarımızla Etkili İletişim

- **Farklı Bakış Açlarına Saygı:** Çalışma arkadaşlarımızın çeşitli bakış açılarını paylaşabileceği açık bir iletişim ortamı sağlanmalıdır. Düzenli anketler yaparak geri bildirim toplamak, açık kapı politikalarını teşvik etmek ve farklı grupları temsil eden diyalog platformları oluşturmak bu sürece katkı sağlayabilir. Fikir ayrılıklarını yapıcı şekilde ele almak ve kültürel duyarlılığı artıran eğitimler düzenlemek, daha kapsayıcı bir ortam yaratılmasına yardımcı olur.
- **Toplantılarda Kapsayıcılık:** Toplantılarda, tüm çalışanların kendilerini rahatça ifade edebileceği, söz alabilecekleri bir ortam sunulmalıdır. Moderatörler konuşma süresinin adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamalı, sessiz kalan katılımcıları konuşmaya teşvik etmeli ve herkesin görüşünü dile getirebileceği bir yapı oluşturmalıdır. Bunun yanı sıra, fiziksel erişilebilirlik göz önünde bulundurularak tekerlekli sandalye kullanımına uygun mekanlar, erişilebilir oturma düzenleri ve geniş geçiş alanları temin edilmelidir. İşitme engelli bireyler için işaret dili çevirmeni, sağır bireyler için görsel işaret dili desteği; görme farklılığı olan bireyler içinse sesli betimleme, canlı altyazı ve kulaklık sistemleri gibi işitsel destekler sağlanmalıdır. Duyusal hassasiyetlere yönelik olarak gürültüye duyarlı bireyler için sessiz alanlar oluşturulmalı, aşırı parlak ışıklardan ve hızlı görsel geçişlerden kaçınılmalıdır. Ayrıca dijital erişim seçenekleri sunularak fiziksel katılımı zor olan kişilerin çevrim içi etkinliklere katılımı sağlanmalı, erişilebilir altyapıya sahip dijital toplantı platformları kullanılmalı ve kayıtlı içeriklere erişim imkanı tanınmalıdır.



Farklı jenerasyonlardan çalışanların beklenti ve iletişim tarzları göz önünde bulundurulmalıdır. Dijital araçlara daha aşina olan genç çalışanlar ile yüz yüze iletişimi tercih eden deneyimli çalışanlar arasında denge sağlanmalıdır. Moderatörler, teknolojik araçların kullanımını kolaylaştıracak kısa bilgilendirmeler yapmalı ve geleneksel yöntemlerle iletişime alışkın katılımcıların da sürece dahil olmasını desteklemelidir. Ayrıca hızla ilerleyen tartışmaların her kuşaktan katılımcı için anlaşılır olmasını sağlamak adına gerektiğinde özet geçilmeli ve farklı tempolarda düşünen bireylerin katkıda bulunabileceği bir yapı oluşturulmalıdır.

İç Bültenler ve Duyurularda

Kurumlarda açık sözlülük, diyalog ve yapıcı çatışma, sağlıklı bir iş kültürünün temel taşlarıdır. Açık sözlülük, çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebilmesini sağlarken, diyalog ise farklı bakış açılarını anlamayı ve ortak çözümler üretmeyi mümkün kılar. Yapıcı çatışma ise yenilikçi fikirlerin doğmasına ve kurumsal gelişimin hızlanmasına katkıda bulunur. Eleştirinin kişisel algılanmadığı, herkesin birbirini dinlediği ve farklı görüşlerin değer gördüğü bir ortamda, ekip ruhu güçlenir ve sürdürülebilir başarı sağlanır.

- **ÇEK İlkelerini Yansıtan İçerikler:** İç iletişim kanallarında yayımlanan bültenler, duyurular ve haber içerikleri, ÇEK ilkelerini destekleyecek şekilde düzenlenmelidir. Farklı kültürel günlerin kutlanması, çalışan başarı hikayelerinin paylaşılması ve ÇEK ile ilgili farkındalık yaratacak içeriklere yer verilmesi teşvik edilmelidir.
- **Çalışan Katılımını Destekleyen İletişim:** İç iletişim, çalışanların yalnızca bilgi almasını değil, aynı zamanda sürece katkı sağlamasını teşvik etmelidir. İç bültenlerde çalışan görüşlerine yer verilerek onların deneyim ve önerileri paylaşılmalıdır.



Lider İletişiminde ve Kurumsal Mesajlarda

- **Liderlerin Kullandığı Dil:** Kapsayıcı bir dil tercih edilmeli, kalıp yargı ifadelerinden kaçınılmalıdır.

Yanlış: Baylar ve Bayanlar

Doğru: Değerli Misafirlerimiz, Borusanlılar, Konuklarımız

E-Posta ve Memorandumlarda

Kurumlarda açık sözlülük, diyalog ve yapıcı çatışma, sağlıklı bir iş kültürünün temel taşlarıdır. Açık sözlülük, çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebilmesini sağlarken; diyalog, farklı bakış açılarını anlamayı ve ortak çözümler geliştirmeyi mümkün kılar.”

- Kolay okunabilir ve anlaşılır bir dil kullanılmalıdır.
- Cümleler kısa ve net olmalıdır.
- Karmaşık jargon veya teknik terimlerden kaçınılmalıdır.
- Erişilebilir formatlar sunulmalıdır.
- E-postalar ve duyurular ekran okuyucu sistemlerle uyumlu olmalıdır.
- Büyük yazı karakteri seçeneği ve yüksek kontrastlı renk kullanımı desteklenmelidir.
- Alternatif iletişim yöntemleri sağlanmalıdır.

Sesli duyuru, Braille (altı nokta alfabesi) baskılar veya video formatında erişilebilir içerik seçenekleri sunulmalıdır.

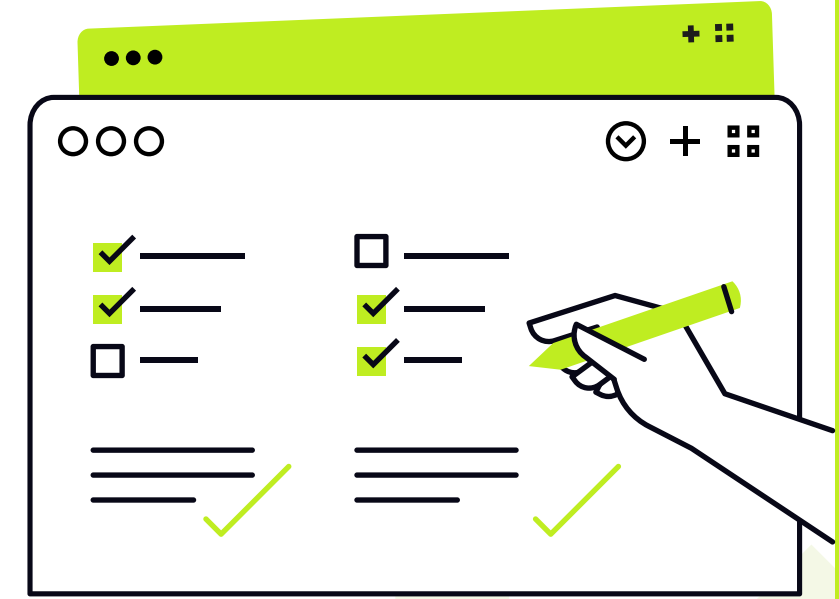


Geri Bildirim Mekanizmaları

BorusanX kurum kültüründe geri besleme, yalnızca bir değerlendirme aracı değil, güven ortamını besleyen ve ortak değerleri güçlendiren temel bir unsurdur. Tüm çalışma arkadaşlarımız, hiyerarşik pozisyondan bağımsız olarak açık, yapıcı ve doğrudan geri besleme verme ve alma sorumluluğunu taşır. Bu süreç, olumlu davranışları takdir ederek teşvik etmeyi kapsar.

ÇEK yaklaşımı, geri besleme kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır. ÇEK odaklı geri bildirim mekanizmaları, tüm çalışanların seslerini duyurabildiği, kapsayıcı bir iletişim ortamının sağlanmasına katkıda bulunur. Çalışanların geri beslemeyi beklemek yerine talep etmesi, aktif dinlemesi ve gelişime yönelik aksiyonlar alması, sağlıklı bir geri besleme kültürünün sürdürülebilirliğini destekler. Bu doğrultuda hem bireysel hem de kurumsal gelişimi teşvik edecek geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması, ÇEK prensiplerinin işleyişine doğrudan katkı sağlar.

- **Anonim Anketler ve Açık Geri Bildirim Kanalları:** Çalışanların iç iletişim süreçlerine dair geri bildirimlerini anonim olarak iletebileceği anketlerin düzenlenmesi faydalı olur. Bu anketlerin düzenli aralıklarla analiz edilmesi, çalışan deneyimini anlamaya ve iyileştirmeye katkıda bulunur. Özellikle **Borusan Çalışan Bağlılığı Anketi (ÇBA)**, çalışanların kapsayıcı iletişim deneyimlerini değerlendirmeleri için önemli bir araç olarak kullanılır. ÇBA sonuçları doğrultusunda ÇEK odaklı geri bildirim kanallarının oluşturulması ve bu kanalların sürekli geliştirilmesi, çalışanların kendilerini rahat hissettiği bir geri bildirim kültürünün oluşmasına destek olur.
- **Geri Bildirim Oturumları:** Farklı departmanlardan çalışanların bir araya gelerek iletişim süreçleri hakkında görüş alışverişinde bulunabileceği geri bildirim oturumları düzenlenmelidir. Yöneticiler bu oturumları aktif olarak desteklemeli ve iletilen önerileri dikkate alarak süreçlerde gerekli iyileştirmeleri yapmalıdır.



Müşteri İletişimi

- **Adil ve Tarafsız Dil:** Müşterilere yönelik iletişimde adil, tarafsız ve kapsayıcı bir dil kullanılmalıdır. Tüm müşterilerin kendisini değerli hissetmesini sağlamak için cinsiyet, yaş, engellilik veya kültürel farklılıkları dikkate alan bir iletişim yaklaşımı benimsenmelidir. Örneğin, reklam ve pazarlama materyallerinde belirli bir hedef kitleye yönelik bir çalışma yapılmıyorsa, mesajlar herkesin kendini temsil edilmiş hissedebileceği genel ya da hedef kitleye özel bir şekilde hazırlanmalıdır.
- **Erişilebilir İletişim:** Müşterilerle iletişimde engelli kişiler için erişilebilir yöntemler sağlanmalıdır. Sağır bireyler için işaret dili çevirisi, işitme engelli bireyler için bireyler için canlı altyazı hizmetleri sunulmalı. Görme engelli bireyler için sesli betimleme uygulamaları ve dokunsal materyaller geliştirilmelidir. Dijital platformlarda erişilebilirlik, herkesin bilgiye eşit şekilde ulaşabilmesini sağlamak için uluslararası standartlara uyum sağlamayı gerektirir. Bu kapsamda, görme engelliler için ekran okuyucu uyumluluğu, işitme engelliler için altyazı ve işaret dili desteği, renk körlüğü gibi farklı görme yetilerine uygun kontrast ayarları gibi teknik çözümler uygulanmalıdır. Ayrıca, klavye ile gezinme, alternatif metin kullanımı ve sade, anlaşılır içerik sunma gibi prensipler, erişilebilirliği artırarak herkes için kapsayıcı bir deneyim yaratır. Bütün bu çözümlerin yanı sıra kullanılan dilin de ayrımcılıktan ve sağlamcılıktan uzak olması sağlanmalıdır.
- **Müşteri Geri Bildirimlerine Açıklık:** Kapsayıcı bir müşteri deneyimi oluşturabilmek için müşterilerden düzenli geri bildirim alınmalı ve süreçler sürekli iyileştirilmelidir. Müşterilerin görüşlerini anonim olarak paylaşabilecekleri erişilebilirlik standartlarına uygun platformlar sağlanmalı ve bu geri bildirimlere hızlı dönüşler yapılmalıdır.



- **Müşteri Deneyimi:** Fiziki ortamlardaki müşteri deneyimi, erişilebilir, güvenli ve konforlu bir hizmet sunmayı gerektirir. Müşteriyle temas edilen alanların engelli bireyler, yaşlılar ve hareket kısıtlılığı bulunan kişiler için uygun olması sağlanmalıdır. Mekan düzenlemeleri, geniş ve engelsiz girişler, rampalar, asansörler, dinlenme alanları ve yönlendirme tabelalarıyla desteklenmelidir. Hizmet sunan personelin kapsayıcı ve empatik bir iletişim dili benimsemesi, müşteri deneyimini olumlu yönde etkiler. Ayrıca, bekleme alanlarında konfor sağlanmalı, gürültü seviyeleri kontrol edilmeli ve hizmet noktalarında erişilebilir çözümler sunulmalıdır.

İş Ortakları ve Tedarikçilerle İletişim

- **ÇEK İlkelerinin Paylaşılması:** İş ortakları ve tedarikçilerle yapılan tüm iş birliklerinde ÇEK ilkeleri açık bir şekilde belirtilmeli ve bu ilkelerin iş süreçlerine nasıl entegre edileceği konusunda yol gösterici bilgiler sağlanmalıdır. Grubun ÇEK konularındaki taahhütleri, politikaları iş ortaklarına açık ve anlaşılır bir şekilde sunulmalıdır.
 - o Borusan Sürdürülebilir Satın Alma Politikası
 - o ÇEK Rehberi
 - o ÇEK İşe Alım Rehberi
 - o ÇEK İletişim Rehberi
- **ÇEK Konusunda İş Birlikleri:** ÇEK'i teşvik eden iş birlikleri, mevcut ya da alternatif iş birlikleri arasında tercih sebebi olarak değerlendirilmelidir. Sivil toplum kuruluşları, akademik kurumlar ve diğer şirketlerle ortak projeler geliştirilerek, ÇEK alanındaki farkındalık artırılmalıdır. Örneğin, dezavantajlı gruplara yönelik istihdam projeleri, ÇEK odaklı eğitim programları ve topluma fayda projeleri iş ortakları ile yürütülmelidir.
- **Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik:** İş ortakları ve tedarikçilerle yapılan iş birliklerinde şeffaflık esas alınmalı, ÇEK ilkelerine uyum süreci düzenli olarak takip edilmelidir. Bu doğrultuda, iş ortaklarının kapsayıcılık politikalarına dair raporlar paylaşmaları teşvik edilmelidir.



Sponsorluk ve İş Birliği İletişimi

- Şirket sözcülerinin bulunacağı etkinliklere/konferanslara karar verilirken ÇEK gözlüğü perspektifinden değerlendirme yapılmalıdır.
- Sponsor olunan etkinlik veya kuruluş, farklı yaş gruplarından, cinsiyetlerden, etnik kökenlerden, engelli bireylerden ve sosyoekonomik gruplardan katılımcıları kapsamalıdır.
- Kurum olarak desteklenen etkinlik veya kuruluş, azınlık gruplarının veya dezavantajlı toplulukların temsilini artırmaya yönelik bir çaba göstermelidir.
- Sponsor olunan etkinlik veya kuruluşun, cinsiyet ayrımcılığından uzak, hassasiyet içeren ve kapsayıcı bir dil kullanıp kullanmadığı kontrol edilmelidir.

Afet ve Acil Durum İletişimi

Acil ve afet durumlarında iletişim, hızlı, net, güvenilir ve koordineli olmalıdır. Öncelikle, bilgi kirliliğini önlemek için resmi kaynaklardan doğrulanmış bilgiler paylaşılmalıdır. Kısa, anlaşılır ve yönlendirici mesajlar kullanılmalı; karmaşık veya belirsiz ifadelerden kaçınılmalıdır. Farklı iletişim kanalları (telefon, SMS, sosyal medya, iç ve dış iletişim kaynakları) etkin şekilde kullanılmalı ve kesinti ihtimaline karşı yedek planlar oluşturulmalıdır. Ekipler arasında koordinasyon sağlanarak bilgilerin doğru kişilere hızla ulaşması garanti edilmelidir. Toplumun bilinçlendirilmesi ve önceden hazırlanmış acil durum planlarının uygulanması, kriz anlarında etkili iletişimi güçlendiren en önemli unsurlardır.

Afet Ve Acil Durum Duyurularında Erişilebilirlik Sağlamak

- İşitme engelliler için görsel ve yazılı duyurular oluşturulmalıdır.
- Görme engelliler için sesli bildirimler ve okunabilir yazı formatları sunulmalıdır.
- Hassas grupların ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı; kriz zamanlarında engellilere özel destek hatları ve yönlendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Bilgilendirici materyaller çoklu formatta sunulmalı; metin, video, sesli içerik ve Braille baskılarla çeşitlendirilmelidir.

Hedef Kitleye Yönelik Çeşitli Medya Kanallarını Kullanma

- Gençler için dijital medya platformlarında aktif olunmalıdır.
- Farklı jenerasyonlar için geleneksel medya (radyo, televizyon, gazeteler) ile bilgilendirme yapılmalı.



İLETİŞİMCİLER İÇİN ÇEK GÖZLÜĞÜ VE KONTROL LİSTESİ



05

Görsel ve Video İletişimi:

- Görsel malzemelerde erkek ve kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesine dikkat ediyor musunuz? ✓
- Kullanılan görsellerde ve videolarda bireyleri yalnızca geleneksel cinsiyet rollerine sıkıştırmadan, çeşitli kimlikleri ve yaşam biçimlerini gösteriyor musunuz? ✓
- Erkek ve kadınlara eşit söz hakkı verildiğini kontrol ediyor musunuz? ✓
- Sosyoekonomik farklılıkları göz önünde bulundurarak, tek tip yaşam tarzı ve statü vurgusundan kaçınıyor musunuz? ✓
- Görsel ve videolarda kadınların yardımcı rollerde olmadığından emin oluyor musunuz? ✓
- İletişim materyallerinde kadınların sosyal konumlandırmada eşit temsiliyetine dikkat ediyor musunuz? ✓
- Kalıp yargıları iletişime taşımadığınızdan emin oluyor musunuz? ✓

Örnek: Kadınların ev işleri yapan, alışveriş ve güzelliğe meraklı, zayıf, narin, hassas; erkeklerin ise para kazanan, spor yapan, güçlü, kaba bireyler olarak tasvir edilmesi.

- Görsel malzemelerde farklı etnik köken, kültür, cinsiyet, engellilik durumu ve dini inanışları temsil eden kişilere yer veriyor musunuz? ✓
- Çeşitliliği destekleyen stok fotoğraf sitelerinden yararlandığınızdan emin oluyor musunuz? ✓
- Akademik, profesyonel ve topluluk ortamlarında çekilmiş fotoğraf ve videolar ile toplumsal çeşitliliği olumlu bir şekilde yansıtıyor musunuz? ✓
- Kelimeler, görseller veya durumlar aracılığıyla ırksal, etnik veya dini klişeleri pekiştirmekten kaçınıyor musunuz? ✓

- Görsellerdeki güç dengelerinin adil ve kapsayıcı olmasını sağlıyor musunuz? ✓ (Örneğin, bir erkeğin kadının üzerinde durarak bir şey açıklaması gibi klişelere yer vermiyor musunuz?) ✓
- Azınlık veya dezavantajlı gruplardaki kişileri sadece yönlendirilmesi gereken kişiler olarak değil, liderlik eden, öğreten ve yardımcı olan pozisyonlarda da gösteriyor musunuz? ✓
- Görsellerde ekran okuyucular ve diğer yardımcı teknolojiler için açıklayıcı alternatif metin kullanıyor musunuz? ✓
- Görsellerde renk körlüğü veya düşük görme yetisine sahip bireyler için uygun renk, kontrast ve doku seçimleri yapıyor musunuz? ✓
- Çocuk ve gençlere yönelik toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren detaylardan kaçınıyor musunuz? ✓

Örnek: Erkek çocukların mavi, kız çocukların pembe renklerle özdeşleştirilmesi. Kız çocukların ev işiyle ilgili, erkek çocukların ise askerlikle ilgili oyuncaklarla oynaması.



Yazılı ve Sözlü Dil Kullanımı:

- Ana mesajı ileten sesin kadın sesi olmasını değerlendiriyor musunuz? ✓
- Kapsayıcı dil kullanarak herkesin kendini dahil hissedebileceği bir iletişim sağlıyor musunuz? ✓

Örnek: “Sevgili arkadaşlar” gibi nötr hitaplar kullanmak

- Cinsiyetçi deyim, atasözü ve ifadelerden kaçınıyor musunuz? ✓

Örnek: “Yuvayı yapan dişi kuştur”, “Adam gibi”, “Sözünün eri”, “Kadınlar çiçektir” vb.

- Erkekliği pekiştiren ya da kadınlığı üstün tutan ifadelerden kaçınıyor musunuz? ✓

Örnek: “İnsanoğlu” değil “İnsanlık”

- Dilinizde sadece cinsiyet değil, kültürel ve fiziksel çeşitliliği de gözetiyor musunuz? ✓
- Yaş, yetenek, din veya etnik köken üzerinden ayrımcılığa neden olabilecek ifadelerden kaçınıyor musunuz? ✓
- Mesleklerde cinsiyete yönelik ayrımlardan kaçınıyor musunuz? ✓

Örnek: İş adamı/insanı, Bilim adamı/insanı, Kadın Mühendis, Kadın Yönetici

- İnsanların nasıl hitap edilmesini istediklerini öğreniyor ve dilin evrimini takip etmek için güvenilir kaynaklardan yararlanıyor musunuz? ✓
- Yazılı iletişimlerde birden fazla dil desteği, Braille ve metinden sese çeviri özellikleri sunmayı düşünüyor musunuz? ✓
- İletişim çalışmasının uygulayıcı olunacak bölgenin kültür ve değerlerine uyum olacak şekilde hazırlığını yapıyor musunuz? ✓
- İşaret dili çevirisi ve Braille baskılar sağlayarak erişilebilirliği artırıyor musunuz? ✓
- Çeşitli kimlik gruplarını hedef alan aşağılayıcı veya ayrımcı kelimelerden kaçınıyor musunuz?
- Ana dili farklı olan bireyleri küçümseyen ifadeler kullanmaktan kaçınıyor musunuz? ✓
- Engellilik durumlarını olumsuz bir şekilde tanımlamaktan kaçınıyor musunuz? (“Tekerlekli sandalyeye mahkum” yerine “tekerlekli sandalye kullanıcısı” demeyi tercih ediyor musunuz?) ✓
- Cinsiyetçi espri yapılmasının önüne geçiyor musunuz? ✓

Örnek: İşini adam gibi yap!

Etkinlik ve Toplantılar:

- Konferans, seminer vb. etkinliklerde dengeli bir kadın-erkek konuşmacı dağılımına dikkat ediyor musunuz? ✓
- Asistan ve hosteslik işlerinde görev verilecek kişileri seçerken kadın-erkek dağılımında eşitliğe dikkat ediyor musunuz? ✓
- İletişim malzemelerinin renkleri ve görsellerini kontrol ederek kadınlar için pembe, erkekler için mavi gibi kalıplaşmış eşleşmeler yapılmasından kaçınıyor musunuz? ✓
- Çalışanların saha kıyafetleri gibi ekipmanlarında bedensel konforlarını sağlayacak şekilde üretim yapıldığından emin oluyor musunuz? ✓

BORUSAN  EŞİTTİR
Çeşitli. Eşit. Kapsayıcı.