



BORUSAN  EŞİTTİR



CİNSİYET



GÖZLÜĞÜ

Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) ve UN Women'a katkılarından dolayı teşekkür ederiz.



CİNSİYETÇİLİK, GELENEKSELLEŞMİŞ CİNSİYET ROLLERİ; TARİHİN SARI YAPRAKLARINDA KAYBOLUP GİTMİŞ DEĞİL.

Kafanı çevir ve etrafına göz gezdir. Ofisinde kaç kadın var? Ama öyle yüzeysel değil, daha dikkatle bak! Yönetim kurullarına, üst yönetimine, liderlere, teknik beceri gerektiren işlere, mühendislik departmanlarına, fabrikalara, maaş bordrolarına, iş ilanlarına... Dinle! Ama dikkatle dinle! Konuşulanları, sözcükleri, deyimleri, tanımlamaları, iş görüşmelerini, terfi duyurularını...



Evet, cesaret verici olumlu gelişmeler var, toplumsal cinsiyet eşitliği adına oldukça yol kat ettik! Çok daha fazla kadın üniversiteden mezun oluyor, yüksek lisans ve doktora yapıyor. Hiç olmadığı kadar sosyal medyada, şirketlerde destek görüyor, işyerleri çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini ele alıyor, politikalarını gözden geçiriyor, çalışanlarına eğitimler aldırıyor. Kadınlar eş olmanın, anne olmanın ötesinde, iş hayatında varlık gösteriyor.

Bununla beraber, bu gelişmeler halen pek çok kadının her sabah yatağından kalkıp işe geldiğinde, günlük iş hayatının sıradan, sıkıcı, üstü kapalı çifte standartları ile mücadele ettiği gerçeğini değiştirmiyor.

BAZI VAHİM GERÇEKLER



Türkiye 153 ülke arasında **130.** sırada

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği 2020 Raporu



Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az **100** yıl,
erkeklerle eşit ücrete sahip olması için ise **257** yıl geçmesi
gerekıyor.

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği 2020 Raporu

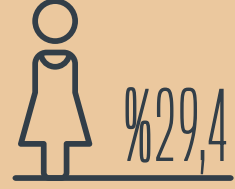


“Ev işleriyle meşgul” olduğu için iş gücüne dahil olmayan kadın
sayısı **11 MİLYON 549 BİN**

Kaynak: TÜİK 2019

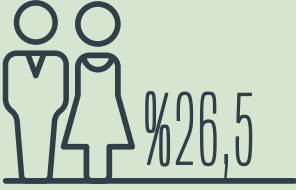


Erkek
istihdam
oranı



Kadın
istihdam
oranı

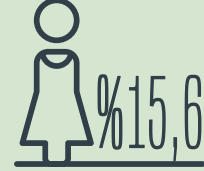
Kaynak: TÜİK 2018



Sanayi
sektöründe
toplam istihdam
oranı



Erkek
istihdam
oranı



Kadın
istihdam
oranı

Kaynak: TÜİK 2018



Türkiye’de yönetim kurullarında **kadın oranı**

BIST-100 şirketlerinde bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasında **kadın oranı** %17,7

BIST’te yer alan 402 şirketin 152’sinin yönetim kurullarında **kadın üye sayısı** 0

Yönetici pozisyonundaki kadın oranı %17,3





BİR NEVİ
TOPLUMSAL
İYİLEŞME
ÇAĞRISI

Kadınlar, erkekler, anneler, babalar, liderler,
emekçiler, geleceğin mimarları gençler ve yönetim
koltuklarında değişim kilidini elinde tutanlar:

**Oyun alanını eşitlemek için
100 yıl daha bekleyemeyiz.**

Biliyoruz ki bu bir tek sizin göreviniz değil.

Sistemi değiştirmek için sadece vaatlere,
iyi niyetlere, savunuculuğa değil; güçlü,
somut, gerçek adımlara ve
hep birlikte dayanışmaya ihtiyacımız var.

**Gözlerimizi daha eşitlikçi
bir düzene açmak, cinsiyetçi
mayın tarlalarında yolumuzu
bulmak için daha farklı
bakmaya ve düşünmeye
ihtiyacımız var.**

A close-up photograph of a hand holding a paint roller, applying a vibrant green paint to a white wall. The roller is positioned horizontally, and the paint is being applied in a thick, textured stroke. The hand is visible at the bottom right, gripping the handle of the roller. The background is a plain white wall, and the overall scene is brightly lit.

GÜNLÜK HAYATTA, İŞ HAYATINDA,
EV HAYATINDA CİNSİYETÇİLİK...

Cinsiyetçilik üzeri örtülü biçimlerde gerçekleşiyor.

Aslında bu yüzden de cinsiyetçiliği tanımak git gide zorlaşıyor!

Günümüzün cinsiyetçiliği siyaseten doğrucu, dost canlısı, iyi niyetli, güler yüzlü, şakacı, tanımlaması zor, fark etmesi daha zor, öyle pek garipsenmeyecek cinsten.

Kimsenin suçlanamayacağı; hatta kadınların bile birbirine yaptığı türden. Nitekim daha az zarar verici değil.

**Her alanda,
her rolde
hem kadınlar
hem erkekler
cinsiyetçi
engellere
takılıyor.**

TOPLANTILARDA SÜREKLİ
SÖZÜ KESİLEN, NOT TUTAN,
TELEFONLARA BAKAN, OFİS
KUTLAMALARINDA PASTA VE
ÇAY SERVİS EDEN

ANNELİK POMPALAMASINA MARUZ KALAN
ANNE DEĞİL, İŞE YARIM KALDIĞI YÜZÜNE
VURULAN, GERÇEKTEN ANNE İŞE
KUTSAL, ANNELİK MAKAMININ BASKISI
ALTINDA EZİLEN, ANNE ADAYI İŞE NE KADAR
İŞ YAPABİLDİĞİ SORGULANAN

HIRSLI SIFATI İLTİFATTAN ZİYADE
YERMEK İÇİN KULLANILAN
İNSANLARIN GÖNLÜNÜ HEP HOŞ
TUTMASI, GÜLÜMSEMESİ VE MİNNET
DUYMASI BEKLENEN

MÜHENDİS İSE
"İSTEN ANLAYAN BİRİ YOK MU?"
İMALARINA ALIŞMAK ZORUNDA KALAN,
YÖNETİCİ İSE PEK SEVİLMEYEN,
SAKİN İSE LİDERLİK YAPMAYA UYGUN
GÖRÜLMİYEN

EĞİTİM VE SPONSORLUK
DESTEĞİ ALAN AMA
BİR TÜRLÜ YÖNETİMDE
YÜKSELEMİYEN, YÖNETİM
KURULLARINA GİREMİYEN

MENOPOZU, MUAYYEN GÜNÜ,
ÖZEL HAYATI, MAKYAJI,
KIYAFETİ, KİLOSU
FISIR FISIR AYIPLANAN, AGRESİF
VE NEVROTİK DİYE DAMGALANAN

BİRKAÇ YIL İŞGÜCÜNDEN
UZAK KALMIŞSA
DAHA DÜŞÜK POZİSYON VE
DAHA DÜŞÜK MAĞAŞA
TAMAH GÖSTERMEK
ZORUNDA BIRAKILAN

CİN



SİYU

TGÖZLÜ

ĞÜKULLAN

MAKILAVUZU



NEDEN CİNSİYET GÖZLÜĞÜ TAKMALIYIZ?

Gözlük kullanıyorsanız, gözlüksüz dünyanın ne kadar bulanık görüldüğünün farkındasınızdır. Tabelalar, trafik işaretleri, kitaplar, e-postalar, insan yüzleri...

Gözlükleriniz takılı değilse, nüanslar yok olur ve her şey belli belirsiz silüetlerden ibaret hale gelir.

Gözlükleri o ilk takma anı bir aydınlanma anıdır. Birden kristal bir berraklıkla görmeye başlarsınız. Bu noktadan sonra gözlükleriniz sizin için yaşamsaldır, onlarsız hareket etmek karanlık bir tünelde yolunuzu aramaya benzer.

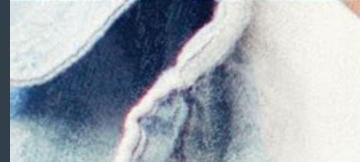
Dünyaya cinsiyet gözlüğü olmaksızın bakmak da biraz körlük, biraz da karanlıkta yolunuzu bulmaya çalışmak gibidir.

“Normallerin”, “standartların”, “doğruların”, ataerkil erkek bakış açısından bu kesim için belirlendiği, bu kesime hizmet ettiği bir dünyada yaşıyoruz. Toplumsal cinsiyete yönelik kabul gören varsayımlarımız bizim pek çok kez yolu şaşırmanıza neden olabilir. Kimi zaman toplumsal cinsiyete dayalı otomatik ve içselleşmiş, normalleşmiş varsayımlarımızın farkında bile olmayabiliriz. Bu varsayımların farkına varmamız için onlara dikkat çekmemiz, sorgulamamız ve objektif yaklaşabilmemiz, bu gözlerle bakabilmek için doğru merceği kullanmamız gerekir.

CİNSİYET GÖZLÜĞÜ SADECE ERKEKLER DEĞİL; HERKES İÇİN!

Unutmayalım ki toplumsal cinsiyet meselesi söz konusu olduğunda, gözleri net görmeyenler sadece erkekler değil. Hem erkekler hem de kadınlar cinsiyetleri çerçevesinde sosyal olarak belli biçimlerde davranmaya, olaylara belli biçimlerde bakmaya koşullandırılmıştır. Bunun biyolojik cinsiyetle bir ilgisi yoktur ve sosyal beklentiler sonucu şekillenmiştir. Örneğin, çalışan kadınların ev işlerinin büyük bir bölümünü yüklemek zorunda olduğunu hissetmesi cinsiyetle ilgili değil, sosyal beklenti ve baskının bir sonucudur. Aynı şekilde, bir erkeğin güçlü olması gerekliliği, cinsiyetle alakalı değil, sosyal bir dayatmadır.

Analiz ederken, planlama yaparken, karar alırken cinsiyet gözlüğü kullanmak demek, attığımız her adımı toplumsal cinsiyet çıkarımları açısından değerlendirmek ve bakış açımızı derinden sorgulamak anlamına gelir.





“Doğal”, “normal” ve “standart” olan betimlenirken, heteronormatif erkek bakışından kaçınmak gerekir. Mesela bir yönetim kurulunda yedi erkek ve bir kadın bulunması “normal ve olağan” kabul edilir. Yedi kadın ve bir erkek varsa bu “kayda değer” gelişme olarak görülür. Trans birey de varsa “haber değeri” vardır.

Yani “normal = dominant hetero erkek bakış açısı”
fazlasıyla yerleşik bir hal aldığı için kasıtlı bir yöntemle kadınlar da dahil olmak üzere tüm grupları kapsamaya ne denli açık olduğunuzu inceleme altına almanız gerekir.



SÖZDE DEĞİL, GERÇEK VE ADİL EŞİTLİK

Fırsat eşitliğine ihtiyacımız var.

Hemen şimdi!

Sonuçlarda eşitliğe ulaşmak için fırsat eşitliğini
yaratan koşullara zemin hazırlamalıyız.

Bu da kadınları “düzeltmeye” çalışmakla değil; ancak eşitsizlikleri yaratan sistemi
düzeltmekle mümkün. Kadın çalışan ve yönetici havuzunda çatlaklar oluşturan,
birey, aile, şirket ve ülke düzeyinde kadınların önündeki ekonomik fırsatları
baskılayan sistemi değiştirmek gerekiyor.



**Sistemi fırsat eşitliğini
sağlayacak şekilde nasıl yeniden
düzenleyebiliriz?**

İletişim, işe alım, terfi, performans ve ücretlendirme gibi her aksiyon ve politikanın
toplumsal cinsiyet merceği üzerinden yeni bir bakışla ele alınması gerektiğini
düşünüyoruz. Bunun için de öncelikle zihinsel ve kültürel dönüşüm gerçekleştirmeliyiz.

**Politikaların
beklenen
sonuçları
yaratması için
her birimizin
gönülden
katılması,
içsel ve kişisel
kalıp yargılarını
derinden
sinaması
elzem.**

Mesela en önde eşitlik naraları atarken, sıra ekibinize işe alım yapmaya geldiğinde karşınızda oturan kadının çocuk yapma olasılığını hesap ediyor olabilirsiniz. Sıra terfi kararları vermeye geldiğinde, lider ruhlu kim var diye düşününce aklınıza otomatik olarak erkek takım üyeleri geliyordur belki de...

Peki liderlik eğitimlerine kimleri gönderiyorsunuz?

Satış ekibinizdeki kadınları, uzak coğrafyalara, zorlu müşterilere göndermeye çekimser davranıyor olabilir misiniz? Çok uzağa gitmeye gerek yok, günlük sıradan detaylara baktığımızda bile farkında olmasak da ayrımcılık her yerde. Yazın sıcağında klimadan buz kesen ofislerde titreyen kadınlar alışıldık bir manzara... Modern ofislerdeki havalandırma kontrol sistemi ayarları için 40 yaşında bir adamın bazal metabolizma hızının temel alındığını biliyor musunuz?

Klimanın bile cinsiyetçi olduğu ofislerde, gerçek ve adil eşitlik sağlamak mümkün mü?

Kendi çifte standartlarımıza meydan okuyabilecek miyiz?

Her şey kağıt üzerinde iyi güzel fakat yazılı kuralları, iyi niyetli düşünceleri gerçekten işlevsel hale getirebiliyor, uygulamaya koyabiliyor muyuz?

İşte bu Cinsiyet Gözlüğü Kullanma Kılavuzu iyi niyet yetmez düşüncesinden doğdu.

CİNSİYET GÖZLÜĞÜ SOMUT DEĞİŞİMİN ANAHTARI

Cinsiyet gözlüğü bir farkındalık iletişimi veya sosyal sorumluluk projesi değil. Salt kadınların iyiliği için yapılan bir şey de değil. Çünkü eşitlik herkese kazandırır. Cinsiyet gözlüğü her departmanın ve çalışanın bilinçli davranması için yol gösterici bir yöntem. Borusan'ın tüm faaliyetlerini toplumsal cinsiyet çerçevesinde gözden geçirdiğine, aktif sorumluluk aldığına dair bir taahhüt.



Tüm operasyonlarımıza,
kararlarımıza, planlarımıza
cinsiyet gözlüğünden
bakarak yüzeysel değil,
köklü değişimler
hedefliyoruz.

Böylece kısa vadeli değil,
kalıcı çözümlerle; modası
geçip sabun köpüğü
gibi sönen değil; kültürü,
zihniyeti dönüştüren,
gerçek değişim getiren bir
yaklaşımın peşindeyiz.

**Daha eşit bir
düzen için
hepinizi cinsiyet
gözlüklerinizi
kullanmaya davet
ediyoruz.**



BORUSAN GRUBU;
KAPSAYICILIĞI VE ÇEŞİTLİLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
AYRILMAZ BİR PARÇASI HALİNE GETİREREK;
POLİTİKA VE UYGULAMALARINI
BU BAKIŞ AÇISIYLA HAYATA GEÇİRİR.





Birbirinden farklı bakış açılarının bir arada var olmasını teşvik eder. Çeşitliliğin toplumu geleneksel düşünce biçimlerinin çok ötesine taşıyacağına inanır. Toplumsal rol ve algıların eşitliğe ve çeşitliliğe engel olmayacağı mutlu ve başarılı bir geleceği inşa etmeyi amaçlar.



BORUSAN'IN
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
YOLCULUĞU

2012

Birleşmiş Milletler Kadının
Güçlenmesi Prensipleri imzacısı ve
Liderlik Grubu üyesi

İş'te Eşitlik Platformu imzacısı

Annemin İş Benim Geleceğim
Projesi

2015

Borusan Eşittir - Toplumsal Eşitlik
Platformu kuruluşu

He for She kampanya destekçisi

2016

Haydi Kızlar Kodlamaya projesi

2017

İşyerinde Ayrımcı Söz ve
Davranışlardan Kaçınma Rehberi

Sevgi Dilde Başlar Hareketi lansmanı

2018

Cinsiyetçiliğin Adını Koy kampanyası

Kadına Güç İş Yok kampanyası

2019

Birlikte Eşit kampanyası

Toplumsal cinsiyet eşitliği seminerleri

Önce Babayım programı

CİNSİYET GÖZLÜĞÜNDEN İK POLİTİKALARI YAKLAŞIMIMIZ



Üst yönetimin kararlılığı

Düzenli
iletişim

Toplumsal
cinsiyet
eşitliğini
sağlayan
politikalar

Zorlayıcı
hedefler

Metriklerle
durum takibi

Kadın lider yetiştirme

- Kadın lider programı
- Sponsorluk ve mentorluk
- Kadın sosyal ağları
- Planlı geliştirici rotasyon

Önyargıların önüne geçme

- İK süreç yönetiminde İK profesyonellerinin ve iş liderlerinin önyargılarını kırmaya yönelik program
- Liderlik stilineki önyargıları değiştirmek için farkındalık çalışmaları

Çalışma hayatına yönelik kapsayıcı çözümler

Şirket kültürü ve iletişim dilinin dönüştürülmesi

Borusan Eşittir yönetişimi

1

SÖZDE DEĞİŞİM DEĞİL, DEĞİŞİM SÖZÜ

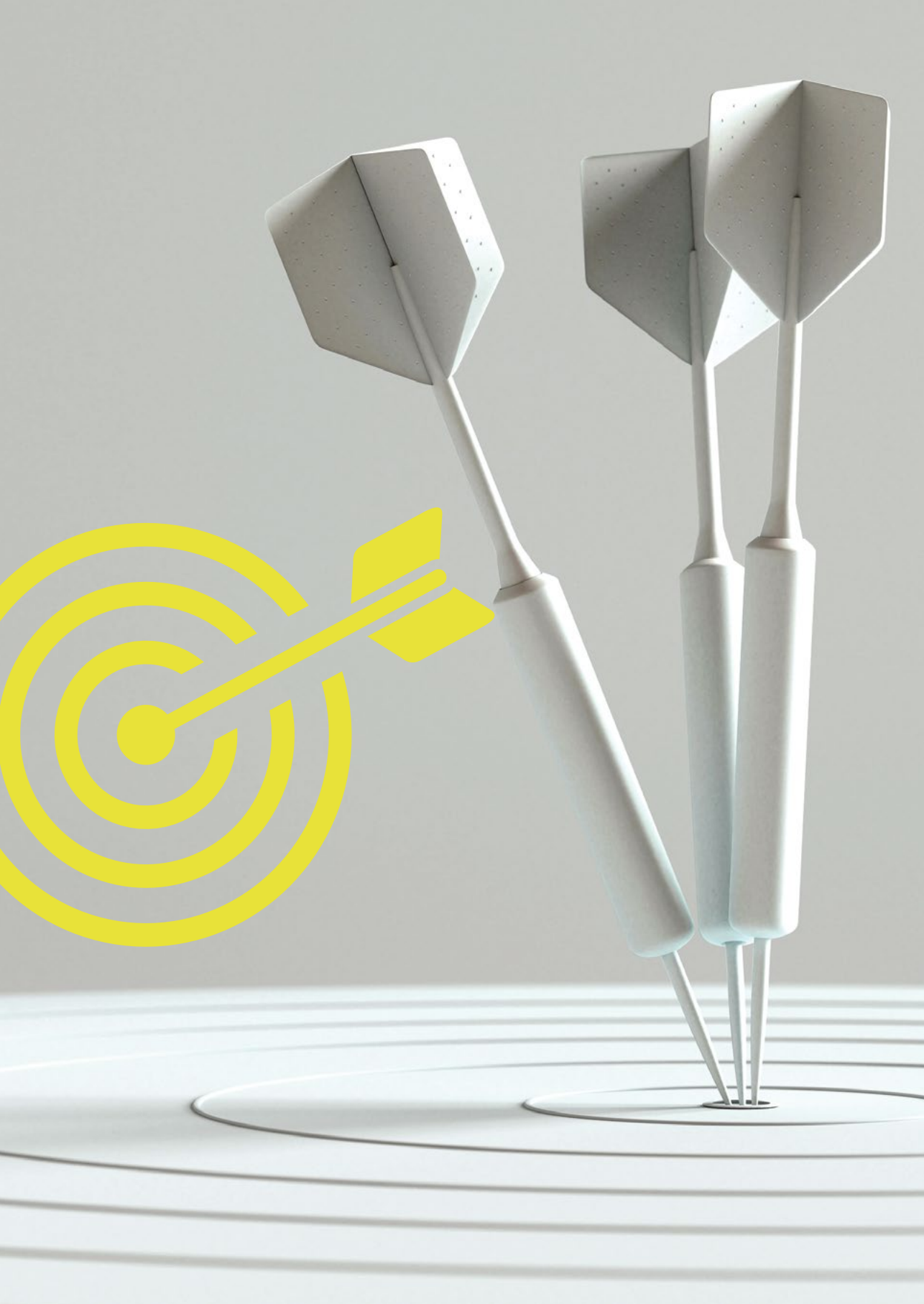
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalışmaların amacına ulaşması için somut ve cesur hedefler gerekiyor.

Bu sebeple “sözde değil, sonuçlarda eşitlik” için tüm Borusanlılar başta olmak üzere, bu konuda ana sorumluluk alan her paydaşımız için zorlayıcı hedefler belirledik.



Ölçülebilir sonuçlar almak için toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirdik. Bu politikaların benimsenmesi ve uygulanması için tüm paydaşlarımıza hedefler koyduk ve bu hedefleri metriklerle takip ediyoruz. Üst yönetim kararlılığını sağlayarak tüm kademelerde farkındalık sağlayabilmek amacıyla düzenli iletişim kuruyor ve hem kendimizi hem de işbirliği yaptığımız kurumları geliştirici aksiyonlar alıyoruz.

Tüm liderlerimiz, bu konudaki kararlılığımızı göstermek adına Borusan Eşittir taahhüdünü imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin elçisi olurlar ve üst yönetimin bu kararlılığını tüm seviyelerde göstermek için çalışırlar.





KADIN LİDERLERİN YÜKSELMESİ İÇİN GÖRÜNMEZ BARIYERLERİ KALDIRIYORUZ

Borusan olarak lider gelişimini desteklemek ve tüm seviyede ilham veren liderler ortaya çıkarmak için gelişim programları yürütüyoruz. Bununla beraber grubumuzda çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin cinsiyet dağılımına baktığımızda başka bir tablo ile karşılaşıyoruz: Kadın liderlerimizin oranının erkeklere göre çok daha az olduğunu gözlemliyoruz.

Kadın liderlerin yetişmesi için vites artırıyoruz! İşe alım, terfi, rotasyon ve gelişim süreçlerine bu sebeple cinsiyet gözlüğünden bakmaya başlayarak, kendimize hedef koyuyoruz.



Liderlik için hedefler

Üç yıl içerisinde tüm şirketlerimizde üst yönetim kademesinde **%30** orta yönetim kademesinde **%40** kadın oranına ulaşmak

Üst / orta yönetim işe alım / terfi sürecinde en az bir kadın adayın kısa listede olması

Liderlik Gelişim Programlarında **%50** kadın oranının teşvik edilmesi



Kadın Lider Programı

Yüksek potansiyelli yönetim yedeği olan kadın liderler için yurt dışı ve yurt içi gelişim programı



Sponsorluk / Mentorluk

Kadın yedeklere üst yönetim tarafından 18 ay boyunca sponsorluk

Potansiyel kadın liderlerin genç yeteneklere mentorluk yapması



Planlı Rotasyon Programı

Kadın liderlerin, destek fonksiyonlardan kâr merkezi fonksiyonlarına geçişinin sağlanması

3

KALIP YARGILARI KIRIYORUZ

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kalıp yargıların önüne geçebilmek ve tüm çalışanlarda farkındalık yaratabilmek adına en önemli süreç “işe alım”dan başlıyor. Bu sayede hem Borusan Grubu’na yeni katılan kişilerle birlikte cinsiyet dağılımını dengelemeyi hem de bu sürecin içinde yer alan tüm liderlerin farkındalığını artırmayı amaçlıyoruz.

Ofis ve fabrika / saha / atölyede sahip olduğumuz cinsiyet dağılım eşitsizliğini dengeleyebilmek için kısa ve orta vadeli bir aksiyon planı ile hedeflerimizi oluşturduk. Bu yaklaşımı hayata geçirebilmek için yönetim kararlılığı ile başlayarak tüm çalışanları kapsayan gelişim ve farkındalık programları uyguluyoruz.



İşe Alım

Ofis çalışanları için hedef

2020 - 2022 yılları arasında **%40** kadın işe alım oranı

Fabrika / Saha / Atölye çalışanları için hedef

2020 - 2022 yılları arasında **%10** kadın işe alım oranı

Hizmet aldığımız iş ortaklarımızın kadın çalışan oranlarında artışın teşvik edilmesi



Eğitim ve Farkındalık

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri ile tüm çalışanlarda ve yöneticilerde farkındalık oluşturma
- İK çalışanlarında işe alım, terfi, atama, ücret, performans, kariyer ve gelişim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını geliştirme

4

ÇALIŞMA HAYATINA KAPSAYICI ÇÖZÜMLER GETİRİYORUZ

Şirketlerde eşitlikçi politikalar tek başına yeterli değil. Toplumsal olarak kadın ve erkeklere yüklenen belirli sorumlulukları tek başımıza değiştiremeyeceğimizin farkındayız. Yerleşik toplumsal sistemin hedeflerimize ulaşmada engel teşkil edebileceği aşikar. Fakat kadınların ve erkeklerin bu iki sorumluluğu bir arada yürütebilmesi için çalışma hayatını kolaylaştıracak çözümler geliştirebiliriz.



Borusanlıların ihtiyaç ve beklentilerini önemsiyoruz. Bu doğrultuda çalışma ortamı ve iş koşullarını geliştirecek uygulamalar yapıyoruz.

Kadın ve erkek çalışanlar için doğum teminatlı özel sağlık sigortası

Babalık izni

Doğum ve annelik izinlerini kesintisiz kullanabilme olanağı

Doğum ve doğum sonrası çalışan destek programı

Kreş yardımı uygulaması

Okulun ilk günü ve karne günü izinleri

Esnek çalışma uygulamaları

Kadın çalışanlara yönelik yüz yüze paylaşım ve öğrenme platformu

Toplumsal cinsiyet eşitliği ihlali durumlarında Etik Hat başvuru olanağı



5

KÜLTÜREL DEĞİŞİME HIZ VERİYORUZ

Şirket kültürü ve iletişim dilini dönüştürüyoruz.

Ülkemiz ve dünyamızdaki toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarına ve araştırmalarına baktığımızda en önemli nokta konunun ne şekilde ve nasıl ele alındığı oluyor. Sergilenen yaklaşım kapsayıcı mı? Yoksa sadece belirli bir grup tarafından mı benimseniyor? Yaklaşımlar sadece hedeflerde mi kalıyor yoksa gerçekçi ve uygulanabilen bir hale bürünüyor mu?



**Borusan
Eşittir'in varlık
amacı, kapsayıcı
şirket kültürünün
oluşmasını ve
gelişmesini
sağlamaktır.**



BORUSAN EŞİTTİR TOPLUMSAL EŞİTLİK PLATFORMU

Kapsayıcı, gerçekçi ve uygulanabilen yaklaőımları hayata geçirmek amacıyla 2015 yılında kuruldu.



- Toplumsal eşitlik yaklaőımını tüm grup genelinde duyurmak, içselleőtirmek, yaygınlaőtirmek ve uygulamak için çalıőır.
- st yönetim, ara kademe yöneticiler ve çalışanlar için sorumluluk alanları belirler, eşitlik ilkelerinin şirket kültürünün bir parçası olarak yaőatılmasının takipçisi olur.
- Borusan Eşittir Platformu komite yapısı ile tüm şirketlerde aktif olarak çalıőır.
- Komiteler şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını sağlar, aksiyonları takip eder, şirket özelinde projeler geliőtirir.
- Bu kapsamda hayata geçirilen başarılı projeler organizasyonun içinde ve dıőında paylaőılır.

6

BORUSAN EŞİTTİR YÖNETİŞİMİ

Borusan Eşittir Platformu'nun yönetimini İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanı üstlenir.

Bu platform çatısı altında 2 alt komite görev yapar.

Borusan Eşittir Grup Komitesi

İnsan Kaynakları Grup Başkanı, Kurumsal İletişim Direktörü ve Borusan Eşittir Şirket Liderlerinden oluşan yapıya "Borusan Eşittir Grup Komitesi" adı verilir.

Komitenin sorumlulukları

- Eşitlik ilkeleri çerçevesinde şirket **hedef ve uygulamalarını** belirler.
- Grup bazında gerçekleştirilecek **etkinlik, eğitim ve mentorluk** gibi aktiviteleri planlar.
- **İş planını ve şirketlerin gelişimini** takip eder.
- Belirli aralıklarla **Borusan Eşittir Şirket Liderleri** ile toplantılar yapar ve çalışma planını paylaşır.
- ✕ **Bütçeyi** belirler.
- Komite kararlarını **Holding Yönlendirme Kurulu**'nun onayına sunar.

Borusan Eşittir Şirket Komitesi

Her şirkette Borusan Eşittir Şirket Komitesi kurulur ve komitede 1 kişi “Borusan Eşittir Şirket Lideri” ve “Borusan Eşittir Şirket Temsilcisi” olarak görev yapar. Şirket Borusan Eşittir Lideri ve Temsilcileri, şirket üst yönetimi ve insan kaynakları ekibi tarafından gönüllüler arasından belirlenir. Borusan Eşittir Şirket Liderleri, icracı yapı içerisinde yer alan ve karar alacak liderlerden oluşur. Şirket temsilcisi grubu içinde mutlaka 1 kişinin İnsan Kaynakları ekibinden olması beklenir. Ekip üyeleri 2 yılda bir yenilenir.

Komitenin sorumlulukları



- ☒ Şirket olarak eşitlik ilkelerini tanıtmak ve benimsetmek için faaliyetlerde bulunur. Eşitlik konusunda farkındalık yaratacak projeler geliştirip uygular ve Borusan Eşittir Grup Komitesi'ne sunar.
- ☒ Projelerde yer alacak Borusan Eşittir Gönüllülerini belirler. Bu ekip gönüllülük esasına göre belirlenir ve projeye göre farklılık gösterebilir.
- ☒ Şirket Komitesi iki ayda bir düzenli toplantılar yapar.
- ☐ Eşitlik ilkeleri çerçevesinde verilen göstergeler doğrultusunda şirket hedeflerini izler, geliştirmeye yönelik aksiyonlar alır.
- ☐ İhlal bildirimlerinde Borusan Grubu Etik Kurulu'na yönlendirir.



Borusan Eşittir Şirket Lideri'nin sorumlulukları

- Şirket karar ve uygulamalarında eşitlik ilkelerini esas alarak rol model olur.
- Alınan kararlar ve şirket içi uygulamalarda eşitlik ilkelerine uygunluğu takip eden ve denetleyen yapılar kurar.
- İletişim platformlarında eşitlik ilkelerinin yaygınlaştırılması ve kullanımına yönelik olarak olumlu ve destekleyici mesajlar verir.
- Eşitlik ilkelerine uygun şekilde davranış sergiler, çevresinde rol model olur.
- Şirketi ile ilgili eşitlik ilkeleri hedeflerini izler ve gerekli durumlarda alarm üretir.
- Borusan Eşittir yaklaşımının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve uygulanabilmesi amacıyla şirket üst yönetimini gerekli koşulları oluşturabilmesi için yönlendirir ve bilgilendirir.
- Eşitlik ilkelerini geliştirici başarılı uygulamaları paylaşarak öneriler getirir.
- Şirket içinde yapılan Borusan Eşittir projelerine liderlik yapar, yönetim seviyesinde sponsorluk sağlar.



Borusan Eşittir Gönüllülerinin sorumlulukları



- F** Eşitlik konusunda farkındalık yaratacak projelerde ekip üyesi ya da proje yöneticisi olarak gönüllülük esasıyla görev alır.
- Şirketinde eşitlik konulu etkinliklerin organizasyonuna destek olur.
- X** Şirketinde gerçekleştirilecek eğitim ve mentorluk çalışmalarının koordinasyonuna destek olur.



BORUSAN EŞİTTİR TAAHHÜTNAMESİ



Çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini, işe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi geniş kapsamlı bir ölçekte ele alır. Yetenekli çalışanları işe almayı, yeteneğin elde tutulmasını sağlamayı; Grubumuz içerisinde çalışanlarımızın tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir ortam yaratmayı amaçlar. “Çalışanlar Sayesinde Başarı” yaklaşımıyla birlikte toplumsal eşitliğin önündeki yerleşik önyargıları kırmayı hedefler.



1. İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği

Borusan Grubu şirketlerindeki işe alım süreçlerinde temel ölçüt kişinin işe uygunluğudur. Hiçbir durumda ayrımcılık yapmaz, fırsat eşitliği sağlanır. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda kadınların istihdamını teşvik eden uygulamaları hayata geçiririz.



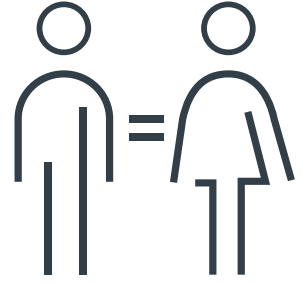
2. Eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım

Çalışanlarımızı kişisel ve teknik gelişimleri için eğitimlere yönlendirirken cinsiyet ayrımı yapmaz, temel olarak ihtiyaç ve gelişim alanlarını dikkate alırız.



3. Kariyer yönetiminde fırsat eşitliği

Terfi ve yedekleme süreçlerinde annelik ve cinsiyetten bağımsız şekilde, fırsat eşitliğini esas alan değerlendirmeler yaparız. Kadın çalışanlarımızın bu süreçlerdeki etkinliğini metriklerle takip ederiz.



4. Ücret yönetiminde eşit yaklaşım

Ücret politikalarını cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kişinin potansiyelini ve performansını esas alarak objektif bir şekilde belirler ve uygularız.



5. Performans yönetiminde eşit yaklaşım

Performans yönetiminde çalışanlarımızı aktif olarak çalıştıkları süre içindeki performanslarına göre objektif bir şekilde değerlendiririz. Doğum, askerlik gibi sebeplerle işlerinden uzak kaldıkları dönemlerin yıl sonu performans değerlendirmesine etkisi yoktur.



6. Çalışma koşullarında eşit yaklaşım

Çalışma koşullarımızı düzenlerken insan odaklı ve eşitlikten yanayız. Kadın çalışanlarımızın günlük hayatını kolaylaştırıcı ve üretkenliğini destekleyici bir çalışma ortamı sunarız.



7. Sürdürülebilir eşitlik yaklaşımı

Kurumumuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeyi, ölçümler ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşırız.



8. İş ortaklarımız ve paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı

Borusan Eşittir kapsamında yaptığımız çalışmaları ve prensiplerimizi paydaşlarımıza yaygınlaştırmayı amaçlarız. Bu kapsamda tasarladığımız gelişim programı ve projelerini, paydaşlarımızı dahil ederek uygularız.

