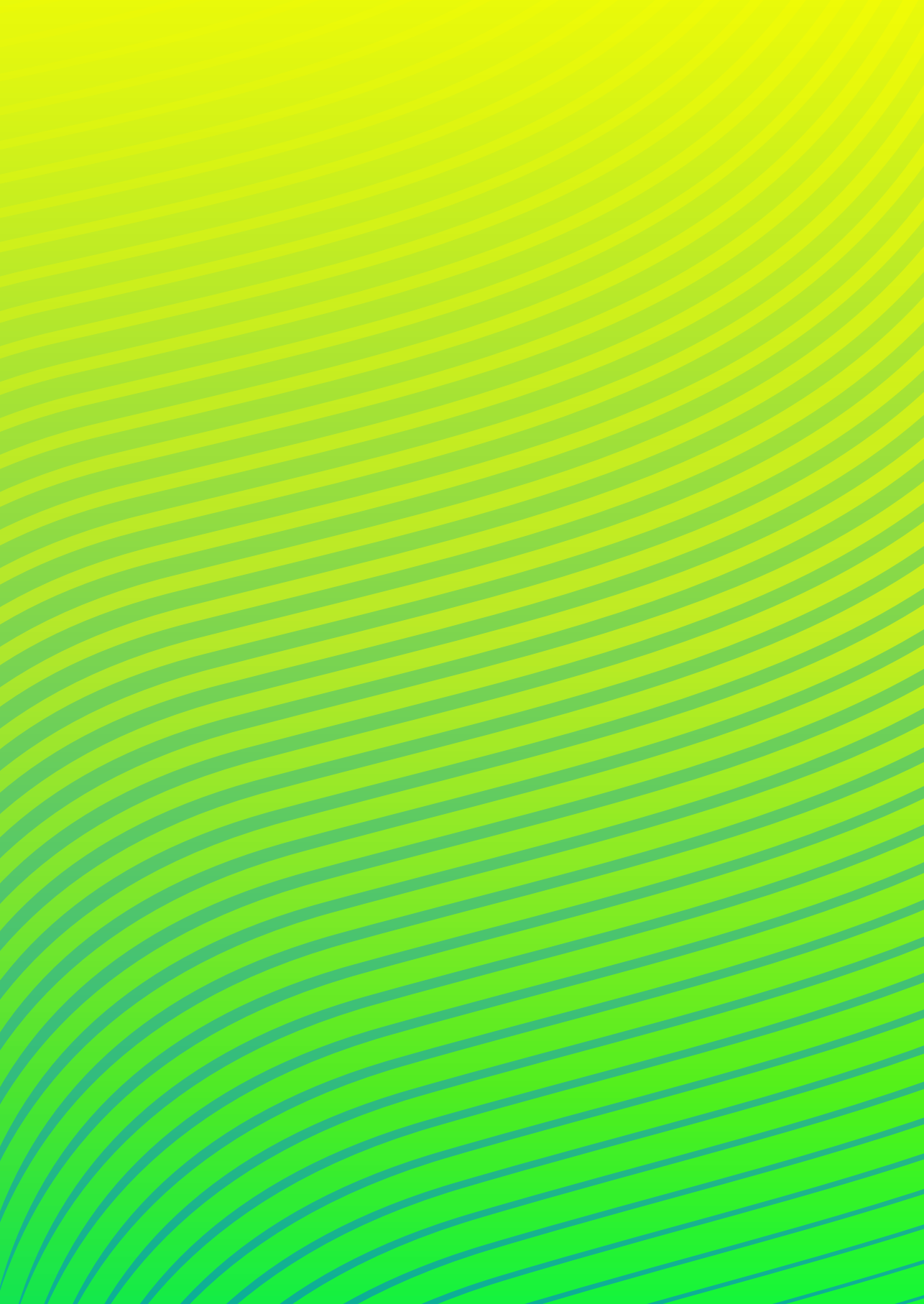


CİNSİYET  
GÖZLÜĞÜNÜ



TAKTİN Mİ?

**BORUSAN**  EŞİTTİR





## ÇALIŞANLARA CİNSİYET GÖZLÜĞÜ

Her Borusanlı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik oluşturulan kapsayıcı politikaların aktif uygulayıcısıdır. Grubumuz içerisinde çalışanlarımızın tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir ortam yaratmayı amaçlıyoruz. Bu amaçla her Borusanlının göz önünde bulundurması gereken cinsiyet gözlüğü yaklaşımını destekleyen maddeleri belirledik.

# SÖYLEM VE DAVRANIŞLAR



“Cinsiyet Gözlüğü” rehberini okudunuz mu?



Bulduğunuz her ortamda davranış ve söylemlerinizde fırsat eşitliğine dikkat ediyor musunuz?



Cinsiyetçi deyim, atasözü ve ifadelerden kaçınıyor musunuz?

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



Erkekliği pekiştiren ya da kadınlığa üstün tutan ifadelerden kaçınıyor musunuz?

**Örnek:** İnsan değil İnsanlık



Mesleklerde cinsiyete yönelik ayrımlardan kaçınıyor musunuz?

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



Cinsiyetçi espriler yapmamaya ve bulunduğunuz ortamlarda yapılmamasına dikkat ediyor musunuz?

**Örnek:** “Karı gibi iş yapma!”



Sosyal medya paylaşımlarınızda cinsiyetçi söylemlerden kaçınıyor musunuz?



Eşitsizlik ve ayrımcılık durumuyla karşılaşırsanız Etik Kurulu’na bildirebileceğinizi biliyor musunuz?

**Etik Kurulu İletişim:** 0212 393 52 52 / etik@borusan.com



İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının tüm çalışanları kapsayacak şekilde yapılması gerektiğini biliyor musunuz?

**Örnek:** Tehlikeli sınıftaki lokasyonlar için sadece erkekler değil, tüm çalışanlar İSG eğitimlerine katılır. İSG kültürünün geliştirilmesinden tüm Borusanlılar sorumludur.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerlerine katıldınız mı?





# LİDERLERE CİNSİYET GÖZLÜĞÜ

Borusanlı lider, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik oluşturulan kapsayıcı politikaları uygulayacağını ve bu çalışmalara liderlik edeceğini taahhüt eder.

Bu politikaların uygulanmasını sürdürülebilir hale getirebilmek için davranış ve yaklaşımlarınızı bu kontrol listesinin merceğinden geçirin.

## TAAHHÜT

Borusan Eşittir Taahhüdü'nü imzaladınız mı, bu belgede yer alan prensipleri uyguluyor musunuz?

Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği temalı projelerini destekliyor ve teşvik ediyor musunuz?

Yönetim kurulunuzda kadın temsiliyeti için belirlenen hedef orana uyum sağlamak için aksiyon alınıyor mu?

Üst düzey ve orta düzey yöneticilik pozisyonlarındaki terfilerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak yönde karar veriyor musunuz?

Grup genelindeki ofis ve fabrika / saha / atölye işe alımlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak yönde karar veriyor musunuz?

Şirket cinsiyet dağılım metriklerini en az 3 ayda bir inceliyor ve oranları iyileştirmek için aksiyon alıyor musunuz?

Toplumsal cinsiyet eşitliği gelişiminin ölçülenmesini sağlıyor musunuz? Bu ölçümleri paydaşlar ile paylaşıyor musunuz?

Kadın liderlik gelişim programlarını destekliyor musunuz?

## SÖYLEM VE DAVRANIŞLAR

Tüm çalışanlara farklılıklarını ayırt etmeksizin fırsat eşitliği sağlıyor musunuz?

**Örnek:** Farklı kuşaklar, ırk, din farklılıkları vb.

Sosyal medya paylaşımları, basın açıklamaları, çalışanlara sesleniş gibi tüm beyanlarınızda cinsiyetçi söylemlerden uzak duruyor musunuz?

**Örnek:** “Şu işi adam gibi yapın”, “Kadın mühendisler sahaya gitmesin”, “Hanım hanımcık bir bayan”, “Erkekler ağlamaz” vb.

Farklı uzmanlıkları olan kadın çalışanlardan uzmanlıklarının dışında kişisel destek istememeye özen gösteriyor musunuz?

**Örnek:** Toplantı sırasında not tutturmak, çay-kahve servisi istemek vb.

Hamile ya da yeni doğum yapmış kadınları atıl iş gücü olarak görmeyip sorumluluk veriyor musunuz?

Çalışanlarınızın kişisel başarısı ile fiziksel görünüşleri arasında ilişki kurmadan fırsat eşitliği sağlıyor musunuz? Dış görünüşlerine farklı anlamlar yüklememeye dikkat ediyor musunuz?

**Örnek:** “Kıyafetine bakılırsa Ayşe Hanım gece dışarı çıkacak herhalde.”

Kadınların karar verici konumda olmasını destekliyor musunuz?

Cinsiyetçi espriler yapmamaya ve bulunduğu ortamda başkaları tarafından da yapılmamasına dikkat ediyor musunuz?

## ETKİNLİK VE TOPLANTILAR



Katıldığınız etkinliklerde kadın-erkek temsiliyetindeki dengeye dikkat ediyor musunuz?



Konferans, seminer vb. etkinliklere şirketteki kadın konuşmacıların katılımını teşvik ediyor musunuz?



Görsel kullanımı, marka iletişimi ve etkinlik yönetiminde her türlü ayrımcılık ve cinsiyetçilikten uzak durmak adına kontrollerin yapıldığından emin oluyor musunuz?



Toplantılarda kadın ve erkeklere eşit konuşma süreleri veriyor musunuz? Toplantıları eşit katılım yaklaşımıyla yönetiyor musunuz?





## İLETİŞİMCİLERE CİNSİYET GÖZLÜĞÜ

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik pek çok kalıplaşmış önyargı, yazılı ve görsel medya aracılığıyla pekiştiriliyor. Reklamlar, diziler, etkinlikler, gelenekselleşmiş cinsiyet rollerine hizmet ediyor. İletişimciler olarak bunu tersine çevirmek elimizde. İletişimci olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yeterince hassasiyet gösteriyor musunuz?

Göz önünde bulundurmanız gereken bazı yol gösterici soruları bir sonraki sayfada bulabilirsiniz.



## GÖRSEL VE VIDEO İLETİŞİM



Görsel malzemelerde erkek ve kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesine dikkat ediyor musunuz?



Erkek ve kadınlara eşit söz hakkı verildiğini kontrol ediyor musunuz?



Görsel ve videolarda kadınların yardımcı rollerde olmadığından emin oluyor musunuz?



İletişim materyallerinde kadınların sosyal konumlandırma 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.



Çocuk ve gençlere yönelik toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren detaylardan kaçınıyor musunuz?

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



## YAZILI VE SÖZLÜ DİL KULLANIMI



Ana mesajı ileten sesin kadın sesi olmasını değerlendiriyor musunuz?



Cinsiyetçi deyim, atasözü ve ifadelerden kaçınıyor musunuz?

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



Erkekliği pekiştiren ya da kadınlığa üstün tutan ifadelerden kaçınıyor musunuz?

**Örnek:** ~~insanoğlu~~ İnsanlık



Mesleklerde cinsiyete yönelik ayrımlardan kaçınıyor musunuz?

**Örnek:** İş ~~adamı~~ insanı / ~~Kadın~~ Mühendis / ~~Kadın~~ Yönetici / Bilim ~~adamı~~ insanı



Cinsiyetçi espri yapılmasının önüne geçiyor musunuz?

**Örnek:** “Karı gibi iş yapma!”



## ETKİNLİK VE TOPLANTILAR



Konferans, seminer vb. etkinliklerde dengeli bir kadın - erkek konuşmacı dağılımına dikkat ediyor musunuz?



Moderasyon ya da sunuculuk görevinin sadece kadınlara verilmediğinden emin oluyor 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?





# İNSAN KAYNAKLARINA CİNSİYET GÖZLÜĞÜ

İnsan Kaynakları olarak, fırsat eşitliğini sağlayacak tüm süreç ve politikaları gözden geçiriyoruz. Uygulamaların bu doğrultuda düzenli olarak ölçümlenmesi, izlenmesi ve aksiyon planlarıyla geliştirilmesi için çalışıyoruz.

Eşitliğin tüm uygulama alanlarında gözetildiğinden emin olmak için kontrol listesine başvurun.

## KURUM KÜLTÜRÜ



Tüm İnsan Kaynakları uygulamalarını cinsiyet gözlüğü yaklaşımıyla ele alıyor musunuz?



Ayrımcılık ve cinsel tacize “sıfır tolerans” politikası uyguluyor, bu konularda çalışanlara destek sağlıyor musunuz?



Tüm grup çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerlerine katılımını sağlıyor musunuz?



Oryantasyon eğitimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ele alarak Borusan Eşittir yaklaşımı ile ilgili genel farkındalık yaratıyor musunuz?



## İŞE ALIM VE TERFİ



Tüm çalışanlara eşit istihdam ve terfi fırsatları sunuyor musunuz?

**Örnek:** Erkek hakim bir sektörde kadınlara iş başvurusu yapma imkanı verilmesi, yönetsel pozisyonlarda her iki cinsiyetten de aday önerilmesi.



İş ilanları, başvuru formları ve mülakatlar gibi tüm işe alım süreçlerinde eşitlik ilkelerine yer veriyor musunuz?



İş ilanı görsellerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat ediyor musunuz? Dil ve üslubu kontrol ediyor musunuz?



İşe alım kısa listelerinde 1 kadın ve 1 erkek aday bulundurma kuralını uyguluyor musunuz?



Borusan Alpha Genç Yetenek Programı ve staj programları işe alım sürecinde kadın istihdamını teşvik ediyor musunuz?



Üniversitelerin kariyer günlerinde ve çeşitli tanıtım platformlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edecek program ve çalışmalar düzenliyor musunuz?



Tek bir cinsiyetin ağırlıklı çalıştığı işleri istihdam olanağı yönünden gözden geçirerek çözüm üretiyor musunuz?

**Örnek:** İletişim ve İnsan Kaynakları birimlerinde erkek, fabrikalarda kadın vinç operatörü, ofislerde erkek asistan istihdamını teşvik etmek.



Terfi süreçlerinde annelik ve cinsiyetten bağımsız, fırsat eşitliğini esas alan değerlendirme yapılmasını sağlıyor musunuz?



Yönetsel pozisyonlarda her iki cinsiyetten de aday önerilmesini sağlıyor musunuz? Yönetici yetiştirme programlarında yönetim kadrolarındaki kadın çalışan oranını artırmaya yönelik teşvikler uyguluyor musunuz?



## EĞİTİM VE GELİŞİM



Kişisel gelişim ve teknik eğitimler gerçekleştirilirken cinsiyet ayrımı yapmadan, temel olarak ihtiyaçları ve gelişim alanlarını dikkate alıyor musunuz?



Kadın yöneticiler için üst yönetim sponsorluğu uygulaması geliştirdiniz mi?



Kadın yöneticiler için koçluk & mentorluk programı geliştirdiniz mi?



Kadın çalışanlar için sosyal paylaşım ağları / ortamları oluşturduunuz mu?



Yüksek potansiyelli ve üst yönetim yedeği olan kadın liderler için özel gelişim çözümleri sağlıyor musunuz?



Liderlik gelişim programlarının katılımcılarını belirlerken toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat ediyor musunuz?



Kariyer yönetimi süreçlerini ve profesyonel gelişimi destekleyen rotasyon programlarında kadın - erkek dengesini sağlıyor musunuz?



## DİĞER İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI



Eşit işe eşit ücret politikası uyguluyor musunuz?



Kadın ve erkek çalışanlara doğum öncesi ve sonrası için ebeveyn izni veriyor musunuz?



Çalışanların performans değerlendirmesinde hamilelik / doğum / askerlik süreçlerinden olumsuz etkilenmemesine dikkat ediyor musunuz? Annelik izni sonrası işe dönen çalışanlara aynı ya da dengi bir pozisyona dönme garantisi veriyor musunuz?



Kadın ve erkek çalışanlar doğum teminatı uygulamasından eşit bir şekilde faydalanabiliyorlar mı?



Karne günleri, okulun açılış günü, veli toplantısı, okul temsilcileri vb. günleri mazeret izni olarak kabul ediyor musunuz?



Kişisel bakım, hijyen ve özel ihtiyaçlara yönelik gerekli ortamı sağlıyor ve düzenli olarak kontrol ediyor musunuz?



**Örnek:** Emzirme odası, üretim tesislerinde kadın soyunma kabini, kadın tuvaleti vb.

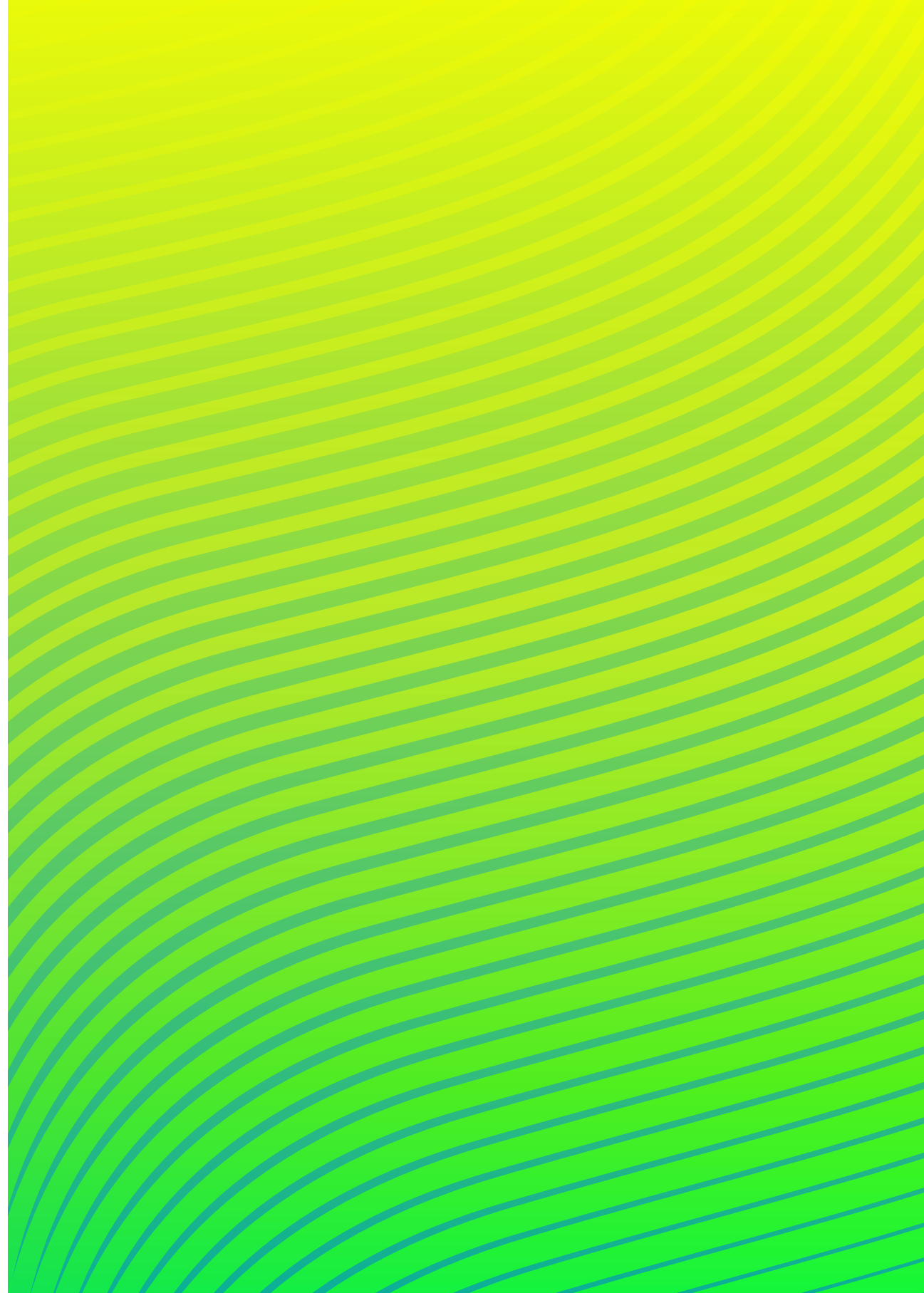
Kadın çalışanların iş hayatında yer almasını teşvik etmek üzere, annelik ve aile yaşamına yönelik destekleyici uygulamalar sağlıyor musunuz?



Şirket ve çalışan ihtiyaçlarını karşılayan esnek çalışma modelleri uyguluyor musunuz?



**BORUSAN**  **EŞİTİR**





 **BORUSAN**