FARKINDAYIZ EŞİTİZ

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK REHBERİ

turcas | AKSOY

İÇİNDEKİLER

01

03 ÖNSÖZ

02

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

06 AMAÇ
08 EŞİTLİK TAAHHÜDÜMÜZ
10 EŞİTLİK İLKELERİMİZ
12 TANIMLAR
14 ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK İLKELERİMİZ
16 UYGULAMALARIMIZ
19 EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK KOMİTESİ
19 KOMİTE ÇALIŞMA PRENSİPLERİ VE SORUMLULUKLARI

03

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

22 AMAÇ
24 TANIMLAR
25 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ
26 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
28 İLKELERİMİZ
29 UYGULAMALARIMIZ
30 EŞİT DİL SÖZLÜĞÜ

04

ŞİDDETE KARŞI "SIFIR TOLERANS"

38 AMAÇ
40 ŞİDDET
40 TANIMLAR
42 İŞ BİRLİKLERİMİZ VE FARKINDALIK EĞİTİMLERİMİZ
43 GÜVENİ DESTEKLEYİCİ UYGULAMALARIMIZ
46 GEÇİCİ YA DA KALICI KORUMA KARARLARI
46 ŞİDDET UYGULAYAN YA DA UYGULAMA TEHDİDİNDE BULUNAN ÇALIŞANLAR
47 GİZLİLİK
48 BAŞVURU VE ŞİKAYETLER
48 HUKUKİ YAPTIRIM VE YÖNETMELİK

ÖNSÖZ

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri olarak, çeşitliliğin ve eşitliğin gücüne inanıyor ve bu doğrultuda tüm paydaşlarımızda ve toplumda pozitif bir değişim yaratmayı hedefliyoruz. Bu misyonumuz doğrultusunda hazırladığımız **Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık** rehberimizde ilkelerimizi, politikalarımızı ve iyi uygulamalarımızı sizlerle paylaşıyoruz.

Bu rehberin, toplumsal cinsiyet eşitliği, engellilik, etnik köken, dil ve din gibi her türlü farklılık gözetilmeksizin herkesin eşit temsiline dayalı bir kültürün inşası açısından büyük bir öneme sahip olduğunu vurgulamak isterim. Cam tavanları kırmak, her bireye eşit fırsatlar sunmak ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlamak, bizim için sadece bir hedef değil, aynı zamanda önemli bir toplumsal ve kurumsal sorumluluktur.

Toplumda ve iş dünyasında daha adil bir ekosistem yaratmanın, sadece insan hakları açısından değil, aynı zamanda daha yenilikçi ve güçlü bir organizasyon yapısına sahip olmak açısından da kritik olduğuna inanıyorum. Çeşitlilik, sadece farklılıkları kabul etmekle kalmaz, aynı zamanda farklı bakış açılarının yarattığı zenginlikten beslenmeyi ve bu zenginliği ilham kaynağına dönüştürmeyi beraberinde getirir. Bu anlayışla şirket içerisinde oluşturduğumuz, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi ile somut hedefler belirlemeyi ve sürdürülebilir başarıyı amaçlıyoruz. Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımının her bir çalışma arkadaşım tarafından benimsenmesi ve bu anlayışla farklı görüşlerini açıklıkla paylaşmalarıyla daha kapsayıcı ve etkili bir iletişim ortamı yaratacağımıza inanıyorum.

Unutmayalım ki, eşitlik ve çeşitlilik yalnızca sözde değil, uygulamada da somut kazanımlar sağlamalıdır. Bu rehberde yer alan ilkelerimiz ve politikalarımız, şirketimizin her kademesindeki çalışma arkadaşlarım için yol gösterici olacak ve sizlerin değerli katkıları ile hayata geçireceğimiz yeni uygulamalarımızla zenginleşecektir.

Bu rehberin tüm çalışma arkadaşlarımız için yararlı olacağına inanıyor, rehberimizin hazırlık sürecinde emeği geçen herkese gönülden teşekkür ediyorum.

Sevgi ve Saygılarımla,

Banu AKSOY
Aralık, 2024

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

AMAÇ

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri olarak, eşitliğin toplumsal değer yaratan gücüne inanır, çeşitliliği ve kapsayıcılığı zenginliğimiz olarak görürüz. Bu bilinçle, Şirketlerimizde ve tüm iş süreçlerimizde fırsat eşitliğini esas alır, çalışanların iş ve sosyal yaşamlarında eşitlik konusunda farkındalığının artırılmasını ve eşitliğin kurum kültürümüz haline getirilmesini amaçlarız. Çalışanlarımızda ve adaylarımızda ırk, renk, inanç, etnik ve ulusal köken, din, cinsiyet, medeni hal, yaş veya engellilik ayrımı gözetmeksizin çeşitliliğe değer verir, kapsayıcı politika ve uygulamaları hayata geçirmeye gayret ederiz. Şirketimizde insan haklarına saygılı davranmayı, insan haklarına saygılı bir iş ortamı ve çalışma kültürü oluşturmayı hedefleriz.

Kurumsal uygulamalarımız ile; Eşitlilik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık kültürümüzün güçlenmesini, çalışanlarımız, ortaklarımız ve birlikte çalıştığımız topluluklar için daha iyi bir gelecek inşa etmemize imkân sağlamasını amaçlıyoruz.

Eşit haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişmenin temel bir insan hakkı olduğu inancı ile BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (5), İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (8), Eşitsizliklerin Azaltılması (10), Nitelikli Eğitim (4), Hedefler için Ortaklıklar (17) hedeflerini destekleyici nitelikte çalışmalar yürütürüz.

Sürdürülebilir kalkınmanın en önemli unsurlarından birisi olan toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm faaliyetlerimizde odağımıza alırız. Bu taahhüdümüzden hareketle;

Turcas Holding 2016 yılında, Aksoy Holding ise 2024 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles - WEPs) imzacısı olmuştur.

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri, 2025 yılında Sürdürülebilirlik Akademisi ve Intertek iş birliğiyle yürütülen bağımsız denetimler sonucunda; yönetim sistemleri, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, tedarik zinciri ve sosyal etki alanlarında kadınlara eşit haklar ve fırsatlar sunan kurumlar arasında yer alarak 'İş'te Eşit Kadın' sertifikasını almaya hak kazanmıştır.

Politikanın güncellenmesinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü, politikada yer alan prensipler/ilkeler çerçevesinde şirket hedeflerinin izlenmesi, gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik aksiyonlar alınması konusunda Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi sorumludur.

EŞİTLİK TAAHHÜDÜMÜZ

Üst Yönetim sahipliği ile hazırladığımız Aksoy ve Turcas Grup Şirketlerinin eşitlik konusundaki taahhütleri ile;

- Çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini, işe alım, performans, ücret ve ücret artışı, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi geniş kapsamlı bir ölçekte ele alırız.

- Toplumun tüm kesimlerinden yetenekli çalışanları işe almayı, yeteneğin elde tutulmasını sağlamayı amaçlarız.

- Şirketlerimiz içerisinde çalışanlarımızın tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir ortam yaratmayı hedefleriz.

- Tüm çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratırız.

- Şirket genelindeki kadın çalışan oranının ve de strateji ve yönetim grubundaki kadın çalışan oranının en az %50 seviyesinde olmasını hedefleriz.

- Şirket bünyesinde oluşturulan kurul ve komitelerde, kadın çalışanların en az %50 oranında temsil edilmesini hedefleriz.

- Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının en az %25 seviyesinde tutulmasını hedefleriz. Yönetim Kurulu, gerektiğinde bu hedefi tekrar gözden geçirebilir.

Yukarıdaki taahhütlerimizle birlikte toplumsal eşitliğin önündeki yerleşik önyargıları kırmayı hedefleriz.

SÜRDÜRÜLEBİLİR EŞİTLİK YAKLAŞIMI

Eşitlik taahhütlerimize ilişkin ilerlemeyi belirlenen Anahtar Performans Göstergeleri (KPI) yardımı ile ölçümler, izler ve sonuçlarını paylaşarak süreçlerimizi sürekli iyileştiririz.

İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Şirketlerimizdeki işe alım ve işe yerleştirme süreçlerinde, fırsat eşitliği ve çeşitliliği destekleyen bir politika benimsenmektedir. İş başvurularını değerlendirirken, ayrımcılığa yer vermez ve her bireyi yetenekleri ve deneyimleri temelinde adil bir şekilde değerlendiririz. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda kadınların istihdamını teşvik eden uygulamaları hayata geçirmek hedeflenecektir.

KARİYER YÖNETİMİNDE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Terfi ve kariyer gelişimi fırsatlarına erişimi herkes için adaletli ve eşit bir şekilde sağlarız. Kariyer gelişimi süreçlerinde ayrımcılığa ve ön yargılara yer vermemeyi taahhüt ederiz. Her birey, kendi yeteneklerine göre değerlendirilir ve desteklenir.

EĞİTİM VE GELİŞİM SÜREÇLERİNDE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Sektöre nitelikli insan kaynağı yetiştirmek adına eğitim ve gelişime yatırımlarına önem verir, sürdürülebilir bir başarı için, çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklenmesi kapsamında herhangi bir şekilde ayrımcılık yapmayız.

ÜCRET YÖNETİMİNDE EŞİT YAKLAŞIM

Ücret politikalarını ayrım yapmaksızın, kişinin görev ve sorumluluklarını esas alarak objektif bir şekilde belirler ve eşitlik ilkesi ile “eşit işe eşit ücret” prensiplerini uygularız.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA EŞİT YAKLAŞIM

Çalışma koşullarımızı düzenlerken insan odaklı ve eşitlikten yanayız. Şiddetin ve ayrımcılığın her türlüsüne sıfır toleranslı olarak, çalışanlarımız için saygılı, güvenli ve iş birliğine açık bir iş ortamı sağlarız.

PERFORMANS YÖNETİMİNDE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Performans Yönetim Sistemi kapsamında Çalışanlarımızı aktif olarak çalıştıkları süre içindeki performanslarına göre objektif bir şekilde değerlendirir, hedeflerin gerçekleşmesi ölçüsünde başarıyı ödüllendiririz.

İŞ ORTAKLARIMIZ VE PAYDAŞLARIMIZDA EŞİTLİK YAKLAŞIMI

#farkındayızeşitiz mottomuz kapsamında yaptığımız çalışmaları ve prensiplerimizi paydaşlarımıza yaygınlaştırmayı amaçlarız. Kadın istihdamını artırmak ve kadının güçlenmesi hedefleri ile sektörde var olan kadın girişimcileri destekleriz. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sivil toplum kuruluşları ile ortaklıkları destekler, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde sosyal ağları kullanarak kamuoyunda farkındalık sağlar, iletişim çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu yaparız.

ÇEŞİTLİLİK

TOPLUMDA VE İŞ ORTAMINDA, FARKLI GEÇMİŞLERE, İNANÇLARA VE DENEYİMLERE SAHİP İNSANLARIN BİR ARADA VAR OLMASIDIR.

KAPSAYICILIK

FARKLILIKLARIN ZENGİNLİK OLARAK DEĞERLENDİRİLDİĞİ, HERKESE SAYGILI BİR ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ OLUŞTURMAKTIR.

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK İLKELERİMİZ

1. Farklı fikirler ve bakış açılarını zenginliğimiz olarak görür, fikirlerin paylaşılmasını cesaretlendiririz.
2. Çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli adil ve eşitlikçi politikaları hayata geçiririz.
3. Tüm çalışanlar için daha adil ve eşit çalışma ortamları sunarak çalışanlarının tam potansiyelini ortaya çıkarmalarına imkân veririz.
4. Tüm çalışanlarımızın süreç ve sistemlere dahil edilmesini sağlarız.
5. İş birliğini teşvik eder, iletişim kanallarımızı güçlendiririz.
6. Şirket içi çalışma grupları ile herkes için dahil edici bir iş ortamı için çalışırız.
7. Şirketimizde çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımına dair farkındalığı artırmaya özen gösteririz.
8. Ön yargılarımızla hareket etmez, hiçbir şart ve koşulda ayrımcı tutum, davranış ve uygulamaları tolere etmeyiz.
9. Eşitlikçi ve kapsayıcı bir dil kullanmaya özen gösteririz.
10. Kadın çalışanlarımıza, Şirketimizin üst yönetim ve diğer yönetim kademelerinde yer almaları adına tüm fırsatları sunarız.
11. Şirket bünyesinde oluşturulan kurul ve komitelerde, kadın çalışanların en az %50 oranında temsil edilmesini sağlarız.
12. Kariyer planlamalarını liyakat esasına ve fırsat eşitliği anlayışına göre şekillendiririz.
13. Cinsiyet ya da diğer ayrımcılıklara yol açabilecek kişisel nitelikleri, ücret ya da ücret artışı kararında göz önünde bulundurmayız.
14. Ortaklık yapımız itibari ile oluşturduğumuz kültürel çeşitliliğimizi artı değer olarak görürüz.
15. İş birliği içinde olduğumuz kurumların insan haklarına saygılı iş yapmasını önemser, kapsayıcı kültürümüzü yansıtarak uyum sağlamalarını bekleriz.
16. Liderlerimizin dahil edici yaklaşımlar sergilemesini bekleriz.

UYGULAMALARIMIZ

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak

Eşitlik Politikamız çerçevesinde; işe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi İnsan Kaynakları uygulamalarımızı cinsiyet ayrımı yapmaksızın, adil ve objektif şekilde hayata geçiriyoruz.

İş Hayatında Çalışanları Desteklemek

- Hamile olan, yeni doğum yapmış veya eşi yeni doğum yapmış ve yeni evlat edinen çalışanlara, fizyolojik ve de psikolojik sağlığını/esenliğini desteklemek adına; çalışma koşullarımızı iyileştiriyoruz.

  • Hamile çalışanlara hamileliğinin 5. ayından itibaren haftada 2 gün uzaktan çalışma imkânı sağlıyoruz.

  • Çalışanlarımızın doğum sonrası sürecini daha rahat geçirebilmeleri için üç farklı çalışma seçeneği sunuyoruz: Ücretli doğum izni, ücretsiz doğum izni ve yarı zamanlı çalışma düzeni. Yarı zamanlı çalışma düzeninden, yeni doğan bakım sorumluluğunun eşit üstlenebilmesi adına eşi doğum yapmış çalışanların da faydalanabilmelerini sağlıyoruz.

  • Evlat edinen çalışanlarımızın çocuklarıyla güçlü bir bağ kurabilmeleri ve bakım sorumluluğunu rahatça üstlenebilmeleri için ücretli ve ücretsiz izin hakları tanıyoruz.

- Yeni doğan bakım sorumluluğunun eşit üstlenebilmesi için; eşi doğum yapmış çalışanlara 10 iş günü “Babalık İzni” hakkı tanıyoruz.

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Hukuki Bilgi Hizmetleri ve Sosyal Yaşam/Genel Bilgi Hizmetleri konularında çalışanları, Çalışan Destek Programımız ile destekliyoruz. Çalışan Destek Programı kapsamında çalışanlar, desteğe ihtiyaç duyduğu anda 7 gün 24 saat sınırsız olarak hizmet alabilmekte ve çalışanlara 4 seans yüz yüze psikolojik danışmanlık desteği verilmektedir. Bu hizmet gizlilik prensipleri dahilinde verilmektedir.

- Tüm çalışanlara, her an ve her yerde kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyebilecekleri, sürekli güncellenen ve Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konularıyla ilgili eğitimlerin bulunduğu online eğitim platformu üyeliği sağlıyoruz.

- Tüm çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratıyoruz.

- Tüm çalışanları iç iletişim kanalları üzerinden öneri ve şikayetlerini paylaşmaları için teşvik ediyor, katılımcı olmalarını açık iletişim ile destekliyoruz.

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri olarak tüm bu çalışmalarımızı **Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık** Komitesi koordinasyonunda ve #farkındayızeşitiz mottosu ile yürütmekteyiz.

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi yönetimini, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve İnsan Kaynakları Direktörü üstlenir.

Komite; Başkan, İnsan Kaynakları Direktörü ve 7 temsilci olmak üzere toplam 9 kişiden oluşmaktadır. Komite'de kadın çalışanların en az %50 oranında temsil edilmesini sağlarız.

#FARKINDAYIZ EŞİTİZ

Komite Çalışma Prensipleri ve Sorumlulukları

- Komite çalışma prensiplerini ve esaslarını belirler.
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde şirket hedef ve uygulamalarını belirler, politikaları oluşturur.
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde verilen göstergeler doğrultusunda şirket hedeflerini izler, geliştirmeye yönelik aksiyonlar alır.
- Şirket Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık İlkeleri'ni tanıtmak ve benimsetmek için şirket içi/şirket dışı faaliyetlerde bulunur.
- Gönüllülük esasına dayanan, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda farkındalığı artıracak projeler geliştirip uygular. Projelerde yer alacak gönüllüleri belirler.
- Diğer şirketlerdeki iyi uygulama örneklerini araştırır, ilgili paylaşım platformlarına temsilcileri vasıtasıyla katılım sağlar.
- Üst Yöneticileri ile planlı toplantılar yapar ve çalışma planını aktarır.
- İki ayda bir düzenli toplantılar yapar.
- İhlal bildirimlerinde Etik Kurulu'na yönlendirir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

AMAÇ

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri cinsiyet eşitsizliğinin toplumun tüm katmanlarında yaşanan sorunlar olduğu bilinciyle çalışanlarında farkındalık yaratmayı amaçlar. Bu bilinçle hazırlanan Aksoy ve Turcas Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası'nın amacı; toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı farkındalık yaratmak, bilinçlendirmek ve çalışanların eşitlikçi yaklaşımı benimsemeleri için yol göstermektir.

İşbu Politika, İnsan Kaynakları, Hukuk, Kurumsal İletişim ve Pazarlama, İş Sağlığı ve Güvenliği, Satınalma ve İdari İşler ekiplerinin iş birliği ile hazırlanmış olup, politikada yer alan prensipler/ ilkeler çerçevesinde şirket hedeflerinin izlenmesinden Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi, politikanın yürütülmesi ve Komite onayıyla güncellenmesinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

Aksoy ve Turcas Grup Şirketlerinin iş yerlerindeki tüm çalışanları kapsamakta olup, tüm çalışanlara iletişim araçları üzerinden bildirilmiştir.

Biyolojik Cinsiyet

İnsanlar kadın, erkek veya interseks olarak dünyaya gelir. Bu fark biyolojik temellidir. Yani anne karnındaki gelişimin ilk döneminde kromozomlar tarafından belirlenir. Bireyin fiziksel ve biyolojik özelliklerine göre tayin edilen cinsiyeti ifade eder.

Toplumsal Cinsiyet

Kadınlık ve erkekliği sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik faktörler temelinde yıllar içerisinde toplumun geliştirdiği etkileşim belirler. Bu ayrım, kadın-erkek arasındaki farkın, sadece doğuştan getirilen ya da biyolojik bakımdan cinsel özelliklere bağlı olgular olmadığı, tersine, bunların öğrenilen davranışlar olduğunu vurgular.

Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Kadınlar ile erkeklerin birbirinden farklı davranmaları, farklı yapıda olmalarından çok, toplum tarafından öğretilen ve olumlu karşılanan davranış kalıplarını öğrenmelerinden kaynaklanır.

Toplumsal cinsiyet rolleri kendini pek çok alanda hissettirir: aile, çalışma yaşamı, eğitim, sosyal yaşam ilk akla gelen alanlardır.

Toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılık, eşitsizlik olarak ortaya çıktığında, toplum içinde kadın ve erkeklerin eşit olmadığı bir durum yaratır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği; insanların farklı özellikleriyle birlikte, her yaştan, cinsel yönelimden ve cinsiyet kimliğinden kadınların, erkeklerin ve çocukların; haklardan, mallardan, fırsatlardan, kaynaklardan, ödüllerden ve yaşam kalitesinden eşit şekilde yararlanmasını ifade eder. Türkiye Cumhuriyeti, anayasasının 10. maddesinde bu ilkeyi "**Herkes, dil, din, renk, cinsiyet siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.**" şeklinde belirtmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, tüm insanların cinsiyet rollerinin belirlediği sınırlamalar olmadan kendi seçimlerini yapma özgürlüğü anlamına gelir. Kadınların, erkeklerin ve çocukların davranış, ihtiyaç ve isteklerindeki çeşitliliğin eşit derecede değerli görülmesini sağlar.

Öte yandan günlük yaşamın her anında karşılaşılabilecek kalıp yargılar ve önyargılar ayrımcılığa neden olmakta ve herkesin kaynaklara, fırsatlara eşit bir şekilde ulaşmasını ve haklarını kullanabilmesini engellemektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanmaması, kalıp yargılar ve cinsiyete dair var olduğu düşünülen farklar, şiddetin ortaya çıkmasına ve sürekliliğine de zemin hazırlar.

Kalıp yargıları, önyargıları fark etmek ve üzerine düşünmek ayrımcı davranışların önüne geçmek için önemli bir adımdır.

Kalıp Yargı (Düşünce)

Kalıp yargılar bir grubun üyeleri ile ilgili atıflar, izlenimler, aşırı genellemelerdir. Olumlu ya da olumsuz olabilen bu kalıplar, bir grup ya da kişiyle karşılaşıldığında otomatik olarak devreye girer ve "o anda orada olan kişi veya grubun davranışı ile değil" önceden oluşturulmuş, kestirmece düşünceler, kabuller, kalıplar ile değerlendirmeler yapılır.

Ön Yargı (Tutum)

Bir kişinin karşılaştığı kişiyle ya da grupla doğrudan bir deneyimi olmasa bile o kişi ya da grupla ilgili güçlü bir duygusunun, fikrinin, değerlendirmesinin, yorumunun olmasıdır. Ayrımcılık literatüründe "olumlu" ön yargılardan bahsedilemez. Ön yargılar duyguları da içerdiğinden kararları, seçimleri, davranışları doğrudan etkiler.

Ayrımcılık (Davranış)

Kişilerin, kurumların, devletlerin eşit haklara sahip bireyler arasında; cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken, cinsel yönelim, din, dil, yaşam tarzı, engellilik, dış görünüş ve yaş gibi nedenlerle eşit haklardan yararlanılmasını engelleyen ya da zorlaştıran her türlü tutum ve davranıştır. Ayrımcılık, kalıp yargılar ve ön yargılar sonucunda oluşur.

Bu tanımlar doğrultusunda ayrımcı davranışlardan kaçınmak için aşağıdaki tutumları sergilemek önemlidir:

- Kendi fikirlerimizin, kararlarımızın ve tutumlarımızın kalıp yargılarla ilişkisi olup olmadığını fark etmek
- Farklılıklara saygı göstermek ve kabul etmek
- Farklı ihtiyaçları olanları fark etmek / çözüm bulmaya çalışmak
- Farklı gruplara ve kimliklere dair genelleyici ifadeler kullanmamak / kullanılmasını engellemek.

İLKELERİMİZ

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamız çerçevesinde; işe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi İnsan Kaynakları uygulamalarımızı cinsiyet ayrımı yapmaksızın, adil ve objektif şekilde hayata geçiririz.

1. Eşitlikçi bir dil kullanmaya özen gösteririz.

2. İşe alımlarımızda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda kadınların istihdamını teşvik eden uygulamaları hayata geçiririz.

3. Ücret politikalarını cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kişinin görev ve sorumluluklarını esas alarak objektif bir şekilde belirler ve eşitlik ilkesi ile "eşit işe eşit ücret" prensiplerini uygularız.

4. Kadın çalışanlarımıza, Şirketimizin üst yönetim ve diğer yönetim kademelerinde yer almaları adına tüm fırsatları sunarız.

5. Şirket genelindeki kadın çalışan oranının ve de strateji ve yönetim grubundaki kadın çalışan oranının en az %50 seviyesinde olmasını hedefleriz. Şirket bünyesinde oluşturulan kurul ve komitelerde, kadın çalışanların en az %50 oranında temsil edilmesini hedefleriz. Yönetim Kurulu'nda ise kadın üye oranının en az %25 seviyesinde tutulmasını hedefleriz. Yönetim Kurulu, gerektiğinde bu hedefi tekrar gözden geçirebilir.

6. Kadın istihdamını artırmak ve kadının güçlenmesi hedefleri ile sektörde var olan kadın girişimcileri destekleriz.

UYGULAMALARIMIZ

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle uyumlu olarak "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" odağında uygulamalarımızı hayata geçiririz:

- Tüm çalışanlarımız için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri gerçekleştiriyor ve ilgili eğitimi dijital eğitim platformumuza ekleyerek İşe Uyum "Oryantasyon" Programı kapsamındaki eğitimlerin bir parçası haline getiriyoruz.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleriyle ve uluslararası kuruluşlarla iş birlikleri geliştiriyoruz.

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik farkındalık sağlanması adına çalışmalar yaparak belirli aralıklarla konunun uzmanlarıyla birlikte seminerler ve webinarlar düzenliyoruz.

- Eşitlik önce dilde başlar diyerek konuşmalarımızda ve yazışmalarımızda ayrımcılık yaratan söylemlerden kaçınıyoruz. İletişim ve çalışma araçlarımızda (Microsoft uygulamaları) ise cinsiyetçi kavramların yazılmasını otomatik olarak engelliyoruz.

- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa Duyarlı İşe Alım Rehberimiz aracılığıyla yöneticilerimizi, mülakat süreçlerinde eşitlikçi ve adil bir yaklaşım benimsemeleri için destekliyoruz.

- Yönetim Kurulu, Yönetim ekibi ve diğer tüm çalışanlarımızda kadın-erkek sayısının dengeli olmasını hedefliyoruz.

- Yönetim Kurulu Başkanımız, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği tarafından başlatılan "Yönetim Kurullarında Daha Çok Kadın İçin Şirketler Arası Mentorluk Programı" kapsamında mentorluk yaparak, yönetim kurullarında daha çok kadın temsili için bilgi birikimini ve yöneticilik vizyonunu paylaşmaktadır.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için bilinçlendirme çalışmalarımızı Yönetim Kurulu Başkan Vekili önderliğinde kurulan Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi üzerinden gerçekleştiriyor, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamızı çalışmalarımızda rehber ediniyoruz.

EŞİT DİL SÖZLÜĞÜ

Eşitliğin toplumsal değer yaratan gücüne inanan, çeşitliliği ve kapsayıcılığı zenginliğimiz olarak gören bir şirket olarak, dilimize yerleşmiş cinsiyetçi söylem kalıplarından ve deyimlerden kaçınmamız gerektiğine inanıyoruz.

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
A	
Adam başına	**Kişi başına**
Adam saat	**Kişi saat**
Adam boyu	**İnsan boyu**
Adam değil	**İnsan değil**
Adam etmek	**Düzeltmek**
Adam gibi adam	**Düzgün insan**
Adam içine çıkamamak	**İnsan içine çıkamamak**
Adam kayırmak	**İnsan kayırmak**
Adam kullanmak	**İnsan kullanmak**
Adam olmak	**İnsan olmak**
Adam olana çok bile	**İnsan olana çok bile**
Adamlığa sığmamak	**İnsanlığa sığmamak**
Adam yerine koymak	**İnsan yerine koymak**
Adama benzemek	**İnsana benzemek**
Adamın dibi	**Çok iyi**
Adamına göre	**Kişisine göre**
Adam sende	**Vurdumduymaz**
Adamakıllı	**Layıkıyla**
Adamsan	**Cesursan**
Adamsın	**Harikasın**
Ademoğlu	**İnsan**
Akil adam	**Akil insan**
Amire	**Müdür**
Anasının gözü	**Açıkgöz**
Ana kuzusu	**Ailesine düşkün**
Anadil	**Doğal dil**
Anavatan	**Memleket, vatan**

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
A	
Aşk adamı/kadını	**Aşk insanı**
Avrat	**Eş**
Adam eşeğinden kadın döşeğinden belli olur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Ağaç yeşert meyve getirsin, oğlan büyüt ekmek getirsin	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Alma soysuzun kızını, sürer anasının izini	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Ana gezer kız gezer; bu çeyizi kim düzer	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Ana kızına baht kurar, kız bahtı kocadan arar	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Anasına bak kızını al	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Ata dostu oğula mirastır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Avradı er zapdetmez, ar zapdeder	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Avrat var arpa unundan aş yapar, avrat var buğday unundan keş yapar	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Avrattan vefa, zehirden şifa	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
At gibi kadın	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
B	
Bilim adamı	**Bilim insanı**
Balık adam	**Dalgıç**
Baba evi	**Aile evi**
Baba ocağı	**Memleket**
Baba parası	**Aile parası**
Babadan oğula	**Aileden evlada**
Babalanmak	**Diklenmek**
Babalar gibi	**Rahatça**
Beylik laf	**Alışılagelmiş laf**
Beyim	**Eşim**
Bayan	**Kadın**
Bayan reyonu	**Kadın reyonu**
Bayan soyunma odası	**Kadın soyunma odası**
Bayanlar ligi	**Kadınlar ligi**
Bayan yanı	**Kadın yanı**
Benim derdim inekle dana, karının derdi sürmeyle kına	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Bir evde iki kız biri çuvaldız biri biz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
B	
Bir gemi donanır bir kız çıplak donanmaz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Bir kızı bin kişi ister bir kişi alır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
C-Ç	
Centilmen	**Saygılı**
Çolak	**Engelli**
Çifte gelmeyen öküz olsun, işe gitmeyen oğlun	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Çirkin karı ev toplar güzel karı düğün gezer	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Çocuksuz kadın meyvesiz ağaca benzer	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
D	
Dava adamı	**Dava insanı**
Delikanlı	**Cesur**
Delikanlı gibi	**Cesurca**
Din adamı	**Din insanı**
Devlet baba	**Devlet**
Düşünce adamı	**Düşünce insanı**
Dam damlamasından karı vızıltısından durulmaz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
E	
Eloğlu	**Yabancı**
Er meydanı	**Mücadele alanı**
Erkek doktor	**Doktor**
Erkek gücü	**Güç**
Erkek hemşire	**Hemşir**
Erkek hakim	**Hakim**
Erkek sözü	**Söz**
Erkek gibi	**İnsan gibi**
Erkek işi	**İş**
Erkekliğe yedirememek	**Kendine yedirememek**
Erkekliğe sığmaz	**İnsanlığa sığmaz**
Erkeklik öldü mü	**Mertlik öldü mü**
Erkeksen gel	**Kendine güveniyorsan gel**
Elinin hamuruyla erkek işine karışma	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Er kocarsa kaç, karı kocarsa hiç olur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkeğin kalbine giden yol midesinden geçer	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkeğin nefsi birdir kadınınki dokuz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
E	
Erkek adam ağlamaz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkek adamın erkek çocuğu	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkek getirmeyi, kadın yitirmeyi bilmeli	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkek sel kadın göl	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Erkek vefakar, kadın cefakar	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Eti ciğeri eden de avrat, ciğeri et eden de	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
F	
Fikir babası	**Fikir insanı**
G	
Gemi adamı	**Gemici**
Görev adamı	**Görev insanı**
Gelin eşikte, oğlan beşikte	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Gökyüzünde düğün var deseler, kadınlar merdiven kurmaya kalkar	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
H	
Hanım köylü	**Eşine düşkün**
Halk adamı	**Halk insanı**
Hanım evladı	**Narin**
Hanım hanımcık	**Sessiz/ kibar**
Hanım kız	**Terbiyeli insan**
Hakime	**Hakim**
Hin oğlu hin	**Kötü niyetli**
Host/hostes	**Kabin memuru**
Hoca hanım	**Öğretmen**
Her başarılı bir erkeğin arkasında bir kadın vardır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
I-İ	
İş adamı	**İş insanı**
İnsanoğlu	**İnsanlık**
İş kadını	**İş insanı**
İşinin eri	**İşinin ustası**
İyi ipek kendini kırdırmaz, iyi kadın kendini dövdürmez	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
K	
Kız gibi	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın aklı	**İnsan aklı**
Kadın başına	**Yalnız başına**

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
K	
Kadın gibi	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın şoför	**Şoför**
Kadın kısmı	**Kadınlar**
Kızlık soyadı	**Evlenmeden önceki soyadı**
Karım/Kocam	**Eşim**
Kalıbının adamı	**İçi dışı bir/ güvenilir**
Kör	**Görme Engelli**
Kadın erkeği rezil de vezir de eder	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın erkeğin kiridir	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın erkeğin şeytanıdır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın kocasının çarığı, anasının sarığıdır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın var kadıncık var	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadın yüzünden gülen bir kere güler	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının biri âlâ, ikisi beladır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının fendi, erkeği yendi	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının hükmettiği evde mutluluk olmaz	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının sofusu, kadının maskarası	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının sırtından sopayı, karınından sıpayı eksik etmeyeceksin	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının yeri erkeğin dizinin dibidir	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının şamdanı altın olsa mumunu dikecek erkektir	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kadının yüzünün karası, erkeğin elinin kınası	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kardeş bulunmaz karı bulunur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kardeş yürek yağı karı çarık bağı	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Keseye kadın eli girerse bereket girer	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kız çocuğu ya er koyununda ya yer koynunda	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kız doğuran tez kocar	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kız evde olsa da elden sayılır	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kız evi naz evi	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kız girdi on üçüne ya erdedir ya yerde	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kocanın vurduğu yerde gül biter	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Kocasından sonra kalkan karıdan hayır gelmez	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
M	
Maçın adamı	**Maçın oyuncusu**
Müdire	**Müdür**
N	
Namus cinayeti	**Cinayet**
O-Ö	
Oğlan babadan öğrenir sohbet gezmeyi, kız anadan öğrenir sofra düzmeyi	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Oğlan doğurdum oydu beni, kız doğurdum soydu beni	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Oğlan gibi	**İnsan gibi**
Oğlan olsun deli olsun, ekmek olsun kuru olsun	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Oğlan oktur, her evde yoktur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Oğlanı her karı doğurmaz er karı doğurur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Özürlü	**Engelli**
P	
Pekmezi küpten, kadını kökten al	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
S	
Sözünün eri	**Sözünde duran**
Sportmen	**Sporcu**
Sakat	**Engelli**
Sağır	**İşitme Engelli**
Saçı uzun aklı kısa	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
T	
Teknik adam	**Teknik kişi/personel**
Tarlanın taşlısı karının saçlısı	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**
Y	
Yılın adamı	**Yılın insanı**
Yuvayı yapan dişi kuştur	**Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.**

ŞİDDETE KARŞI SIFIR TOLERANS

AMAÇ VE KAPSAM

Aksoy ve Turcas Grup Şirketleri şiddetin toplumun tüm katmanlarında yaşanan sorunlar olduğu bilinciyle çalışanlarında farkındalık yaratmayı amaçlar. Bu bilinçle hazırlanan Aksoy ve Turcas Şiddete Karşı "Sıfır Tolerans" Politikasının amacı; şiddetin her türüne karşı 'SIFIR TOLERANS' bilincini oluşturmak, farkındalık yaratmak, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortam yaratarak şiddete maruz kalmış veya kalma riski altında olan çalışanları koruyup yol göstermektir.

İşbu Politika, İnsan Kaynakları, Hukuk, Kurumsal İletişim ve Pazarlama, İş Sağlığı ve Güvenliği, Satınalma ve İdari İşler ekiplerinin iş birliği ile hazırlanmış olup, politikada yer alan prensipler/ ilkeler çerçevesinde şirket hedeflerinin izlenmesinden Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi, politikanın yürütülmesi ve Komite onayıyla güncellenmesinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

Aksoy ve Turcas Grup Şirketlerinin iş yerlerindeki tüm çalışanları kapsamakta olup, tüm çalışanlara iletişim araçları üzerinden bildirilmiştir.

ŞİDDET

Güç ve baskı uygulayarak insanların bedensel ya da ruhsal acıdan zarar görmesine neden olan bireysel ya da toplu hareketlerin tümüdür. Sadece fiziksel davranışlar değil kişiye ruhsal olarak zarar veren ya da verme potansiyeli bulunan sözel ya da davranışsal tüm tutumlar şiddettir.

Şiddet Tanımları

Şiddet bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik boyuttaki saldırgan eylemler ve söylemler anlamına gelmektedir;

• ***Fiziksel Şiddet:*** Şiddet uygulayanın şiddete maruz kalan kişiyi fiziksel saldırgan davranışlar ile kontrol altına almaya çalışması anlamına gelmektedir. İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma fiziksel şiddet tipleri arasında sıralanabilir. Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilemeyebilir.

• ***Psikolojik Şiddet:*** Şiddet uygulayanın şiddete maruz kalan kişiye sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulaması anlamına gelmektedir. Tehdit, sözlü taciz, aşağılama, küçümseme, kişinin giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet türleri arasında yer alır.

• ***Ekonomik Şiddet:*** Şiddet uygulayanın ekonomik kararlarında şiddete maruz kalan kişiye sistematik bir şekilde baskı uygulaması ve kişinin ekonomik hareket alanını sınırlaması anlamına gelmektedir. Şiddete maruz kalan kişinin gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme ve varlıklarına el koyma ekonomik şiddet türleri arasında yer alır.

• ***Cinsel Şiddet:*** Cinsel şiddet cinsel ilişkiye onay vermeyen tarafın diğer tarafca cinsel ilişkiye zorlanması ve cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda bir tarafın istemediği halde psikolojik baskı veya tehdit altında cinsel ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını
da kapsar. Bu davranışlar sözlü ya da yazılı olarak veya sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilirler.

• ***Dijital şiddet:*** Teknolojik araçların; kişiyi kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır. İstenmediğini bilerek sürekli mesaj göndermek ya da aramak; sosyal medya hesaplarını incelemek ve buradaki bilgilerle kişiyi izlemek, tehdit etmek; sosyal medyada kişiyi küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren paylaşımlarda bulunmak dijital şiddete örnektir.

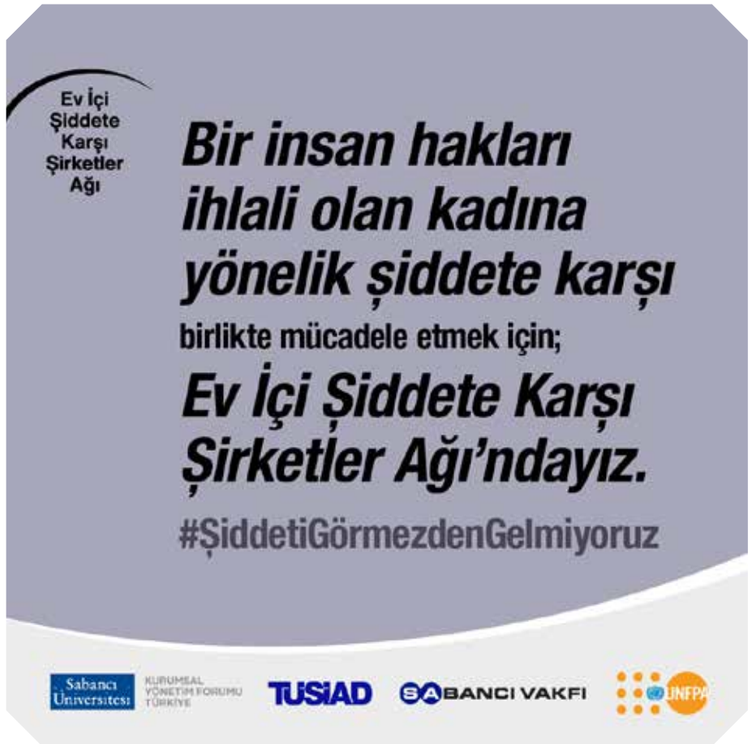
İŞ BİRLİKLERİMİZ VE FARKINDALIK EĞİTİMLERİMİZ

Her türlü şiddetin önüne geçilebilmesi adına; çalışanlarımızda konuyla ilgili farkındalık yaratmak, onları bilinçlendirmek ve güveni destekleyici uygulamalarımız hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak çok önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından ev içi şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturup, kadına uygulanan şiddeti daha görünür hale getirmek amacıyla tasarlanan İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı projesinin kurumsal destekçileri arasında olan Şirketimizde;

- Şiddete Karşı Sıfır Tolerans eğitimleri gerçekleştiriyor ve ilgili eğitimleri dijital eğitim platformumuza ekleyerek İşe Uyum "Oryantasyon" Programı kapsamındaki eğitimlerimizin bir parçası haline getiriyor,

- Ev içi şiddet konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleriyle ve uluslararası kuruluşlarla iş birlikleri geliştiriyoruz.



GÜVENİ DESTEKLEYİCİ UYGULAMALARIMIZ

- Şirketimizde şiddete maruz kalan ve risk altında olan bir çalışan, bağlı bulunduğu yöneticisine veya İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne başvurabilir. Kişinin beyanı esas kabul edilmekte olup, bu beyana istinaden ilgili destek süreçleri harekete geçirilmektedir.

- Şirketimizde tüm başvuru süreci şiddete maruz kalan ve risk altındaki çalışanların mahremiyetine saygı gösterilerek gizlilik prensibi ile yürütülmektedir. İş Kanunu çerçevesindeki uygulamalarda ve Şirket İnsan Kaynakları uygulamalarında ayrımcılık yapılmamaktadır.

- Şiddete maruz kalan ve risk altında olan çalışanlara İnsan Kaynakları vasıtasıyla gerekli destek sağlanarak, kişinin ihtiyacına göre bu alanda uzman sivil toplum kuruluşlarına, kolluk kuvvetlerine ve diğer kamu kurumlarına yönlendirilmektedir.

Şiddete maruz kalan ve risk altında olan kişilerin başvuru yapması halinde aşağıdaki tedbirler alınabilecektir.

1. Şiddete maruz kalan kişinin rızası ve bilgisi dahilinde çalışma alanında gerekli güvenlik tedbirlerin alınması için İdari İşler Biriminin ve yöneticisinin bilgilendirilmesi

2. Şiddete maruz kalan kişiye talebi halinde yıllık izin kullandırılması veya izin hakkı bulunmaması halinde avans mahiyetinde yıllık izin kullandırılması

3. Belirli süreyle uygulanabilecek esnek mesai saati uygulaması ile yaşayacağı güvenlik sorunlarının minimize edilmesi

4. Şiddete maruz kalan kişinin yaşadığı sıkıntıya bağlı olarak talebi halinde maaş avansı uygulanması

5. İş telefon numarası ve/veya e-posta adresinin değiştirilmesi

6. Özel aracı olması halinde otopark kullanım imkânının sağlanması, servis kullanıyor ise İdari İşler Birimi desteği ile servis şirketinin bilgilendirilmesi, gerekli güvenlik tedbirlerin alınması

7. Şirket aracı kullanıyor ise kiralama şirketinin kabul etmesi halinde araç değişikliğine gidilmesi veya şirket kararı ile risk geçene kadar farklı bir araç kiralanması

8. Emniyet birimlerine yapılacak başvuru süreçlerinde çalışana refakat edilmesi

9. Hukuki destek ve psikolojik danışmanlık için anlaşmalı Danışmanlık Şirketi'ne yönlendirilmesi.

Geçici ya da Kalıcı Koruma Kararları

Şiddete maruz kalan ve risk altında olan çalışanın, 6284 sayılı Kanun kapsamında aldığı tedbir kararında Aksoy ve Turcas'ın iş yeri adresi de koruma alanı olarak belirlenirse, çalışan mahkemece verilmiş olan tedbir kararının bir kopyasını İnsan Kaynaklarına iletmelidir. Ek olarak, çalışanın şiddet gösteren kişiye ait bilgileri İnsan Kaynakları'na iletmesi İdari İşler desteği ile alınacak tüm tedbirlerin etkin
olmasına katkı sağlayacaktır. (Talep edilen bilgiler - Fotoğraf ya da dış görünüş tarifi, otomobilinin plaka numarası ve İdari İşler Biriminin ihtiyaç duyabileceği gerekli her türlü diğer bilgi.)

Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışanlar

Aksoy ve Turcas, şiddet uygulayanın desteğe ihtiyacı olduğunu kabul eder. Gerekli durumlarda Şiddet uygulayan çalışan, Çalışan Destek Programı kapsamında psikolojik destek alması için anlaşmalı danışmanlık şirketine yönlendirilir.

Şiddet uygulayan/uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışan, disiplin işlemine ve bununla sınırlı kalmamak üzere ilgili mevzuat uyarınca koşulların oluşması halinde işten çıkarma dâhil her türlü yaptırıma tabidir. Şayet bu esnada iş yeri kaynaklarını (telefon, e-posta, otomobil vb.) kullanmış ise bu kayıtlar kişinin aleyhinde delil olarak gösterilebilir. Gerekirse tutuklama, cezai kovuşturma ve/veya soruşturmayla sonuçlanacak şekilde kolluk kuvvetlerine başvurulacaktır.

Gizlilik

Aksoy ve Turcas, tüm çalışanlarının haklarını koruyup onları desteklerken bütün bu yaklaşımları şiddete maruz kalan ve risk altındaki çalışanların mahremiyetine saygı göstererek gizlilik esasına uygun bir şekilde yürütür. 3. şahıslarla kesinlikle paylaşmaz. Sadece çalışan hayatını tehdit edecek durumlar tespit edildiğinde çalışanın onayı alınmaksızın resmî kurumlara bilgi verilebilir.

Anlaşmalı danışmanlık şirketi ile yapılan gizlilik anlaşması şartları gereği, kendilerine Aksoy ve Turcas aracılığıyla ulaştığını söyleyen şiddete maruz kalan ve risk altında olan çalışanın özlük bilgileri kişi istemedikçe Aksoy ve Turcas İnsan Kaynakları ile paylaşılmayacaktır. Herhangi bir kötüye kullanıma mahal vermemek amacıyla, İnsan Kaynakları güncel çalışan listesini periyodik olarak danışmanlık şirketine göndermektedir.

BAŞVURU VE ŞİKAYETLER

Politika'ya yönelik bilgi talebi, öneri, ihbar ve şikayetler anonim bir şekilde (isim vermeden) Etik Hattı'na etik@turcas.com.tr adresine e-posta adresi üzerinden veya 0212 259 00 00/1202 numaralı hat üzerinden iletilebilir.

Etik Hattı'na gelen bildirimler için süreç akışı Çalışan İhbar Bildirim Dokümanı'nda belirtildiği şekilde yürütülür.

Hukuki Yaptırım ve Yönetmelik

Aksoy ve Turcas, şiddet ile mücadelede ilgili mevzuata uygun olarak hareket edecek olup, ilgili mevzuat çerçevesinde kolluk kuvvetleri ve diğer devlet kurumlarıyla iş birliği yapacaktır.

Destek alınabilecek bazı sivil toplum kuruluşları, acil danışma hatları ve kamu kurumları:

Sivil Toplum Kuruluşları
Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
Kadınlara Hukuki Destek Merkezi (KAHDEM) Platformu
Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu

Acil Danışma Hatları	
Aile, Kadın, Çocuk ve Engelli Sosyal Danışma Hattı	ALO 183
Polis İmdat	ALO 155
Jandarma İmdat	ALO 156
Çalışma Hayatı İletişim Merkezi	ALO 170
Acil Ambulans Hizmeti	ALO 112
Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı	
İBB Kadına Destek Hattı	
Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Acil Yardım Hattı	

Kamu Kurumları
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı olan bulunduğunuz ilin Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
Emniyet Genel Müdürlüğü Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Büro Amirlikleri
Sosyal Hizmet Merkezi (SHM) Şiddetle Mücadele İrtibat Noktaları
Jandarma Genel Komutanlığı Kadın ve Çocuk Kısım Amirlikleri

turcas.com.tr I aksoy.com