



EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK REHBERİ



İÇİNDEKİLER

01

03 ÖNSÖZ

02

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

06 AMAÇ

08 EŞİTLİK TAAHHÜDÜMÜZ

10 EŞİTLİK İLKELERİMİZ

12 TANIMLAR

14 İLKELERİMİZ

16 UYGULAMALARIMIZ

22 EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK KOMİTESİ

23 KOMİTE ÇALIŞMA PRENSİPLERİ VE SORUMLULUKLARI

03

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

26 AMAÇ

28 TANIMLAR

29 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

30 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

32 İLKELERİMİZ

33 UYGULAMALARIMIZ

35 EŞİT DİL SÖZLÜĞÜ

39 BAŞVURU VE ŞİKAYETLER

04

ŞİDDETE KARŞI "SIFIR TOLERANS"

42 AMAÇ

44 ŞİDDET

44 TANIMLAR

46 İŞ BİRLİKLERİMİZ VE FARKINDALIK EĞİTİMLERİMİZ

47 GÜVENİ DESTEKLEYİCİ UYGULAMALARIMIZ

50 GEÇİCİ YA DA KALICI KORUMA KARARLARI

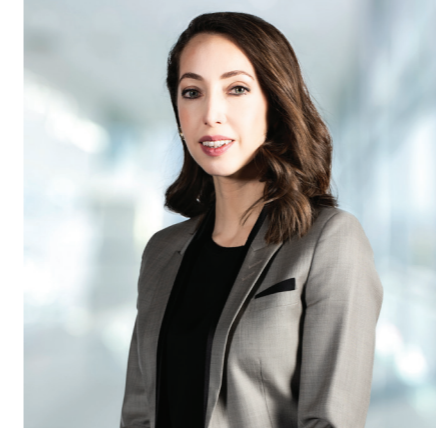
50 ŞİDDET UYGULAYAN YA DA UYGULAMA TEHDİDİNDE BULUNAN ÇALIŞANLAR

51 GİZLİLİK

52 BAŞVURU VE ŞİKAYETLER

52 HUKUKİ YAPTIRIM VE YÖNETMELİK

ÖNSÖZ



Aksoy Holding ve Turcas Petrol 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 arkadaşlarımız 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.

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 Petrol A.Ş. 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.

Hazırladığımız işbu politika ile; Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık kültürümüzün güçlenmesini, çalışanlarımız, ortaklarımız ve birlikte çalıştığımız topluluklar için daha iyi bir gelecek inşa etmemize imkân sağlamasını amaçlıyoruz.



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

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 ayırım yapmaksızın, kişinin görev ve sorumluluklarını esas alarak objektif bir şekilde belirler ve eşitlik ilkesi ile "eşit işe eşit ücret" prensiplerini uygularız.



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.



ÇALIŞMA KOŞULLARINDA EŞİT YAKLAŞIM

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



İŞ ORTAKLARIMIZ VE PAYDAŞLARIMIZDA EŞİTLİK YAKLAŞIMI

#farkındayışitiz ilkesi 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 ÇALIŞMA
ORTAMIMIZDA BENZERSİZ
BİRÇOK İNSANIN VARLIĞIDIR.

KAPSAYICILIK

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

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 verimiz.

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

Kariyer planlamalarını liyakat esasına ve fırsat eşitliği anlayışına göre şekillendiririz.

12

Cinsiyet ya da diğer ayrımcılıklara yol açabilecek kişisel nitelikleri, ücret ya da ücret artışı kararında göz önünde bulundurmaz.

13

Ortaklık yapımız itibari ile oluşturduğumuz kültürel çeşitliliğimizi artı değer olarak görürüz.

14


İş birliği içinde olduğumuz kurumların insan haklarına saygılı iş yapmasını önemser, kapsayıcı kültürümüzü yansıtarak uyum sağlamalarını bekleriz.

15

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.
-  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) imzacısıyız.
- Tüm çalışanlarımız için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri gerçekleştiriyoruz.
- 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.
- Yönetim Kurulu, Yönetim ekibi ve diğer tüm çalışanlarımızda kadın-erkek sayısının dengeli olmasını hedefliyoruz.
- Yönetim Kurulu Başkanımız Erdal Aksoy, 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.



Şiddete Karşı Sıfır Tolerans

- 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 arasındayız.
- Şiddete Karşı Sıfır Tolerans Politikamız kapsamında, şiddetin her türüne karşı 'SIFIR TOLERANS' bilincini oluşturmayı, çalışanları korumayı ve şiddete maruz kalan çalışanlara destek olmayı, yol göstermeyi hedefliyoruz.
- İşyeri emniyeti ve güvenliğini sağlamak adına tüm tedbirlerimizi alıyoruz.

Yürüttüğümüz çalışmaları sivil toplumla kurduğumuz güçlü iş birliktelikleri ile destekliyoruz.



Ev İçi
Şiddete
Karşı
Şirketler
Ağı

***Bir insan hakları
ihlali olan kadına
yönelik şiddete karşı
birlikte mücadele etmek için;
Ev İçi Şiddete Karşı
Şirketler Ağı'ndayız.
#ŞiddetiGörmezdenGelmiyoruz***

Sabancı Üniversitesi KURUMSAL YÖNETİM FORUMU TÜRKİYE TUSİAD SABANCI VAKFI UNFPA

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.
 - Doğum sonrası 3 farklı çalışma düzeni mevcuttur; ücretli doğum izni, ücretsiz doğum izni ve yarı zamanlı çalışma düzeni sunuyoruz. Yarı zamanlı çalışma düzeninden, yeni doğan bakım sorumluluğunun eşit üstlenilmesi adına eşi doğum yapmış çalışanların da faylanabilmelerini sağlıyoruz.
 - Yeni evlat edinen çalışanlarımızı, çocukların bakım sorumluluğunun üstlenilebilmesi ve sağlıklı şekilde aile bağının kurulması için ücretli veya ücretsiz izin imkanlarından faydalandırıyoruz.
- Yeni doğan bakım sorumluluğunun eşit üstlenilmesi 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 **#farkındayizeşitiz** 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 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 İlkelerini 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

Turcas Petrol A.Ş. (“**Turcas**”) ve Aksoy Girişimcilik Enerji ve Turizm A.Ş. (“**Aksoy**”) cinsiyet eşitsizliğinin toplumun tüm katmanlarında yaşanan sorunlar olduğu bilinciyle çalışanlarında farkındalık yaratmayı amaçlar. Bu bilinçle hazırlanan Turcas ve Aksoy Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının amacı; toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı farkındalık yaratmak, bilinçlendirmek ve çalışanların eşitlikçi yaklaşımı benimsemeleri için yol göstermektir.

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

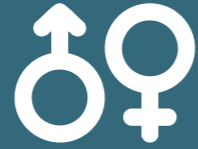
İşbu Politika, İnsan Kaynakları, Hukuk, Kurumsal İletişim ve Pazarlama, İş Sağlığı ve Güvenliği, Satınalma ve İdari İşler ekiplerinin iş birliği ile hazırlanmış olup, politikada yer alan prensipler/ilkeler çerçevesinde şirket hedeflerinin izlenmesinden Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi, politikanın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





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 Rollerini

Kadınlar ile erkeklerin birbirinden farklı davranışları, 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 uyguluyoruz.
- 4 Kadın çalışanlarımıza, Şirketimizin üst yönetim ve diğer yönetim kademelerinde yer almaları adına tüm fırsatları sunarız.
- 5 Yönetim Kurulu, Yönetim ekibi ve diğer tüm çalışanlarımızda kadın-erkek sayısının dengeli olmasını hedefleriz.
- 6 Kadın istihdamını artırmak ve kadının güçlenmesi hedefleri ile sektörde var olan kadın girişimcileri destekleriz.

UYGULAMALARIMIZ

-  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) imzacısıyız.
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle uyumlu olarak “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” öncelikli odak alanlarımızdandır.
- 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.
- 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	AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
A		A	
Adam başına	Kişi başına	Ana kuzusu	Ailesine düşkün
Adam saat	Kişi saat	Anadil	Doğal dil
Adam boyu	İnsan boyu	Anavatan	Memleket, vatan
Adam değil	İnsan değil	Aşk adamı/kadını	Aşk insanı
Adam etmek	Düzeltilmek	Avrat	Eş
Adam gibi adam	Düzgün insan	Adam eşeğinden kadın döşeğinden belli olur	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam içine çıkamamak	İnsan içine çıkamamak	Ağaç yeşert meyve getirsin, oğlan büyüt ekmek getirsin	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam kayırmak	İnsan kayırmak	Alma soysuzun kızını, sürer anasının izini	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam kullanmak	İnsan kullanmak	Ana gezer kız gezer, bu çeyizi kim düzer	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam olmak	İnsan olmak	Ana kızına baht kurar, kız bahtı kocadan arar	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam olana çok bile	İnsan olana çok bile	Anasına bak kızını al	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adamlığa sığmamak	İnsanlığa sığmamak	Ata dostu oğula mirastır	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam yerine koymak	İnsan yerine koymak	Avradı er zapdetmez, ar zapdeder	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adama benzemek	İnsana benzemek	Avrat var arpa unundan aş yapar, avrat var buğday unundan keş yapar	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adamın dibi	Çok iyi	Avrattan vefa, zehirden şifa	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adamına göre	Kişisine göre	At gibi kadın	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Adam sende	Vurdumduymaz		
Adamakilli	Layıkıyla		
Adamsan	Cesursan		
Adamsın	Harikasın		
Ademoğlu	İnsan		
Akil adam	Akil insan		
Amire	Müdür		
Anasının gözü	Açıkgöz		

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
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	Alışlagelmiş laf
Beyim	Eşim
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.
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.

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
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 hakim	Doktor
Erkek sözü	Güç
Erkek gibi	Hemşir
Erkek işi	Hakim
Erkeklige yedirememek	Söz
Erkeklige sığmaz	İnsan gibi
Erkeklik öldü mü	İş
Erkeksen gel	Kendine yedirememek
Elinin hamuruyla erkek işine karışma	İnsanlığa sığmaz
Er kocarsa kaç, karı kocarsa hiç olur	Mertlik öldü mü
Erkeğin kalbine giden yol midesinden geçer	Kendine güveniyorsan gel
Erkeğin nefsi birdir kadının ki dokuz	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
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.

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
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.
G	
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 kırdırılmaz, iyi kadın kendini dövdürmez	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.

AYRIMCI	EŞİTLİKÇİ
K	
Kız gibi	Cinsiyetçi bir söylemdir, kullanılmamalıdır.
Kadın akıllı	İnsan akıllı
Kadın başına	Yalnız başına
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.

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 Dokümanında belirtildiği şekilde yürütülür.

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



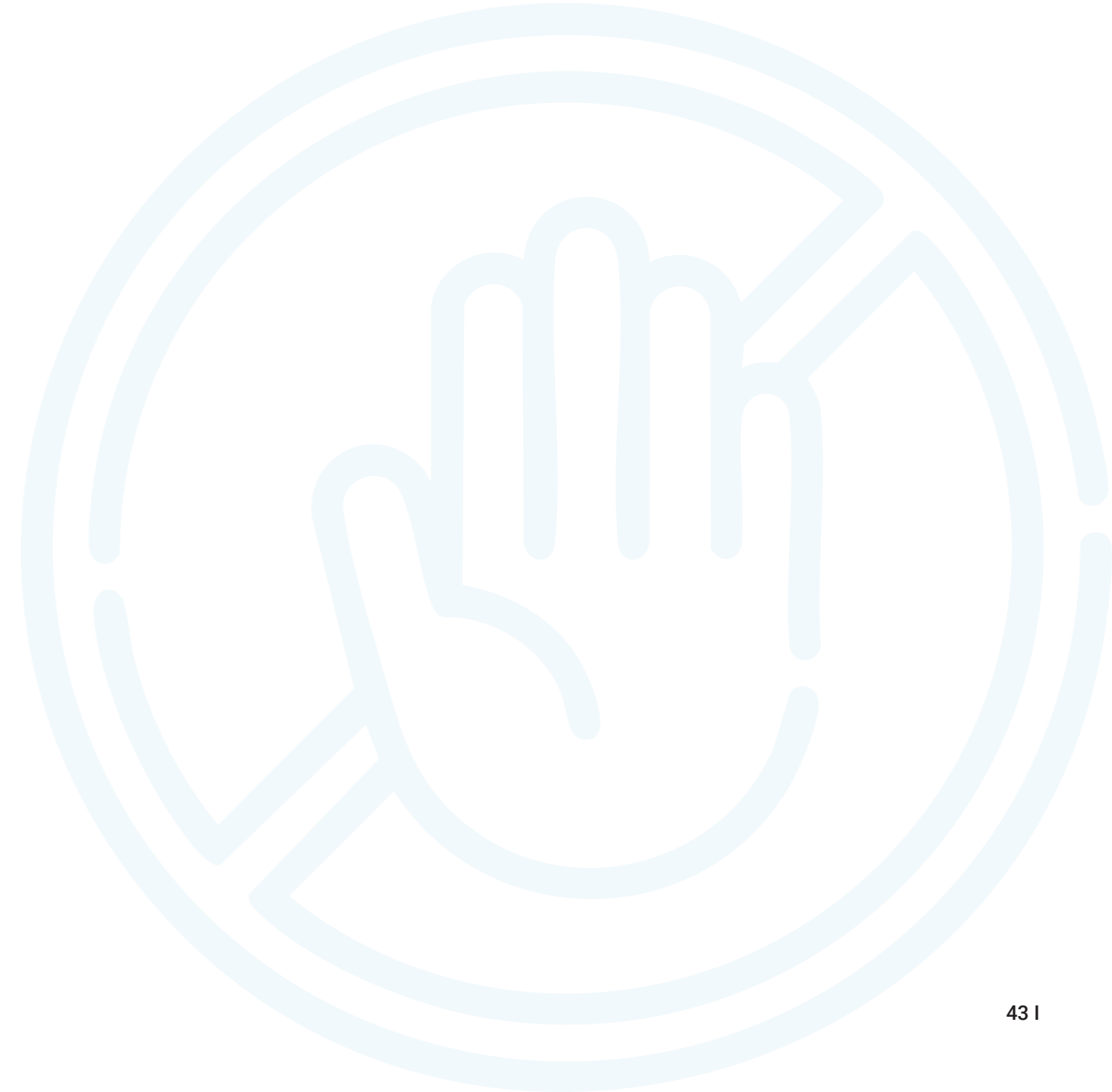
ŒİDDETE KARŒI
SIFIR TOLERANS

AMAÇ VE KAPSAM

Turcas Petrol A.Ş. (“**Turcas**”) ve Aksoy Girişimcilik Enerji ve Turizm A.Ş. (“**Aksoy**”) şiddetin toplumun tüm katmanlarında yaşanan sorunlar olduğu bilinciyle çalışanlarında farkındalık yaratmayı amaçlar. Bu bilinçle hazırlanan Turcas ve Aksoy Şiddete Karşı “Sıfır Tolerans” Politikasının amacı; şiddetin her türüne karşı ‘SIFIR TOLERANS’ bilincini oluşturmak, farkındalık yaratmak, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratarak şiddete maruz kalmış veya kalma riski altında olan çalışanları koruyup yol göstermektir.

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

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.



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;

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Şiddete Karşı Sıfır Tolerans eğitimleri gerçekleştiriyor ve ilgili eğitimleri dijital eğitim platformumuza ekleyerek İşe Uyum "Oryantasyon" Programı kapsamındaki eğitimlerimizin bir parçası haline getiriyor,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve 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 imkanının 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 kiralınması,

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 Turcas ve Aksoy'un 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 Kaynaklarına 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

Turcas ve Aksoy, 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

Turcas ve Aksoy, 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 Turcas ve Aksoy aracılığıyla ulaştığını söyleyen şiddete maruz kalan ve risk altında olan çalışanın özlük bilgileri kişi istemedikçe Turcas ve Aksoy 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 Dokümanında belirtildiği şekilde yürütülür.

Hukuki Yaptırım ve Yönetmelik

Turcas ve Aksoy, 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 dokümanı ekte verilmiştir.



EK I:

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

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	

Sivil Toplum Kuruluşları

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

turcas.com.tr | aksoy.com