

Borusan
Eşittir:
Çeşitlilik,
Eşitlik,
Kapsayıcılık
Rehberi

İÇİNDEKİLER



BORUSAN EŞİTTİR: ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK, KAPSAYICILIK REHBERİ	4
ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK NEDEN ÖNEMLİ?	6
Verilerle ÇEK'in Etkisi	7
BORUSAN ÇEŞİTLİ, EŞİT VE KAPSAYICI MANİFESTOSU	8
"Borusan Çeşitli, Eşit ve Kapsayıcı"	10
BORUSAN EŞİTTİR'i büyütüyoruz.	11
TEMEL KAVRAMLAR: ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK	12
Çeşitlilik	14
Eşitlik	14
Kapsayıcılık	15
Aidiyet	15
Kesişimsellik	15
Ayrımcılık	15
Geçici Özel Önlemler	16
Geçici Özel Önlemler ile Fırsat Eşitliği Arasındaki Fark Nedir?	17

YANLILIKLARI TANIMAK VE ORTADAN KALDIRMAK	18
ORGANİZASYONLARDA NASIL ÖNÜNE GEÇERİZ?	20
Bilinç Dışı Yanlılık: Karar Alma Süreçlerindeki Görünmez Engeller	21
Bilinç Dışı Yanlılıkların Etkisini Azaltmak İçin Kurumsal Yaklaşımlar	22
İş Dünyasında En Yaygın Bilinçdışı Yanlılık Türleri	23
BORUSAN'DA ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASININ ÖNCELİKLİ ODAKLARI	24
1. Engellilik ve Erişilebilirlik	26
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	27
3. Yaş ve Kuşaklar	28
4. Nöroçeşitlilik	29
BORUSAN'DA KAPSAYICI ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ	30
BORUSAN ÇEK YÖNETİŞİM MODELİ VE UYGULAMA ALANLARI	34
BORUSAN ÇEK YAKLAŞIMI	36
Borusan ÇEK Yaklaşımı: Yönetişim, Çalışan Deneyimi, Kapsayıcı Kültür ve Ekosistem	37
Borusan Eşittir Grup Komitesi	38
Borusan Eşittir Şirket Komitesi	39
ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKA BELGESİ	44
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politika Belgesi	46
SON SÖZ	50

BORUSAN EŞİTTİR:



ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK, KAPSAYICILIK REHBERİ



Günümüz iş dünyasında sürdürülebilir başarı, çeşitliliği kapsayan, eşitlikçi ve erişilebilir bir çalışma ortamı yaratmaktan geçiyor. Farklı kültürlerin, inançların ve yaşam tarzlarının iç içe geçtiği bir dünyada yaşıyoruz ve bu çeşitliliği kucaklamak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sayısız fayda sunuyor. Farklı bakış açılarının ve deneyimlerin bir araya gelmesi, problem çözme süreçlerini zenginleştirdiği gibi yeni fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik ediyor ve değişen pazar koşullarına daha hızlı adapte olmayı sağlıyor. Ayrıca, kapsayıcı bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini değerli ve ait hissetmelerini sağlayarak motivasyonlarını, bağlılıklarını ve verimliliklerini artırıyor.

Araştırmalar, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) odaklı şirketlerin inovasyon kapasitesini artırdığını, çalışan bağlılığını güçlendirdiğini ve finansal performanslarını iyileştirdiğini gösteriyor. Küresel ölçekte iş gücünün beklentileri değişirken, kapsayıcı politikalar hem yetenek kazanımında hem de kurumsal itibarda belirleyici hale geliyor. WTW 2023 Sağlık Hizmetlerinde En İyi Uygulamalar Araştırması'na göre bugün işverenlerin %82'si ÇEK'i değerlerinin ve kültürlerinin bir parçası olarak görüyor ve bu oranın 2025 yılına kadar %91'e çıkacağı tahmin ediliyor.

ÇEK yalnızca bir yetenek stratejisi değil, aynı zamanda iş dünyasının etik ve ekonomik bir gerekliliği olarak öne çıkıyor. Borusan Grubu olarak, 10 yılı aşkın süredir yürüttüğümüz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği çalışmalarımızı bu bakış açısıyla genişletip ÇEK perspektifinden yeniden ele aldık. ÇEK yaklaşımını kurum kültürümüzün temel taşlarından biri haline getirerek, herkes için adil, erişilebilir ve sürdürülebilir bir iş ortamı inşa etmeye kararlıyız.



ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK NEDEN ÖNEMLİ?

İş Dünyasında ÇEK'in Stratejik Önemi

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) yalnızca bir topluma fayda alanı değil, aynı zamanda kurumların sürdürülebilir başarısı için kritik bir stratejik unsurdur. Çalışanların kendilerini ait hissettiği, değer gördüğü ve özgün kimlikleriyle var olabildiği bir iş ortamı, inovasyonu artırır, verimliliği yükseltir ve kurum kültürünü güçlendirir. Araştırmalar, kapsayıcı ve çeşitliliğe duyarlı organizasyonların hem çalışan bağlılığını hem de iş sonuçlarını olumlu yönde etkilediğini gösteriyor.



Verilerle ÇEK'in Etkisi

Bağlılık ve İş Tatmini: Çalışanların kendilerini özgün kimlikleriyle ifade edebildiği iş ortamlarında motivasyonları ve iş tatminleri artıyor. Çalışanlar bu tür şirketlerde işten ayrılma olasılıklarını %2,4 oranında daha düşük görüyor. (Boston Consulting Group, 2023)

İş Hayatında Ayrımcılığın Gerçekliği: Türkiye'de çalışanların %60'ı, kıdem, yaş, eğitim geçmişi ve cinsiyet gibi faktörler nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ya da ayrımcılığa tanık olduğunu belirtiyor. (Deloitte Türkiye, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Raporu, 2022)

Kurumsal Yatırımlar ve İş Sonuçları: Şirketlerin %60'ı ÇEK alanındaki finansal ve insan kaynağı yatırımlarını artırırken, İK liderlerinin %75'i, ÇEK'in şirketin gelecekteki başarısı için kritik olduğunu belirtiyor. (McKinsey & Company, Women in the Workplace, 2023)

Finansal Performans Üzerindeki Etkisi: Yönetim kadrosunda cinsiyet çeşitliliğine sahip şirketlerin kârlılığı, daha az çeşitliliğe sahip şirketlere kıyasla %25 daha yüksek. (McKinsey & Company, Diversity Wins, 2019)

Çalışan Bağlılığı ve Kurumsal Kültür: Kapsayıcı bir kurumsal kültüre sahip olan ve sosyal fayda odaklı çalışan şirketlerde, çalışanların mevcut iş yerinde en az 5 yıl daha kalma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. (Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey, 2022)

Kurumlar için ÇEK uygulamalarını stratejik bir öncelik haline getirmek yalnızca etik bir gereklilik değil, aynı zamanda sürdürülebilir büyüme, inovasyon ve yüksek performans için kritik bir adımdır.

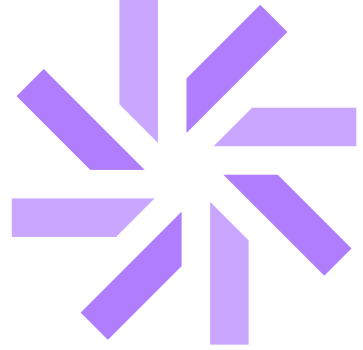
BORUSAN ÇEŞİTLİ, EŞİT VE KAPSAYICI MANİFESTOSU

01

“Borusan Çeşitli, Eşit ve Kapsayıcı”

3 kıtada, 11 ülkede, 5 sektörde 14.000’den fazla çalışma arkadaşımızla çeşitlilik için kapsama alanı yaratıyor, birlikte üretmeye ve değer yaratmaya devam ediyoruz.

Borusan olarak çeşitliliği teşvik ediyor; her düzeyde, her alanda ve tüm süreçlerde sürekli olarak kapsayıcı bir kültür sağlamayı taahhüt ediyoruz. Bu amaç doğrultusunda, değer zincirindeki tüm iş ortaklarımızın, çalışanlarımızın, müşterilerimizin farklılıklarını gözeterek kapsama alanı olma ilkesiyle hareket ediyoruz.



BORUSAN EŞİTTİR’i büyütüyoruz.

Borusan eşittir, Borusan çeşitlidir, Borusan kapsayıcıdır.

10 yılı aşkın süredir toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptığımız çalışmalarla ekosistemde tüm kurumlara öncülük eden; sivil toplumu destekleyen projeleriyle model olan BORUSAN EŞİTTİR ile eşitlik kültürünü çeşitlilikle buluşturuyor, **Borusan Çeşitli, Eşit ve Kapsayıcı**’da buluşuyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanı sıra engellilik, jenerasyon, kimlik, düşünce vb. farklılıkları da içeren çeşitliliğimizle güçleniyoruz.

Değerlerimiz: Borusan BİZ Yaklaşımı

Borusan’da BİZ bilinci en önemli kültürel prensiplerdendir. Uzun vadeli ortak fayda için BİZ yaklaşımıyla hareket ederiz.

Borusan olarak;

BİZ düşünce, cinsiyet, nesil, din, dil, ırk, etnik kimlik, cinsel yönelim, engellilik durumu ayrımı yapmadan birlikte üretiriz.

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

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

Seslere, renklere, fikirlere...
İnançlara kültürlere, kimliklere...
Hayallere, bakış açlarına, yeniliklere...
Geleceğe, değişime, gelişime...

“Borusan Çeşitli, Eşit ve Kapsayıcı”. **Çeşitlilik** ile gelişime, **eşitlik** ile geleceğe, **kapsayıcılık** ile herkese...

TEMEL KAVRAMLAR: ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK



02



Çeşitlilik

Bir kurum, ekip veya toplum içindeki bireylerin **farklı kimlik, deneyim ve bakış açılarına sahip olması demektir**. Bu farklılıklar; yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, kültürel geçmiş, eğitim, inançlar ve yaşam tarzı gibi pek çok faktörü kapsar. Çeşitlilik, **inovasyonu teşvik eder, farklı perspektiflerin gücünü bir araya getirir ve sürdürülebilir büyümeye katkıda bulunur**.

Eşitlik

Herkesin **eşit haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişimini** sağlamaktır. Ancak eşitlik herkesin aynı koşullarda başladığı anlamına gelmez. Bu nedenle, **farklı ihtiyaçları göz önünde bulundurarak dezavantajları ortadan kaldıracak adımlar atmak, eşitliği daha anlamlı hale getirir**.

- **Fırsat Eşitliği**, bireylerin **eğitim, kariyer ve sosyal fırsatlara erişiminde eşit şansa sahip olmasıdır**. Ancak bazı grupların tarihsel dezavantajlarını göz önünde bulundurarak, eşitsizlikleri giderecek politikalar geliştirmek gerekebilir.

- **Hakkaniyet (Adil Uygulamalar)**, bireylerin **farklı ihtiyaçlarına ve koşullarına göre adil şekilde desteklenmesini** ifade eder. Hakkaniyet, herkesin eşit şartlarla başlamasını değil, dezavantajların giderilerek herkesin potansiyelini gerçekleştirebileceği bir ortam sağlanmasını amaçlar.

Kapsayıcılık

Farklı kimliklere, deneyimlere ve bakış açılarına sahip bireylerin **iş ortamında eşit şartlarda yer almasını sağlayan bir ilkedir**. Çeşitliliği destekleyen kapsayıcı bir kültür, çalışanların **kendilerini değerli ve kabul edilmiş hissetmelerini** sağlayarak bağlılığı ve iş tatminini artırır.

Aidiyet

Çalışanların **bulundukları iş yerinde kendilerini önemli, değerli ve bağlı hissetmeleridir**. Güçlü bir aidiyet duygusu, kuruma olan bağlılığı artırarak çalışanların işlerine daha fazla özveriyle katkıda bulunmasını sağlar.

Kesişimsellik

Bireylerin farklı kimliklerinin **birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olduğunu** açıklayan bir kavramdır. Güç ilişkileri karmaşıktır. Kesişimsellik bu kimliklerin farklı bağlamlarda tabiiyet, ikincillik veya ayrıcalık bakımından nasıl konumlandığının dikkate alınmasını gerektirir. Örneğin **bir kadın aynı zamanda bir engelli birey olabilir veya farklı bir etnik kökenden gelebilir**. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikalar geliştirirken bu farklı bağlam, ihtiyaç ve konumların dikkate alınması gerekir. ÇEK politikalarının etkili olabilmesi için kesişimsel bakış açısıyla çeşitlilikleri anlamak büyük önem taşır.

Ayrımcılık

Bireylerin cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu, cinsel yönelim gibi nedenlerle **eşit fırsatlardan dışlanması veya adil olmayan şekilde muamele görmesidir**. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş yerlerinde adil ve kapsayıcı bir ortam yaratmanın temelidir. Ayrımcılık; cinsiyet, yaş, etnik köken, yakınlık, yaşam tarzı gibi çok farklı nedenlerle yapıyor olabilir. Örneğin **yaş ayrımcılığı** yapmak “bir kişinin yaşına dayalı olarak olumlu veya olumsuz algılanmasıdır”. Somut bir yaş ayrımcılığı örneği, genç çalışanların yetersiz, yaşlı çalışanların yeniliklere kapalı olduğu varsayımdır.

Dünyada ÇEK alanında **hakkaniyet ve fırsat eşitliğini** sağlamak için, **dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına yönelik geçici özel önlemler alınmalıdır**. Bu önlemler, toplumsal ve ekonomik hayatta eşit katılımı sağlamak amacıyla, sadece bireylerin ya da grupların ayrıcalıklı bir şekilde desteklenmesini değil, aynı zamanda yapısal engelleri ortadan kaldırmayı da hedefler. Böylece tüm bireyler için fırsat eşitliğini gerçek anlamda sağlamak mümkün olur.

Geçici Özel Önlemler

Geçici özel önlemler, dışlanmış veya dezavantajlı konumda bulunan grupların, toplumsal ve ekonomik hayata eşit katılımını sağlamak amacıyla alınan, **zamana ve ihtiyaca bağlı olarak uygulanan düzenlemelerdir**. Bu önlemler, bireylere veya gruplara özel bir ayrıcalık tanımak için değil, **eşitsizliğin kaynağını oluşturan yapısal engelleri ortadan kaldırarak fırsat eşitliğini gerçek anlamda hayata geçirmek için uygulanır**.

CEDAW'ın (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) **4. maddesi**, geçici özel önlemleri, kadınlar ve erkekler arasında **fiili eşitliği sağlamak için gerekli stratejik araçlardan biri** olarak tanımlamaktadır. Bu önlemler, yapısal eşitsizlikleri giderme amacı taşıdığı sürece ayrımcılık olarak değerlendirilmez ve eşitlik sağlandığında **kendiliğinden sona ermesi** gereken tedbirlerdir.

Benzer şekilde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın **10. maddesi**, kadınlar, çocuklar, engelliler ve dezavantajlı grupların lehine alınan özel tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı kabul edilmeyeceğini ve **ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğini** açıkça belirtir. Bu, geçici özel önlemlerin hukuki dayanağını güçlendiren temel düzenlemelerden biridir.



Geçici Özel Önlemler ile Fırsat Eşitliği Arasındaki Fark Nedir?

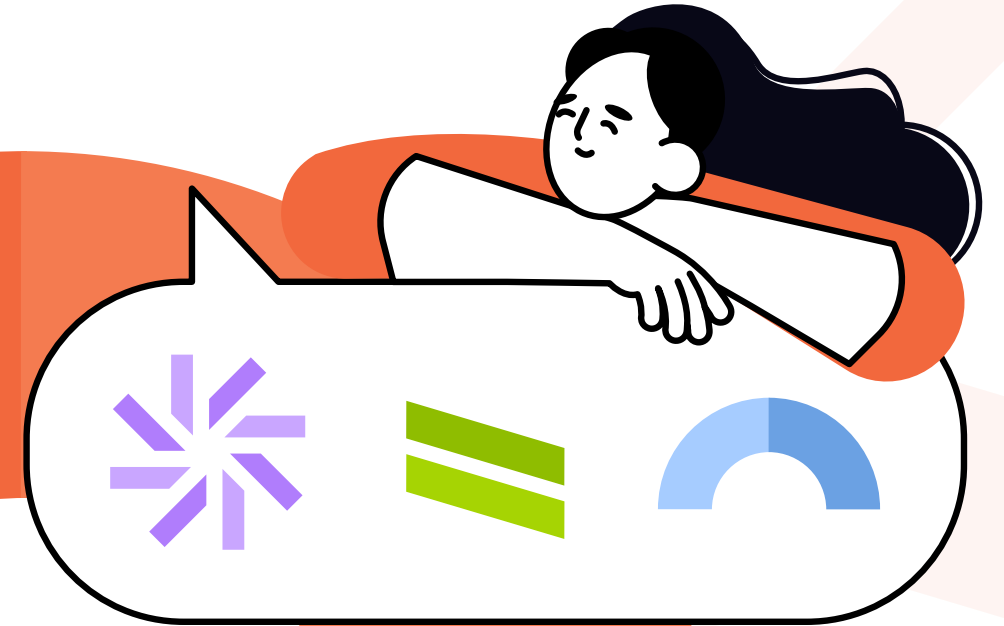
• **Fırsat Eşitliği** herkesin eşit şartlara sahip olmasını sağlamayı hedefler. Ancak bu, herkesin aynı noktadan başladığı anlamına gelmez. Dezavantajlı olan gruplar, görünürde kendilerine eşit fırsatlar sunulsa bile bu fırsatlardan **eşit düzeyde yararlanamayabilir**.

• **Geçici Özel Önlemler**, fırsat eşitliğini **gerçek anlamda hayata geçirmek için başlangıç noktalarındaki eşitsizlikleri telafi etmeyi amaçlayan düzenlemelerdir**. Bu nedenle, belirli bir grubun lehine gibi görünen bu önlemler, aslında **güç dengesizliklerini azaltarak toplumsal dengeyi kurmayı hedefler**.

Bu politika, **kayırmacılık ya da ayrıcalık değil**, eşitsizlikleri ortadan kaldırarak **eşit bir zeminde rekabet ortamı yaratma çabasıdır**.

Geçici özel önlemler, **geçici olmaları ve özel bir durumu hedeflemeleri açısından kalıcı kota sistemlerinden ayrılır**. Hedeflenen eşitlik sağlandığında bu önlemler kademeli olarak kaldırılabilir.

Sonuç olarak, geçici özel önlemler, **adalet ve hakkaniyet ilkeleriyle tasarlanmış, fırsat eşitliğini destekleyen ve iş dünyasında daha dengeli bir yapının oluşmasını sağlayan politika araçlarıdır**.



YANLILIKLARI
TANIMAK
VE ORTADAN
KALDIRMAK

03

ORGANİZAS- YONLARDA NASIL ÖNÜNE GEÇERİZ?

Bilinçli yanlılık: Bireylerin veya grupların belirli bir düşünce, inanç ya da önyargıyı kasıtlı olarak benimsemesi ve kararlarını bu doğrultuda yönlendirmesidir. Bilinçli yanlılık, farkında olunmadan ortaya çıkan örtük (bilinçdışı) yanlılığın aksine, kişinin kendi önyargılarının bilincinde olması ve bunları aktif olarak kullanması durumudur. Bu tür yanlılık genellikle bireysel çıkarlar, ideolojik inançlar, grup aidiyeti veya kişisel deneyimler doğrultusunda şekillenir.

Hepimiz farkında olmadan **yanlı davranışlara** sahip olabiliriz. İş yerinde çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı sağlamak için:

- **Yanlılıkları fark etmek**
 - Kendi düşünce kalıplarımızı sorgulamak
- **Önyargıları yönetmek**
 - Veriye dayalı ve adil kararlar almak
- **Kapsayıcı dil ve iletişim kullanmak**
 - Söylemlerimizi ve iş süreçlerimizi gözden geçirmek
- **Eğitim ve farkındalık artırıcı uygulamalar geliştirmek – Süreçleri ÇEK lensiyle değerlendirmek**

Bilinçli veya bilinç dışı yanlılıkların farkında olmak ve bunları ortadan kaldırmak, **daha adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratmanın temel adımıdır.**

Bilinç Dışı Yanlılık: Karar Alma Süreçlerindeki Görünmez Engeller

Bilinç dışı yanlılık, bireylerin **farkında olmadan sahip olduğu önyargılar ve düşünce kalıpları** sonucunda belirli kişi veya gruplara yönelik otomatik çağrışımları ve tepkileri ifade eder. Hepimiz geçmiş deneyimlerimiz, kültürel kodlarımız ve toplumsal normlardan etkilenerek kararlar alırız. Bu süreçler fark edilmediğinde, işe alım, terfi, performans değerlendirmeleri ve liderlik seçimleri gibi kritik alanlarda adaletsiz uygulamalara yol açabilir.

Bilinç dışı yanlılık, **kişisel tercih ya da bilinçli ayrımcılıkla karıştırılmamalıdır.** Çoğu zaman farkında olmadan gerçekleşir ve **olumlu ya da olumsuz olabilir.** Örneğin, çekici bulunan bir çalışanın daha yetkin olduğu düşünülmesi (güzellik yanlılığı) veya bir liderin sadece otorite figürü olduğu için daha doğru karar verdiğine inanılması (otorite yanlılığı), bilinç dışı yanlılıkların iş hayatındaki etkilerine örnektir.

Bilinç Dışı Yanlılıkları Azaltmanın Yolu

- 👉 **Farkındalık Kazanmak:** Bireylerin kendi yanlılıklarını tanıması, bu önyargıların otomatik hale gelmesini önlemek için ilk adımdır.
- 👉 **Veriye Dayalı ve Yapılandırılmış Süreçler Geliştirmek:** İşe alım, performans değerlendirme ve liderlik seçimlerinde nesnel kriterlere dayalı değerlendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- 👉 **Karar Alma Süreçlerinde Çeşitliliği Artırmak:** Karar verici ekiplerin farklı bakış açılarını içermesi, yanlılıkların etkisini azaltabilir.
- 👉 **Bilinç Dışı Yanlılık Eğitimleri:** Çalışanlara ve yöneticilere yönelik eğitimlerle yanlılıkların fark edilmesi ve giderilmesi desteklenmelidir.

Bilinç Dışı Yanlılıkların Etkisini Azaltmak İçin Kurumsal Yaklaşımlar

- ✓ İşe alım ve performans süreçlerinde standartlaştırılmış değerlendirme kriterleri kullanmak
- ✓ Çok sesli ve çeşitli karar mekanizmaları oluşturmak
- ✓ Liderlere ve çalışanlara yönelik bilinç dışı yanlılık eğitimleri vermek
- ✓ Verilere dayalı karar alma mekanizmalarını güçlendirmek
- ✓ Geri bildirim kültürünü yaygınlaştırarak farklı bakış açılarını dahil etmek
- ! Bilinç dışı yanlılıklar, fark edilmedikleri takdirde iş yerlerinde sistematik ayrımcılığa ve fırsat eşitsizliğine yol açabilirler. Ancak **yapılandırılmış süreçler, farkındalık çalışmaları ve çeşitliliği destekleyen iş kültürü** ile bu yanlılıkların etkisini azaltmak mümkündür.



İş Dünyasında En Yaygın Bilinçdışı Yanlılık Türleri



Yanlılık Türü	Tanımı
Yakınlık/Birliktelik Yanlılığı	İnsanların, benzer geçmiş, ilgi alanları veya deneyimlere sahip bireylerle daha fazla ilişki kurma eğiliminde olması.
Otorite Yanlılığı	Bir görüş veya kararın, yalnızca bir otorite figürü tarafından sunulduğu için daha doğru kabul edilmesi.
Güzellik Yanlılığı	Fiziksel olarak çekici bulunan kişilerin daha yetkin veya başarılı olarak algılanması.
Onay Yanlılığı	Mevcut inançlarımızı destekleyen bilgileri seçerek dikkate alma ve karşıt görüşleri görmezden gelme eğilimi.
Uyumluluk Yanlılığı	Grup içinde genel kabul gören fikirlere uyum sağlama eğilimi. Bireysel düşüncelerden ziyade toplu kararları takip etme.
Cinsiyet Yanlılığı	Belirli cinsiyetlere yönelik bilinç dışı varsayımlar geliştirme: Örneğin, kadınların duygusal, erkeklerin lider olmaya daha yatkın olduğu düşüncesi.
Hale Etkisi	Bir kişinin belirli bir olumlu özelliğinden yola çıkarak tüm yönlerinin olumlu olarak algılanması. Örneğin, karizmatik bir çalışanın aynı zamanda yüksek performans gösterdiğinin varsayılması.
Boynuz Etkisi	Bir kişinin olumsuz bir özelliğine dayanarak tüm yönlerinin olumsuz olarak algılanması. Örneğin, bir çalışanın konuşkan olmaması nedeniyle ekip çalışmasına yatkın olmadığı varsayımı.

BORUSAN'DA ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASININ ÖNCELİKLİ ODAKLARI

04

1. Engellilik ve Erişilebilirlik

Nedir? 

Fiziksel, bilişsel veya duyuşsal engellilik, bireyin belirli iş veya günlük yaşam görevlerini yerine getirme yetisini etkileyebilir. Ancak erişilebilirlik odaklı bir iş ortamı, engelli bireylerin tam katılımını sağlamak için kritik öneme sahiptir.

Neden Önemli? 

Herkesin farklı yeteneklere ve ihtiyaçlara sahip olduğu gerçeğinden yola çıkarak, iş ortamlarının erişilebilir olması, yeteneklerin etkin bir şekilde ortaya çıkarılmasını destekler.

Borusan'da Eylem 

- Fiziksel ve dijital erişilebilirliği artırmaya yönelik düzenlemeler yapıyoruz.
- Çalışanlarımızın ihtiyaçlarını dile getirebileceği kapsayıcı bir iletişim ortamı oluşturuyoruz.

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Nedir? 

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyet kimliklerinden bağımsız olarak **eşit haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişebilmesini** ifade eder. Biyolojik cinsiyet farklılıklarının ötesinde, toplumsal cinsiyet; toplumun bireylere yüklediği roller, beklentiler ve fırsatlarla şekillenen sosyal bir yapıdır.

Neden Önemli? 

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca kadın ve erkek arasındaki eşitliği değil, **herkesin toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak iş yaşamına eşit katılımını ve eşit muamele görmesini** sağlamayı hedefler. Gerçek eşitlik için yalnızca fırsatların açık olması yeterli değildir; işe alım, terfi, ücretlendirme ve liderlik süreçlerinin **toplumsal cinsiyet merceğinden değerlendirilmesi ve yapısal engellerin kaldırılması** gerekir.

Borusan'da Eylem 

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini iş süreçlerimizin merkezine alıyoruz.
- İşe alım, performans değerlendirme, kariyer gelişimi ve ücretlendirme gibi kritik alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken politikalar geliştiriyoruz.
- Toplumsal cinsiyet gözlüğü yaklaşımıyla iş süreçlerimizi ve hedeflerimizi düzenli olarak takip, analiz ediyor ve aksiyon alıyoruz.
- Çalışanlarımızın, hangi cinsiyetten olurlarsa olsunlar, seçtikleri kariyer yollarında ilerlemelerini destekliyoruz.
- Eğitim, farkındalık çalışmaları ve kapsayıcı liderlik programlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünü Borusan genelinde güçlendiriyoruz.

Borusan'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Eşitliğe Adanmış 10 Yıl

Borusan Grubu, **toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal kültürünün temel taşlarından biri haline getirmiş** ve bu alandaki kararlı duruşunu **10 yılı aşkın süredir sürdürülebilir projelerle güçlendirmiştir**. Borusan Eşittir çatısı altında hayata geçirilen projeler, işe alımdan liderlik gelişimine, ücret politikasından çalışma ortamının kapsayıcılığına kadar geniş bir yelpazede somut adımlara dönüşmüştür.

Eşitliğe Adanmış 10 Yıl çalışmalarımızı incelemek adına kitabımıza [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



3. Yaş ve Kuşaklar

Nedir? ?

Yaş çeşitliliği, iş gücünün farklı yaş gruplarından gelen bireylerden oluşmasını ifade eder. Farklı yaş aralıklarında çalışan bireylerin bilgi ve deneyimlerini paylaşılabilecekleri ortamlar oluşturulması, verimliliği ve yaratıcılığı artırır.

Neden Önemli? 💎

Günümüz iş dünyasında dört nesil bir arada çalışıyor:

- Baby Boomers (1955-1964)
- X Kuşağı (1965-1980)
- Y Kuşağı (1981-1996)
- Z Kuşağı (1997-2012)

Her kuşağın iş hayatına bakışı, çalışma tarzı ve beklentileri farklılık gösterir. Bu çeşitlilik doğru yönetildiğinde, **deneyim ve yenilikçiliğin bir araya gelmesiyle kuruma güçlü bir rekabet avantajı sağlar.**

Borusan'da Eylem 🚀

- Kuşaklara dair önyargıları ve varsayımları ortadan kaldırmayı hedefliyoruz.
- Farklı yaş gruplarının bir arada çalışmasını teşvik eden tersine mentörlük programları uyguluyoruz.
- Deneyim ve yenilikçiliği birleştiren hibrit ekipler oluşturuyoruz.

4. Nöroçeşitlilik ?

Nedir?

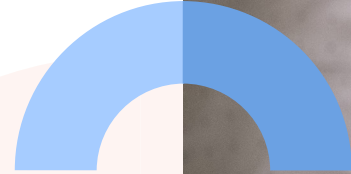
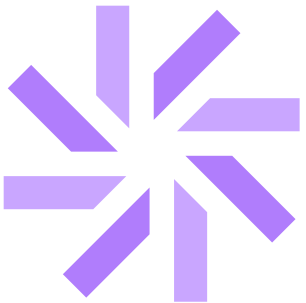
Nöroçeşitlilik, bireylerin beyin yapısı ve işleyişindeki doğal farklılıkları ifade eder. Otizm, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) ve disleksi gibi nörolojik farklılıklar bu kapsama girer.

Neden Önemli? 💎

Araştırmalar, nöroçeşitliliğe sahip bireyleri kapsayan ekiplerin %30'a kadar daha üretken olabildiğini göstermektedir. Bu bireylerin farklı düşünme biçimleri, yenilikçi çözümler geliştirme potansiyelini artırır. (Kaynak: Neurodiversity in the Tech Sector, 2023)

Borusan'da Eylem 🚀

- Nöroçeşitliliğe sahip bireylerin iş hayatına tam katılımını destekleyen işe alım ve çalışma ortamı düzenlemeleri geliştiriyoruz.
- Bu alanda farkındalığı artırmaya yönelik eğitimler ve stratejiler planlıyoruz.



BORUSAN'DA KAPSAYICI ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Borusan'da her bireyin değer gördüğü ve saygı duyulduğu kapsayıcı bir iş kültürü oluşturmayı taahhüt ediyoruz. Farklılıkların zenginlik kattığına, çeşitliliğin ancak kapsayıcı ve hakkaniyetli bir ortamda anlam kazandığına inanıyoruz.

“Borusan Eşittir: Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği ve Adalet” Değerimiz

1. “Borusan Eşittir”: Borusan adil ve hakkaniyetli bir şirkettir. Tüm çalışma arkadaşlarımıza fırsat eşitliği sağlarız.

2. Adalet ve hakkaniyet bizim için Grubumuzun parçaları arasındaki uyum ve dengenin sağlanmasıdır.

3. Tüm insan kaynakları uygulamalarında, Borusan Borusan genelinde tutarlılığın, fırsat eşitliğinin ve adaletin sağlanması açısından şeffaf, ölçülebilir ve kapsayıcı politikalar izleriz.

4. “Borusan’da Kariyer = Gelişim”: Gelişim sürecinde fırsat eşitliği sağlar, hakkaniyeti gözetiriz.

5. Hakkaniyet ilkemiz doğrultusunda, yüksek ve yetersiz performans gösterenler ile kültürel değerlerimize ve prensiplerimize uygun davranan ve

davranmayanları gözlemler ve ayırt ederiz.

6. Hakkaniyetli davranılmadığını hissettiğimiz/düşündüğümüz durumlarda vakit kaybetmeden konuyla ilgili bilginin kaynağına gider, soru sorup diyalog kurarak onu anlamaya çalışırız.

Borusan’da çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) yalnızca bir kurum politikası değil, tüm çalışanların günlük iş hayatına dahil etmesi gereken bir kurum kültürüdür. Kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak, yalnızca liderlerin değil, tüm çalışanların ortak sorumluluğudur.

Birlikte çalıştığımız herkesin kendini güvende, değerli ve eşit hissetmesini sağlamak, iş birliği ve inovasyonu artırırken aynı zamanda iş yerindeki aidiyeti de güçlendirir. Bu nedenle, Borusan’da tüm çalışanların benimsemesi gereken kapsayıcı çalışma prensipleri şunlardır:



1. Saygılı ve Kapsayıcı Bir İletişim Kültürü Benimse

- Açık, saygılı ve kapsayıcı bir dil kullan.
- Tüm çalışma arkadaşlarının farklı deneyimlerine ve bakış açlarına saygı göster.
- Fikir ayrılıklarında kişisel yargılardan kaçınarak yapıcı geri bildirim ver.
- Çalışma arkadaşlarının kimliklerine ve tercihlerine duyarlı ol.
- Yanlış veya incitici bir ifade kullanıldığında yapıcı geri bildirim sunarak farkındalık oluşturun.



2. Herkesin Söz Hakkı Olduğunu Hatırla

- Toplantılarda ve ekip çalışmalarında herkesin düşüncesini ifade etmesine alan aç.
- Daha az söz alan çalışma arkadaşlarını teşvik et, onların da sesini duyurmasına destek ol.
- Fikirlerin değerini, sunan kişinin ünvanına veya kıdemine göre değil, içeriğine göre değerlendirmeye özen göster.
- Kendi fikirlerini savunurken, başkalarının da aynı hakkı olduğuna saygı göster.



3. Çeşitliliği ve Katılımı Destekle

- Çalışma ortamındaki farklılıkları anlamaya ve öğrenmeye istekli ol.
- Kültürel, sosyal veya nörolojik farklılıkları kabul eden bir yaklaşım benimse.
- İş yapış biçimlerinin herkes için uygun olup olmadığını değerlendir.
- Toplantıların, etkinliklerin ve diğer iş süreçlerinin erişilebilir olmasını sağlamak için gerekli önlemleri al.



4. Bilinçli ve Bilinç Dışı Yanlılıklara Karşı Duyarlı Ol

- Kendi kararlarının gerçekten nesnel olup olmadığını düzenli olarak sorgula.
- İşe alım, terfi, ödüllendirme gibi süreçlerde bilinçdışı yanlılıkların kararlarını etkileyip etkilemediğini gözden geçir.
- Çalışma arkadaşlarını değerlendirirken varsayımlardan kaçın ve adil bir bakış açısı benimse.
- Yalnızca sana benzeyen insanlarla çalışmayı tercih edip etmediğini gözden geçir.



5. İş Yerinde Psikolojik Güvenliği Destekle

- Çalışma arkadaşlarının kendilerini rahatça ifade etmelerini teşvik et.
- Yapıcı geri bildirim kültürünü benimse ve hata yapmanın öğrenme sürecinin bir parçası olduğunu kabul et.
- Açık iletişimi teşvik ederek ekip arkadaşlarının fikirlerini cesurca paylaşmasına destek ol.
- Geri bildirim sunarken küçük düşürücü veya olumsuz bir dil kullanmaktan kaçın.



6. Ayrımcılığa ve Dışlayıcılığa Sessiz Kalma

- İş yerinde ayrımcı veya dışlayıcı bir davranış fark ettiğinde göz ardı etme.
- Bir çalışma arkadaşının adil olmayan bir duruma maruz kaldığını gördüğünde destek ol.
- Gerekirse durumu yöneticilere veya ilgili birimlere bildirerek çözüm sürecine katkı sağla.
- Eşitlik ve kapsayıcılığı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratmaya aktif olarak

katıl.

Kapsayıcı Çalışma Kültürü Herkesin Sorumluluğudur

Borusan'da kapsayıcılık, yalnızca bir ilke değil, **tüm çalışanların günlük iş hayatına yansması gereken bir değerdir**. Herkesin **saygı gördüğü, eşit fırsatlara sahip olduğu ve potansiyelini özgürce ortaya koyabildiği bir iş ortamı oluşturmak, tüm çalışanların ortak sorumluluğudur**.

Bu nedenle, **her çalışan kapsayıcı bir çalışma kültürünün sürdürülmesi için aktif rol almalı ve birbirine destek olmalıdır**.

Bu strateji planıyla **ÇEK değerlerini kurum kültürüne daha derinlemesine entegre ederek, çalışan deneyimini güçlendirerek ve yönetim süreçlerini şeffaflaştırarak 2025 yılı itibarıyla daha kapsayıcı bir organizasyon olarak ilerlemeyi hedefliyoruz**. Herkesin **katkıda bulunacağı, eşit fırsatlara sahip olacağı ve farklılıkların değer gördüğü bir çalışma ortamı yaratmak için birlikte hareket edeceğiz**.



BORUSAN ÇEK YÖNETİŞİM MODELİ VE UYGULAMA ALANLARI



05

BORUSAN ÇEK YAKLAŞIMI

BORUSAN Çeşitlilik-Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) yaklaşımı, tüm organizasyonel süreçler, çalışanlar ve paydaşları içeren, sürdürülebilir bir modele dayanmaktadır.

I. YÖNETİŞİM

Taahhüt, Liderlik ve Sorumluluk, Çek Komite Yapısı ve Uygulama Takibi

II. ÇALIŞAN DENEYİMİ

İşe Alım, Kariyer ve Gelişim Süreçleri, İş-Yaşam Politikaları, Çalışan Esnekliği

III. KAPSAYICI KÜLTÜR

Hızlanma, Gelişim ve Yayılım

IV. EKOSİSTEM

Tedarikçi, Paydaş, Bayilere Yönelik Sosyal Diyalog

*Çeşitlilik, eşitlik
kapsayıcılık*



Borusan ÇEK Yaklaşımı: Yönetişim, Çalışan Deneyimi, Kapsayıcı Kültür ve Ekosistem

I. YÖNETİŞİM

BORUSAN'DA ÇEŞİTLİLİK EŞİTLİK VE KAPSAYICILIKLA GELECEĞE: ÇEK YÖNETİŞİM YAPISI

Borusan olarak, 2015 yılında hayata geçirdiğimiz **Borusan Eşittir Toplumsal Eşitlik Platformu** ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sadece bir ilke olarak benimsemekle kalmayıp, iş yapış biçimimize de entegre etmeyi amaçladık. Hem kurumsal hem bireysel düzeyde dönüşüm yaratmayı hedefleyen bu platform, yıllar içinde toplumsal eşitliği güçlendiren önemli adımlara öncülük etti.

Borusan Eşittir gönüllü liderlerinin desteğiyle ÇEK çalışmalarını tamamladık ve bu doğrultuda önemli adımlar attık. Borusan Eşittir Grup Komitesi, cinsiyet eşitliği odağına ek olarak ÇEK prensiplerini de benimseyerek aynı vizyon doğrultusunda çalışmalarına devam etmektedir.

2024 ve Sonrası: Çok Boyutlu Eşitlik Yaklaşımı

2024 yılı itibarıyla Borusan olarak eşitlik yaklaşımımızı yeni bir aşamaya taşıdık. Yeni stratejik yönelimimiz; **cinsiyet, yaş, engellilik, doğum yeri, yaşam biçimleri ve deneyim** gibi çok boyutlu farklılıkları kapsayan kesişimsel ve bütüncül bir eşitlik anlayışıyla ilerlemektir.

Borusan Eşittir Grup Komitesi

İnsan, İletişim, Sürdürülebilirlik Grup Başkanı, Kurumsal İletişim Direktörü ve Borusan Eşittir Şirket Liderlerinden oluşan yapıya “Borusan Eşittir Grup Komitesi” adı verilir.



Sorumlulukları:

- Alınan kararlar ve şirket içi uygulamalarda eşitlik ilkelerine uygunluğu takip eder ve denetler.
 - İletişim platformlarında eşitlik ilkelerinin yaygınlaştırılması için olumlu ve destekleyici mesajlar verir.
 - Şirket içinde eşitlik ilkelerine uygun davranışlar sergileyerek rol model olur.
 - Şirketin eşitlik hedeflerini izler ve gerekli durumlarda aksiyon alınmasını sağlar.
 - Borusan Eşittir yaklaşımının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için üst yönetimi yönlendirir.
 - Eşitlik ilkelerini geliştiren başarılı uygulamaları paylaşır ve öneriler sunar.
 - Şirket içinde Borusan Eşittir projelerine liderlik eder ve yönetim seviyesinde sponsorluk sağlar.
 - ÇEK manifestosu ve ilkelerine uygun şekilde hareket eder, uygulamaları destekler.
 - Şirket içinde yapılan ÇEK projelerine liderlik eder ve ÇEK KPI takibi için gerekli yapıyı oluşturur.
 - Borusan ÇEK eylem adımlarında belirtilen hedefleri izler ve gerekli durumlarda çözüm üretir.
 - Şirket genelinde ÇEK yaklaşımının yayılmasını destekler.
- Uygulama:
- Yılda iki kez Borusan Eşittir komite üyeleriyle toplantı yapılır.

Borusan Eşittir Şirket Komitesi

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



Sorumlulukları

- Şirket genelinde eşitlik ilkelerini tanıtmak ve benimsetmek için faaliyetlerde bulunur.
 - Eşitlik konusunda farkındalık yaratacak projeler geliştirerek Borusan Eşittir Grup Komitesi'ne sunar.
 - ÇEK manifestosunu ve ilkelerini yaygınlaştırır.
 - Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) Eylem Planı doğrultusunda farkındalık projeleri geliştirir ve uygular.
 - Projelerde yer alacak Borusan Eşittir Gönüllülerini belirler.
 - Borusan ÇEK politikasının şirket genelinde yaygınlaşması için çalışmalar yürütülür.
 - ÇEK Eylem Planı ve Eşitlik İlkeleri doğrultusunda hedefler takip eder ve geliştirir.
 - İhlal bildirimlerinde Borusan Grubu Etik Kuruluna yönlendirme yapar.
 - Eşitlik ilkeleri doğrultusunda şirket hedeflerini izler ve aksiyonlar alır.
- Uygulama
- Şirket Komitesi, altı haftada bir düzenli toplantılar yapar.



SAHİPLENİCİLER

- CEO ve İcra Kurulu
- Genel Müdürler
- İnsan Kaynakları Yöneticisi
- Kurumsal İletişim Yönetici



YAYILIM LİDERLERİ

- Borusan Eşittir Şirket Temsilcileri
- Gönüllü Eğitimciler
- İnsan Kaynakları Ekipleri
- Kurumsal İletişim Ekipleri
- Satın Alma Ekipleri
- Mavi Yaka Ekip Liderleri
- Borusan Alfa



DIŞ DÜNYA

- Uluslararası Platform Temsilcileri
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Basın Mensupları
- Tedarikçiler
- Müşteriler



II. Çalışan Deneyimi: Kapsayıcı ve Adil İş Yaşamı

Borusan, **tüm insan kaynakları süreçlerini, iş-yaşam dengesi politikalarını ve çalışan esenliğini** Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) yaklaşımı doğrultusunda ele alır. Çalışan deneyimini iyileştirmek, herkes için eşit fırsatlar sunan, erişilebilir ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak temel önceliklerden biridir.



Borusan ÇEK Yaklaşımı ve Çalışan Deneyimi Uygulama Alanları

- İşe alım süreçlerinin çek optiğiyle gözden geçirilmesi
- Kariyer ve yetenek yönetimi süreçlerinde çek yaklaşımının entegrasyonu
- Gelişim ve eğitim süreçlerinde çek odağının güçlendirilmesi
- İzin politikalarının çeşitliliği ve aile dostu yaklaşımları destekleyecek şekilde güncellenmesi
- Borusan'da kapsayıcı aile çerçevesinin (ebeveynlik, bakım sorumlulukları, kimlik tanımlamaları) güçlendirilmesi
- Çalışma ortamlarının erişilebilirlik ve kapsayıcılık kriterleriyle değerlendirilmesi
- İşten ayrılma ve emeklilik süreçlerinde çek perspektifiyle şeffaf ve eşitlikçi yaklaşım geliştirilmesi
- Çalışan esenliği, yan haklar ve destek programlarının kapsayıcılık kriterleriyle yeniden değerlendirilmesi



III. Kapsayıcı Kültür: Değerlerden Kurumsal Uygulamaya

Borusan'da **çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık** yalnızca bir ilke değil, kurum kültürünün ve iş yapış biçimlerinin temel unsurlarından biridir. Çalışanlarla, paydaşlarla ve toplumla kurulan ilişkilerde ÇEK ilkelerinin içselleştirilmesi, sürdürülebilir kurumsal dönüşümün temelini oluşturur.

👉 Borusan ÇEK Yaklaşımı ve Kapsayıcı Kültür Uygulamaları

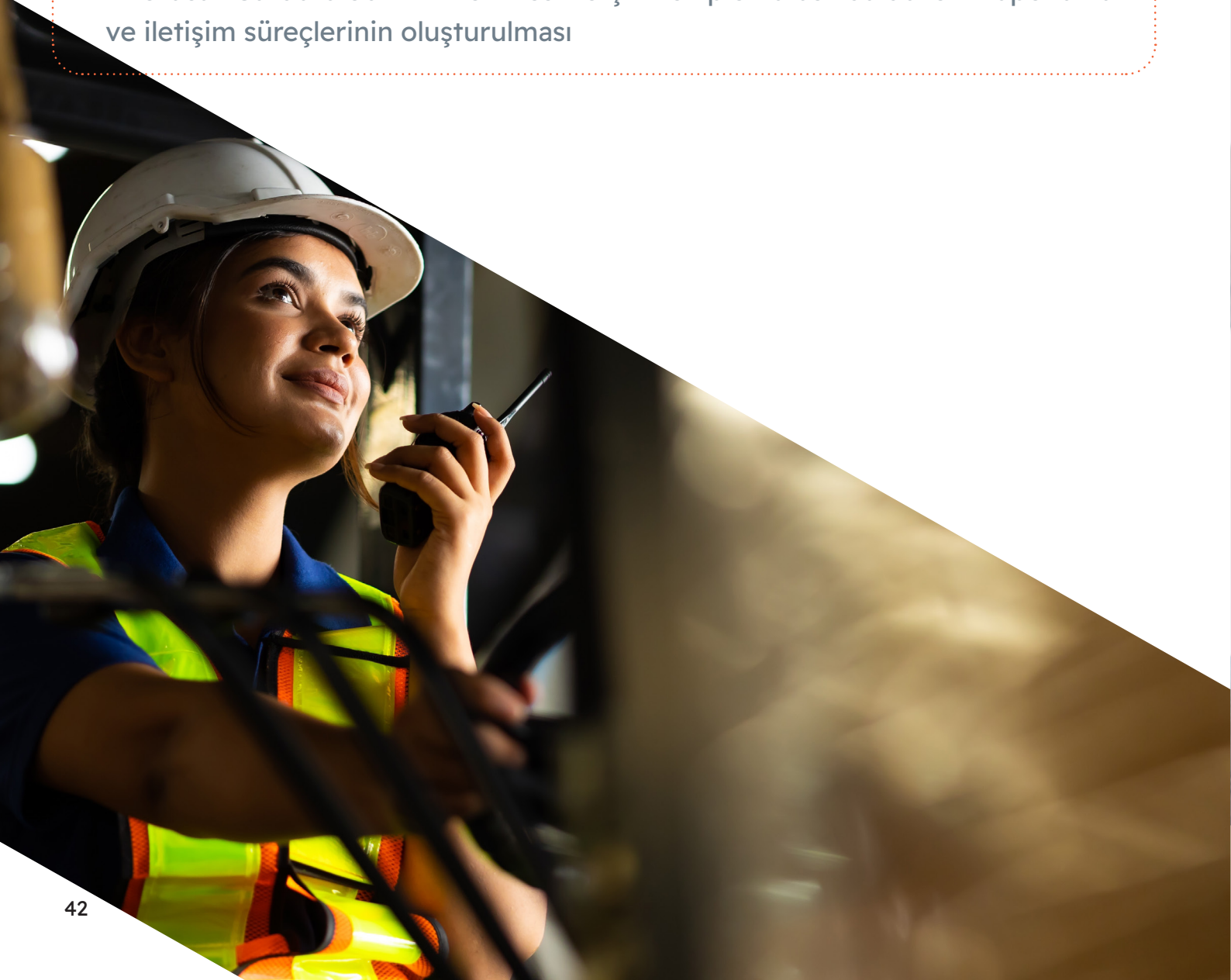
- Çalışanların ÇEK algılarını anlamaya yönelik geri bildirim ve katılım mekanizmalarının güçlendirilmesi
- Borusan Eşittir komitelerinin ÇEK odağıyla kurum içi ve kurum dışı görünürlüğünü artıran faaliyetler düzenlemesi
- ÇEK perspektifiyle liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesi ve kurum genelinde yaygınlaştırılması
- İç iletişim stratejisiyle çalışanlar arasında ÇEK farkındalığının artırılması
- Kapsayıcı iletişim prensiplerinin Borusan ÇEK politikalarına entegre edilmesi
- Borusan Sürdürülebilirlik Komitesi ile ÇEK ekipleri arasında düzenli raporlama ve iletişim süreçlerinin oluşturulması

IV. Ekosistem ve Paydaşlarla Kapsayıcılık

Borusan, sadece iç süreçlerde değil, **ekosistemindeki tüm iş ortakları, müşteriler ve toplumsal paydaşlarla birlikte ÇEK değerlerini yaygınlaştırmayı** hedefler. Kurumsal sosyal sorumluluk ve sosyal inovasyon projeleriyle eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş ekosistemi yaratmaya odaklanır.

👉 Borusan ÇEK Yaklaşımı ve Ekosistem Uygulamaları

- Tedarikçi ve bayilere yönelik ÇEK Farkındalık ve Eğitim Programları
- Sosyal fayda, sosyal inovasyon ve girişimcilik destekleriyle ÇEK temelli projeler
- Borusan Eşittir Grup Komitesi'nin toplumsal fayda odaklı çek projeleri geliştirmesi ve uygulaması
- Müşteri ve paydaş geri bildirimleriyle ÇEK uygulamalarının değerlendirilmesi



ÇEŞİTLİLİK,
EŞİTLİK VE
KAPSAYICILIK
POLİTİKA
BELGESİ

06

Borusan'da çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini, işe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi geniş kapsamlı bir ölçekte ele alırız. Borusan çeşitli, eşit ve kapsayıcıdır. Çeşitli yeteneklere sahip bireyleri bünyemize katmak ve tüm çalışanlarımızın potansiyelini ortaya koyabileceği bir ortam sunmak önceliğimizdir. Çalışanların tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir ortam oluşturmayı amaçlarız. Ayrımcılığın hiçbir türüne taviz göstermeyiz. “Çalışanlar Sayesinde Başarı” yaklaşımıyla toplumsal eşitliğin önündeki yerleşik önyargıları kırmayı hedefleriz.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politika Belgesi

1. İşe alım süreçlerinde çeşitliliğe önem veririz.

Cinsiyet, din, dil, doğum yeri, etnik köken, yaş, okul bakımından çeşitli; farklı deneyim ve aile geçmişlerinden gelen; farklı yaşam tarzları, yetenek ve farklı fiziksel özelliklere sahip adaylara eşit fırsatlar sunarak yeni ve yenilikçi sesleri davet ederiz. Farklı bakış açılarına ve deneyimlere sahip en iyi yetenekleri çekerek iş gücümüzü çeşitlendirmek için işe alım süreçlerimizi iyileştirmeye devam ederiz.

Yetenek havuzunu genişleterek, farklı özelliklere sahip adaylar için kapsama alanı oluştururuz.

2. Eğitim ve gelişim süreçlerinde farklılığı gözeterek herkese eşit fırsatlar sunarız.

Ekiplerimizin potansiyelini ortaya koyabilmeleri için çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık çerçevesinde kişisel

ve profesyonel gelişimi destekleriz. Borusan genelinde çalışma arkadaşlarımızın gelişim alanlarını güçlendirmek için gerekli araçlara sahip olması kritik önem taşımaktadır. Cinsiyeti, geçmişi, aile kökeni, doğum yeri, yaşı, mezun olduğu okul, yaşam tarzı vb. farklılıkları ne olursa olsun herkesin potansiyelinin ortaya çıkarılması ve gelişimi konusunda fırsat eşitliği sağlarız.

3. Çalışma arkadaşlarımızın yeteneklerine eşit fırsatlar yaratırız. Geleceğin yetkinlikleri doğrultusunda iş gücünün dönüşümü için çalışma arkadaşlarımızın yetenekleri için eşit fırsatlar sunarız.

Tüm çalışanlarımıza “Eşit İşe Eşit Ücret” ilkesi doğrultusunda adil, şeffaf ve ayrımcılıktan uzak bir ücretlendirme politikası uyguluyoruz.

Farklı becerilerden, kültürlerden ve deneyimlerden gelen çalışma arkadaşlarımızın potansiyellerini açığa çıkarabilmeleri için kapsama alanımızı genişletiriz.

4. Çalışma koşullarında farklılıkları gözetir, kapsayıcı bir ortam için çalışırız. Tüm çalışma arkadaşlarımızın iyi olma halini gözetir, farklı ihtiyaçlara özen gösterir ve ona uygun donanım ve “mekansal olanaklar” sağlamayı hedefleriz.

Çalışma koşullarımızı düzenlerken farklı çalışanların ihtiyaçlarını ve erişebilirliklerini önemseriz. Çalışanlarımızın üretkenliklerini destekleyen, güvende hissedecekleri çalışma ortamı sunmak hedefimizdir.

Herkesin farklı olduğunu kabul etmenin yanı sıra bu farklılıkları aktif olarak kutlayan, takdir ve geri bildirimle besleyen kapsayıcı liderlik gücümüze inanıyoruz.

5. Kapsayıcı bir kültür ve güven iklimini hedefleriz.

Geri bildirim ve çeşitlilik kültürüne değer veririz. Farklı düşüncelerin ve yeterince temsil edilmeyen grupların seslerinin duyulması için alan yaratırız. Çalışan esenliğine kapsayıcı bir bakış açısıyla yaklaşır ve farklılaşan ihtiyaçları dikkate alırız. Çalışma, dinlenme, özel hayat dengesine yönelik düzenlemeleri kapsayıcı lenslerle hayata geçirmek için çalışırız.

6. Sürdürülebilirlik ve ilerlemeye önem veririz.

Kurumumuzda çeşitlilik ve eşitlik çalışmalarını sürekli kılacak bir yönetim yapısı ve eylem planlarıyla ilerlemeyi düzenli takip ederiz.

Çalışanlarımızın bilinç dışı yanlılıklar, ayrımcı dil kullanımı, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılıkla ilgili konularda farkındalıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yaparız.

Çalışanlarımızın iş yaşamlarında bire bir çalıştıkları ekipler içerisinde kendilerini güvende ve rahat hissedebilmelerine yönelik olarak, kapsayıcı kültür ve kapsayıcı liderliği odağa alan iletişim ve gelişim çalışmalarına kaynak ayırırız.

7. İş ortaklarımız ve paydaşlarımızla çeşitlik, eşitlik ve kapsayıcılık farkındalığını artırmak için çalışırız.

Borusan olarak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımımızı tüm iş ortaklarımıza ve paydaşlarımıza yaygınlaştırmak önceliklerimizdendir.

Tedarikçilerimiz ve diğer paydaşlarımızla çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konusunda iş birliğiyle hareket ediyor, ulusal ve uluslararası inisiyatiflerde yer alarak farkındalıklarının ve standartlarının yükseltilmesi için çalışmalar yapıyoruz.



8. Toplumsal faydaya dönük faaliyetlerimizde çeşitliliğe ve kapsayıcılığa önem veririz.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularında liderlik etmeyi ve topluma katkı üretecek projelerde yer almayı önemsiyoruz. Çalışanlarımızın topluma fayda sağlayan, değer katan alanlarda görev almalarını destekliyoruz.

9. Şiddete tolerans göstermeyiz.

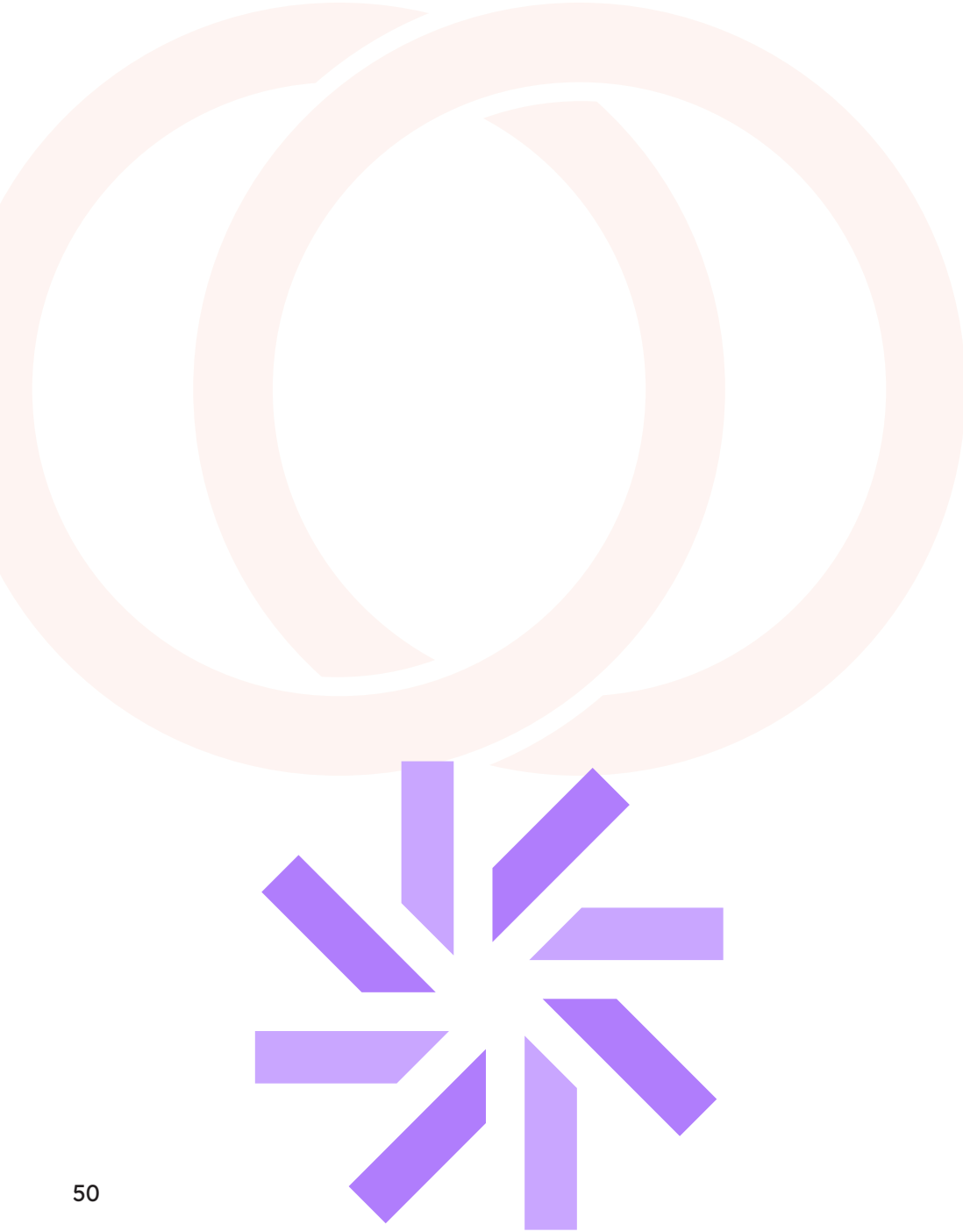
Tüm çalışanların güvenli, saygılı ve destekleyici bir çalışma ortamında bulunma hakkına sahip olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, iş yerinde herhangi bir şiddet türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsiyoruz.

Her türlü fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddete karşı kararlılıkla mücadele eder; önleme, bildirim ve yaptırım mekanizmalarıyla güvenli bir çalışma kültürü oluşturmayı taahhüt ederiz.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'na aykırı tüm davranışlar, Turuncu Rehber'de tanımlı olan etik ve disiplin uygulama esaslarına göre değerlendirilir.

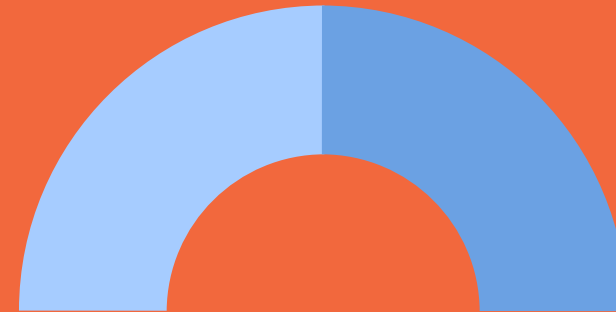


SON SÖZ



Borusan'da ÇEK bir hedef değil, sürekli gelişen bir dönüşüm yolculuğu. **Geleceğe, hep birlikte, daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir Borusan için ilerliyoruz.**

Borusan olarak, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı (ÇEK) yalnızca bir ilke değil, iş yapış biçimimizin ve kültürümüzün temel taşı olarak görüyoruz. Bu rehber, iş dünyasında sürdürülebilir büyüme ve sosyal adaletin ayrılmaz bir parçası olan ÇEK yaklaşımını kalıcı kılma kararlılığımızın bir yansıması. Kapsayıcı bir iş kültürü inşa etmek, yalnızca etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda inovasyonun, çalışan bağlılığının ve kurumsal başarının en önemli itici gücü. Borusan, tüm çalışanları ve paydaşlarıyla birlikte, eşit fırsatlar sunan, her sesin duyulduğu ve herkesin ait hissettiği bir çalışma ortamı yaratmaya devam edecek. Çeşitliliği kutlayan, eşitliği savunan ve kapsayıcılığı eyleme dönüştüren bu yolculukta, hep birlikte geleceğe yön vermeye kararlıyız.



BORUSAN  EŞİTTİR
Çeşitli. Eşit. Kapsayıcı.