

HEPİMİZ
BİR OLANA DEK,
DENK

ÇEŞİTLİLİK

EŞİTLİK

VE KAPSAYICILIK

REHBERİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
IC HOLDİNG TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	4
IC HOLDİNG İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	6
EV İÇİ ŞİDDET İLE MÜCADELE POLİTİKASI	8
DENK YAŞAM AKADEMİSİ KRONOLOJİSİ	16
-İŞ BİRLİKLERİ VE ÜYELİKLER	16
-İZİN UYGULAMALARI	18
-DENK YAŞAM AKADEMİSİ KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN ETKİNLİKLER	19
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?	20
-BİYOLOJİK (ATANMIŞ) CİNSİYET – TOPLUMSAL CİNSİYET	20
İLETİŞİMDE DENK OLMAK	27
-MESLEK	29
-FİZİKSEL ÖZELLİK	29
-YAŞ	30
-GİYİM	30
ENGEL DURUMU	31
EV HAYATINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIM YÜKÜ & ANNELİK YANILGISI	32

BU REHBER KOLEKTİF ÜRETİLMİŞ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
HAFIZASINDAN YARARLANILARAK HAZIRLANMIŞTIR.



ÖNSÖZ

İC Holding ve Grup Şirketlerinde görev alan tüm çalışma arkadaşlarımızın mutlu, huzurlu ve eşitlikçi bir ortamda çalışmalarını önemsiyoruz. Herkesi kapsıyor, kimseden ne “hanım hanımcık” ne de “kalıbının adamı” olmasını beklemiyoruz. Kapsayıcı bir iletişimin tüm bireylerin eşit temsiliyetiyle gerçekleşeceğini biliyor, herkesin kaynak ve fırsatlardan hiçbir dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim ya da engellilik durumu gözetmeksizin eşit ölçüde yararlanması gerektiğini savunuyoruz.

Cinsiyetçi bakış açısı ile belirlenen “normaller”, “standartlar” ve “doğrular” adaletli ve eşit bir dünya düzenine hizmet etmemektedir. Biliyoruz ki toplumsal cinsiyete yönelik kabul gören varsayımlar, ayrıştırmanın başlangıcıdır, bunun biyolojik cinsiyetle hiçbir ilgisi yoktur.

Fırsat eşitliği yaratan ve tüm grupları kapsayan DENK bir zeminde, bu dönüşümü gerçekleştirmek üzere DENK Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) Rehberi’nde buluşuyoruz.

IC HOLDİNG

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Politikanın Amacı: İşbu politika, kurum içerisinde adil, önyargısız ve çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet nedeniyle hiçbir ayırım gözetilmeyen bir çalışma ortamı yaratmaya ilişkin politikayı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Politikanın Kapsamı: Bu politika, çalışanlarımızı, alt yüklenicilerimizi, tedarikçilerimizi ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda bulunan yerel halkı kapsamaktadır.

IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding A.Ş. (IC Holding) olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınma yolunda önemli unsurlardan biri olduğuna inanıyor ve iş gücümüzde ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışıyoruz. Bu doğrultuda; işe alım süreçleri, kariyer gelişimi, terfiler, iş özel yaşam dengesi, ücretlendirme ve yan haklar kapsamında cinsiyete dayalı olmayan yaklaşımlar geliştirmek için azami gayret gösteriyoruz.

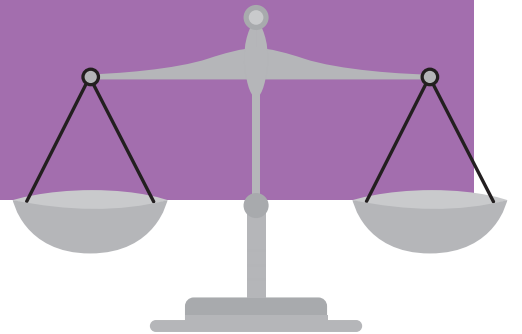
IC Holding olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız ile aşağıda genel çerçeve olarak verilen ilkeleri benimsiyoruz:

- Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmek,
- Faaliyetlere yönelik planlama, veri toplama, strateji geliştirme ve bütçe hazırlık süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konularını göz önünde bulundurmak,
- İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık konularında farkındalık yaratmak,
- Öneri ve şikâyet mekanizmaları ile kurum içerisinden geri bildirimler toplanarak toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları ve faaliyetleri ile kurum kültürünü geliştirmek,
- Ayrımcılık ve tacizin önlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Tacizin her türüne (Sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal) yönelik sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek, taciz vakalarının bildirimine yönelik iletişim mekanizmasının kurgulanmasını, objektif değerlendirme ve uygun görülen yaptırımlar ile sonuçlandırılmasını sağlamak,
- Eğitim ve terfi fırsatlarına her çalışanın eşit bir şekilde erişimini sağlamak,
- Cinsiyet eşitliği bakış açısının işe alım süreçlerine uygun ve şeffaf şekilde yansıtılabilmesi için uygun mekanizmayı kurgulamak ve sürekli geliştirmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin eğitimler, farkındalık çalışmaları ve sosyal sorumluluk projeleri ile kurumun tüm kademeleri için benimsenmesini sağlamak,





- Ebeveyn olan çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlayabilmesi için destekleyici süreçler geliştirmek,
- Tüm paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği alanında IC Holding standartlarında hareket etmelerinin sağlanmasına yönelik yaklaşımlar geliştirmek, etki alanımız kapsamında özellikle tedarikçilerimizin toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak şekilde bilinçlendirilmesini sağlamak, ortak projeler geliştirmek,
- Türkiye’de ve dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yürütülen çalışmalarda aktif rol almak adına ulusal ve uluslararası kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere, farklı kurum ve kuruluşlarla iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirip, bu alandaki projelere destek olmak.



IC HOLDİNG İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Politikanın Amacı: Başta çalışanlarımız olmak üzere ilgili tüm paydaşlarımız açısından insana yakışır iş yaklaşımı çerçevesinde ilgili tüm standartlara uymayı, ulusal ve uluslararası mevzuata ve standartlara uygun hareket etmeyi ve bu alandaki çalışmalarımızı sürekli iyileştirmeye ilişkin politikayı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Politikanın Kapsamı: Bu politika, çalışanlarımızı, alt yüklenicilerimizi, tedarikçilerimizi ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda bulunan yerel halkı kapsamaktadır.

IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding A.Ş. (IC Holding) olarak sürdürülebilir kalkınma bakış açısı ile yürüttüğümüz faaliyetlerimizde insan haklarının gözetilmesine önem veriyoruz. Başta çalışanlarımız olmak üzere iş ilişkisinde olduğumuz tüm paydaşlarımız için insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyor ve toplumda insan haklarının gözetilmesini hedefliyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımız için insan haklarına saygılı, eşit, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı amaçlıyoruz. Şirketimizde ırk, dil, yaş, cinsiyet, din, etnik köken veya herhangi bir kişisel özelliğe bakmaksızın tüm çalışanlarımıza eşit olanaklar sunuyoruz.

IC Holding olarak işbu İnsan Hakları Politikamız ile aşağıda genel çerçeve olarak verilen ilkeleri benimsiyoruz:

- İnsanın en önemli değerimiz olduğu bilinciyle hareket etmek,
- Yurt içinde ve yurt dışında tüm sektörlerde çalışma koşullarına yönelik yürürlükteki ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartlara uygun olarak hareket etmek,
- İnsan haklarını gözetmeyi ve insana yakışır bir iş ortamı sunmayı hedeflerken çalışma ortamında çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunma konusunda gerekli önlemleri almak,
- Zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma konularında ilgili yerel mevzuata ve bu alanda Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalara uygun hareket etmek,

- Farklılıklarımızı karşılıklı kabul ederek çeşitliliğe saygı duymak,
- Çalışanlarımıza adil ve uygun ücretlendirme ve yan haklar sağlamak,
- Çalışanlarımızın bilgi, birikim, donanım ve deneyimlerine saygı duyarak, şirketimizin amaçları doğrultusunda birikimlerini aktarabilmelerine olanak tanıyan verimli iş ve çalışma şartları oluşturmak,
- “Sürekli eğitim ve gelişim” yaklaşımı kapsamında ve şirketin hedefleri ve stratejileri doğrultusunda, tüm kademelerden çalışanlarımızın gelişimini ön planda tutmak ve sürekli olarak “insana yatırım yapmak,”
- Çalışanlarımıza işe alım, terfi, tazminat, yan haklar, eğitim, gibi istihdam ile ilgili konularda ve diğer tüm süreçlerde ırk, dil, din, dini inançlar, mezhep, etnik köken, yaş, görev, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, renk, fiziksel özellikler, doğduğu ülke, medeni durum, gebelik, bakmakla yükümlü olunanlar, engellilik, sosyal sınıf, sendika üyeliği veya politik görüş gibi konular nedeniyle şeffaflık ve adil olma yaklaşımı kapsamında ayrımcılık yapmamak ve ayrımcılık yapanlara gerekli yaptırımları uygulamak,
- Güvenilir ve etkili bir etkileşim için şeffaf ve açık bir yönetim politikası izlemek.
- Sözlü, fiziksel, psikolojik, cinsel ve/veya duygusal her türlü taciz konusunda sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek, bu tür durumlarla karşılaşılması halinde ise çalışanlar ifade özgürlüğü hakkını kullanarak durumu bildirmeleri için uygun ortamı sağlamak,
- Alt yüklenicilerimiz ve tedarikçilerimizin insan haklarına uygun hareket etmelerini sağlamak, insan haklarına yönelik herhangi bir aykırılık fark edildiğinde gerekli adımları atmak,
- Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda bulunan toplulukların haklarına saygı duymak, yaşamlarındaki olumsuz etkileri azaltmak için çaba göstermek, paydaş katılımını destekleyerek uzun dönemli ilişki kurmak ve tüm paydaşlarımızın beklentilerini dikkate almak.

IC HOLDİNG

EV İÇİ ŞİDDET İLE MÜCADELE POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding ve Grup Şirketlerinin (bundan sonra "IC Holding" olarak ifade edilecektir.) benimsediği, "Şiddete Sıfır Tolerans" yaklaşımı kapsamında hazırlanan bu politika ile eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen bir iş ortamının oluşturulmasına yönelik ilkeler ve yaptırımlar belirlenmektedir.

İşbu politikada IC Holding çalışanlarının olası yaşadıkları ev içi şiddet vakalarında Kurum olarak şiddete maruz kalan çalışana yönelik izlenecek süreçler, uygulanacak yöntemler ve verilecek destekler yer almaktadır.

IC Holding için şiddet, bir insan hakkı ihlalidir. Bu nedenle IC Holding, şiddetin hiçbir türüne taviz vermeyen güvenli ve insana yakışır bir iş yeri ortamı oluşturmayı taahhüt eder; çalışanlarının şiddetsiz ve güvenli bir yaşam sürmesi için onların fiziksel ve ruhsal sağlığını önemser ve kurum içinde şiddeti önleyici farkındalık çalışmaları ve eğitim faaliyetleri yürütür.

Bu politika; IC Holding ve iştiraklerinde çalışmakta olan kişileri kapsar ve tüm çalışanlarını ayırım gözetmeksizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ve İnsan Hakları Politikasından hareketle eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini esas alarak destekler.

TANIMLAR

Şiddet gören / Şiddete maruz kalan: İlişki içinde olduğu kişi tarafından şiddete maruz kalan bireydir.

Şiddet Uygulayan/Fail: Geçmişte veya bugün ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uygulayan bireydir.

Ev İçi Şiddet: Ev içi şiddet (domestic violence), şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı haneyi hali hazırda paylaşmasına ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde veya mevcut veya önceki eşler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemidir.

Fiziksel Şiddet: Bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için fiziksel güç kullanılmasıdır. İtme, vurma, vurmaya el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma fiziksel şiddet biçimleri arasında sıralanabilir.

Cinsel Şiddet: Bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için cinselliğin kullanılmasıdır. Kişinin rızası (aydınlatılmış onamı) olmadan gerçekleşen her türlü cinsel içerikli davranış cinsel şiddettir. Bu davranışlar fiziksel, sözlü, yazılı olarak ve dijital araçlar kullanılarak gerçekleştirilebilir.

Psikolojik Şiddet: Bir kişiye duygusal ihtiyaçları üzerinde güç kullanılarak baskı uygulanması, kişinin bu yolla kontrol edilmesi, cezalandırılması ve küçük düşürülmesidir. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama ve küçümseme; giyimini, hareketlerini ve ilişkilerini denetleme ve/veya sınırlama; yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet biçimleri arasında yer alır.

Dijital/Siber Şiddet: Teknolojik araçların bir başka kişiyi kontrol etmek, aşağılamak, cezalandırmak, küçük düşürmek amacıyla kullanılmasıdır. Kişiyi ısrarlı bir şekilde cep telefonundan arama, kişinin cep telefonuna yahut sosyal medya hesaplarına uygunsuz içerikli mesaj gönderme ya da kişinin mesaj göndermesini isteme, sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yaklaşma girişimlerinde bulunma, sosyal medya şifresini vermeye ya da ortak hesap açmaya zorlama, akıllı telefon uygulamalarını kullanarak takip etme ve denetleme gibi eylemler dijital şiddetin türleri arasında yer almaktadır.

Flört Şiddeti: Duygusal, romantik, cinsel bir beraberlik içinde ya da beraberlik bittikten sonra partnerlerden birinin diğeri ya da birbiri üzerinde güç ve kontrol kazanmaya çalıştığı, tehdit gibi zarar verici davranış biçimleridir.

Ekonomik Şiddet: Maddi araçların kişiyi kontrol etmek, cezalandırmak, küçük düşürmek, denetlemek amacıyla kullanılmasıdır. Maaş kartına el koyma, harcamalarını denetleme, üzerine kredi çekerek borçlandırma, mallarına el koyma, çok az para ile evin günlük ihtiyaçlarını karşılamasını bekleme, öz bakımı için gerekli ihtiyaçlarını lüks olarak adlandırma ve harcama yapmasına izin vermeme, ekonomik şiddet türleri arasında yer alır.

Israrlı Takip: Bir kişiyle, güvende hissetmesini engelleyecek, huzursuzluk yaratacak, şiddet tehdidi oluşturacak şekilde temas kurmaya çalışılmasıdır. Fiziken ya da dijital araçlarla takip etme, gizlice iş yerine ya da evine gelme, sürekli rızası dışında hediye ya da çiçek gönderme, farklı iletişim kanalları aracılığıyla sürekli temas kurmaya çalışma, arkadaş çevresi aracılığıyla hakkında bilgi toplama gibi davranışlar ısrarlı takip biçimleridir. Israrlı takip, Türk Ceza Kanunu'nda (123/A) ayrı bir suç kategorisi olarak düzenlenmiş önemli bir şiddet türüdür.

Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet: Bir kişinin ya da bir grubun cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi ve her türlü cinsel çeşitliliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması ve şiddet görmesidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin mağdurları kadınlar, erkekler, diğer cinsiyet kimlikleri ve çocuklar olabilir.

Şiddet Döngüsü: Şiddet içeren ilişkilerin tamamında olmasa da çoğunluğunda şiddete maruz kalanın şiddet yaşantısından çıkmasını zorlaştıran bir döngü bulunur. Bu döngü, gerginliğin tırmandığı, psikolojik şiddetin olduğu birinci aşama; fiziksel şiddetin yaşandığı ikinci aşama ve şiddet uygulayanın özür dilediği, bir daha yapmayacağına dair sözlerle şiddete maruz kalanı ikna ettiği “balayı aşaması” olarak adlandırılan üçüncü aşamadır. Şiddet yaşantısından uzaklaşabilmek için “şiddet döngüsünü” fark etmek önemli bir adımdır. Şiddet döngüsü terimi, şiddetin kuşaklar arası aktarılan ve öğrenilen bir davranış biçimi olduğuna işaret etmek için de kullanılmaktadır.

SORUMLULUK

IC Holding ve bağlı Grup Şirketleri işbu politikayı uygulamakla yükümlüdür. Politikaya uyumun takibinden İnsan ve Kültür Başkanlığı sorumludur. Bu politikaya sürdürülebilirlik.ic.com.tr adresinden ulaşılabilir.

Tüm şiddet vakalarında, tüm çalışanların politikaya uygun şekilde hareket etmeleri beklenmektedir. Politika, tedarikçiler ve üçüncü partiler için de yol göstericidir.

TAAHHÜTLER VE VERİLEN DESTEKLER

IC Holding, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına yönelik kapsamlı bir destek programı sunacağını; politika kapsamında belirtilen şirket içi desteği sağlamakta ve şirket dışı destek mekanizmalarına yönlendirme yapmakta aktif rol oynayacağını taahhüt etmektedir. İlaveten şiddete maruz kalanların güven içinde şikayet/bildirimde bulunacakları mekanizmalar oluşturacak ve bu süreci kişinin mahremiyetine saygılı ve gizlilik ilkesi esasıyla yürütecektir.

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanın alabileceği destekler aşağıdaki gibidir;

Destek*	Açıklama
Psikolog Desteği	IC Holding anlaşmalı olduğu kurumlardan şiddete maruz kalan çalışana, 4 seansa kadar psikolog desteği sağlayacaktır.
Maddi Destek	Taşınma, barınma, kredi ödemesi, varsa çocuğunun eğitim masrafları, sağlık giderleri vb. durumlar için şiddete maruz kalan çalışanın talebi üzerine geri ödemeli olarak destek olunabilecektir.
Maaş Ödemesi Koruma Tedbirleri	Şiddet uygulayan, eğer şiddete maruz bıraktığı kişinin maaş hesabına erişebiliyorsa, çalışanın talebi doğrultusunda maaş hesabı değiştirilecektir.
Hukuki Destek	Şirketlerimizin hukuk ekipleri tarafından gerekli yönlendirmeler yapılacaktır.
Güvenli İzin	Şiddet gören çalışan, 10 gün güvenli izin hakkından faydalanabilecektir. Bunu gerektiğinde taşınma, sağlık vb. sebepler için de kullanılabilecektir.
Uzaktan / Esnek Çalışma	Pozisyonun gereklilikleri göz önünde bulundurularak bu imkan sağlanacaktır. Ofiste çalışmaya devam edecek şiddete maruz kalan çalışanlara, belirli süre ile çalışma saatlerinde esneklik sağlanabilecektir.
Lokasyon / Şirket Değişikliği	Şiddete maruz kalan çalışanın pozisyonuna farklı bir lokasyonda veya şirkette ihtiyaç bulunması halinde, transfer yapılabilecektir. Aynı zamanda şiddet uygulayan kişiye dair bir uzaklaştırma kararı varsa, şiddet maruz kalan çalışanın çalışma bina/ofisindeki güvenlik birimine gerekli bilgi ve belgeler verilerek, failin şirkete girmesi önlenecektir.
Vardiya Değişikliği	Vardiyalı çalışanlar için geçerli olup, talep edildiğinde vardiya değişikliği yapılabilecektir.
Konaklama Desteği	Talep edilmesi ve ihtiyaç duyulması durumunda IC Otellerinde veya lojmanı/kamp alanı olan şirketlerimizde/projelerimizde 2 hafta süre ile konaklama imkânı sağlanabilecektir.
İletişim Bilgilerinin Değiştirilmesi	Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalan çalışana şirket tarafından sağlanan iletişim kanallarından ulaşmasının engellenmesi amacıyla çalışanın şirket iletişim bilgileri değiştirilebilecektir.
Esnek Performans Değerlendirme	Şiddete maruz kalan çalışanın performansı değerlendirilirken yıl içerisinde yaşamış olduğu olumsuz durumlar göz önüne alınarak esnek ve yapıcı olunabileceği konusunda yöneticileri ile görüşülecektir.

* İlgili desteğin/desteklerin verilebilmesi için gerekli koşullar ve detaylı bilgi sosyal haklar prosedüründe yer almaktadır.

EĞİTİM/ FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

Şiddetin her türüne karşı çalışanları bilinçlendirmek, şiddetle mücadele açısından büyük önem taşımaktadır. IC Holding, çalışanlarına her türlü şiddet durumlarını tespit etmek, müdahale etmek ve en aza indirmek için yönergeler ve yöntemler geliştirerek, farkındalık ve bilgilendirme amaçlı eğitim programları sunacaktır.

İLKELER

Aşağıda belirtilen temel ilkeler, şirketin ev içi şiddet vakasını yönetme sürecinin her aşamasında (başvuru, şiddetten uzaklaşması için gerekli desteklerin sunulması, şiddetsiz hayat sürmesi için desteklenmeye devam edilmesi) gözetmesi gereken kuralları ve asgari standartları kapsamaktadır.

- **Mahremiyete Saygı ve Gizlilik**

İşbu politika, ev içi şiddete maruz kalan çalışanın durumunu şirketle paylaştığında, maruz kalanın mahremiyetine özen gösterilmesinin ve gizlilik kurallarına uyulmasının, politikanın uygulanmasında en temel hususlardan biri olduğunu vurgulamaktadır. Her bireyin kişisel bilgileri ve şiddetle ilgili yaşadığı deneyimlerin, ilgili yasal düzenlemelere ve kurum politikalarına uygun olarak gizli tutulması esastır. Ev içi şiddet vakalarının yönetim süreçlerinde toplanan tüm bilgiler yalnızca şiddetin önlenmesi ve maruz kalanın korunması amacıyla ve ilgili çalışanın açık rızası ile kullanılabilir. Toplanan veriler, bu konuda yetkilendirilmiş yetkili ve eğitilmiş personel tarafından korunacaktır. Bilgiler, yalnızca belirli ve yetkili kurum ve kişilerle, koruyucu ve destekleyici hizmetlerin sunulması amacıyla paylaşılabilir. Bu durumlarda, bilginin gizliliğini ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirler alınacaktır.

- **Aydınlatılmış Onam Alma**

Başvuru sürecinin her aşamasında şiddete maruz kalan çalışanın açık onamı alınarak ilerlenir; kişinin isteği ve iradesi dışında herhangi bir adım atılmaz.

- **Özen Gösterme**

Şiddete maruz kalan çalışanın ikincil mağduriyetler yaşamasına sebep olacak, insan onuruna ve güven duygusuna zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınılır; tüm süreç azami özen içinde yürütülür.

- **Kapsayıcı Olma ve Ayrımcılık Yasağı**

İşbu politika; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, medeni veya ailevi durum, gebelik, etnik köken, ulusal kimlik, doğum, din, mezhep, inanç, dil, şive, aksan, dış görünüş, sağlık durumu, engellilik, yaş, eğitim durumu, kültürel ve toplumsal konum, siyasi veya felsefi görüş, statü veya başka herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanır.

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Bu politika politikanın izlenmesinden elde edilen bulgular ve IC Holding'in diğer politikalarında etki yaratabilecek her türlü değişiklik dikkate alınarak gözden geçirilecek ve politikada gerektiğinde güncellemeler yapılacaktır. Gözden geçirme süresi 1 yıldır.

ŞİDDET DURUMUNDA BAŞVURULACAK KANALLAR

Şiddete maruz kalan ya da şiddete tanık olan tüm çalışanlar, ev içi şiddet konusunda gerekli bilgiye ve yönlendirme desteğine aşağıdaki başvuru kanallarını kullanarak ve ilgili adımları takip ederek erişebilir.

Şirket İçi Başvuru Kanalları

- İnsan ve Kültür Departmanı
- E-posta Adresi: sifirtolerans@ic.com.tr
- Etik Hat (Anonim): <https://www.icholding.com.tr/TR/iletisim>
(<https://www.icholding.com.tr/TR/iletisim> adresine giriş yaptıktan sonra iletişim formunda yer alan konu başlığı kısmından "IC Holding Etik Hattı"nı seçerek bildirim yapılabilir.)

* Her türlü başvuru için İK Departmanı ile iletişime geçilebilir. Ayrıca şiddete maruz kalan ya da şiddete tanık olan kişiler de direkt İK Ekiplerine başvurabilir ya da e-posta ve etik hat aracılığı ile bildirim yapabilirler. E-posta adresine gelen bildirimler ev içi şiddet konusunda özel eğitim almış bir ekip tarafından değerlendirilecektir ancak anonim olarak bildirim yapılmak istendiğinde etik hat kullanılmalıdır.

Şirket Dışı Başvuru Kanalları

1. Kolluk Kuvvetleri (Jandarma/112)
2. Polis Merkezleri ve Jandarma Karakolları
3. Acil Telefon Hatları:

* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak çalışan ALO 183 hattı (şiddete uğrayan ya da uğrama tehlikesi bulunan ve desteğe gereksinimi olan kişilere psikolojik, hukuki ve ekonomik alanda danışmanlık hizmetleri sunmakta ve yararlanabilecekleri hizmet kuruluşları konusunda bilgi vermektedir. ALO 183 ücretsizdir ve Türkiye'nin her yerinden 7 gün 24 saat ulaşılabilir).

* ALO 112 Acil Yardım

* 0212 656 96 96/ 0549 656 9696 Türkiye Kadın Dernekleri Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı

4. Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri

* Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM): Konukevi hizmeti, destek ve danışmanlık, psikolojik, hukuki ve ekonomik alanda danışmanlık hizmetleri. Konukevi hizmet talebi için öncelikle Emniyete başvurulması gerekmektedir.

* Sosyal Hizmet Merkezleri/ Kadın Hizmetleri Birimi: İlçelerde ŞÖNİM olmadığından dolayı, hizmet bu kurum üzerinden sağlanmaktadır.

5. Barolar ve Baroya bağlı Kadın Hakları Merkezleri: Avukatlık ücreti ödeyecek durumda olmayan şiddete maruz kalan çalışanlarımız ücretsiz avukatlık hizmetinden yararlanmak amacıyla bulundukları yerlerin barolarına başvurabilirler.

6. Aile Mahkemesi Hakimliği ve Cumhuriyet Başsavcılığı

7. Belediyelerin Kadın Danışma Merkezileri: Konukevi Hizmetleri/ Destek ve Danışmanlık Hizmetleri/Ayni ve Nakdi Yardımlar

8. Sağlık Kuruluşları: Şiddete maruz kalındığında veya böyle bir risk altında iken bulunulan yere en yakın sağlık kuruluşuna,-sağlık ocağı, aile hekimliği, hastanelerin acil servisi gibi- başvurulabilir. Şiddete uğranılmışsa gerekli tedavi yapılır ve yaşanan şiddeti belgeleyen rapor düzenlenir.

9. KADES: Kadın Acil Destek İhbar Sistemi Mobil Uygulaması

10. Valilik ve Kaymakamlıklar: Buraya yapılan başvurular kolluk kuvvetleri ve ŞÖNİM'e yönlendirilmektedir.



IC'DE DENK

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, IC Holding'in sürdürülebilirlik yönetim sisteminin kurulması ve öncelikli konuların belirlenmesi çalışmaları sonucunda Holding ve Grup Şirketlerinin odaklanacağı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından biri olmuştur.

IC Holding, kadınlara eşit haklar sunmayı ve iş yerinde ayrımcılığa ya da herhangi bir şiddet türüne maruz kalmadan çalışma ve yaşam hakkı tanımayı ilke edinmiştir.

Çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği, üretken ve saygıya dayalı bir iş yeri ortamının ön koşulları olmakla beraber sürdürülebilir kalkınma yolundaki önemli unsurlardan biridir. İş gücünde ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı oluşturmak, IC Holding'in faaliyetlerinin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratarak aktif rol almak amacıyla **DENK Yaşam Akademisi** bünyesinde DENK Projesi oluşturulmuştur.



DENK YAŞAM AKADEMİSİ KRONOLOJİSİ

IC Holding, fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda geliştirdiği uygulamalarla, çeşitlilik ve kapsayıcılığı şirket kültürünün temel taşları haline getirmeyi amaçlamaktadır.

İŞ BİRLİKLERİ VE ÜYELİKLER

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES - WEPS)

WEPS, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) tarafından oluşturulmuş bir girişim olup, kadınların iş dünyasında eşit fırsatlara sahip olmaları ve güçlenmelerini sağlamak amacıyla özel sektöre yol gösteren 7 temel prensip içerir.

WEPS imzacısı olarak, bu 7 temel prensibe bağlılığımızı ve bu prensipleri uygulayacağımızı taahhüt ediyoruz.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması
- Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi
- Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması
- Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi
- Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması
- Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka açık raporlanması

UN GLOBAL COMPACT

UN Global Compact dünya çapındaki şirketlerin stratejilerini ve operasyonlarını insan hakları, çalışma standartları, evre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 İlkeye uyumlu hale getirmeleri için desteklerken aynı zamanda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşılabilmesi için iş dünyasına liderlik eder.

UN Global Compact yesi olarak Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşabilmek için bu ilkelere uygun hareket edeceğimizi taahhüt ediyoruz

İş DÜNYASI AİLE İÇİ şİDDETE KARşI PROJESİ (BADV)

IC Holding olarak, şiddetin her türlüsüne karşı duruşumuzu açıkça ifade ediyoruz. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle hayata geçirilen İş Dünyası Aile İçi şiddete Karşı Projesi'nin (BADV) şirketler ağının bir yesiyiz.

Oluşturduğumuz politika aracılığıyla şirket içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi ve iş dünyasında sürdürülebilir bir ortam yaratmayı hedefliyoruz.

Ev içinde yaşanan şiddetin, çalışma arkadaşlarımızın fiziksel ve psikolojik sağlıklarını etkileyebilmekle beraber iş süreçlerindeki performanslarını da etkilediğinin farkındayız. Bu politika ile çalışma arkadaşlarımızın esenliğine katkı sağlamayı, onların moralini ve performansını desteklemeyi amaçlıyoruz.

Çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitliğe inanıyor; şiddetin her türlüsünün karşısında duruyoruz!

YÜZDE 30 KULÜBÜ TÜRKİYE

IC Holding olarak farklı bakış açılarının yönetime katılmasını nemsememiz ve nceliklendirmemizden hareketle Yüzde 30 Kulübü'nn bir paydaşı haline geldik.

YENİDEN BİZ DERNEğİ

Yeniden Biz Derneği, kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet konularında çalışmalar yürüten bir sivil toplum kuruluşudur. Dernek, yedi yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olup, çeşitli sebeplerden ötürü altı aydan uzun süre iş hayatına ara vermek durumunda kalan kadınların iş hayatına dönüşünü kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

IC Holding olarak Yeniden Biz Derneği'nin kurumsal üyesiyiz ve işe ara veren kadınların, iş hayatına dönmesi için derneğin geliştirdiği projelerde aktif rol alıyoruz.



İZİN UYGULAMALARI

DENK Yaşam Akademisi kapsamında, iş hayatına devam eden anne ve babaların doğum sonrası süreçte desteklemek için yeni izin ve çalışma uygulamaları yürürlüğe konmuştur.

- **Anneler İçin Doğum İzni Sonrası 6 Ay Uzaktan Çalışma İmkânı**

Doğum sonrası işe geri dönüş sürecinin zorluklarını göz önünde bulundurarak, uzaktan/hibrit çalışma düzenine uygun olan çalışanlarımız doğum sonrası dönemde en fazla 6 (altı) ay süre ile bebeği 1 (bir) yaşına gelene kadar uzaktan/hibrit çalışmadan yararlanabilir. Bu uygulama annelerin iş ve aile hayatlarını dengelemeye ve annelerin doğum sonrası süreçte yaşadıkları zorlukları azaltmaya yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

- **Babalar İçin Doğum Sonrası Yasal İzne Ek 5 Gün Babalık İzni**

Yasal olarak tanımlanan 5 günlük babalık izni DENK Projesi kapsamında babaların bebekleriyle daha fazla zaman geçirebilmeleri ve eşlerine destek olabilmeleri için 10 güne çıkarılmıştır. Bu uygulama, babaların erken dönemdeki aile bağlarını güçlendirmelerine ve çocuklarıyla olan bağlarını güçlü tutmalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

DENK Projesi kapsamındaki bu yeni izin ve çalışma düzenlemeleri, şirketin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine katkıda bulunurken, çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha uyumlu bir şekilde yönetmelerine olanak tanımaktadır.



DENK YAŞAM AKADEMİSİ KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN ETKİNLİKLER

ETKİNLİK	KAPSAM
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Webinarları	DENK Projesi kapsamında, IC Holding ve Grup Şirketleri genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda çalışanlara genel bir farkındalık yaratmak amacıyla webinarlar gerçekleştirilmiştir.
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyeleri	Ebru Nihan Celkan liderliğinde Grup genelinde üst düzey yöneticilerin katılımı ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyeleri düzenlenmiştir.
Masallar ile Toplumsal Cinsiyet Söyleşisi	Toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, masallarda toplumsal cinsiyet rollerinin görünümü üzerine bir söyleşi gerçekleştirilmiştir.
Hikayene Sahip Çık ve Fark Yarat Söyleşisi	İşte Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasıyla ilgili bir söyleşi gerçekleştirilmiştir.
DENK Yaşam Akademisi: Keynote Konuşması	Seçimlerimiz, Önyargılarımız ve Günlük Hayattan Örnekler ile bir keynote konuşması gerçekleştirilmiştir.
Çevir Bil Yarışması	Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kalıp yargıları kırmak ve farkındalığı artırmak için ödüllü bir yarışma düzenlenmiştir.
Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Eğitimi	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tanımlanması, TCK Kapsamında suç, şiddetin kaynağı ve önleme yolları, şiddet döngüsü ve mücadele yolları hakkında eğitim verilmiştir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

Kadın ve erkeğin eğitim, sağlık, istihdam, aile hayatı ve toplumsal statüsü gibi alanlarda cinsiyet kaynaklı eşitsizliğe maruz kalmamaları için toplumsal boyutta aksiyon alınması “**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE)**” olarak adlandırılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi her alandaki kalkınmanın başlıca gereğidir. Birleşmiş Milletler tarafından 1990 yılından bu yana büyüyerek izlenen insani gelişme anlayışı; kalkınma hedefine yönelik olarak hayata geçirilen çalışmaların tümünde toplumsal refahı, insanın kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesine olanak verecek kaynak ve fırsatlara erişimde eşit ve adil muamele görmeyi; insanların ırk, dil, din, sınıfsal konum, yaş, bedensel kapasite, gelir düzeyi, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, toplumsal cinsiyet açılarından herhangi bir ayrımcılığa uğramamalarını amaçlar. Kadınların ve erkeklerin aynılaştırılması anlamına gelmez.

BİYOLOJİK (ATANMIŞ) CİNSİYET – TOPLUMSAL CİNSİYET

Biyolojik (Atanmış) cinsiyet bireylerin doğumuyla başlayan bir süreci ifade eder ve bireyin genlerinden kaynaklı özellikleri ile tanımlanan bir olgudur.

Toplumsal cinsiyet ise bireylerin içinde doğduğu kadın ya da erkek olmak durumuna toplumun ve kültürün yüklediği rolleri ve beklentileri ifade eder. Örneğin bir bebeğin erkek olduğu öğrenildiği andan itibaren oluşturulan tüm düzen ve davranışlar (mavi kıyafetler seçilmesi, oyuncak olarak araba, asker gibi tercihler yapılması) toplumsal cinsiyetini şekillendirmeyi amaçlar ve bu durum özellikle ataerkil toplumlarda bireyler arasında ayrımcılığa ve eşitsizliğe yol açar.

Biyolojik (Atanmış) Cinsiyet

Bireylerin dünyaya geldiği genetik yapıyı tanımlayan kavramdır.

Evrenseldir ve sonradan öğrenilmez.

Doğuştan gelen fizyolojik özelliklerdir.

Kadınlar XX, erkekler XY kromozomuna sahiptir.

Erkeklerde 4,5 litre, kadınlarda 3,6 litre kan bulunur.

Toplumsal Cinsiyet

Bireylerin içinde doğduğu biyolojik kategoriye toplum tarafından biçilen rollerdir.

Kültür, eğitim, etnik faktörler, coğrafya vb. tarafından şekillenir ve öğrenilir.

Temeli fizyolojik özelliklere dayanmaz ve değiştirilebilir.

Kadınlar duygusal erkekler güçlüdür.

Kadınlar yemek ve ev işi yapar, erkekler maddi olarak evi geçindirir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, zaman içerisinde pekiştirilerek yerleştirilmiş bir kökene sahiptir. Eşitsiz ilişki ve iletişimin kaynağını oluşturur. Her gün içinde bulunduğumuz alanlarda tekrarlanan bu varsayım ve fikirler, bireylerin çok yönlü yapısını sınırlandırarak algıları tek tipleştirir. İki cinsiyetli bir toplum yapısı olduğunu ve bir cinsin diğerinden üstün olduğunu varsayar, kabul eder ve dayatır.

Toplumsal cinsiyete dair kalıp yargılar, iletişime ve dile fiziksel özellikler, karakter, roller ve meslekler gibi çeşitli alanlarda yansır:

	KALIP YARGILAR	
	Kadın	Erkek
Fiziksel Özellik	Zayıf	Güçlü
	Kısa	Uzun
	Bakımlı	Bakımsız
	Narin	Güçlü
	Hassas	Kaslı
Karakter	Duygusal	Cesur
	Kırılgan	Dayanıklı
	Dedikoducu	Kaba
	Merhametli/Yapıcı	Yıkıcı/Zalim
	Kibar	Küfürbaz
	Sakin	Agresif
Rol	Ev işlerinden sorumlu	Aileyi ve/veya evi geçindiren
	Çocuklara bakan	Aileyi koruyan ve kural koyan
	Namuslu	Hovarda
	Dişi kuş	Evin direği
Meslek	Hemşire	Doktor
	Temizlikçi	Şoför
	Öğretmen	Mühendis
	Hostes	Pilot
	Sekreter	Genel Müdür

CİNSİYET KİMLİĞİ



Kişilerin kendileri ile özdeşim kurdukları ve ait hissettikleri cinsiyetlerini ifade eden tanımdır. Cinsiyet kimliği dışarıdan bakılarak ya da fiziksel özellikler üzerinden önyargı geliştirerek anlaşılamaz. Cinsiyet kimliği sadece bedenle ilgili olmayıp, psikolojik ve sosyal yönleri de içeren bir süreç ve terimdir.

CİNSEL YÖNELİM

Belli bir cinsiyetteki kişiye ya da kişilere karşı hissedilen duygusal çekimi ifade eder. Kişiler beyanları ile cinsel yönelimlerini ifade edebilir veya etmeyebilirler. Cinsiyet Kimliği teriminde de olduğu gibi dışarıdan bakılarak anlaşılmaz. Tercih değil bir yönelimdir.

Kişilerin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimleri ne olursa olsun, sahip oldukları "farklı" yaş, görüntü, rol ve fikirlere duyarlı olunmalı ve iletişim içerisinde cinsiyetçi kalıp yargılar dışına çıkılarak eşitlikçi söylemler geliştirilmelidir.



DENK

OLMAYAN DİL

Dil, insanlar arasında iletişimi sağlayan en kapsamlı ve eski araçtır. Dil deneyimle biçimlenir, bu sebeple en doğru kullanım için dilin köken yapısına bakılması gerekir. Dünya dillerinde kelimeler eril ve dişil olarak ayrılmaktadır. Örneğin; Almanca'da cinsiyeti erkek/dişi/nötr olan isimlerin önüne der/die/das tanımlayıcısı gelir. Rusça'da sonu sessiz bir harfle biten isimler erkek cins, "А" veya "Я" ile bitenler dişi cins, "О" veya "Е" ile bitenler nötr cinstir.

Türkçe'de ise kelimeler eril ve dişil olarak ayrılmaz. Ancak dilimiz yine de cinsiyetçilikten uzak değildir. Atasözleri ve deyimler, günlük cümlelerimiz arasına serpiştirdiğimiz ifadeler toplumsal ve kültürel ayrımcılığı gözler önüne sermektedir. Kanıksanmış cümlelerin altında geleneksel cinsiyet rolleri yatar.

Örneğin;

"Kız doğuran tez kocar."

"Kız yükü, tuz yükü."

"Oğlanınki oğul bağı, kızınki bahçe gülü."

"Kız evde olsa da elden sayılır."

"Kadınlar hamamına çevirmek."

"Karı gibi kıvırtmak."

"Elinin hamuruyla erkek işine karışmak"

"Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün."

"Erkek adam ağlamaz."

"Kadın erkeği rezil de eder, vezir de."

"Oğlan büyür koç olur, kız büyür hiç olur."

"Kızını dövmeyen dizini döver."

"Oğlunu seven hocaya, kızını seven kocaya verir."



Günlük dilimizde **“Kız”** kelimesi saf anlamında kullanılıyor. **“Kadın”** ise sakıncalı ve ayıp bir şeymiş gibi kullanılıyor. Halbuki **“Erkek”** demenin ayıp olmadığı yerde **“Kadın”** demek de ayıp değildir. “Erkek Tuvaleti” yazılan yerde “Bayan Tuvaleti” yazmak cinsiyetçiliğin ta kendisidir. Kadın yerine bayan, hanım, kız kelimeleri de kullanılmamalı, cinsiyetçi dil kullanımına geçit vermemeye özen gösterilmelidir.

“Kızlık soyadı” değil, **“evlenmeden önceki soyadı”**
“Bacım, kızım, abla” değil, **“X Hanım, çalışma arkadaşım”**
“Kız çocuk, erkek çocuk” değil, **“kız çocuk, oğlan çocuk”**

DOĞRU “Bayanlar ve baylar, hepiniz hoş geldiniz!” şeklinde kullanımı sağlanabilir.

YANLIŞ “Bayan bir bakar mısın?” denilirken
“Bay bir bakar mısın?” denmemesi

Kişilerin kendilerine nasıl hitap edilmesini istediğini sormak en doğru yaklaşım olacaktır.

Adam kelimesi, geçtiğimiz asırlar boyunca insanı ifade etmek için kullanılırken, dilin kültürel yansımasıyla artık cinsiyetçi bir ifadeye yol açarak “erkek” kişiyi çağrıştırmaktadır. Yapılan araştırmalarda, ifadeye “adam” kelimesi eklendiğinde insanların büyük çoğunluğunun aklında “erkek” canlandığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple, dilimize yerleşen kelimelerle ve dilin dönüştüğü biçimiyle adam kelimesini kullanarak **kadını görmezden gelmemeliyiz.**



DOĞRU KULLANIM ÖRNEKLERİ



- "Adam olmak" değil, **"insan olmak"**
- "Adam yerine koymak" değil, **"birey olarak görmek"**
- "Adamına göre davranmak" değil, **"kişiye göre davranmak"**
- "Adam başı" değil, **"kişi başı"**
- "Bilim adamı" değil, **"bilim insanı"**
- "Devlet adamı" değil, **"devlet insanı"**
- "İnsanoğlu" değil, **"insanlık"**
- "Sözünün eri" değil, **"sözünün arkasında"**
- "Adamakıllı" değil, **"layığıyla, düzgün şekilde"**
- "İş adamı" değil, **"iş insanı"**
- "Adam-Gün/Saat" değil, **"Kişi-Gün/Saat"**



İLETİŞİMDE

DENK OLMAK

Dil, bireylerin dünyayı yorumlama biçimidir. Bireylerin kendi dünyaları dışında kalan alanlar/kişiler hakkındaki fikirlerini şekillendirir ve davranışlarını belirler. Bireylerin, iletişim kurarken seçtiği kelimeler, toplumsal cinsiyet ilişkilerini de içeren dış dünya hakkındaki varsayımlarını yansıtır. Seçilen kelimeler her ne kadar sözlük anlamına sahip olsalar da bireyler kelimelerin anlamlarını kendi perspektifleri ile dil yoluyla inşa ederler.

Görsel, sözlü ve yazılı dil; düşünce ve davranışların sınırlarını belirler. Bu iletişim araçlarının içeriğini yöneterek düşünce ve davranışların değişimini sağlamak mümkündür. Kullanılan görsel, sözlü ve yazılı dilin eşitsizliği pekiştirme ve üretme gücü olduğu gibi eşitliği topluma yerleştirme potansiyeli de vardır. Bu sebeple, aslında seçtiğimiz her kelimenin başka bireyler üzerinde yaratacağı etkilere duyarlı olunarak eşit dil kullanmaya özen gösterilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim;

Kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği,
Kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı,
Rolleri eşit üstlendikleri,
Karar alma süreçlerinde dengenin gözetildiği,
Kalıpların sorgulandığı,
Kapsayıcı

görsel, sözlü ve yazılı dil kullanımımızdır.



İş hayatında ve günlük yaşamımızda kendimiz olmanın ne kadar önemli olduğunun bilincindeyiz. Çalışanlarımızın ortamlarında kendilerini rahat hissettiklerinde, fikirlerinin, yaptıkları işin, birbirlerinin üzerinde olumlu yansımaları olacağının farkındayız. Hiçbir çalışanımızın; cinsiyeti, dini, dili, ırkı, yaşı veya fiziksel özellikleri konusunda kendini rahatsız hissetmediği kapsayıcı bir iç iletişim ağı kurmaya özen gösteriyoruz.



MESLEK

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın - erkek olarak ayrıştırılmasıdır. Meslek gruplarında biyolojik cinsiyet temelli gruplandırmalara göre ayırışım içerisine girilmemelidir. Erkeklere özgü olduğu düşünülen mesleklerde, meslek ifadesinin başına kadın getirmemeli, kadını ötekileştiren örtülü ifadeleri kullanmamaya dikkat edilmelidir.

Cinsiyetçi Kullanım	Eşit Kullanım
Kadın şoför	Şoför
Kadın gazeteci	Gazeteci
Erkek Hemşire	Hemşire
Kadın milletvekili	Milletvekili
Erkek öğretmen	Öğretmen
Kadın doktor	Doktor
Kadın şoför kaza yaptı	Şoför kaza yaptı
Kadın mühendis	Mühendis
Kadın pilot	Pilot
Erkek modacı	Modacı
Erkek kuaför	Kuaför
Türkiye’den bir kadın hekim başarıya imza attı	Türkiye’den bir hekim başarıya imza attı

FİZİKSEL ÖZELLİK

Bir insanın vücudu sadece kendisine aittir ve kendi rızası dışında hiç kimse bir kişinin vücudu hakkında söz sahibi olamaz. Kişilerin bedensel özellikleri, fiziksel durumları ve engellerine göre etiketleme yapılarak eşit olmayan dil türetilmemelidir.

“Cüce”	“Kambur”	“Geri zekalı”	“Deli”
“Embesil”	“Topal”	“Eşek”	“Çirkin”
“Çirkin”	“Bodur”	“Şişman”	“Makyaj mı yapmadın?”



YAŞ

Çeşitli yaşlardan oluşan bir grup çalışan içerisinde gençlerin yaşını ve tecrübesizliğini vurgulamak motivasyon kırıcı bir durumdur. Aynı şekilde daha genç çalışanlar da yaşı daha büyük çalışanlara karşı önyargılarını bir kenara bırakmalıdır.

"Dinozor"

"İhtiyar"

"Çöm/ham"

"Gözü toprağa bakıyor"

"Gençler o zamanları bilmez"

"Fosil"

"Velet"

"Kart"

"Toy"

"Yeni nesil hep böyle!"

DE
NK

GIYİM

Giyim ve aksesuar bir tercihtir. Kurumun belirlediği kılık kıyafet yönetmeliği çerçevesinde kalmak suretiyle giyim, makyaj, ayakkabı, aksesuar; kişisel zevk ve tercihlerin yansımasıdır. Kişiler buna göre eleştirilemezler.

"Süslü"

"Zibidi"

"Pespaye"

"Süs Bebeği"

"Boya küpüne batmış"

"Kokoş"

"Varoş"

"Rüküş"

ENGEL DURUMU

Engelli olan bireylerin kendilerine yönelik duygularından çok engelli olmayanların engelliliğe ilişkin tepkileri, duyguları ve ifadeleri engelli bireyler üzerinde baskı ve olumsuz etki oluşturmaktadır.

Engelli bireyleri, engelleri üzerinden tanımlamamız gerekir, engellilik fiziksel bir tanımdan da öte sosyal bir tanımdır. Bağımsızlıklarına saygı duymak, kendi işlerini yapmalarına olanak tanımak ve yardım teklif etmeden önce izin almak oldukça önemlidir. Engelli bireyi, çaresiz bir hastalığa sahip trajik durumda bir birey olarak görmenin kendi bağlamı içinde getireceği diğer anlamlandırmalar örneğin özürlü, hasta, deli gibi sıfatlar ekleyerek ifadelendirmek engellilik konusundaki toplumsal başarısızlığı pekiştirmektedir.

Özür/Engel olarak tanımlanan zihinsel ya da fiziksel farklılıkların bir gün her bireyin yaşayabilme potansiyeli olduğunu unutmamak gerekir. Günlük hayatta laf arasında kullanıldığı düşünülen çeşitli ifadelerin ayrımcı ifadeler olup olmadığına dikkat etmek önemlidir.

ENGELLİ BİREYLER İLE İLGİLİ AYRIMCILIK İÇEREN ATASÖZLERİ VE DEYİMLER

Körler sağırılar birbirini ağırlar

Körle yatan şaşı kalkar

Bu işte bir sakatlık var

Sağır duymaz uydurur

Kör topal gitmek

Deliye her gün bayram

AYRIMCI İFADELER

- Özürlü
- Deli
- Hasta
- Spastik
- Sakat
- Geri zekalı

EV HAYATINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIM YÜKÜ & ANNELİK YANILGISI

Ataerkil toplumlarda yaygın olan düşünceye göre evdeki bakım işlerinin büyük çoğunluğu kadınların, ailenin maddi açıdan geçindirilmesi ise erkeklerin görevidir.

Kadınların öncelikli olarak anne olmaları ve ev işlerinin sorumluluğunu üstlenmesi beklenir. Bu düşünce sistemi, kadınların diğer kimliklerinin ve yeteneklerinin gölgede kalmasına, kadınların sadece ev içindeki rolleriyle değerlendirilmesine ve toplumun diğer alanlarında eşit haklara sahip olmamalarına yol açar.

Bakım yükü de genellikle kadınlara atfedilen ve çocuk bakımı, yaşlı veya hasta aile üyelerinin bakımı gibi görünmez ve sürekli bir çalışma yüküdür.

Bu yük, kadınların çalışma hayatına katılımını sınırlar, kariyer yapmalarını zorlaştırır ve kadınların siyasi hayatta daha az temsil edilmesine neden olur. Kısaca toplumsal hayattaki aktif rollerini engeller.

YANLIŞ KULLANIM	DOĞRU YAKLAŞIM
Yuvayı dişi kuş yapar	Bir evi yuva yapan şey iki tarafın da eşit çaba sarf etmesidir.
Evi kadın çekip çevirir	Ev işlerinin cinsiyeti yoktur, partnerler arasında ortaklaşa yapılmalıdır.
Ağaç yeşert meyve getirsin, oğlan büyüt ekmek getirsin	Çocuk büyüt, aileye değer katsın.



DİĞER CİNSİYETÇİ İFADE ÖRNEKLERİ

Bu iş erkek işi.

Bu yaşta müdür mü oldunuz? Hem de kadın müdür?

Kariyerinin en zirve döneminde hamile kalarak yazık etmiş!

Biraz erkek gibi düşün kadınlar çok duygusal oluyor!

Hadi kızlar pastayı kesip dağıtın bakalım!

Adam gibi yapalım şu işi kızlar!

O makinede sen çalışma, yoksa tırnağın kırılır.

Bu hareketlerin erkekliğe yakışıyor mu?

Kadınsın ya çok duygusalsın, biraz rasyonel ol.

Kadınlar çiçektir.

Kadın gibi giyinmelisin!

Erkek dediğin mor kazak giyer mi?

Çeşitliliği ve eşitliği sağlamak, kapsayıcı bir kültür oluşturmak için çıktığımız yolda her birimiz birbirimize dengiz. Bu yolculukta “DENK Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Rehberi” ve dahası ile attığımız her adım, kurum kültürümüzü güçlendirme isteğimizin bir göstergesidir. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın yalnızca bir hedef değil, aynı zamanda bir değerler bütünü olduğunun bilincindeyiz.

Eşitlik ve empati temelinde tüm alanlar için DENK demeye devam edeceğiz.

DENK

IC
HOLDING