

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

1. Amaç ve Kapsam:

Bu çalışmanın amacı, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, cinsiyet ayrımcılığını ve cinsiyet temelli önyargıları önlemek ve adil bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP), tüm çalışanları kapsar ve şirketin tüm faaliyetleri ve ilişkilerini içerir.

2. Eşitlik Politikası ve Taahhütler:

Bu bölüm, şirketin cinsiyet eşitliği konusundaki resmi politikasını ve taahhütlerini açıklar. Şirketin cinsiyet eşitliğini sağlamak için attığı adımlar ve bu hedefleri gerçekleştirmek için ayrılan kaynaklar açıklanır.

3. Ayrımcılık, Şiddet ve Taciz Politikası:

Şirketin ayrımcılık ve taciz konusundaki politikası burada detaylı olarak açıklanır. Cinsiyet temelli her türlü ayrımcılık veya tacize karşı sıfır tolerans politikası benimsenmiştir.

- Cinsel tacizle mücadele politikaları ve prosedürleri 2024 yılında geliştirilecek ve çalışanlara duyurulacaktır.
- Cinsiyet temelli şikayetleri ele almak için güvenli ve şeffaf bir mekanizma oluşturulacaktır.
- Çalışanlara tacizi önleme konusunda eğitim verilecektir.
- Tacize veya şiddete karışan çalışanlara yönelik yaptırımlar açıklanacaktır.
- Şiddet iş yerinde gerçekleşmese bile, çalışanların birinci ve ikinci derece akrabalarına şiddet uyguladığının hukuken kanıtlanması halinde, bu kişilerle şirketin ilişkisi sonlandırılacaktır.

4. Eğitim ve Farkındalık Programları:

Bu bölüm, çalışanların cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artırmak ve cinsiyet temelli önyargıları azaltmak amacıyla düzenlenen eğitim ve farkındalık programlarını açıklar. Bu programlar düzenli olarak şirket içinde yürütülmekte ve tüm çalışanlara açıktır.

- Şirket içinde cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için etkinlikler düzenlemek:
 - Cinsiyet eşitliği konusunda seminerler, paneller ve eğitim oturumları düzenlemek
 - Kadın ve erkeklerin cinsiyet eşitliği konusundaki rollerini ve sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olacak eğitimler düzenlemek:
 - Cinsiyet eşitliği nedir?
 - Cinsiyet eşitliği neden önemlidir?
 - Cinsiyet eşitliğini sağlamak için neler yapabiliriz?
 - Cinsiyet eşitliği, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet temelli şiddet gibi temel terimlerin tanımlandığı bilgilendirme oturumları düzenlemek.
- Cinsiyet eşitliği konusunda analizler ve anketler yapmak (her 12 ayda bir) ve sonuçları raporlamak:
 - Yönetim değerlendirmesinden sonra anket sonuçlarını şirket içinde duyurmak ve raporları arşivlemek
 - Rapor sonuçlarına göre gerekli eylemleri almak

5. İstihdam, İşe Alım ve Terfi Süreçleri:

Bu bölüm, cinsiyet eşitliği ilkesinin işe alım ve terfi süreçlerinde nasıl uygulanacağını, objektif kriterlerin nasıl kullanılacağını ve cinsiyet temelli önyargıları önlemek için alınan önlemleri açıklar.

- 2025-2026 yılları arasında kadın çalışan sayısını %20 artırmak
 - Şirketin tüm departmanlarında ve seviyelerinde kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik hedefler belirlemek
- İşe alım süreçlerini cinsiyet eşitliği perspektifinden gözden geçirmek:
 - İş ilanlarını cinsiyet duyarlı hale getirmek (cinsiyet nötr ilanlar yayınlamak)
- Kadınların kariyer gelişimini desteklemek ve onları mentorluk ve koçluk programlarına katılmaya teşvik etmek
- Üst yönetimde kadın temsiliğini artırmak:
 - Üst yönetimde kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik hedefler belirlemek ve kadınların liderlik rollerine yükselmeleri için fırsatlar yaratmak
 - Kadın çalışanların liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim oturumları düzenlemek

6. Çalışma Koşulları ve İş Yeri Uygulamaları:

Bu bölüm, çalışma koşulları, iş yeri politikaları ve uygulamalarının cinsiyet eşitliği ilkesi ile uyumunu inceler. Örneğin, ebeveyn izni ve esnek çalışma saatleri gibi politikaların cinsiyet eşitliğini nasıl desteklediği açıklanır.

- Çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmek için önlemler almak:
 - Çalışanlara doktor randevuları, regl izni veya çocuklarının okul etkinliklerine katılma gibi durumlarda iş-yaşam dengesini korumak amacıyla ücretli izin sağlamak
 - Bu izinler yıllık ücretli izinden düşülmeyecektir

7. Performans Değerlendirme ve İyileştirme Süreçleri:

Performans değerlendirme süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması ve her çalışanın eşit fırsatlara sahip olması raporlar, anketler ve çeşitli çalışmalarla sağlanacaktır.

8. İhlal Durumunda Yaptırımlar:

Bu bölüm, cinsiyet eşitliği politikasını ihlal eden çalışanlar veya yöneticilere uygulanacak yaptırımlar ve disiplin prosedürlerini belirtir. Bu politikaların ciddiyetini vurgular ve ihlalleri önlemeye yardımcı olur.

- Her türlü ayrımcılık veya taciz için sıfır tolerans politikası benimsenir.

9. İletişim ve Raporlama Süreçleri:

Bu bölüm, çalışanların cinsiyet eşitliği ile ilgili endişelerini veya ihlalleri nasıl bildirebileceğini ve kime başvurması gerektiğini açıklar. Ayrıca, şirketin cinsiyet eşitliği politikasıyla ilgili düzenli iletişim stratejileri ve kaynaklar da burada belirtilmiştir.

- 12 aylık anketlere ek olarak, bir öneri ve şikayet formu yıl boyunca açık tutulacak ve düzenli takip yapılacaktır.

Ahmet Turhan Ural, PhD.
Genel Müdür/CEO