

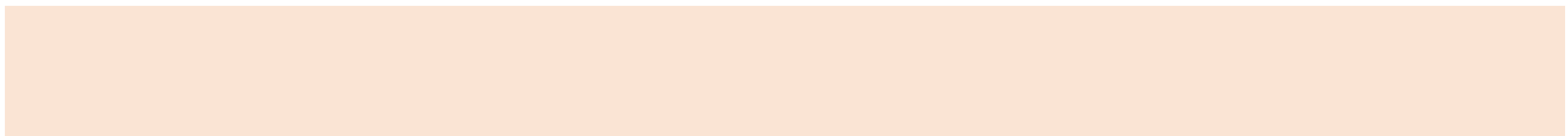
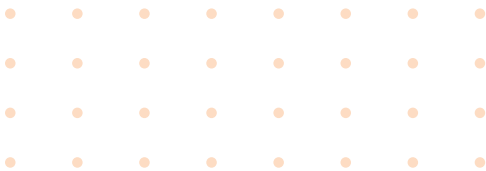
İzleme Aracı

Toplumsal Cinsiyete
Duyarlı Kriz Yönetimi

İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

Esnek Çalışma Düzenlerinin (EÇD) İzlenmesi

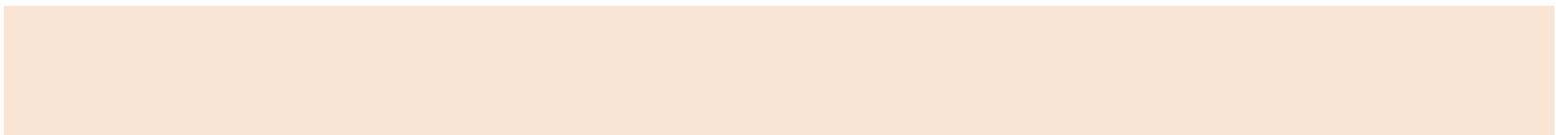
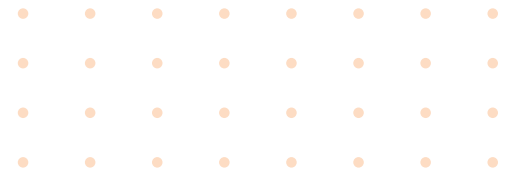
		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Çalışanlar ve yöneticiler için geliştirilen talep formları da dâhil olmak üzere, iş gereklilikleri göz önünde bulundurularak, şirketin EÇD'ye ilişkin iç politikası benimsenmiştir.							
2.	Son 24 ay içinde yöneticilerin ve İnsan Kaynakları (İK) birimi çalışanlarının en az %80'ine EÇD'nin önemi, yararları ve pratik uygulamaları hakkında en az bir kapasite geliştirme fırsatı sağlanmıştır.							
3.	Şirket içinde son 24 ayda EÇD'nin önemi ve faydaları (iyi uygulamaların yaygınlaştırılması da dâhil olmak üzere) ve işe aşırı bağlılık eksenli olmayan bir çalışma kültürünün desteklenmesi hakkında en az bir bilinçlendirme kampanyası yürütülmüştür.							
4.	EÇD'lere dair cinsiyet, yaş, yerel özellikler, EÇD türü, sözleşme türü, seviye ve "ulusal/uluslararası çalışan" statüsüne göre ayrıştırılmış veriler etrafında bilgi derlemek amacıyla kurulmuş ve taleplerin izlenmesini ve EÇD'nin kullanımına ilişkin yıllık raporların hazırlanmasını da kapsayan bir takip, izleme ve raporlama mekanizması yürürlükte (Raporlar EÇD'nin etkililiğine ilişkin geri bildirimleri de içermektedir).							
5.	Şirket içindeki her birim/daire, çalışanları EÇD olasılığı hakkında bilgilendirmek için iç iletişim araçları yayınlamıştır.							
6.	Şirketin her bir biriminde/bölümünde, EÇD'nin kullanımını teşvik etmek, ilgili seçenekleri tartışmak ve geri bildirim toplamak amacıyla, ekip içinde yürütülen EÇD hakkında yılda en az bir toplantı düzenlenir.							
7.	Bilgisayarlar, internet bağlantısı, güvenli ağ bağlantısı, ergonomik cihazlar vb. gibi, etkin bir biçimde uzaktan çalışmayı sağlayacak altyapı ve lojistik imkânlar mevcuttur.							
8.	Performans değerlendirmeleri , ofiste harcanan zamandan ziyade üretkenliğe ve sonuçlara değer vermek gibi EÇD ile ilgili hususları içerir.							



İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

Aile dostu iş yeri politikaları ve bakım sorumluluklarını destekleyen kültürün izlenmesi

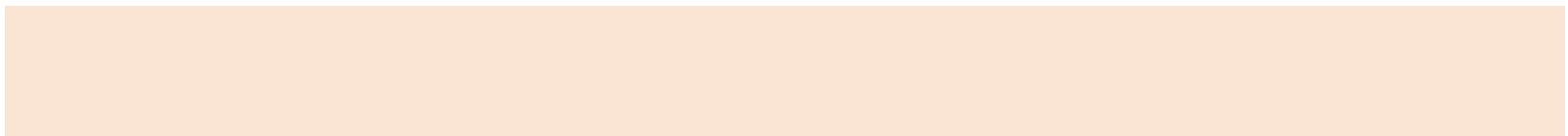
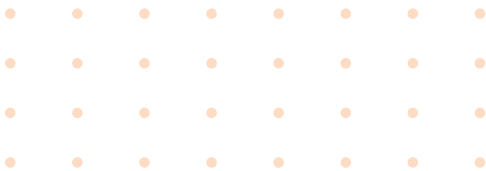
		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket; evlat edinme, koruyucu bakım ve yaşlı bakımı için de geçerli olan devredilemez izin ödeneği de dâhil olmak üzere, çalışanları ebeveyn ve bakıcı olarak desteklemek üzere tasarlanmış, ebeveyn ve bakım iznine hak kazanmak için asgari hizmet şartını dayatmayan, tam ücretli ve kapsayıcı bir şirket-içi izin politikası formüle etmiştir.							
2.	Performans ve ücret artışı değerlendirmelerine, ebeveynlik izinlerini kullanan çalışanların da içerilmesine yönelik kurum içi süreçler geliştirilip benimsenmiştir.							
3.	Şirket, şirkette ebeveyn ve bakım izninin kullanımına ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış yıllık verileri toplar ve analiz eder.							
4.	Şirket, gerekirse, uzun süreli izinli çalışanların yerine geçici olarak başkalarının istihdam edilmesi için bir rezerv fonu oluşturmuştur.							
5.	Şirket, geçici işe alım süreçlerinin etkili bir biçimde uygulanması için yöneticilere gerekli rehberliği sağlayan bir politika benimsemiştir.							
6.	Şirket, son 24 ay boyunca bütün ebeveyn ve bakıcıları, kadınları ve erkekleri, hak ettikleri izin sürelerini almaya teşvik eden en az bir bilinçlendirme kampanyası yürütmüştür.							
7.	Uygun üst düzey yöneticilerin çoğunluğu doğum/babalık/bakım izni alır ve böylelikle erkeklerin çocuklarının bakımına katılmalarını teşvik ederler.							



İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

Ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra çalışanların işe dönüşünün desteklenmesi

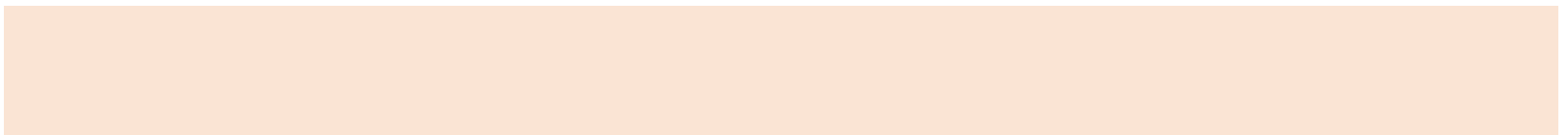
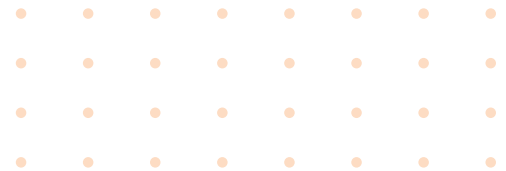
		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra işe dönüş konusunda bir şirket politikası benimsenmiştir.							
2.	Şirketteki yöneticiler, şirketin ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra işe dönen çalışanlara yönelik politikası hakkında eğitilmiş/bilgilendirilmiştir .							
3.	İK birimi içinde belirlenen Odak Noktası , (i) ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra işe dönüş sürecinde çalışanlara ve yöneticilere rehberlik etmekten, (ii) süreci düzenli olarak izlemekten sorumludur.							
4.	Ebeveynlik izninden veya diğer uzun süreli izinlerden dönen çalışanların eğitim veya beceri tazeleme gereksinimleri düzenli olarak değerlendirilir.							
5.	Şirket, ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra işe dönüş için eğitim ve beceri tazeleme gereksinimlerine yönelik destek sağlar.							



İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

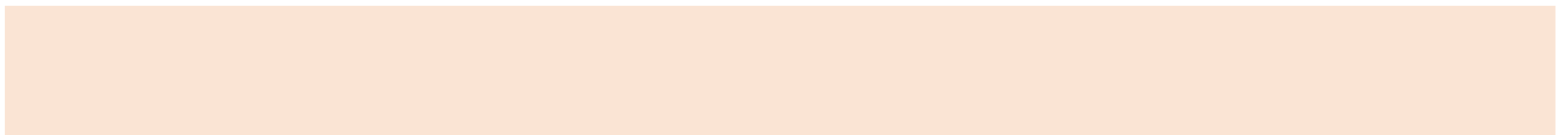
Çocuk Bakımı için Destek Sağlanması

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Çalışanların çocuk bakımı desteği konusundaki gereksinimleri en az yılda bir kez olmak üzere şirket tarafından değerlendirilir.							
2.	Şirketin karar alma organı, en az yılda bir kez çalışanların çocuk bakımı desteği konusundaki ihtiyaçlarını karşılama yollarını tartışır ve şirket üzerindeki etkisini değerlendirir.							
3.	Şirket, çocuk bakımı ve aile bakımı için destek sağlamak üzere gönüllü bir rezerv fonu kurmuştur. (Rezerv fonu, şirketin yıllık kârının belli bir yüzdesini veya çalışanların gönüllü katkılarını içerebilir).							
4.	Şirket, ebeveynlik ve ebeveynlerin çalışan hakları hakkında yararlı bilgiler sağlayan, ebeveynler/bakıcılara yönelik bir pratik ebeveyn rehberi geliştirmiştir.							
5.	Şirket, eşit ebeveynlik konusunda bilinçlendirme/eğitim sağlamıştır.							



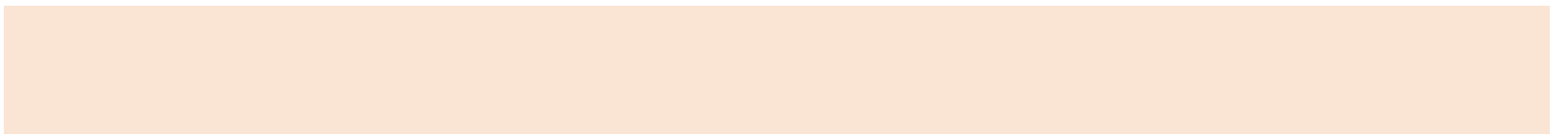
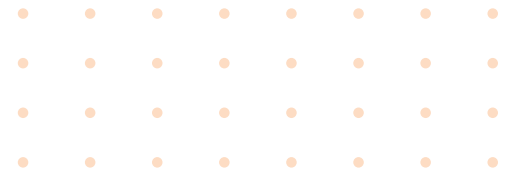
İş yerinde cinsel tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması

		Evete	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, şirketin cinsel tacizi önleme ve cinsel tacizle mücadele politikasına yön veren bir niyet beyanı yapmıştır.							
2.	Şirket, cinsel tacizle ilgili, etkili şikâyet mekanizmaları ve caydırıcı yaptırımlar da dâhil olmak üzere en iyi uluslararası standartlara dayanan bir iç politika geliştirmiş ve bu politikayı benimsemiştir.							
3.	Şirket, her seviyedeki çalışanlarına cinsel taciz konusunda zorunlu bir eğitim verir .							
4.	Şirket, niyet beyanının yanı sıra cinsel tacizle ilgili iç politikası hakkında bütün çalışanları açıkça bilgilendirmiştir .							
5.	Şirket, cinsel taciz mağdurlarına, daha uzun vadeli destek ve uzun vadeli mağduriyetten kaçınma da dâhil olmak üzere, destek seçenekleri sunar.							
6.	Şirket; belirli örgütsel risk faktörlerini her yıl değerlendirir , cinsel taciz politikasının etkili bir biçimde uygulanmasını ve cinsiyete duyarlı kurumsal kültürün gelişimini takip eder.							
7.	Şirket, ayrımcılıkla mücadele mevzuatı ve politikasındaki gelişmelere bağlı olarak, yıllık güncellemelere izin veren bir mekanizmaya sahiptir							
8.	Şirket, toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal kültür ve toplumsal cinsiyet klişeleriyle mücadeleyi de içeren bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verir ve her şirket çalışanın en az bir kez bu eğitimi almasını sağlar.							



Ev içi şiddete karşı çalışanların desteklenmesi

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, yöneticileri ve çalışanları arasında ev içi şiddete (EİŞ) dair farkındalığı, bir eğitim ve/veya bilinçlendirme kampanyası uygulayarak artırmıştır.							
2.	Şirket, ev içi şiddetle mücadelede dönük politikanın teşvik edilmesi ve ev içi şiddete dair farkındalık oluşumu amacıyla şirket içinde bir İcra Direktörü görevlendirmiştir.							
3.	Şirket; güvenlik, gizlilik ve bağımsız karar almaya ilişkin meseleleri de kapsayan ve mağdur merkezli yaklaşıma yaslanan kurum içi EİŞ kılavuzları geliştirmiştir.							
4.	Şirket, tutarlılığı sağlamak amacıyla ilgili diğer politikaları güncellemiş, EİŞ politikasını varsa Etik Kurallar çerçevesine ve iç denetim ile risk yönetimi süreçlerine dâhil etmiştir.							
5.	Şirket, ev içi şiddete maruz bırakılan ve şiddet mağduru olan çalışanların, işten çıkarılmasına karşı koruma sağlayan ve esnek çalışma düzenlemelerini (EÇD) mümkün kılan bir iç mekanizma kurmuştur.							
6.	Şirket, EİŞ'e maruz bırakılanlara ve mağdurlara, gerekli destek hizmetlerine erişim için destek ve rehberlik sağlamak üzere şirket-içi bir bilgi merkezi geliştirmiştir.							
7.	Şirket, ev içi şiddet alanında çalışan STK'larla uzmanlık ve bilgi paylaşımını sağlamak amacıyla ortaklık geliştirir ve iş birliği yapar.							



Çalışanların sağlığının, güvenliğinin ve esenliğinin korunması

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, cinsiyete özgü sağlık, güvenlik ve esenlik gereksinimleri ile şirket içindeki mesleki tehlikelerin yıllık değerlendirmelerini yapar.							
2.	Şirket, kadın ve erkek çalışanlarına hamilelik, emzirme, üreme ve ruh sağlığı ile ilgili özel riskler de dâhil olmak üzere tehlikeli maddeler veya faaliyetler hakkında açık ve anlaşılır bilgiyi zamanında sağlar.							
3.	Şirket, cinsiyete özgü gereksinimleri ve cinsiyete özgü mesleki tehlikeleri göz önünde bulundurarak, kadınlar ve erkekler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan uygun güvenlik önlemlerini benimsemiştir.							
4.	Şirket, kadın ve erkeklerin ailelerinin ve çocuklarının gereksinimleri de dâhil olmak üzere, annelik izni ve kadınların çocuk bakımı ile ilgili farklı ihtiyaçlarının yanı sıra cinsel sağlık, üreme ve zihin sağlığı ile ilgili kaliteli hizmetleri göz önünde bulundurarak, çalışanlarına uygun sigorta paketleri sunar.							
5.	Şirket; kadınların gereksinimlerine göre uyarlanmış işyeri ve imkânları (emzirme odaları, uygun tuvaletler ve hijyen ürünleri, güvenli ulaşım ve özel güvenlik gereksinimlerini dikkate alan güvenli erişim seçenekleri gibi) sunar.							
6.	Şirket, kurum içindeki ve dışındaki çocuk bakım imkânlarına olan gereksinimi ve bunun şirketin işleyişiyle üretkenliği üzerindeki etkisini değerlendirmiştir.							
7.	Şirket; şirket içi eğitim/atölye çalışmaları veya çevrimiçi platformlar, kısa filmler, broşürler, gösteriler vb. yoluyla zihin sağlığı ve üreme sağlığı da dâhil olmak üzere sağlık ve güvenlikle ilgili bilinçlendirme faaliyetlerini en az yılda bir kez olmak üzere hayata geçirir.							
8.	Şirket, özel bir çalışan yardım programı (ÇYP) sistemi kurarak, çalışanların zihin sağlığına özel destek sağlar.							
9.	Şirket, çalışanlarının esenliğini ve sağlıklı yaşam tarzını çeşitli kanallardan (spor salonları, yüzme havuzları, masaj ve esenlik merkezleri ile ortaklık kurmak ve bu tesislere üyeliği finanse etmek; sağlıklı beslenmeyi, grup spor etkinliklerini vb. teşvik etmek gibi faaliyetlerle) aktif olarak destekler.							
10.	Şirket; sağlık, güvenlik ve esenlikle ilgili konularda doğrudan doğruya üst yönetime rapor veren, şirket içi bir sağlık, güvenlik ve esenlik kadın ağı kurmuştur.							

Çalışanların sağlığının, güvenliğinin ve esenliğinin korunması

Salgınların çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı üzerindeki etkisinin azaltılması

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, çalışanlarının katılımıyla geliştirilmiş ve ILO standartlarına dayalı bir iş sürekliliği planı benimsemiş, kriz zamanlarında şirketi etkileyen riskleri belirlemiş ve bu risklerin etkilerini azaltacak stratejiler geliştirmiştir.							
2.	Şirket, çalışanlarıyla, salgını önleyici ve salgının etkilerini azaltıcı önlemlere dair düzenli olarak iletişim kurmanın yanı sıra, belirli kapasite geliştirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yürütür.							
3.	Şirket, bütün çalışanlarına, yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) ve malzemenin yanı sıra, salgının risklerini azaltmak için mümkün olduğunda gerekli fiziksel mesafelenme ve uzaktan çalışma olanaklarını sağlar.							
4.	Şirket, KKD'nin yeterli kullanımını ve sağlık ve hijyenle ilgili düzenlemelerin etkili bir biçimde uygulanmasını sağlamak amacıyla düzenli olarak yerinde denetimler gerçekleştirir.							
5.	Şirket, evden çalışanlara , ergonomik ve fiziksel İş Güvenliği ve Sağlığı (İGS) risklerini yönetmek için yeterli araç-gereç ve donanımı sağlar.							
6.	Şirket, kriz durumunda işle ilgili stres ve diğer zihin sağlığı sorunlarını yönetmek için özel önlemler alır.							

İşin Geleceği'ne dair sorunların ele alınması - Beceri kazanma ve beceri tazeleme ihtiyacı

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, sektördeki İşin Geleceği ile ilgili gereksinimleri ve toplumsal cinsiyet sorunlarını belirlemek için bir değerlendirme yapmıştır.							
2.	Şirket, şirket çapında, çalışanlarının beceri kazanma ve beceri tazeleme gereksinimleri de dâhil olmak üzere, çalışanlarının tanımlanmış gereksinimleri ve toplumsal cinsiyete dayalı zorluklarını ele alan bir İşin Geleceği Stratejisi geliştirmiştir.							
3.	Şirket, şirketin gelecekteki beceri gereksinimlerini tanımlayan bir beceriler çerçevesi tasarlamakta ve beceri kazanma/tazeleme ve ilerlemeyi izleme konusunda net bir yön sağlamaktadır.							
4.	Şirket, farklı rollere özgü becerilerin gerektirdiği gereksinimleri insan kaynakları çözümleri ve müdahaleleriyle bütünleştirmiştir.							
5.	Şirket, İşin Geleceği ile birlikte ortaya çıkabilecek şirket ve sektör zorluklarını çalışanlarına açıklar ve beceri kazanma ve tazeleme yollarının her bir birey tarafından sahiplenilmesini sağlamak için bu yolların çalışanların kariyer gelişim planlarına dâhil edilmesini ve katkısını sağlar.							
6.	Şirket, ilerlemenin takibini olanaklı kılan temel performans göstergelerine dayalı bir sürekli karşılaştırma analizi geliştirmek üzere izleme mekanizması kurmuştur.							

