



EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK YÖNETMELİĞİ

YNT.İK.01



İÇİNDEKİLER:

1.0 AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2.0 HEDEF	3
3.0 TANIM VE KISALTMALAR.....	3
4.0 ROLLER VE SORUMLULUKLAR	5
5.0 UYGULAMA ESASLARI	5
6.0 YÜRÜRLÜK ONAYI VE GÖZDEN GEÇİRME.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



1.0 AMAÇ VE KAPSAM

Bu yönetmelik ile; Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş., Aksigorta A.Ş. ve Medisa Sigorta A.Ş.;

- Başta Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ("SKA") Amaç 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) ile Amaç 10'a (Eşitsizliklerin Azaltılması) olmak üzere, herkes için adil, sosyal olarak daha kapsayıcı bir dünya yaratmaya katkıda bulunmayı,
- Şirketler nezdinde farklılıkların kabul gördüğü ve değer verildiği adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı ve iş gücü yaratmayı,
- Toplumun tüm kesimlerinden işini en iyi şekilde yapan insanları işgücüne çekmeyi ve
- Mevcut yetenekleri elde tutmayı amaçlar.

"Toplu İş Sözleşmesi" bulunması halinde; bu Politika maddeleri ile toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında farklılık bulunursa kapsamdaki çalışanlar bakımından "Toplu İş Sözleşmesi" hükümleri geçerli olacaktır.

2.0 HEDEF

Yönetmelik, şirketin paydaş ilişkilerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ek olarak tacizin her türlü formunun engellenmesine ilişkin prensipleri ulusal ve uluslararası standartları ve iyi uygulamaları baz alarak belirlemeyi ve bu konulara ilişkin uygulamaların iyileştirilmesini hedefler.

3.0 TANIM VE KISALTMALAR

Şirket: Bu yönetmelikte Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş., Aksigorta A.Ş. ve Medisa Sigorta A.Ş.; bundan sonra 'Şirket' olarak anılacaktır.

BADV (Business Against Domestic Violence, İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı): Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yürütülmekte olan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesini ifade etmektedir.

CDIO (Chief Diversity & Inclusion Officer, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Baş Sorumlusu): CDIO, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda şirkete liderlik eden, koordinasyonu sağlayan ve bu konuda içeride ve dışarda sözcülüğünü üstlenen temsilciye verilen unvandır. Bu temsilci, CEO veya CEO'ya birinci dereceden bağlı üst düzey yönetici olabilir.

Çeşitlilik: İşyerindeki bireyler arasındaki farklılıklar ve onları benzersiz kılan tüm özelliklerdir.

EDGE: 2011 yılında Dünya Ekonomik Forumu'nun Yıllık Toplantısında başlatılan EDGE değerlendirme metodolojisi ve sertifikasyonu, EDGE Certified Foundation tarafından geliştirilmiştir. Vakıf, EDGE metodolojisi ve sertifikasyon standartlarının koruyucusu olarak hareket etmeye devam ederken, ticari kolu EDGE Strategy, şirketleri EDGE Sertifikasyonuna hazırlamak için şirketlerle birlikte çalışmaktadır. Misyonu, işyerinde cinsiyet ve eşitliği ölçmek, hızlandırmak ve belgelendirmektir.

Eşit işe Eşit Ücret (Equal Pay for Equal Work): 'Eşit işe Eşit Ücret', aynı veya benzer iş için cinsiyet ya da cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak eşit ücret alan çalışanları ifade eder.



‘Eşit Ücret (Equal Salary)’ küresel sertifikası: Eşit Ücret sertifikası, şirketlerin cinsiyet ya da cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak çalışanlarına aynı iş veya aynı değerdeki iş için eşit ücret ödediğini doğrulamasını ve iletmesini sağlayan bir süreçtir. Bu sertifikayı sağlayan Equal-Salary adlı kuruluş, 2010 yılında İsviçre yasalarına göre Vakıf olarak kurulmuş, kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur.

İşimizin Geleceğine Uyum Projesi: Şirket olarak, içinde bulunulan sektörün iş yapış şeklini ve mevcut iş anlayışlarını, stratejilerini, uygulamalarını ve düzenlemelerini dikkate alarak, geleceğe uyum planını tasarlamak üzere, 2020 yılında Sabancı Holding’te Future of Work (FoW) diye adlandırılan İşimizin Geleceğine Uyum açısıyla tanımlanan yedi alanda işin geleceğini öngörmeyi, bu doğrultuda insan kaynakları önceliklerini belirleyerek uygulama planları oluşturmayı hedeflemektedir.

İş’te Eşitlik Bildirgesi: Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında oluşturulan görev grubunda yer alan ve Türkiye’de ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu en aza indirmek üzere harekete geçen Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın himayesinde ‘İşte Eşitlik Platformu’ kurulmuştur. Platform, iş hayatında erkekler lehine olan hâkim durumun, kadınların da iş hayatına giderek daha çok dahil olmaları yönünde değişmesi, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmalarına devam etmektedir. Bu Platform tarafından yayınlanan taahhüt bildirgesi kapsamında 11 madde bulunmaktadır.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles, WEPs): 7 temel prensipten oluşan ve UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan WEPs, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut çalışmalarını güçlendirmesine, kurumsal politikalar ve programlar geliştirmesine, mevcut çalışmalarını, temel göstergelerini ve raporlama uygulamalarını analiz etmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Kapsayıcılık: İşyerinde kapsayıcılık, farklılıkları ve sosyal kimlikleri ne olursa olsun işyerindeki tüm bireyleri dahil etmek, kabul etmek, bireylere değer vermek ve fırsat ile kaynak eşitliği sağlamak anlamına gelen organizasyonel çaba ve uygulamalardır.

Ortalama Ham Ücret Farkı (Mean/Average Raw Gender Pay Gap): Cinsiyete dayalı ortalama ham ücret farkı, iş fonksiyonu, seviye, eğitim, performans, konum vb. gibi faktörleri dikkate almadan erkekler ve kadınlar için toplam ücret arasındaki farkı ölçer. Temel maaş, ikramiye, diğer nakdi yan hakları içermelidir.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi: UNDP tarafından eşitlikçi ve kapsayıcı bir dilin benimsenmesi amacıyla yayınlanan rehberi ifade eder.

‘Sabancı Holding’ veya ‘Holding’: H.Ö. Sabancı Holding A.Ş.

STEM: STEM, Science, Technology, Engineering ve Math’in (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) kısaltılması olan bir kelimedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA): Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegeni korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak amacıyla oluşturulan evrensel eylem çağrısıdır. Bu 17 Amaç, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin başarılarının üzerine inşa edilmekte; bir yandan da diğer önceliklerin yanı sıra iklim değişikliği, ekonomik eşitsizlik, yenilikçilik, sürdürülebilir tüketim, barış ve adalet gibi yeni alanları içermektedir. Amaçlar birbiriyle bağlantılıdır; bir amaçta başarının anahtarı, birbiriyle ortak yönleri olan sorunları hep birlikte ele almaktır.



Sürdürülebilirlik Komitesi: Komite, Genel Müdür başkanlığında; strateji, finans, risk yönetimi, insan kaynakları, operasyon, pazarlama, ürün geliştirme ve hukuk gibi kilit fonksiyonlardan sorumlu Genel Müdür Yardımcılarından ve İnsan Kaynakları & Sürdürülebilirlik Grup Müdürü oluşur. Gerekğinde ilgili uzman ekip üyeleri toplantılara davet edilebilir.

Sürdürülebilirlik Koordinatörü: Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin koordinasyonundan sorumlu kişi olarak tanımlanmaktadır. Holding ile sürdürülebilirlik konularında ana irtibatı sağlar.

FoW Komitesi*: Başkanlığını, Yürütme Kurulu'nda yer alan İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı'nın yaptığı İşimizin Geleceğine Uyum Komitesi'ni ifade eder. Asil Üyeleri topluluk şirketleri İnsan Kaynakları Tepe Yöneticilerinden oluşan Komite'ye, gerektiğinde davet usulü ile ilgili paydaşlar da katılım sağlayabilmektedir. Komite çalışmalarının koordinasyon sorumluluğu Topluluk İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ndedir.

*Şirket, komite tarafından belirlenen aksiyon planlarının uygulanmasından ve ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinden yükümlüdür.

UNDP (United Nations Development Program, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı): UNDP, Birleşmiş Milletlerin (BM) küresel kalkınma ağı oluşturmak için kurduğu bir programdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelere odaklanarak, insanların daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaları için gerekli olan bilgi, deneyim ve kaynakları sağlar. UNDP, bu amaç doğrultusunda hükûmetler, sivil toplum kuruluşları, akademi ve iş çevreleri ile iş birliği yaparak kalkınma çalışmaları yapar.

4.0 ROLLER VE SORUMLULUKLAR

4.1 Roller ve Sorumluluklar

-Uygulama

Yönetmeliğin uygulanmasından Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Baş Sorumlusu (CDIO) sorumludur.

Denetim

İşbu Politika uyumu temin etmek amacıyla periyodik veya talebe bağlı özel denetimler Denetim Komitesi gözetiminde, Denetim Başkanlığı tarafından, Uluslararası İç Denetim Standartları ve Etik Kurallarına uygun olarak yürütülmektedir. Denetimin kapsamı, tüm Topluluk şirketlerini içerir ve ilgili yıl içerisinde denetlenecek birimler risk bakış açısıyla önceliklendirilir.

Denetimler, Sabancı Holding Denetim Başkanlığı tarafından veya Denetim Başkanlığı gözetiminde Şirket iç denetim birimlerince gerçekleştirilir.

5.0 UYGULAMA ESASLARI

Şirket; dil, ırk, mezhep, yaş, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile yasal olarak korunan her türlü karakteristik farklılık gibi tüm sosyal ve diğer kimlikleri içinde barındıran bir işgücünü, yenilikçilik kültürünü ve sürekli gelişimi tetikleyen bir değer olarak görmektedir.



Şirket, işe alım süreçlerinden terfi gelişim ve sosyal hak imkânlarına kadar tüm insan kaynakları süreç ve uygulamalarında ve sosyal iş ortamında yukarıda sıralanan farklılıklardan kaynaklanabilecek her türlü ayrımcılığa, tacize ve şiddete sıfır tolerans gösterir.

İşbu Yönetmelik, şirket içerisinde tüm karar ve faaliyetlerde belirleyici olan kanunlar, düzenlemeler ve iç prosedürler konusunda rehber görevi gören Sabancı İş Etiği Kuralları'nın (SA-ETİK) ayrılmaz bir parçasıdır. Yönetmelik aynı zamanda, 2020 yılında Sabancı Holding'te tüm Topluluk genelinde başlatılan İşimizin Geleceğine Uyum Projesi'nin Yetenek ve Beceri Yönetimi konusundaki yaklaşımına katkı sağlamaktadır.

Yetenek Yönetimi (İşe Alım, Atama/ Terfi ve Gelişim) Süreci

Şirket, işe alım ilanlarında, atama/terfi ve gelişim süreçlerinde ve insan kaynakları çalışanı ve/veya ilgili birim yöneticisi ile adayın katıldığı mülakatlarda yerel yasal düzenlemelere uygun olarak adaylardan dil(İşin niteliği açısından gerekli dil yetkinlikleri hariçtir.), ırk, mezhep, yaş (Mevzuat gerekliliklerine uyum amacıyla yapılan sorgulamalar hariçtir.), cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsiyet kimliği, hamilelik veya potansiyel hamilelik durumu, bakmakla yükümlü olunanlar, medeni hâl ve evlilik planları hakkındaki bilgileri işe alım değerlendirmesi amacıyla talep etmez ve aday havuzu değerlendirmesinde kriter olarak kullanmaz.

Şirket, burada bahsedilen bilgileri, şirketin çeşitlilik göstergelerini hesaplamak ve iyileşme kaydetmek amacıyla gizlilik esasına dayalı anonimleştirerek talep edebilir ve konsolide bazda kamuoyuna açık şekilde raporlayabilir.

İşe alım ilanlarında, yukarıda sıralanan özellikler başta olmak üzere belirli bir sosyal kimliği ve kitleyi çağrıştıran ifadeler yer verilmez.

İlgili görev için oluşturulan işe alım, atama/terfi aday havuzları ile Topluluk Gelişim Programları katılımcı önerileri gerekli yetenek ve deneyim kriterleri bulunması şartıyla kadın ve erkekleri eşit temsil edecek şekilde oluşturulması önceliklidir. Tepe Yönetim rollerinde atama ve terfi süreçlerinde Şirket Tepe Yönetim Atama ve Terfi Politikası ve Prensipleri uygulanır.

Şirket, istihdam ettiği engelli birey sayısının, faaliyet gösterilen ülkede istihdam edilmesi yasalarca zorunlu olan engelli birey oranının üstünde kalmasını hedefleyeceğini taahhüt eder.

Doğum ve Ebeveynlik İzni

Şirket, faaliyet gösterdikleri tüm ülkelerde ücretli ve ücretsiz doğum ve ebeveynlik izni uygulamasını benimser. Faaliyet gösterilen ülkede geçerli yasal mevzuattan bağımsız olarak, ücretli doğum izni 5 haftanın altında (Türkiye'deki yasal mevzuat gereği, kadın çalışanlara doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle doğum izni verilir.), ücretli babalık veya ebeveynlik izni ise 2 haftanın altında tutulamaz.

Doğum veya babalık veya ebeveynlik izni kullanan çalışanın yöneticisi, bu izinlerin kullanılmaması veya kısa tutulması yönünde yazılı veya sözlü herhangi bir imada bulunamaz, herhangi bir kısıtlama getiremez veya çalışana bu izinleri kullandığı için baskı, misilleme ve ters istihdam eylemi gibi caydırıcı davranışlarda bulunamaz. Doğum izninde geçen süreler, prim hesabına ve terfi süreçlerindeki bekleme sürelerine dahil edilir. Bu süreler, uygulanacak ücret ayarlaması oranlarını etkilemez.

Şirket, doğum ve babalık veya ebeveynlik izni sonrası işe dönen çalışan sayılarını ve oranlarını aşağıdaki kırımda takip eder, kamuoyuna açıklar ve işe dönen çalışan oranlarını yükseltmek için gerekli aksiyonları planlar.



- Doğum/Ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı
- Doğum/Ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı
- Doğum/Ebeveynlik izninden sonra işe dönen ve minimum 12 ay çalışmaya devam eden çalışan sayısı

Doğum Sonrası ve Eğitim Sürecinde Destek

Faaliyet gösterilen ülkede geçerli yasal mevzuattan bağımsız olarak, kadın çalışan istihdamı sağlayan her bir iş lokasyonunda temiz, güvenli, konforlu, her bir çalışan için azami mahremiyet sağlayan, güvenli süt saklama koşulları için uygun şekilde tasarlanmış süt odaları bulundurulur.

Şirket, doğum sonrası işe dönüşte çalışanın adaptasyonunu sağlamak için işe dönüş oryantasyonu/mentorluk sağlar. Ayrıca Şirket, Çalışan Destek Programları konusunda destek sağlar.

Doğum ve babalık izni uygulaması evlat edinen anne ve babalar için de yasal mevzuattan bağımsız olarak 5 haftanın altında olamaz.

Tüm çalışanlar okul öncesi eğitim ve ilkokul çağındaki çocukları için okulun ilk günü ve yıl sonunda okulun karne günü işin devamlılığını aksatmayacak şekilde, yöneticilerinin bilgi ve onayıyla yarım gün idari izinli sayılır.

Özel gereksinimli çocuğu olan ebeveynler için mazeret izni yasal mevzuattan bağımsız olarak 10 günün altında olamaz.

Özel gereksinimli çocuk; hastalık, kaza, sendrom gibi çeşitli nedenlerle, bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından, akranları ile beklenen düzeyde farklılıklar gösteren çocuktur. Bu tür çocuklar 07.07.2018 tarihinde Resmî Gazete 'de yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir. İş bu Politika ilgili mevzuatta yer alan tanımlamayı esas kabul etmektedir.

Ebeveyn ve Yaşlı Bakımı

Tüm çalışanlar için, mazeret izni kapsamına çalışanın ya da eşinin birinci derece yakını olmak kaydıyla ebeveyn ve yaşlı bakımı konusundaki gerekçeler dâhil edilir. İç yönetmelikler ile belirlenen ve sebepten bağımsız olarak mazeret izni gün sayısı ile sınırlıdır. Uzaktan çalışma Politikasına tabi çalışanlar yöneticilerinin onayı olması kaydıyla uzaktan çalışma koşullarında süresi uzatılacak şekilde yeniden düzenlemeye gidebilir.

Az Temsil Edilen Çalışanlara Yönelik Destek Programları

Şirket, kadınlar, engelli bireyler, farklı etnik kökenlere sahip kişiler veya yönetim kademelerinde az temsil edilen çalışanlara yönelik, mentorluk, sponsorluk veya paylaşım grupları gibi inisiyatifleri hayata geçirir. Şirket, bu inisiyatifleri yönetim kademelerinde az temsil edilen çalışanları ve onların ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla yürüttüğü analizler sonucunda belirler.

Ücretlendirme

Şirket, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama ham ücret farkını ve eşit işe eşit ücret sağlandığını yıllık olarak insan kaynakları ücretlendirme ekipleri ile asgari aşağıdaki kırımda takip eder.

- CEO ve CEO'ya birinci dereceden bağlı üst yönetim üyeleri, CEO'ya birinci, ikinci ve/veya üçüncü dereceden bağlı orta ve üst yönetim üyeleri



- Seviyeden bağımsız tüm çalışanlar (iş ilişkisini düzenleyen sözleşme ve çalışma modelleri** arasında ayırım gözetmeksizin).

** Bu modeller tam zamanlı, yarı zamanlı, kontratlı çalışanları vb. kapsamaktadır.

Bu oranların eşit olmaması durumunda her bir şirket eşitliği sağlamak üzere azami 2 yıllık bir yol haritası belirler. Yol haritası kapsamına ücret düzeltmelerine ilişkin alınacak önlemler dâhil edilebilir.

Farkındalık, Ayrımcı Dilin ve Bilinçsiz Önyargıların Engellenmesi

Holding ve Topluluk şirketlerinde işbu Yönetmeliği eki olan ayrımcı dile ilişkin farkındalık yaratmayı amaçlayan kılavuz tüm çalışanların erişimine açık olarak iç ve dış çalışan mecralarında yayınlanır.

Şirket, başta insan kaynakları profesyonelleri ve üst yönetim temsilcileri olmak üzere, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve bilinçsiz önyargı eğitimlerini tüm çalışanlarına istisnasız olarak sağlar. Şirkete yeni katılan tüm çalışanlara bu eğitim oryantasyon kapsamında verilir ve tüm çalışanlara asgari yılda bir hatırlatma eğitimleri sağlanır.

Şirket, eğitimlerin etkinliğini ölçmek üzere 3 yılda birden az olmamak kaydıyla bilinçsiz önyargıları ölçen bir test uygular ve testin sonuçlarını bu konuda hayata geçireceği inisiyatifleri belirlemek amacıyla kullanır.

Ayrımcılık kapsamına girebilecek her türlü baskı, misilleme ve ters istihdam eylemi gibi caydırıcı davranışlara sıfır tolerans gösterilir. Tüm kurumsal belgelerde, iletişim materyallerinde ve iç yazışmalarda kapsayıcı dil kullanımı gereklidir.

Engelsiz Hizmet ve Ofisler

Şirket, engelli bireylerin hizmetlerine ve ofislerine erişimini kolaylaştırmak için fiziksel ve fiziksel olmayan inisiyatifleri hayata geçirir. Bu inisiyatifler, asgari oranda fiziksel engelli bireylere uygun şekilde tasarlanır ve hayata geçirilir.

Gelir Yaratın Roller

Şirket nezdinde gelir yaratan roller, pozisyonun boş kalması durumunda şirket için doğrudan gelir kaybına neden olacak müdür üstü pozisyonları ifade etmektedir.

Şirket, bu rollerde çalışan kadın oranını yıllık bazda kamuoyuna açık platformlarda paylaşır. Bu rollerde kadın çalışanların eşit temsil edilmesini sağlamak üzere en geç 2030 yılına kadar bu oranı yüzde 50'ye çıkarmayı hedefler. Kadın çalışanların oranı %50'nin altında kaldığında, eşitliği sağlamak amacıyla bir yol haritası yayımlar. Yol haritası zaman, yakalanacak yüzde (%) oran açısından spesifik olmalıdır.

STEM Roller

STEM çalışanları bilim, teknoloji, mühendislik veya matematik bilgilerini günlük sorumluluklarında kullanırlar. STEM çalışanı olarak sınıflandırılmak için çalışanın STEM ile ilgili bir yeterliliğe sahip olması ve bu becerilerinden operasyonel işlerini yaparken yararlanması gerekir.

Şirket içerisinde STEM roller aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır.

- **Departman Adı:** Yazılım, Bilgi Sistemleri/Bilgi Teknolojileri, Veri Analitiği, Teknoloji
- **Pozisyon Adı:** Pozisyon tanımında mühendislik ifadesi geçen çalışanlar



Şirket, yukarıdaki tanıma giren rolleri kendi sektör ve faaliyetleri özelinde belirleyerek bu rollerde çalışan kadın oranını yıllık bazda kamuoyuna açık platformlarda paylaşır. Bu rollerde kadın çalışanların eşit temsil edilmesini sağlamak üzere en geç 2030 yılına kadar bu oranı yüzde 50'ye çıkarmayı hedefler. Kadın çalışanların %50'den az temsil edilmesi halinde eşitliği sağlamak üzere yol haritası yayınlar. Yol haritası zaman, yakalanacak yüzde (%) oran açısından spesifik olmalıdır.

Esnek ve Uzaktan Çalışma

Şirket, esnek ve uzaktan çalışma ile çalışan çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırmakta, farklı beklentileri, kısıtları olan yeteneklere, daha hassas gruplara fırsat eşitliği ve istihdam fırsatı yaratmaktadır.

İşimizin Geleceğine Uyum Projesi'nin 7 temel bileşeninden biri Esnek İşgücü ve Yüksek Performans olarak tanımlanmaktadır. Bu başlık altında, esnek istihdam modellerinin kullanımı ve performans yönetim sistemlerinin yeni normale göre kurgulanması yönünde uygulamalar yer almaktadır.

Taşeron ve alt yüklenicileri kapsamamaktadır. Şirkette uygulanacak, "Esnek ve Uzaktan Çalışma Modelleri" ne ait uygulama esasları Şirket'in İnsan Kaynakları politikaları doğrultusunda belirlenmiştir.

○ Uzaktan Çalışma:

Uzaktan çalışma modelleri ve uygulama esasları Sabancı Topluluğu Uzaktan Çalışma Politikası kapsamında belirlenmiştir.

Karma Uzaktan Çalışma: Belirlenmiş esaslar dâhilinde, çalışanların haftanın/ayın belli günlerinde şirketine ait işyeri lokasyonlarında, diğer günlerinde ise Şirket Uzaktan Çalışma Politikası kapsamında belirlenmiş uzaktan çalışma lokasyonlarında işini gerçekleştirdiği, karma çalışma modeli.

Uzaktan Çalışma: İş organizasyonu kapsamında çalışanın görevlerini tamamen şirket dışında, Şirket Uzaktan Çalışma Politikası kapsamında belirlenmiş uzaktan çalışma lokasyonlarında, yerine getirdiği çalışma biçimi.

"Uzaktan Çalışma ve Karma Uzaktan Çalışma" ancak, işin niteliği gereği uzaktan yapılabilecek işler için mümkündür.

Şirket nezdinde uygulanacak, "Esnek ve Uzaktan Çalışma Modelleri" ne ait uygulama esasları Şirket'in İnsan Kaynakları politikaları doğrultusunda belirlenmiştir.

○ Esnek Çalışma ve İşgücü Modelleri:

Tüm çalışanlar için, çalışanların zaman aralıklarını mevzuatın düzenlediği tüm çalışma biçimleri ile uyumlu olduğu ölçüde işi gereği esnek çalışmaya elverişli olması durumunda kendilerinin belirleyebilecekleri saatlerde çalışması, yarı zamanlı (part time) çalışma, belirli süreli çalışma gibi esnek çalışma modelleri sunulmaktadır.

Faaliyet gösterilen ülkedeki yasal mevzuata da uygun olarak, esnek çalışma modelleri, sıkıştırılmış saatler ile çalışma gibi bazı yeni uygulamalar işbu Politika'nın yayın tarihi itibarıyla devreye alınmıştır.

Şirket, esnek çalışma modelleri kapsamında gerekli iş araçlarını çalışanlarına temin eder.

Ayrıca, Şirket çalışanların uzaktan ve esnek çalışma modellerine ilişkin oryantasyon ve/veya psikolojik destek ihtiyaçlarına yanıt veren destek programlarını gerekli görülmesi halinde sunar.



Aile İçi Şiddetin Engellenmesi

Şirket BADV projesine destek vermektedir.

Proje kapsamında, şirkette istisnasız tüm çalışanlara asgari yılda bir kere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri verilir.

Şirket nezdinde yönetsel pozisyonda bulunan çalışanlar, kendilerine bağlı çalışanlarda aile içi şiddet gördüğüne ilişkin bir durumun mağdurun kendisi tarafından bildirilmesi halinde çalışanlarını gizlilik esasına dayalı olarak Holding tarafından sağlanan psikolojik ve hukuki destek programlarıyla ilgili bilgi sağlar.

İnsan Kaynakları Süreç ve Uygulamalarında Kullanılan Yazılımlar

Şirket, insan kaynakları süreçlerinde kullanılan yazılım ve teknolojik çözümleri sağlayan firmalardan, satın alma öncesinde belirli önlemleri talep eder. Bu önlemler, algoritmaların cinsiyete dayalı önyargıları sürdürmesini engellemeye yönelik olmalıdır. İşbu Politika yayın tarihinden itibaren, bu önlemleri beyan etmeyen şirketlerden insan kaynakları süreç ve uygulamalarına yönelik teknolojik çözüm ve yazılımları satın almaz.

Tacizin Engellenmesi ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans Prensibi

Şirket, tüm çalışanları için güvenli ve cinsel taciz dahil tacizin herhangi bir formundan kaynaklanan ayrımcılığa sıfır tolerans gösterilen bir ortam sağlamayı taahhüt etmektedir.

Cinsel taciz, bir kişinin kendisini aşağılanmış ve/veya korkutulmuş ve/veya tedirgin/rahatsız hissetmesine neden olan cinsel veya diğer nitelikteki istenmeyen davranıştır. Davranış, o kişinin istihdamının bir koşulu olarak sergilenebilir veya maruz kalan kişi için düşmanca, korkutucu veya küçük düşürücü bir ortam yaratmayı içerebilir.

Cinsel veya diğer taciz türleri, bir veya daha fazla olayı içerebilir ve tacizi oluşturan eylemler, fiziksel, yazılı, sözlü ve sözsüz olabilir.

Tacize maruz kalan herkes, mümkünse, taciz ettiği iddia edilen kişiye tacizin gerçekleştiğini ve bunun ilgili Şirket tarafından tolere edilmeyen bir davranış olduğunu ve işbu Politika'nın ihlali anlamına geldiğini bildirmelidir. Şirket, tacizin eşit olmayan ilişkilerde de (yani, bir yönetici ve bağlı çalışanı arasında) meydana gelebileceğini ve böyle durumlarda mağdurun iddia edilen tacizciyi bilgilendirmesinin mümkün olamayabileceğini kabul eder.

Çalışanlar veya diğer paydaşlar, işbu Politikaya aykırılık oluşturabilecek bir etik ihlali öğrenirse işbu Politikadaki şikâyet mekanizmasını kullanır.

Taciz şikâyeti alan kişi ya da merci,

- Olay(lar)ın tarihlerini, saatlerini derhal kaydeder,
- Mağdurun şirketin şikâyeti ele alma prosedürlerini anlamasını sağlar,
- Tüm tartışmaların kaydını gizli tutar,
- Mağdurun şirket prosedürleri ve/veya yasal yollardan olayın çözümüne ilişkin seçimine saygı gösterir,

Şirket içi yürütülen soruşturmanın yanı sıra mağdura yasal haklarını kullanmasının önünde bir engel olmadığı açıkça belirtilir.



Şirket, asgari düzeyde yukarıdaki niteliklerde bir şikâyet mekanizmasını kurmak, işletmek ve paydaşlarına açık ve erişilebilir hale getirmektedir.

Şirket genelinde istisnasız tüm çalışanlara verilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programlarına tacizi engelleme yönündeki politikalar da dâhil edilir.

Tedarikçiler

Şirket, tedarik zincirinde hassas kitleler tarafından kurulan işletmelere öncelik verilmesi konusundaki prensipleri, her şirketin faaliyet gösterdiği sektör ve alım yapılacak ürün/hizmete dayalı olarak belirler ve hayata geçirir.

Müşteriler

Şirket finansal hizmetler ve bankacılık faaliyetlerinde, kadınlar, gençler, engelli bireyler gibi kırılgan grupları desteklemeye yönelik ürün ve hizmetler geliştirme konusunda azami gayreti gösterir.

Reklam, Pazarlama ve İletişim

Şirket, reklam, pazarlama ve iletişim faaliyetlerinde UNDP tarafından yayınlanan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi'ni dikkate alır. İşbu Politika, Şirket İletişim Prensipleri'nin ayrılmaz bir parçasıdır.

Toplumsal Genelde Yönelik Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa ilişkin Programlara Aktif Katılım

Şirket, önceliklendirdiği alanlarda eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin toplumsal programlara, sertifika programlarına ve inisiyatiflere azami düzeyde katılım gösterir.

CDIO (Chief Diversity & Inclusion Officer)

Şirket, işbu Yönetmeliğin etkin uygulanması ve eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık konusunda kurum kültürünün oluşturulması amacıyla CEO veya CEO'ya birinci dereceden bağlı bir üst düzey yöneticisini CDIO olarak görevlendirir ve kamuoyuna açıklar.

Şeffaflık

Şirket; sürdürülebilirlik raporu, faaliyet raporu veya yatırımcı ilişkileri web sayfası gibi kamuoyuna açık şirkete özel mecralarda işbu politikada belirtilen çeşitlilik göstergelerinden önceliklendirdiklerini, Holding tarafından talep edilen diğer göstergelerle birlikte yıllık olarak hesaplar ve kamuoyuna açık şekilde paylaşır.

Şikâyet Mekanizması

İşbu Politika'nın ihlal edildiğine ilişkin tespitite bulunan veya mağdur olan çalışanlar ve diğer paydaşlar, bunu doğrudan bağlı oldukları yöneticilerine, durum doğrudan bağlı olunan yönetici ile ilgili ise Şirket Etik Kural Danışmanına, Şirket Etik Bildirim hattına ve/veya şirket CEO/Genel Müdürüne, olayla ilgili bir adım atılmaz ve sonuç alınamaz ise Holding Etik Kurul'a bildirmekle yükümlüdürler. İhlal konusu durum Şirketin üst yönetimi ile ilgili olduğu takdirde konu doğrudan Holding Etik Kurul'a bildirilmelidir. Bildirim sahibi, çalışan olmasa dahi, işbu Politika ile ilgili ihlal durumlarını etik@sabanci.com e-posta adresi, 0212 385 85 85 telefon numarası ve Sabancı Holding Genel Merkezine posta yoluyla Etik Kurula iletme imkânına sahiptir.

Bildirimler titizlikle ve gizlilik esasını gözeterek değerlendirilir. Etik Kurul'a bildirim yapan kişi, Etik Kurul'un koruması altında olup başvuruda bulunanın bu eyleminden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezai yaptırıma maruz kalmayacağı güvence altındadır.



6. YÜRÜRLÜK ONAYI VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu yönetmelik, Sabancı Holding'in Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetmeliği esas alınarak Agesa, Aksigorta ve Medisa şirketleri için hazırlanmıştır. Sabancı Holding Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetmeliğinde yapılacak her türlü güncelleme, değişiklik veya ilave, ilgili şirketin işbu yönetmeliğine yansıtılır ve gerekli revizyonlar yürürlüğe alınır.

Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ve önemli yapısal değişikliklerin onaylanmasından Şirket Yönetim Kurulu sorumludur.