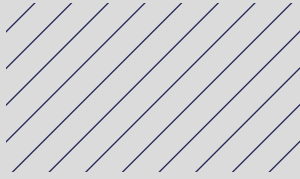


# İzleme Aracı

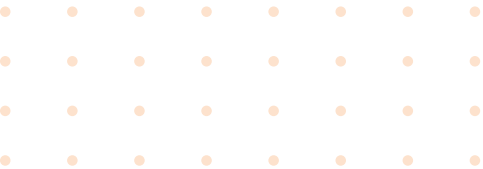
## Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kriz Yönetimi



# İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

## Esnek Çalışma Düzenlerinin (EÇD) İzlenmesi

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Plan-lanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Plan-lanan bütçe
1.	Çalışanlar ve yöneticiler için geliştirilen talep formları da dâhil olmak üzere, iş gereklilikleri göz önünde bulundurularak, şirketin EÇD'ye ilişkin <b>iç politikası benimsenmiştir</b> .							
2.	Son 24 ay içinde yöneticilerin ve İK departmanı personelinin en az %80'ine EÇD'nin önemi, yararları ve pratik uygulamaları konusunda en az bir <b>kapasite geliştirme</b> fırsatı sağlanmıştır.							
3.	Şirket içinde son 24 ayda EÇD'nin önemi ve faydaları (iyi uygulamaların yaygınlaştırılması dâhil) ve aşırı bağlılıktan kaçınarak çalışma kültürünün tanıtımı konusunda en az bir <b>bilinçlendirme</b> kampanyası yürütülmektedir.							
4.	Cinsiyet, yaş, yerellik, EÇD türü, sözleşme türü, seviye ve ulusal/uluslararası çalışan statüsüne göre ayrılmış verilerle, EÇD hakkında üç ayda rapor hazırlamak üzere oluşturulan, taleplerin izlenmesini ve EÇD'nin kullanımına ilişkin yıllık raporların hazırlanmasını da kapsayan bir <b>takip, izleme ve rapor mekanizması</b> uygulanmaktadır. (Raporlar aynı zamanda EÇD'nin etkililiğine ilişkin geri bildirimleri de içermelidir).							
5.	Şirket içindeki her birim/daire, çalışanları ÇDE olasılığı hakkında bilgilendirmek için <b>iç iletişim</b> araçları yayınlamıştır.							
6.	EÇD'nin kullanımını teşvik etmek, ilgili seçenekleri tartışmak ve geri bildirim toplamak amacıyla, şirketin her bir biriminde/bölümünde, ekip içinde yürütülen EÇD hakkında <b>yılda en az bir toplantı</b> düzenlenir.							
7.	<b>Bilgisayarlar, internet bağlantısı, güvenli ağ bağlantısı, ergonomik cihazlar vb. etkili uzaktan çalışmayı sağlayacak altyapı ve lojistik imkânlar</b> mevcuttur.							
8.	<b>Performans değerlendirmeleri</b> , ofiste harcanan zamandan ziyade üretkenliğe ve sonuçlara değer vermek gibi EÇD ile ilgili hususları içermektedir.							



# 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 şartından kaçınarak, <b>dâhili kapsayıcı tam ücretli bir izin politikası</b> formüle etmiştir.							
2.	<b>Performans değerlendirmeleri ve ücret artışlarıyla</b> ilgili hususları kullanarak, çalışanların ebeveynlik izinlerini kullanmalarına yönelik kurum içi prosedürlerin geliştirilmesi/benimsenmesi.							
3.	Şirket, şirkette ebeveyn ve bakım izninin kullanımına ilişkin yıllık <b>cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri</b> toplar ve analiz eder.							
4.	Şirket, gerekirse uzun süreli izinli personelin yerini almak üzere geçici işe alım için bir <b>rezerv fonu</b> oluşturmuştur.							
5.	Şirket, geçici ikamelerin etkin bir şekilde uygulanması <b>için yöneticilere gerekli rehberliği</b> sağlayan bir politika benimsemiştir.							
6.	Şirket, son 24 ay boyunca tüm anne-baba ve bakıcıları, kadınları ve erkekleri hak ettikleri izin sürelerini almaya teşvik eden en az bir <b>bilinçlendirme kampanyası</b> yürütmüştür.							
7.	Uygun üst <b>düzey liderlerin çoğunluğu doğum/babalık/bakım</b> izni alır ve erkeklerin çocuklarının bakımına <b>katılımları sağlanır</b> .							



## 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 politikasının benimsenmesi.							
2.	Şirketteki yöneticiler, ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra şirketin çalışanlara yönelik işe dönüş politikası konusunda eğitilmiş/bilgilendirilmiştir.							
3.	İK departmanı içinde belirlenen Odak Noktası, (i) ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra iş dönüş sürecinde personel ve yöneticilere rehberlik etmekten (ii) ve süreci düzenli olarak izlemekten sorumludur.							
4.	Ebeveynlik izninden veya diğer uzun süreli izinlerden dönen çalışanların eğitim veya tazeleme ihtiyaçları düzenli olarak değerlendirilir.							
5.	Şirket, ebeveynlik izni veya diğer uzun süreli izinlerden sonra yeniden istihdam için eğitim/tazeleme konusunda destek sağlamaktadır.							



# İş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım sorumluluklarına yönelik destek

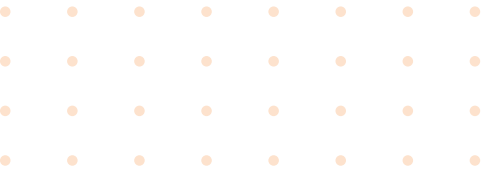
## Çocuk Bakımı için Destek Sağlama

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Çalışanların çocuk bakımı desteği konusundaki ihtiyaçları en az yılda bir kez 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, yıllık olarak şirketin karının 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

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Planlanan uygulama yılı	Uygulayacak taraf	Planlanan bütçe
1.	Şirket, şirketin cinsel tacizi önleme ve bunlarla mücadele politikasında bir <b>niyet beyanı</b> yapmıştır.							
2.	Şirket, etkili şikâyet mekanizmaları ve caydırıcı yaptırımlar da dâhil olmak üzere en iyi uluslararası standartlara dayanan, <b>cinsel tacizle ilgili bir iç politika</b> geliştirmiş ve benimsemiştir.							
3.	Şirket, her seviyedeki çalışanlarına <b>cinsel taciz konusunda zorunlu bir eğitim vermektedir.</b>							
4.	Şirket, tüm çalışanlara niyet beyanının yanı sıra cinsel tacizle ilgili iç politikayı açıkça <b>bildirmiştir.</b>							
5.	Şirket, uzun vadeli destek ve mağduriyetten uzak durma dâhil olmak üzere cinsel taciz mağdurlarına <b>destek seçenekleri</b> sunmaktadır.							
6.	Şirket her <b>yıl belirli örgütsel risk faktörlerini değerlendirir ve cinsel taciz politikasının</b> etkin bir şekilde uygulanmasını ve cinsiyete duyarlı kurumsal kültürü takip eder.							
7.	Şirket, ayrımcılıkla mücadele mevzuatı ve politikasındaki gelişmeler hakkında yıllık güncellemeye izin veren bir mekanizmaya sahiptir.							
8.	Şirket, toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal kültür ve toplumsal cinsiyet klişeleri de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim vermekte ve şirketin her çalışanının en az bir kez bu eğitimi almasını sağlamaktadır.							



## Ev içi şiddete karşı çalışanların desteklenmesi

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Plan-lanan uygulama yılı	Uygu-layacak taraf	Plan-lanan bütçe
1.	Şirket, eğitim ve/veya bilinçlendirme kampanyası ile yöneticileri ve çalışanları arasında ev içi şiddet (EİŞ) konusunda <b>farkındalığı artırmıştır.</b>							
2.	Şirket, <b>politikayı teşvik etmek ve ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak için şirket içinde bir İcra Direktörü atamıştır.</b>							
3.	Şirket, güvenlik, gizlilik ve bağımsız karar verme konuları da dâhil olmak üzere, mağdur merkezli yaklaşıma dayalı <b>kurum içi EİŞ kılavuzları</b> geliştirmiştir.							
4.	Şirket, <b>tutarlılığı sağlamak için ilgili diğer politikaları güncellemiş</b> , varsa EİŞ politikasını Etik Kurallar içinde ve ayrıca iç denetim ve risk yönetimi süreçlerine <b>dâhil etmiştir.</b>							
5.	Şirket, esnek çalışma düzenlemelerine (EÇD) ve ev içi <b>şiddete maruz bırakılan ve şiddet mağduru olan çalışanlara</b> işten çıkarılmaya karşı koruma sağlayan bir iç mekanizma kurmuştur							
6.	Şirket, EİŞ'ye maruz bırakılan ve mağdurlara gerekli destek hizmetlerine erişim için destek ve rehberlik sağlamak üzere <b>dahili bir bilgi merkezi</b> geliştirmiştir.							
7.	Şirket, uzmanlık ve bilgi paylaşımı için toplumda ev içi şiddet konusunda çalışan <b>STK'larla ortaklık/işbirliği</b> yapmaktadır.							



## Çalışanların sağlığının, güvenliğinin ve esenliğinin korunması

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Plan- lanan uygula- ma yılı	Uygu- layacak taraf	Plan- lanan bütçe
1.	Şirket, cinsiyete özgü sağlık, güvenlik ve refah ihtiyaçları ile şirket içindeki mesleki tehlikelerin <b>yıllık değerlendirmelerini</b> yapmaktadır.							
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 <b>açık, anlaşılır ve zamanında bilgi sağlar.</b>							
3.	Şirket, cinsiyete özgü ihtiyaçları ve cinsiyete özgü mesleki tehlikeleri göz önünde bulundurarak, kadınlar ve erkekler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan <b>uygun güvenlik önlemlerini</b> benimsemiştir.							
4.	Şirket, <b>kadın ve erkeklerin ailelerinin ve çocuklarının ihtiyaçları da dâhil olmak üzere</b> , annelik izni ve kadınların çocuk bakımı ile ilgili farklı ihtiyaçlarını ve cinsel, üreme ve zihin sağlığı ile ilgili kaliteli hizmetleri göz önünde bulundurarak çalışanlarına sigorta paketleri sunmaktadır.							
5.	Şirket, kadınların ihtiyaçlarına göre uyarlanmış iş yeri ve tesisler (emzirme odaları, uygun tuvaletler ve hijyen ürünleri, güvenli ulaşım ve özel güvenlik ihtiyaçlarını dikakte alan güvenli erişim seçenekleri gibi) sunmaktadır.							
6.	Şirket, <b>kurum için ve dışındaki çocuk bakım tesisine olan ihtiyacı ve</b> şirketin işleyişi ve 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 en az yılda bir kez <b>bilinçlendirme faaliyeti</b> yapar.							
8.	Şirket, özel bir çalışan yardım programı (ÇYP) sistemi kurarak, <b>çalışanların zihin sağlığına özel destek sağlamaktadır.</b>							
9.	Şirket, çalışanlarının <b>refahını 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 aktivitelerini vb. teşvik etmek gibi faaliyetlerle)</b> aktif olarak teşvik etmektedir.							
10.	Şirket, sağlık, güvenlik ve refah konularında doğrudan üst yönetime rapor veren, şirket içi bir <b>sağlık, güvenlik ve esenlik kadın ağı</b> kurmuştur.							



## Çalışanların sağlığının, güvenliğinin ve esenliğinin korunması

Salgınların çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı üzerindeki etkisinin azaltılması

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Plan-lanan uygulama yılı	Uygu-layacak taraf	Plan-lanan bütçe
1.	Şirket, çalışanlarının katılımıyla geliştirmiş ve ILO standartlarına dayalı bir <b>iş sürekliliği planı</b> benimsemiş, kriz zamanlarında şirketi etkileyen riskleri belirlemiş ve etkilerini azaltacak stratejiler geliştirmiştir.							
2.	Şirket, salgını önleyici ve etkilerini azaltıcı önlemler konusunda çalışanlarıyla düzenli iletişim kurmanın yanı sıra, belirli <b>kapasite geliştirme ve bilinçlendirme faaliyetleri</b> de yürütmektedir.							
3.	Şirket, tüm çalışanlarına <b>yeterli kişisel koruyucu donanım</b> (KKD) ve malzemelerin yanı sıra, salgının risklerini azaltmak için uygun olduğunda gerekli mesafeleme ve saha dışı çalışma olanaklarını sağlamaktadır.							
4.	Şirket, kişisel koruyucu donanımın yeterli kullanımını ve sağlık ve sıhhi düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için <b>düzenli yerinde denetimler</b> gerçekleştirmektedir.							
5.	Şirket, <b>evden çalışan çalışanlara</b> , ergonomik ve fiziksel <b>İş Güvenliği ve Sağlığı (İSG)</b> risklerini yönetmek için yeterli ekipman sağlamaktadır.							
6.	Şirket, <b>kriz durumunda işle ilgili stres ve diğer zihinsel sağlık sorunlarını</b> yönetmek için özel <b>önlemler</b> almaktadır.							

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

		Evet	Uygulayan	Harcanan bütçe	Hayır	Plan-lanan uygulama yılı	Uygu-layacak taraf	Plan-lanan bütçe
1.	Şirket, sektördeki <b>İşin Geleceği</b> ilgili ihtiyaçları ve toplumsal cinsiyet sorunlarını belirlemek için bir değerlendirme yapmıştır.							
2.	Şirket, <b>çalışanlarının beceri kazanma ve beceri tazeleme ihtiyaçları da dâhil olmak üzere tanımlanmış ihtiyaçları ve toplumsal cinsiyet zorluklarını ele alan şirket çapında bir İşin Geleceği Stratejisi geliştirmiştir.</b>							
3.	Şirket, şirketin gelecekteki beceri gereksinimlerini tanımlayan bir <b>beceriler çerçevesi</b> tasarlamakta ve beceri kazanma/tazeleme ve ilerlemeyi izleme konusunda net bir yön sağlamaktadır.							
4.	Şirket, <b>role özgü becerilerin gereksinimlerini insan kaynakları çözümleri ve müdahalelerine entegre etmiştir.</b>							
5.	Şirket, şirket ve sektörle ilgili <b>İşin Geleceği</b> ile birlikte ortaya çıkacak zorlukları çalışanlarına açıklar ve beceri kazanma ve tazeleme yollarının bireysel açıdan sahiplenilmesini sağlamak için çalışanların kariyer gelişim planlarına katılımını ve katkısını sağlar.							
6.	Şirket, ilerlemeyi izlemek için temel performans göstergelerine dayalı sürekli kıyaslama analizi oluşturmak üzere bir <b>izleme mekanizması</b> geliştirmektedir.							