



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

KAPSAM

Referans no: POL 02 00

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı, Akkent Şekerleme’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, tüm çalışanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit haklara, fırsatlara ve koşullara sahip olmalarını teminat altına almaktır.

2. KAPSAM

Bu politika, Akkent Şekerleme’de çalışan tüm tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici personel, stajyerler ve danışmanları kapsamaktadır.

3. TANIM

- Kadın, erkek ve diğer tüm cinsiyet kimliklerine sahip bireyler arasında hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit hak ve fırsatların tanınması.
- İşe alım, terfi, ücretlendirme, izinler ve görev dağılımında cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi.
- Kadınların liderlik pozisyonlarında temsil oranlarının artırılması ve cam tavanın yıkılması.
- Çalışma ortamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet, taciz ve mobbing gibi davranışlara sıfır tolerans politikası uygulanması.
- Aile ve iş yaşamı dengesini destekleyen uygulamaların geliştirilmesi (esnek çalışma saatleri, doğum ve babalık izinleri, bakım sorumluluğu olan çalışanlara destek vs.).

4. CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI SIFIR TOLERANS

Her çalışan, cinsiyet temelli ayrımcılık, taciz veya eşitsizlik şikayetlerini gizlilik ilkesine uygun şekilde İnsan Kaynakları Departmanına bildirebilir. Tüm başvurular özenle incelenir ve gerekli yaptırımlar uygulanır. Değerlendirme sonucuna göre uygulanacak yaptırımlar disiplin cezası, uyarı, iş sözleşmesinin feshine kadar değişebilir. İhbar yükümlülüğü gerektiren durumlar ile ilgili sorumluluk Akkent Şekerleme üst yönetimi tarafından yerine getirilir.

5. FARKINDALIK YARATMA FAALİYETLERİ

Akkent Şekerleme, çalışanlarına yılda en az bir kez toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi düzenler. Yeni başlayanlara oryantasyon sürecinde politika hakkında bilgi sağlanır. Tüm seviyelerdeki çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, önyargı ve kapsayıcılık eğitimleri verir.

6. LİDERLİKTE TEMSİL, İSTİHDAM ve VERİ TAKİBİ

Akkent Şekerleme kadınların ve az temsil edilen grupların yönetici pozisyonlarında daha çok yer almasını teşvik eder; istihdamda eşit haklar için gerekli düzenlemeleri yapar. Şirket içinde cinsiyet temelli verileri toplar. Bu veriler analiz edilerek iyileştirme alanlarını belirler; yıllık raporlama yapar.

Hazırlayan

Onaylayan

Yayın Tarihi

Revizyon No

Son Revizyon Tarihi

MELİKE AKKENT

AHMET AKKENT

03.02.2025

7. SORUMLULUK

Üst yönetim, politikanın uygulanmasını sağlamak, cinsiyet eşitliğine dair stratejiler geliştirmek ve gerekli kaynakları ayırmakla yükümlüdür.

İK Departmanı, işe alım, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinin eşitlikçi biçimde yürütülmesinden sorumludur.

Tüm Çalışanlar, cinsiyet eşitliğini destekleyen davranışlar sergilemek ve ayrımcılık karşıtı kültüre katkıda bulunmakla yükümlüdür.

8. GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika yılda bir kez İnsan Kaynakları Departmanı tarafından gözden geçirilir ve gerekirse güncellenir.

<i>Hazırlayan</i>	<i>Onaylayan</i>	<i>Yayın Tarihi</i>	<i>Revizyon No</i>	<i>Son Revizyon Tarihi</i>
MELİKE AKKENT	AHMET AKKENT	03.02.2025		