

Alarko Şirketler Topluluğu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

Alarko Holding A.Ş.

Muallim Naci Cad. No: 69 34347
Ortaköy - İstanbul, TÜRKİYE

T: +90 (212) 310 33 00
+90 (212) 227 52 00

www.alarko.com.tr
info@alarko.com.tr

Ticaret Sicil No: 118376 - 0
Mersis No: 0048 0036 1010 0025
Boğaziçi Kurumlar VD: 048 003 6101

Amaç ve Kapsam

Alarko Şirketler Topluluğu, savunucusu olduğu eşitlik ilkesi kapsamında; cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşıdır. Cinsiyetten bağımsız olarak tüm insanların eşit haklara sahip olduğunu kabul eder ve bu hakların etkin bir şekilde kullanımını sağlamak hedefiyle çalışmalarını yürütür.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin pek çok bileşeni olduğu farkındalığıyla, yönetim politikalarıyla iç ve dış paydaşlarına örnek olurken, tüm paydaşlar nezdinde konuya ilişkin farkındalık geliştirmek için çalışır.

Sürdürülebilirliğin temel eksenlerinden biri olan iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği, kurumun en üst kademesinden başlayarak sahiplenilir.

Bu politika, Topluluğun faaliyet gösterdiği tüm alanlarda ve operasyonlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten yaklaşımını ve uygulamalarını kapsamaktadır.

Uygulama Esasları ve İlkeler

Alarko Şirketler Topluluğu faaliyet gösterdiği tüm coğrafya ve operasyonlarda işbu politikada belirtilen ilkeler doğrultusunda hareket eder.

- 1) Yönetim Kademelerinde Kadın Temsili:** Alarko Şirketler Topluluğu'nda tüm kademelerde kadın çalışan oranının artırılması hedefiyle; daha fazla kadının karar alma mekanizmalarında yer alması için çalışmalar yürütmek, bu hedef doğrultusunda mentorluk ve eğitim programlarının devamlılığını sağlamak. Kamuoyu ile de paylaşılan, Yönetim Kurulu kadın üye oranının %40 seviyesine çıkarılması hedefini gözetmek.
- 2) İşe Alım ve Kariyer Planlama:** Topluluğun işe alım ve kariyer planlama süreçlerinde cinsiyet eşitliği ilkesiyle hareket etmek. Açılan pozisyonlar için tasarlanan ilanların cinsiyet hedefli olmasının engellenmesi için, kullanılan dilin cinsiyet nötr olmasına dikkat etmek. Aday-pozisyon eşleşmelerini, cinsiyetten bağımsız olarak, işe uygunluk bakımından değerlendirmek.

- 3) Eşit ve Kolaylaştırıcı Çalışma Ortamının Yaratılması:** Kadınların iş hayatındaki varlığının desteklenmesi kapsamında; kadın çalışanlar için dezavantaj oluşturabilecek tüm süreçlerin dikkatle incelenerek, söz konusu durumları önleyici aksiyonların alınmasını sağlamak. İş yerinde ayrımcılık, şiddet ve zorbalık vakalarına sıfır tolerans politikası ile hareket etmek ve ihbar durumunda şikâyet mekanizmalarını titizlikle devreye almak. Doğum sonrası annelik ve babalık izninin kullanımı konusunda destekleyici yaklaşımı gözetmek. Çalışanlar arasında eşitlik algısının güçlendirilmesi ve konuyla ilgili farkındalık yaratılması için belirli aralıklarla eğitim planlaması yapmak.
- 4) Eşit İşe Eşit Ücret Prensibi:** Ücretlendirme politikasında; eşit işe eşit ücret prensibini esas almak. Ücretlendirme uygulamalarında kişisel inisiyatif kullanımını önleyerek, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ücretlendirmenin iş büyüklüğüne, sorumluluk düzeyine ve teknik becerilere göre yapılmasını sağlamak.
- 5) Toplumsal Boyutta Cinsiyet Eşitliğine Katkı:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair destekleyici çalışmalar için konunun uzmanı kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler ile iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirmek. Bu çalışmalar ile kadınların iş hayatına daha fazla katılımının desteklenmesi ve kız çocuklarının eğitim fırsatlarına erişiminin artırılmasını sağlamak.
- 6) İletişimde Eşitlik İlkesi:** Kurum içinde ve kurum dışında kullanılan dilin cinsiyet ayrımcılığından uzak olmasını sağlamak. Topluluk şirketlerinin tamamının, sorumlu iletişim politikası kapsamında her türlü reklam ve tanıtım faaliyetlerinde eşitlikçi dil kullanmasını, ayrımcılığa hizmet edecek her tür kelime ve görsel kullanımından uzak durmasını gözetmek.