

	TOPLUMSAL FIRSAT EŞİTLİĞİ TALİMATI	Doküman No	TL.07
		Yayın Tarihi	10.04.2025
		Rev. No/Tarihi	00/00.00.0000
		Sayfa No	1/2

1. AMAÇ

Bu doküman, TSE K 645 Standardı uyarınca Cargoland da kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal fırsat eşitliğinin desteklenmesi için izlenecek adımları belirler.

2. KAPSAM

Şirketin tüm birim ve departmanlarındaki yöneticiler, insan kaynakları personeli ve çalışanların tamamı bu talimat kapsamında yer alır.

3. SORUMLULUK

Bu prosedürün uygulanmasından Kalite Yöneticisi ve Üst Yönetim sorumludur.

4. KISALTMALAR

5. TANIMLAR

Toplumsal Fırsat Eşitliği: Her kadına ve erkeğe, nitelikleri doğrultusunda eşit kariyer, eğitim ve gelişim olanaklarının sunulması.

Ayrımcılık: Cinsiyet nedeniyle kişiye yönelik olumsuz muamele veya fırsat engellemesi.

İzin ve Destek Mekanizması: Eğitim, atama, terfi ve özel izin süreçlerinde sağlanan eşitlik desteği.

6. UYGULAMA

6.1. Fırsat Analizi ve Planlama

Tüm çalışanlara ait yıllık eğitim planı hazırlanır.

Kadın ve erkek çalışanların eğitim, görev dağılımı, terfi ve gelişim süreçleri cinsiyet ayrımı yapılmadan analiz edilir.

Kadın çalışanların az temsil edildiği pozisyonlar için hedef iyileştirme planları belirlenir.

İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla aday değerlendirme kriterlerinde toplumsal cinsiyet dengesi göz önünde bulundurulur.

6.2. Eğitim ve Gelişim Destekleri

Mesleki, teknik ve yönetsel gelişim eğitimleri eşit katılım ilkesi doğrultusunda planlanır.

Kadın çalışanların kişisel gelişimini desteklemek üzere şirket içi "Kadın Liderlik Programı" yürürlüğe konur.

Yeni anne olan kadın çalışanlara doğum sonrası dönemde çevrim içi gelişim eğitimi seçenekleri sunulur.

Eğitim planlamasında kadın çalışanların ailevi sorumluluklarına uygun zaman dilimleri dikkate alınır.

6.3. Özel İzin ve Destek Sağlanması

Aile yükümlülükleri bulunan kadın ve erkek çalışanlar için esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma, evden çalışma seçenekleri sunulur.

Kadın çalışanların çocuk bakımı, eğitim gibi nedenlerle talep edeceği özel izinler, İnsan Kaynakları tarafından öncelikli olarak değerlendirilir.

Bakım sorumluluğu olan çalışanlar için kısa süreli izin taleplerine kolaylaştırıcı uygulamalar uygulanır.

Kadın çalışanlar, şirket içi toplumsal cinsiyet eşitliği faaliyetlerine katılmak için özel izin kullanabilir.

6.4. Mentorluk, Koçluk ve Danışmanlık

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kalite Yöneticisi	Yönetim Kurulu Başkanı

ELEKTRONİK NÜSHA. BASILMIŞ HALİ KONTROLSÜZ KOPYADIR.

	TOPLUMSAL FIRSAT EŞİTLİĞİ TALİMATI	Doküman No	TL.07
		Yayın Tarihi	10.04.2025
		Rev. No/Tarihi	00/00.00.0000
		Sayfa No	2/2

Kadın çalışanlara yönelik sektörel mentorluk uygulamaları geliştirilir.

Terfi sürecindeki kadınlara, kişisel gelişim ve liderlik üzerine koçluk hizmeti sunulur.

Psikososyal destek ihtiyacı duyan çalışanlara uzman danışmanlık desteği sağlanır.

6.5. İzleme ve Raporlama

İnsan Kaynakları, fırsat eşitliğine ilişkin tüm uygulamaları periyodik olarak izler ve değerlendirir.

Yılda bir kez "Toplumsal Fırsat Eşitliği Değerlendirme Raporu" hazırlanır ve Yönetim Kurulu'na sunulur.

Eksik görülen alanlara yönelik düzeltici faaliyetler planlanır.

7. İLGİLİ DOKÜMANLAR

FR.28 Özel İzin Talep Formu

6. REVİZYON TABLOSU

REVİZYON BİLGİLERİ			
REVİZYON NO	REVİZYON TARİHİ	REVİZYON YAPILAN MADDE	REVİZYON SEBEBİ

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kalite Yöneticisi	Yönetim Kurulu Başkanı

ELEKTRONİK NÜSHA. BASILMIŞ HALİ KONTROLSÜZ KOPYADIR.