

ECZACIBAŞI TOPLULUĞU TOPLUMSAL CİNSİYET VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

1. AMAÇ & KAPSAM

Eczacıbaşı Topluluğu¹ için başarının anahtarı “yenilikçi düşünce ve yaratıcılığın” doğru hedeflere yönlendirilmesidir. Bu da sadece farklı fikir ve düşüncelerin farklı platformlarda temsilinin sağlandığı, özgürce tartışılıp hayata geçme fırsatı bulduğu bir ortamda gerçekleşebilir. Eczacıbaşı Topluluğu için “farklılık” bir “zenginliktir”.

Kadın ve erkek toplum hayatının her noktasında bir bütündür. Sürdürülebilir bir geleceğin inşası da ancak kadınların eşit bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına aktif olarak katılması ile mümkün olabilir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği konusu, Eczacıbaşı Topluluğu’nun temel sürdürülebilirlik önceliklerinden biri olarak kabul edilmiştir. Eczacıbaşı Topluluğu kuruluşları, insan kaynakları süreçlerinde “herkes için eşit fırsatlar sunma” perspektifi ile hareket etmekte, tüm çalışanlara adil, eşitlikçi, güvenli ve insan onuruna yaraşır bir çalışma hayatı vaat etmektedir.

Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde tanımlanan temel haklar, BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPS) ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) ilgili kararları, Eczacıbaşı Topluluğu’nun toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği uygulamalarını şekillendiren temel kaynaklardır.

Eczacıbaşı Topluluğu, sürdürülebilirlik programı kapsamında “SKA5- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ve “SKA8- İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” gibi BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda çalışmalar yürütür.

İşbu Eczacıbaşı Topluluğu Toplumsal Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği Politikası (Politika), Eczacıbaşı Topluluğu’nun toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği konularında kabul ettiği genel ilke ve taahhütleri düzenlemek amacıyla hazırlanmış olup Eczacıbaşı Topluluğu’nun tüm faaliyetleri, yönetici ve çalışanları için bağlayıcı niteliktedir. Topluluk kuruluşları, bu Politikada listelenen ilkelerin tedarikçi ve iş ortakları tarafından da benimsenip yaygınlaşması için çalışır.

2. GENEL İLKE VE TAAHHÜTLER

Eczacıbaşı Topluluğu kuruluşları, “sorumlu işveren” kimliği doğrultusunda tüm çalışanlarına eşit fırsatlar sunar, adil davranır ve çeşitliliği bir değer olarak kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak görür. Bu doğrultuda Topluluk kuruluşları, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri alır ve çalışan bağlılığı anketi, fırsat eşitliği hedefleri gibi süreçleri geliştirecek sistemlerle takip eder.

Bu kapsamda Eczacıbaşı Topluluğu kuruluşları;

- Herhangi bir bireye karşı, ırkı, rengi, dili, cinsiyeti, cinsel yönelimi, medeni hali, yaşı, dini, felsefi ya da siyasi görüşü, fiziksel nitelikleri ve benzeri görünür ya da

¹ “Eczacıbaşı Topluluğu” ya da “Topluluk”, Eczacıbaşı Holding A.Ş. ve Eczacıbaşı Holding A.Ş.’nin doğrudan veya dolaylı olarak kontrol ettiği bağlı şirketlerin tamamını ifade eder.

görünür olmayan sebeplere dayalı her türlü ayrımcı davranışı kabul etmez, hiçbir şart ve koşulda ayrımcı tutum, davranış ve uygulamaları tolere etmez.

- Tüm çalışan ve çalışan adaylarının eşit muamele görmesinin ve her birine eşit fırsatlar tanınmasının temel bir hak olduğuna inanır, farklı ihtiyaçları olan çalışanları için esnek çalışma koşullarını destekler.
- Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması, ödüllendirme ve terfi, eğitim-gelişim programları ve işten çıkarma dahil olmak üzere tüm insan kaynakları süreçlerinde herkese eşit fırsat tanır.
- Kuruluşların işe alım ve terfi süreçlerinde adayın niteliklerinin pozisyona uygunluğu değerlendirilir, süreçlerdeki her adımda kadın oranı izlenir, gerekli durumlarda kadın oranını artırmaya yönelik çalışmalar planlanır.
- Aynı işi yaptıkları sürece tüm çalışanlar ilgili politika (Ücretlendirme Politikası) dahilinde ücretlendirilir. Cinsiyet ya da diğer ayrımcılığa yol açabilecek kişisel nitelikler ücret ya da ücret artışı kararında göz önünde bulundurulmaz. Ücretlendirme Politikası, çalışanın bütünsel değerlendirmesi ve bulunduğu pozisyonun özellikleri gibi objektif kriterler dikkate alınarak uygulanır. Cinsiyete dayalı ücret farkı (Gender Pay Gap) verilerini takip ederek boşluklar görülmesi durumunda düzeltici önlemler alınır.
- Kuruluş yönetim organlarında dengeli bir cinsiyet temsilini sağlayacak tedbirleri alır. Kadınlara, kuruluşların üst düzey yönetim kademelerinde, karar verici yönetici rollerinde yer edinmesi için tüm fırsatları sunar, bunu kolaylaştıracak gelişim ve destek çalışmaları yürütür.
- Reklamlardaki zararlı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını dönüştürmeyi amaçlayan Unstereotype Alliance Türkiye (Kalıpları Kıran Birlik, Türkiye) platformunun öncü paydaşlarından biri olarak, kurumsal politika ve faaliyet prosedür belgelerinde, kuruluş içi ve dışı iletişim materyallerinde, yazılı, görsel basın ilanlarında, reklam ve tanıtım kampanya tema ve/veya metinlerinde, görsel tasarım içeriklerinde ayrımcı veya cinsiyetçi unsurlar kullanılmasını önleyici uygulamaları hayata geçirir.
- Yönetici ve çalışanlar, tüm söylemlerinde eşitlikçi ve kapsayıcı bir dil kullanmaya en üst düzeyde özen gösterir. Topluluk kuruluşları, yönetici ve çalışanların bu kapsamda farkındalıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yapar.
- Fırsat eşitliği yaklaşımı çerçevesinde, kadın çalışanlara kreş desteği, yeni baba olmuş çalışanlara ücretli doğum izni gibi, çalışanların özel hayatlarındaki ortak sorumluluklarını yerine getirmelerini destekleyecek çeşitli yan haklar sunar.
- Çalışanlarına her türlü mobbing, şiddet, taciz, baskı ve tehditten uzak sağlıklı, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı sunar. İhlal durumunda başvurulacak mekanizmalar Eczacıbaşı Topluluğu Davranış Kuralları Kitapçığında belirlenmiştir. Bu gibi olumsuz davranışlarda bulunan çalışanlar hiçbir koşulda tolere edilmez, haklarında gerekli kuruluş içi disiplin ve yasal prosedür işletilir.
- Değer zincirlerinde veya toplum genelinde kadın istihdamının artması, cinsiyet temelli şiddet ve nefret eylemlerinin önlenmesi, kadınların eğitime ve istihdama erişimi için fırsat sunacak çalışmalar yürütür.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleriyle ve uluslararası kuruluşlarla iş birlikleri geliştirir.

- Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği uygulama ve performansını geliştirmeye yönelik somut hedefler koyar, performans gelişimini objektif göstergelerle periyodik aralıklarda kontrol eder.

3. UYGULAMA SORUMLULUĞU

Bu Politika, Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Komitesi ile Sürdürülebilirlik, Kamu ve Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü tarafından oluşturulmuş, ESG (Environmental, Social, Governance; ÇSY-Çevresel, Sosyal, Yönetişim) Komitesi'nin olumlu görüşü ve Yönetim Kurulu'nun onayıyla yürürlüğe girmiştir.

İşbu Politika'da yer alan maddelerin hayata geçirilmesinin gözetilmesinden Topluluk kuruluşlarının Üst Yönetimleri, uygulanmasından ise Topluluk kuruluşlarının iş birimleri kendi sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla münferiden sorumlu olup, Politika'nın Kuruluşlarda uygulanmasının takibi Eczacıbaşı Holding ESG (ÇSY) Komitesi ve Topluluk kuruluşlarının İç Denetim ve Uyum Ekipleri tarafından gerçekleştirilir.

4. POLİTİKANIN İZLENMESİ

İşbu Politika, yıllık olarak Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Komitesi tarafından gözden geçirilecek ve değerlendirilecektir. Kuruluş uygulamalarında Politika'yı etkileyecek önemli bir değişiklik olması durumunda, Politika Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Komitesi ile Sürdürülebilirlik, Kamu ve Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü tarafından gözden geçirilecek ve değişikliklere uyumlu hale getirilecektir. Politika'da yapılan değişiklikler Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girer.

5. BAŞVURU VE ŞİKAYETLER

Politika'ya yönelik, bilgi talebi, öneri ve şikayetler uyum@eczacibasi.com.tr adresine e-posta adresi üzerinden iletilir.

Bu Politika kapsamında yer alan normlara aykırı davranışlara yönelik iyi niyet çerçevesinde bildirim ve şikayetlerde bulunan çalışan veya diğer paydaşlara karşı misilleme türünde davranış ve tutumlar sergilenemez.

Hazırlayanlar	Eczacıbaşı Holding A.Ş. Sürdürülebilirlik, Kamu ve Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Komitesi
Onaylayan	Yönetim Kurulu
Onay Tarihi	30.12.2021
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	-