

 KUTES	POLİTİKALAR	Form No	SF-02
		Revizyon No	0
	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Revizyon Tarihi	A
		Yayın No	1
		Yayın Tarihi	11.09.2022

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

A. AMAÇ ve KAPSAM

Kutes, başta çalışma ortamı olmak üzere toplumsal ölçekte cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kadın ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde somut adımlar atmaktadır. Sağladığı çalışma ortamında eşitliğin ve kapsayıcılığın öncelikli konularından biri haline getirmiş olan Kutes, bu politika ile toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

Bu politika, Kutes'in cinsiyet eşitliğini gözetken iç ve dış uygulama ile stratejilerine ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler. Kutes'in tüm çalışanları ve faaliyetlerini kapsar.

B. TANIMLAR

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği; erkekler ve kadınların toplumsal ve özel yaşamın tüm alanlarına eşit şekilde katılabilmeleri ve fırsatlara eşit olarak ulaşabilmeleri anlamına gelmektedir. Ekonomik katılım ve karar verme süreçleri de dahil olmak üzere, cinsiyetten bağımsız olarak herkesin kaynaklara ve fırsatlara adil erişim sağlayabilmesidir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın hızlandırılması ve kapsayıcı ekonomik büyümenin tesisi için özellikle öneme sahip bir unsurdur. Konuya ilişkin olarak, kurum içinde kapasite geliştirilmesi, farkındalığın artırılması, tüm hizmetler kapsamında yaratılan doğrudan ve dolaylı etkilerin ölçülmesi Kutes'in öncelikleri arasındadır. Bu kapsamda, içeride ve dışarıda konuya duyarlı fırsatların teşvik edilmesi ile değer yaratılması için odaklı bir politika ile taahhütlerin güçlendirilmesi ve uygulanması hedeflenir.

C. İLKE VE ESASLAR

1. Kutes çalışma ortamında, faaliyet alanlarında ve tüm operasyonlarında cinsiyet eşitliğini gözetmeyi taahhüt eder ve tüm paydaşları için konuya farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlar.
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunu üst düzey yönetimin aktif katılımı ile ele alır, farklı disiplinlerde görev alan çalışanların bulunduğu Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından takip edilir.
3. İşe alım süreçleri, kariyer gelişimi, terfiler, iş-özel yaşam dengesi, ücretlendirme ve yan haklar konularında cinsiyete dayalı hiçbir ayırım gözetmeksizin fırsat eşitliğini sağlar ve "eşit işe eşit ücret" ilkesini benimser.
4. Çalışanların değerlendirme süreçlerinde, cinsiyetten bağımsız olarak bilgi, beceri, deneyim, performans ve yetkinlik kriterlerini esas alır.
5. Bu politika ile yerine getirmekle sorumlu olduğu taahhütler kapsamında finansal ve sosyal sermayesini etkin şekilde tahsis edecek şekilde hareket eder. Çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı taciz, şiddet veya zorbalığa dair düşünce ve eylemlere tolerans göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.
6. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kurum ve kuruluşları, özel sektör şirketleri, akademisyenler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirmeyi hedefler.
7. Ulusal ve uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini savunan inisiyatiflerin ortaya koyduğu bildirgeleri takip eder, amaç ve stratejileriyle uyumlu, etki alanı yüksek ve gelişim fırsatı sunan bildirgelere destekçi olarak iş dünyasında da cinsiyet eşitliği uygulamalarının artması için katkı verir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin dilde başladığının farkında olan Kutes, gündelik dilde ve iletişim materyallerinde ayrımcı ifadelerden uzak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişim yöntemini sahiplenir. Kurum içi ve dışı iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun ifade dili kullanımına dikkat eder.

 KUTES	POLİTİKALAR	Form No	SF-02
		Revizyon No	0
	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Revizyon Tarihi	A
		Yayın No	1
		Yayın Tarihi	11.09.2022

- Düzenlediği konferans ve seminerlerdeki konuşmacı veya panelist davetlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önem verir.
- Yıllık Genel Kurulda, yönetim seviyesinde ve toplam çalışanlarda kadın çalışan oranına, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yürüttüğü çalışmalara ve somut olarak yarattığı doğrudan ve dolaylı etkilere yer verir. Bu çıktıların tutarlılığını, sürekliliğini ve gelişimini gözetir.
- Bu politikada yer alan her bir maddenin takibi ve yürütülmesinden Sürdürülebilirlik Komitesi ve Kapsayıcılık ve Eşitlik Çalışma Grubu sorumludur.
Kapsayıcılık ve Eşitlik Çalışma Grubu; İnsan Kaynakları Müdürü, Finans Müdürü, Satınalma Müdürü, Stratejik Planlama ve Dijital Dönüşüm Müdürü, Muhasebe Müdürü, Satış ve İş Geliştirme Müdürü, Mühendislik ve Kalite Müdürü, Son İşlemler ve Maçahane Müdürü, Bakım Müdürü, Üretim Müdürü, Talaşlı İmalat Müdürü’nden oluşmaktadır.

D. UYGULAMA ESASLARI

İşbu politika, periyodik olarak gözden geçirilerek gerekli görüldüğü durumlarda güncellenir. Politikanın güncellenmesinden Kapsayıcılık ve Eşitlik Çalışma Grubu sorumludur. İşbu politika, Üst Yönetim onayıyla yürürlüğe girmiştir.

Yayın Tarihi: 11.09.2022 Yayın No : 1 Revizyon No: 0 Revizyon Tarihi: A

CEO / Genel Müdür

Ali Esat KUTMANGİL