



GLOVIS TÜRKİYE
ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

	GLOVİS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

DOKÜMAN KONTROLÜ

DOKÜMAN KODU: GTR.HR/ESG.POL.01

DOKÜMAN ADI: GLOVİS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Hazırlayan	Gözden Geçiren	Onaylayan
İsim:	İsim:	İsim:
İmza:	İmza:	İmza:
Tarih:	Tarih:	Tarih:

GİZLİLİK SINIFI: Kamuya Açık

VERSİYON TARİHÇESİ:

Versiyon	Revizyon Tarihi	Hazırlayan	Onaylayan	Açıklama
1				İlk Hazırlanma

DAĞITIM LİSTESİ:

TÜM DEPARTMANLAR – WEBSİTESİ
ELEKTRONİK DAĞITIM

İÇİNDEKİLER

DOKÜMAN KONTROLÜ.....	2
1. AMAÇ VE KAPSAM.....	4
1.1. Politikanın Amacı.....	4
1.2. Uygulama Kapsamı.....	4
2. UYGULAMA.....	4
2.1 Giriş.....	4
2.2. Temel Prensipler.....	4
1. Cinsiyet.....	5
2. Irk, Milliyet ve Kültürel Geçmiş.....	5
3. Yaş.....	5
4. Engellilik.....	6
5. Gaziler.....	6
2.3. Çalışanlar	6
A. İnsan Kaynakları Planlaması	6
B. Eğitim ve Mentörlük	7
C. Performans Değerlendirme	7
D. Ücretlendirme	8
E. Yönetim Sistemi	8
2.4. Ürün ve Hizmetler	9
2.5. Tedarik Zinciri	9
2.6. Yerel Topluluk.....	10
2.7. Ekler	10
4. TANIMLAR VE KISALTMALAR.....	15

	GLOVİS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

1. AMAÇ VE KAPSAM

1.1. Politikanın Amacı

GLOVİS TÜRKİYE, kapsayıcı bir topluma geçişe katkıda bulunmak ve çeşitli yeteneklerin hem yaratıcı hem de zorlayıcı düşünme geliştirmesine yardımcı olan bir organizasyon kültürü yaratmak için bir D&I politikası oluşturmuştur. Ayrıca, makul bir neden olmaksızın cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, kültürel geçmiş, engellilik, yaş, bireysel cinsiyet kimliği, siyasi/dini inançlar veya sosyal statü gibi nedenlerle çalışanlara karşı ayrımcılık yapmayacağımıza söz veriyoruz. Ayrıca, çeşitli geçmişlere sahip çalışanların çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini gerçekleştirebilecekleri çalışma ortamları yaratmaya söz veriyoruz. Ayrıca, müşterilerin, ortakların, yerel toplulukların ve çeşitli paydaşların çeşitliliğine ve kapsayıcılığına saygı duyan bir şirket olmak için çok çalışacağız.

1.2. Uygulama Kapsamı

Bu politika GLOVİS TÜRKİYE'nin genel merkezinin tüm üyeleri, yurtiçi/yurtdışı üretim ve satış şirketleri, bağlı şirketleri ve alt bağlı şirketleri ile ortak girişimlerin yöneticileri ve çalışanları için geçerlidir. Ayrıca bu politika, sunduğumuz ürünler ve hizmetler, müşteriler, iş ortakları ve iş yaptığımız yerel topluluklar gibi iş etkimiz dahilindeki çeşitli paydaşlar için de geçerli olacaktır. Bu politikanın kapsadığı hususlar yerel ülke yasalarıyla çelişiyorsa, öncelikle yerel yasalara uyulacaktır. Ancak yerel ülke yasalarında, kuruluş tüzüğünde veya şirket kurallarında özel hükümler olmadığı sürece bu politikaya uyulmalıdır.

2. UYGULAMA

2.1 Giriş

2.1.1 Politikanın ve İlgili Mevzuatın Uygulanması

GLOVİS TÜRKİYE, bu politikanın temel ilkelerini uygulamak için gerekli olan bir iç sistem kuracak, çeşitlilik ve kapsayıcılığın durumunu düzenli olarak denetleyecek ve iyileştirecek ve sonuçları paydaşlarla tam olarak paylaşacaktır. Ayrıca, GLOVİS TÜRKİYE içindeki adanmış çeşitlilik kuruluşu, sosyal değişimi aktif olarak yansıtarak iyi niyet ilkesine göre bir çeşitlilik ve kapsayıcılık yönetim sistemi işletecektir. Ayrıca, iş operasyonları boyunca bir çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürü oluşturmak için yönetim sistemini iyileştirmeye devam edeceğiz.

2.2. Temel Prensipler

- **[Çalışanlar]** GLOVİS TÜRKİYE, çalışanların cinsiyetine, ırkına, etnik kökenine, milliyetine, kültürel geçmişine, yaşına, bireysel cinsiyet kimliğine, siyasi ve dini inançlarındaki farklılıklara, sosyal statüdeki zayıflığa vb. karşı haklı sebepler olmaksızın ayrımcılığı yasaklayacak ve istihdam, terfi, eğitim, ücret ve refahta eşit fırsatlar sağlayacaktır.
- **[Ürünler ve Hizmetler]** GLOVİS TÜRKİYE, ürün ve hizmetleri tasarlama, üretme ve satma sürecinde müşteriler de dahil olmak üzere paydaşların çeşitliliğini dikkate alacaktır.

Kuruluşumuz, pazarlama, markalaşma ve diğer iç ve dış halkla ilişkilerde çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerinin ihlal edilmemesini sağlayacaktır.

- **[Tedarik Zinciri]** GLOVİS TÜRKİYE, tedarik zincirindeki çeşitlilik ve kapsayıcılık sorunlarını izleyerek değerlerinin ihlal edilmediğinden emin olacak ve tüm tedarik zincirlerinin ve bireylerin adil fırsat ve muamele görmesini destekleyecektir.
- **[Yerel Topluluk]** GLOVİS TÜRKİYE, iş faaliyetleri sırasında yerel topluluk tarihi, kültürü, ticari uygulamaları, mülkiyet hakları vb. gibi diğer hak ve çıkarları ihlal etmeyecektir. Kuruluş, topluluk üyeleri de dahil olmak üzere paydaşların çeşitliliğini ve katılımını teşvik etmeye çalışacaktır.

1. Cinsiyet

GLOVİS TÜRKİYE, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb. ne olursa olsun tüm çalışanlara ve paydaşlara eşit davranacak ve cinsel taciz ve cinsel saldırı faillerine sıfır tolerans ilkesini uygulayacaktır. Ayrıca, grup hem erkeklerin hem de kadınların iş-aile dengesini sağlamalarına olanak tanıyan ve hamilelik, doğum, çocuk bakımı vb. nedeniyle haksız muamele ve dezavantajları önleyen bir sistem işletecektir.

1. İstihdam, terfi, eğitim, ücret, refah vb. konularda cinsiyet vb. temelinde ayrımcılık yapmayız.
2. Hamilelik, doğum, çocuk bakımı vb. nedeniyle izin garantisi veriyoruz ve izinde cinsiyete göre ayrımcılık yapmayız.
3. Cinsel taciz ve cinsel saldırının önlenmesi ve cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak eğitim veriyoruz ve mağdurların haklarını koruyoruz.

2. Irk, Milliyet ve Kültürel Geçmiş

GLOVİS TÜRKİYE, çalışanlarının etnik kökeni, ırkı, milliyeti, kültürel geçmişi, dini vb. nedeniyle haklı bir sebep olmaksızın ayrımcılık yapmayacaktır. Yabancılar, göçmenler, yurtdışındaki Koreliler, çok kültürlü aileler ve Kuzey Koreli firariler gibi azınlık gruplarının görüşlerini ifade etmelerini ve aktif iletişim kurmalarını teşvik ediyoruz, ancak bu başkalarının haklarını ihlal etmediği sürece. Ayrıca, azınlık gruplarının iş performanslarını iyileştirmelerine ve kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için eğitimi destekliyoruz.

1. Çalışanlarımızın çeşitli kültürlerine, değerlerine ve dinlerine saygı duyuyoruz ve bunlara dayalı ayrımcılığa izin vermiyoruz.
2. Dil ve kültürel eğitim ve karşılıklı iletişim fırsatları sağlayarak çalışanlar arasında çeşitli kültürlerin uyumunu sürdürüyoruz.
3. Çeşitli geçmişlere sahip çalışanlar ve paydaşlar arasında değişim faaliyetlerini teşvik ediyoruz (Çalışan Kaynak Grubu).

3. Yaş

GLOVİS TÜRKİYE çalışanları, yaşlarına bakılmaksızın birbirlerine saygı göstermeli ve açık bir şekilde iletişim kurmalı ve kuşak farklılıklarından kaynaklanan çatışmaları çözebilecek bir kurum kültürü yaratmaya çalışmalıdır. Ayrıca, herkes görüşlerini ifade etmekte özgür olmalı ve başkalarının

görüşlerini dinleyen bir çalışma kültürüyle kurumsal üretkenliği ve yaratıcılığı geliştirmeliyiz. Özellikle yaşa dayalı gereksiz hiyerarşiler uygulamamalı veya başkalarının işine gereksiz yere müdahale etmemeliyiz.

1. Çalışanlarımız arasında karşılıklı saygıyla çalışır ve yatay bir atmosfer teşvik ederiz.
2. Yaşla sınırlandırılmayan, aktif iletişimin gerçekleşebileceği bir kurum kültürü yaratırız.
3. Yaşla dayalı gereksiz hiyerarşiler veya kişisel ihtiyaçlar uygulamaz veya mahremiyeti ihlal etmeyiz.

4. Engellilik

GLOVİS TÜRKİYE, makul gerekçeler olmadan engellilik veya hastalık temelinde çalışanlara ayrımcılık yapmayacaktır. Engelli veya hasta çalışanların rahatsızlık duymadan çalışabilecekleri bir ortam yaratacağız. Görünmez engelleri ve ayrımcılığı ve fiziksel koşulları ortadan kaldırmak için eğitim faaliyetlerini ve farkındalık yaratma kampanyalarını teşvik ediyoruz.

1. İşyerinde engellilik veya hastalığa dayalı ayrımcılık ve taciz gibi tüm eylemleri yasaklıyoruz.
2. Yöneticilerin ve engelli çalışanların görevlerini kısıtlama olmaksızın yerine getirebilmeleri için gerekli ekipman ve malzemeleri sağlıyoruz.
3. Engelli çalışanların erişilebilirliğini dikkate alan bir çalışma ortamı uygulamaya çalışıyoruz.

5. Gaziler

GLOVİS TÜRKİYE, işe alım sürecinde ulusal hizmet ve bağımsızlığa katkıları sebebiyle gazileri ve ailelerini onurlandırmaktadır. Ulusal kalkınma ve güvenliğe katkıda bulunan gazilerin onurlu yaşamlarını desteklemek amacıyla eğitim ve istihdam programları, yaşam istikrarı desteği ve refah teşvikleri gibi topluma katkı sağlama faaliyetlerini teşvik ediyoruz.

1. İşe alımda, ulusal hizmet ve bağımsızlığa katkıları nedeniyle gazilere ve ailelerine öncelik veren bir istihdam politikası uygulamayı teşvik ediyoruz.
2. Gazilere yönelik eğitim ve istihdam desteği gibi ekonomik faaliyetleri desteklemeye çalışıyoruz.
3. Gazilerin yaşam istikrarını ve refahını artırarak yerel topluma katkıda bulunmaya çalışıyoruz.

2.3. Çalışanlar

GLOVİS TÜRKİYE, çeşitli yeteneklerin ve kapsayıcı bir organizasyon kültürünün sürdürülebilir büyümenin temeli olduğuna inanmaktadır. GLOVİS TÜRKİYE, çalışanlarının yaratıcılığına ve potansiyeline cinsiyet, ırk, milliyet, kültürel geçmiş veya yaşta bağımsız olarak saygı duyar ve onları teşvik eder. GLOVİS TÜRKİYE, farklı çalışanlarının yaratıcılığına ve potansiyeline dayanarak küresel iş rekabet gücünü artıracaktır.

A. İnsan Kaynakları Planlaması

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, iç ve dış çevresel değişiklikleri, iş stratejilerini ve çalışanların bilgi ve becerilerini hesaba katarak orta ila uzun vadeli bir insan kaynakları operasyon planı oluşturuyor. Cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, kültürel geçmiş ve yaş gibi çeşitliliği göz önünde bulundurarak gelecekte bir işgücü planını gözden geçireceğiz.

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, çeşitli yetenekleri benimsemenin kurumsal değeri artırdığını kabul ederek, işe alım ve geçiş yerleştirme sürecinde azınlık gruplarına yeterli fırsatlar sağlamak için çalışacaktır. Demografik analizler aracılığıyla işe alım sürecinde azınlık gruplarının ayrımcılığa uğrayıp uğramadığını ve mevcut çalışanların geçiş yerleştirme sürecinde çeşitlilikleri nedeniyle dışlanıp dışlanmadığını kontrol edeceğiz. Çalışanlardaki çeşitliliğin kurumsal değer üzerindeki etkisini analiz edecek ve çeşitliliğin değerini gerçekleştiren iş faaliyetlerine gerekli yetenekleri yerleştirmek için bir insan kaynakları yönetim planı oluşturacağız.

B. Eğitim ve Mentörlük

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, bireysel çalışanların bilgi ve becerilerini eğitim ve yetkinlik geliştirme faaliyetleri aracılığıyla geliştirmelerine destek olmaktadır. Gelecekte çeşitlilik ve kapsayıcılığı göz önünde bulunduran eğitim programları geliştirirken, tüm çalışanlarımıza eğitimde eşit katılım fırsatları sunacağız.

- Çeşitli çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek katılım fırsatlarında herhangi bir kısıtlama olmamasını sağlayacağız ve çalışanların katılabileceği eğitim programları geliştireceğiz.
- Ayrıca, organizasyonel kültürü geliştiren faaliyetleri ve çeşitlilik kültürünü yaymaya yönelik kampanyaları da destekleyeceğiz.

C. Performans Değerlendirme

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, çalışan performans değerlendirmesi için organizasyonel ve bireysel hedefler belirlemiş ve bunlara ulaşmak için yoğun bir çaba göstermektedir. Gelecekte, çalışan performans değerlendirme sürecinde çeşitlilik nedeniyle oluşabilecek önyargı ve dezavantajları önlemek amacıyla kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi kuracağız.

- Gelecekte, çalışan performans değerlendirme sürecinde çeşitliliğe karşı ayrımcılık yapmadan, adil ve objektif bireysel performans hedefleri belirlemek için performans değerlendirmesini gözden geçirecek ve yöneteceğiz.
- Adil performans değerlendirme standartları aracılığıyla, cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, kültürel geçmiş, yaş vb. nedenlerle performans değerlendirme sonuçlarında önyargı ve dezavantajları önleyeceğiz.
- Çalışan performans yönetim sürecinde çeşitliliğe saygı gösterecek ve çeşitlilik temelinde görüşlerin ifade edilmesinde ayrımcılığın olmamasını sağlamak için performans değerlendirme sonuçlarını yöneteceğiz.

D. Ücretlendirme

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, kültürel geçmiş, yaş gibi nedenlerle ücretlendirmelerde herhangi bir ayrımcılık veya dezavantaj olmamasını sağlar. Gelecekte makul ve şeffaf bir ücretlendirme sistemi kuracağız.

Eşit değer taşıyan işler için cinsiyet gibi farklılıklardan kaynaklanan ayrımcılıkları durdurmak amacıyla bir ücretlendirme politikası, ödeme standartları ve prosedürleri uygulayacağız.

Cinsiyet gibi farklılıklardan kaynaklanan ücretlendirme ayrımcılığını önlemek için bir ücretlendirme politikası ve prosedürü oluşturacağız.

Çalışan ücretlendirmesinde çeşitliliğin değerine karşı bir ayrımcı faktör ortaya çıkarsa, bu duruma aracılık etmek, durumu çözmek ve iletişim kurmak için bir kanal oluşturacağız.

E. Yönetim Sistemi

GLOVİS TÜRKİYE iştirakleri, organizasyon içinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmeye adanmış bir organizasyon işletmektedir. Ayrıca, Yönetim Kurulu (bundan sonra YK) aracılığıyla çeşitlilik ve kapsayıcılığın yayılması ile ilgili temel konuları gözden geçirerek şirket düzeyinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın değerini gerçekleştirmeye çalışıyoruz.

[Yönetim Kurulu'nun Rolü] YK, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili gündemlerimiz hakkında raporlar almak ve önemli gündemler üzerinde yeterli inceleme ile pratik öneriler sunmaktır.

[Adanmış Organizasyonun Rolü] Adanmış organizasyon, organizasyon içinde çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünü yaymak için planlama, uygulama, denetim, değerlendirme ve iyileştirme gibi işlevleri yerine getirmektedir.

- ① Adanmış organizasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılığın temel ilkelerine dayalı belirli hedefler belirleyecek ve çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünü içselleştirmek için yıllık faaliyet planları belirleyecektir.
- ② Adanmış organizasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili belirlenen hedeflerin ve faaliyetlerin her yıl planlandığı gibi uygulanıp uygulanmadığını izleyecektir.
- ③ Adanmış organizasyon, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek ve çalışanların aktif katılımını teşvik etmek için programlar geliştirecek/işletecek/destekleyecektir.
- ④ Adanmış organizasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili önemli konuları ve gündemleri her zaman toplayacak ve bunları yönetim kuruluna veya yönetime bildirecektir.
- ⑤ Adanmış organizasyon, iç ve dış çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili faaliyet/performans bilgilerini toplayacak ve bunları paydaşlara aktif olarak iletecektir.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık için İletişim Kanalı Bilgileri

- **Departman Adı:** GTR HR DEPARTMENT
- **Email :** voice@glovis.com.tr
- **Telefon:** +90 262 317 7052
- **Adres/Posta:** Atatürk Mah. Vatan Cad. No:2, 41305 Alikahya-Kocaeli / TÜRKİYE

[Kurumsal Çeşitlilik Tanısı] ilgili kuruluş, kuruluşta çeşitliliği ve kapsayıcılığı içselleştirmek ve her yıl riskleri yönetmek için aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirecektir.

- ① Organizasyon, GLOVİS TÜRKİYE'nin çeşitlilik ve kapsayıcılık temel ilkelerine dayanarak, organizasyonun çeşitlilik ve kapsayıcılık düzeyini belirlemek ve ilgili riskleri teşhis etmek için tanısal göstergeler (indikatörler) geliştirecektir.
- ② Organizasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılık tanısal göstergeleri aracılığıyla organizasyonun seviyesini ve risk durumunu yazılı olarak (masada) değerlendirecek ve sonuçları analiz ederek iyileştirme önceliklerini belirleyecektir.
- ③ Organizasyon, paydaş görüşmeleri ve detaylı inceleme (yerinde inceleme) yoluyla yapılan yazılı değerlendirmenin sonucunda yüksek risk olarak tanımlanan potansiyel riskleri belirleyecektir.
- ④ Organizasyon, yazılı değerlendirme ve detaylı inceleme yoluyla tanımlanan riskleri önceliklendirecek ve gelecekteki görevler ile iyileştirme önlemlerini hazırlayacaktır.
- ⑤ Organizasyon, iyileştirme önlemlerinin uygulanma durumunu tanımlayacak ve sürekli geri bildirim süreci aracılığıyla çeşitlilik ve kapsayıcılığın daha iyi bir yöne gelişimini destekleyecektir.

2.4. Ürün ve Hizmetler

GLOVİS TÜRKİYE, tüm müşteriler için erişilebilirliği göz önünde bulunduran ürün ve hizmetler sunacak ve farklı geçmişlere sahip müşterilerin ürünlerimizi ve hizmetlerimizi her zaman, her yerde kolayca ve rahatça kullanmasını sağlayan müşteri deneyimi inovasyonuna öncülük edecektir.

- Ürün ve hizmetlerin tasarımında ve üretiminde çeşitlilik faktörlerini yansıtacağız.
- Ürün ve hizmetlerin satış ve pazarlama sürecinde çeşitliliğe dayalı ayrımcılık yapmayacağız.
- Çeşitli geçmişlere sahip müşterilerin ihtiyaçlarını belirlemeye ve bunları iyileştirmeye çalışacağız.
- Ürün ve hizmetlerden kaynaklanan çeşitlilik sorunları hakkında aktif olarak görüş toplayacağız.

2.5. Tedarik Zinciri

GLOVİS TÜRKİYE, tedarikçi davranış kurallarına uyararak tedarik zincirinde ayrımcılık gibi çeşitlilik risklerini yönetir. Ayrıca, endüstriyel ekosistem genelinde çeşitliliğin ve kapsayıcılığın değerini yaymak için tedarik zincirinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etme faaliyetlerini destekleyeceğiz.

- Çeşitliliğimizin ve kapsayıcılığımızın değerini tedarik zincirindeki tüm tedarikçilere yayacağız.
- Tedarik zincirinde çeşitlilikle ilgili risk faktörlerini belirlemek, değerlendirmek ve iyileştirmek için sistemi geliştireceğiz.
- Tedarik zincirinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek için gerekli eğitim, yatırım ve karşılıklı değişim faaliyetlerini destekleyeceğiz.

2.6. Yerel Topluluk

GLOVIS TÜRKİYE, sosyal katkı faaliyetleri ve iletişim yoluyla yerel topluluğa çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini yaymaktadır. Ayrıca, iş operasyonlarımızın çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini ihlal edip etmediğini düzenli olarak kontrol edeceğiz.

- Yerel toplulukla çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi ve mentorluğu yayacağız ve paylaşacağız.
- ERG'nin topluluk katılımını ve yerel toplulukla etkileşimlerini teşvik edeceğiz.
- Sosyal katkı programı planlama sürecinde çeşitlilik ve kapsayıcılık faktörlerini dikkate alacağız.

2.7. Ekler

A. Çeşitlilikle alakalı bilgiler

<Şablon 1, Cinsiyete göre çalışanlar, Birim (%)>

Göstergeler	2023	2024	2025
Kadın çalışan oranı			
Yönetici pozisyonundaki kadın çalışan oranı			
İlk-orta yönetici pozisyonundaki kadın çalışan oranı			
Gelir getiren pozisyonlardaki kadın çalışanların oranı (İnsan Kaynakları, BT ve hukuk gibi destek departmanları hariç)			
STEM ile İlgili Pozisyonlardaki Kadın çalışanların oranı			

<Şablon 2-1, Çalışanların çeşitlilik verileri, Birim (%)>

Göstergeler	2023	2024	2025
Yaşa Göre			
- 30 yaş altı			

	GLOVIS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

- 30 yaş üstü, 50 yaş altı			
- 50'den fazla			
Engelli (lokal standartlara göre)			
Gaziler			

※ Cari yıl: 1 Ocak - 31 Aralık tarihleri arasında

B. Çeşitlilik Öz Değerlendirme Göstergeleri

<1. Kurumsal Yönetişim>

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını oluşturup ve hedefleri belirliyor ve bunları uygulamak üzere yöneticiler atıyor mu?		
Kuruluş, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesine göre eylem planları kuruyor ve uyguluyor mu? Yoksa çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini ihlal eden davranışları denetlemek için özel bir kuruluş var mı?		
Kuruluş, ana/destek süreçlerin liderlerine, çeşitlilik ve kapsayıcılığın olduğu bir çalışma ortamını teşvik etmek için sorumluluk ve rolleri yüklüyor mu?		

<2. Organizasyonel Liderlik >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluşta çeşitlilik ilkeleri ve hedeflerinin uygulanması için gerekli bütçe ve insan kaynaklarının tahsisi gibi uygun bir destek sistemi mevcut mu?		
Kuruluş, çeşitlilik ve kapsayıcılık için uygulama kodları ve davranış kalıpları oluşturarak ve bunları çalışanlara ve ilgili paydaşlara sunarak çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünü yayıyor/paylaşıyor mu?		

<3. Çeşitlilik için organizasyonel Sorumluluklar >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluşun çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili şikâyetleri ele almak için bir mekanizması var mı ve ihbarcılar/mağdurlar dahil tüm paydaşlara adil davranıyor mu?		

	GLOVIS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

Kuruluş, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini müşteriler, tedarik zincirleri ve topluluklar gibi dış paydaşlara yayıyor mu?		
Kuruluş, sürdürülebilirlik raporu gibi yıllık raporlar aracılığıyla önemli çeşitlilik ve kapsayıcılık faaliyetlerini ve performanslarını açıklıyor mu?		

<4. Çeşitlilik Teşvik Kültürü >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kurumda çalışanların kurumsal çeşitlilik ve çatışmalar konusunda görüş bildirebilecekleri veya önerilerde bulunabilecekleri ve bunları iyileştirmeye çalışabilecekleri kanallar var mı?		
Kuruluş, iş operasyonları, kurum kültürü ve çalışma yöntemleriyle ilgili verileri toplama ve analiz etme sürecinde çeşitliliği dikkate alıyor mu? Kuruluş, çeşitlilikle ilgili bir analizin sonuçlarını, kuruluşun iş operasyonları, kültürü ve çalışma yöntemleriyle ilgili politikaları, sistemleri ve süreçleri iyileştirmek için kullanıyor mu?		
Kuruluşun engelliler ve doğum izninden dönenler gibi savunmasız işçi sınıfına mensup çalışanlardan gelen şikayetleri alabileceği bir kanalı var mı?		

<5. İnsan Kaynakları Planlama >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kurum, orta ve uzun vadeli iş stratejilerini ve iş hedeflerini yansıtacak şekilde bir insan kaynakları yönetim planı oluşturuyor mu ve planda çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine yer veriliyor mu?		
Kuruluş, İK süreçlerinde önyargılar nedeniyle çeşitli çalışanlara kötü muamelede bulunulmaması için İK politikalarını, prosedürlerini adil bir şekilde uyguluyor mu?		

<6. Ücretlendirme >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, maaş ve yan hakları çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine dayanarak adil ve şeffaf bir şekilde belirliyor mu?		
Kuruluş, eşit değerdeki iş için eşit ücret ödüyor mu ve çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından ücretlerde ayrımcılık ve dezavantajlılığı önüyor mu?		

	GLOVİS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

Kuruluşunuz ebeveyn izni, esnek çalışma sistemleri ve evden çalışma sistemleri gibi iş-yaşam dengesine yönelik yeterli programları işletiyor mu?		
Kuruluş, maaş ve yan haklarla ilgili bilgileri tüm çalışanlara erişilebilir ve şeffaf bir şekilde iletiyor mu?		
Kuruluş, ücretlendirme düzeyi ve sosyal yardımlarla ilgili memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyini doğrulayabilecek verileri topluyor mu?		

<7. İşe Alım >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş çeşitli internet kanalları aracılığıyla işe alım ilanı veriyor mu?		
Kuruluş, işe alım sürecinde çeşitlilik ilkeleri ve standartları belirliyor mu ve bunları dahili işe alım yöneticileri ve harici işe alım (temsilci) şirketleriyle paylaşıyor mu?		
Kuruluş, test yöntemini ve mülakat yerinin erişilebilirliğini iyileştirerek çeşitli adaylara yeteneklerini göstermeleri için adil fırsatlar sağlıyor mu?		
Kuruluş farklı bölgelerden, farklı kültürel geçmişlerden ve farklı bilgi seviyelerinden kişileri işe alıp aktif olarak kabul ediyor mu?		
Kuruluş, işe alım stratejilerinin ve faaliyetlerinin sonuçlarını çeşitlilik ve kapsayıcılık perspektifinden gözden geçiriyor ve iyileştiriyor mu?		

<8. Oryantasyon >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, yeni işe alınanların çalışma ortamı ve tesislerine ilişkin özel ihtiyaçlarını (kronik hastalık, engellilik vb.) tanıyor ve gerekli destek ve düzenlemeleri sağlıyor mu?		
Kuruluş her yeni çalışanın öğrenme ve gelişim ihtiyaçlarını, ilerleme fırsatlarını, koçluk ve mentorluk taleplerini belirleyip bunlara yanıt veriyor mu?		
Kuruluş, yeni işe alınanların eğitim kurslarına katılım düzeyi, kuruluş tarafından sağlanan eğitim kurslarından memnuniyetleri vb. konularda veri topluyor mu?		

	GLOVIS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

Kuruluş, yeni işe alınanların kapsayıcı ve saygılı bir şekilde çalışması konusundaki sorumluluğunu iletiyor mu ve kuruluşun onlardan davranış beklentilerini açıkça ortaya koyuyor mu?		
Kuruluş, yeni işe alınanlara çeşitlilik ve kapsayıcılık sorunlarının veya şikayetlerinin çözümüne yardımcı olmak için bilgi (geri bildirim mekanizmalarının açıklamaları gibi) sağlıyor mu?		

<9. Eğitim ve Gelişim >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kurum, bireysel ve kurumsal öğrenme ihtiyaçlarını analiz ediyor ve tüm çalışanların koçluk ve mentorluk yoluyla kullanabileceği programlar oluşturuyor mu?		
Kuruluş, öğrenme ve gelişim politikaları vb. alanlarda çeşitlilik ilkelerini yansıtıyor mu ve çeşitlilik konusunda farkındalığı artıracak öğrenme ve gelişim faaliyetleri tasarlıyor mu?		
Kuruluş, çeşitli bakış açılarını ve değerleri yansıtan eğitmenler, akıl hocaları vb. ile çalışıyor mu ve kapsayıcı işgücü yönetimi uygulamaları hakkında liderlik geliştirme eğitimleri sağlıyor mu?		
Kurum, öğrenme ve gelişimin etkinliğini belirlemek ve değerlendirmek için veri topluyor mu ve bireylerin ve kurumların gelişimine ilişkin veri topluyor mu?		

<10. Performans Yönetimi >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, değerlendirmede önyargıyı en aza indirmek için performans yönetimi standartları oluşturuyor mu ve çeşitlilik ilkelerini yansıtan performans yönetimi hedefleri belirliyor mu?		
Kuruluş, çalışanların performans yönetimi süreçleri ve sonuçları hakkında geri bildirimde bulunabilecekleri ve çalışan memnuniyetiyle ilgili veri toplayabilecekleri bir mekanizma sağlıyor mu?		
Kuruluşun, bir çalışanın performans yönetimi sonuçları hakkında ek açıklama talep etmesi durumunda, potansiyel değerlendirici önyargılarına ve eşitsizliklere veya değerlendirme sürecindeki çeşitlilik ihlallerine yanıt vermek için bir süreci var mı?		

<11. Personel Transferi>

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, görevleri becerilere, bilgiye ve yeteneklere göre adil bir şekilde dağıtıyor mu, çalışma içeriğinin erişilebilir olmasını sağlıyor mu ve ilgili bilgileri şeffaf bir şekilde iletiyor mu?		

	GLOVİS TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu: GTR.HR/ESG.POL.01
		Versiyon: 1
		Yayın Tarihi: 03.07.2023
		Revizyon Tarihi: 03.07.2023
		Sınıfı: Kamuya Açık

Kuruluş, iş atamalarını ve yer değiştirmeleri kabul etme veya reddetme kararlarını etkileyebilecek aile ve sağlık koşulları gibi bireysel koşulları belirleyip dikkate alıyor mu?		
Kuruluş, personel transferini reddeden bireylerin dezavantaj yaşamadan iş görevlerini yerine getirip tamamlamalarına yönelik kurumsal ve kültürel bir temel sağlıyor mu?		
Kuruluş, personel transfer politikaları, süreçleri, uygulamaları ve sonuçlarıyla ilgili memnuniyet veya memnuniyetsizliği belirlemek için veri topluyor mu?		

<12. İstifa ve Personel Devri >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, çalışanların istifa ve işten ayrılma süreçlerinde çeşitlilik faktörlerinin karar alma sürecine etkisini araştırıyor ve sonuçları kurum kültürünü iyileştirmek için kullanıyor mu?		
Kuruluş, çalışanların istifa ve istifa kararları öncesinde, karar alma sürecinde önyargı ve ayrımcılık konusunda geri bildirim alıyor mu ve istifa eden çalışanlara yönelik herhangi bir haksız muamele olup olmadığını tespit ediyor mu?		
Kuruluş, istifa eden çalışanlar hakkında çeşitlilikle ilgili veri toplayarak, özellikle yüksek istifa oranlarına sahip grupları belirleyerek potansiyel ayrımcılığı tespit ediyor mu?		
Kuruluş, istifa eden çalışanlara istifa sonrası devlet desteği, iş fırsatları hakkında bilgi ve şikayet danışmanlığı gibi destek sağlıyor mu?		

<13. Tedarik Zinciri İlişkileri >

SORU LİSTESİ	EVET	HAYIR
Kuruluş, tedarik zincirindeki çalışanlar için kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlıyor mu ve tedarikçileri çalışanlara onurlu davranmaya teşvik ediyor mu?		

4. TANIMLAR VE KISALTMALAR

- D&I: Diversity And Inclusion (Çeşitlilik ve Kapsayıcılık)
- GTR: GLOVİS TÜRKİYE
- HR: İnsan Kaynakları