



NOVARGE BİLİŞİM REKLAM EĞİTİM HİZMETLERİ A.Ş.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (GEP)



GİRİŞ

Novarge Uzaktan Eğitim Kurumları, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini ve Horizon Europe Programı'nın Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP) doğrultusundaki yönergelerini temel alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve cinsiyet dengesizliklerini ele almak için araştırma ve yenilikçilik alanında kapsayıcı ve çeşitlilikçi bir ortam yaratmayı amaçlamaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2020 verilerine göre, Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %34,7'dir. Bu durum, kadınların erkeklere kıyasla ekonomik faaliyetlere katılma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Genç kadınların işgücüne katılımı daha yüksekken, ilerleyen yaşlarda bu oran düşmektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılım oranı da genellikle daha düşüktür.

Ancak, kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha fazla adım atılması gerekmektedir. Kadınların eğitim ve istihdam olanaklarına erişiminin artırılması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet rol stereotiplerinin azaltılması, işyerlerinde pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması gibi önlemler bu süreçte önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatına katılımı Türkiye'de önemli bir konudur. Sayısal veriler ve yasal çerçeve, kadınların işgücüne katılımını artırmak için atılan adımların önemini göstermektedir. Ancak daha fazla çalışma ve politika düzenlemeleri gerekmektedir. Kadınların eşit fırsatlara sahip olması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi ve ülke ekonomisinin güçlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

NOVARGE kuruluşunun temel değerleri arasında hakkaniyetli olma, herkesle empati kurma, kente hizmet etme, müşterilere ve çalışanlara saygı gösterme, sürdürülebilir hizmet odaklılık ve sosyal etkiyi önceliklendirme yer almaktadır. Şirketimiz, dünya ve Türkiye iş dünyasının değişen ihtiyaçlarını ve yükselen değerlerini yakından takip etmektedir. Bu bağlamda, işyerlerinin kadın ve erkek eşitliği çerçevesinde yeniden tasarlanması, temel değerlerin gözden geçirilmesi ve sürekliliğin sağlanması için etkili adımların atılmasının ne kadar acil olduğunun farkındadır. Bu nedenle, Şirketimiz şu anda devam eden değişim sürecinde belirlenen süreçlere uyum sağlamak için çalışmalarına başlamıştır.

Şirketimiz, kadın ve erkek eşitliği konusunda duyarlı davranış kurallarının sadece ekonomik, sosyal ve insani gerekliliklerle sınırlı olmadığını farkındadır. Aynı zamanda bu kuralların hukuki dayanaklarına da önem verilmelidir. Bu doğrultuda, aşağıdaki davranış kuralları ilgili yasal düzenlemelerle doğrudan ilişkilidir:

- Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 10. Maddesi
- Türkiye'nin imzacısı olduğu 1979 tarihli Kadına Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 11. Maddesi ve 2011 tarihli Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) 4. Maddesi
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı mevzuatı
- Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'nin (2015-2018) 56. Maddesi
- Uluslararası İş Örgütü (ILO) Sözleşmeleri
- 2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin 5. Maddesi

Şirketimiz, bu belgenin kadın ve erkek eşitliği konusunda attığı önceki adımların ve iyi uygulama örneklerinin bir devamı olduğunu kabul etmektedir. Kadın çalışanların cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir yükselme engeline maruz kalmadığı, tüm departmanlarda ve işlerde kadın ve erkek tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, teknik bilgi gerektiren departmanlarda da kadın çalışanların olduğu belirtilmektedir. Şirketimiz, eşitlikçi yaklaşımıyla sektöründe lider olmayı sürdürecektir.

Kadın ve erkek eşitliğine duyarlı bir şirket olma hedefiyle, Yönetim, İnsan Kaynakları ve İletişim dahil olmak üzere şirketin tüm düzeylerinde etkili, hedefe odaklı ve sonuç odaklı adımlar atılacağı taahhüt edilmektedir. Şirketimiz, bu belgenin yürürlüğe girmesiyle birlikte ilgili eylemlerin hayata geçirilmesinden doğrudan sorumlu olduğunu kabul etmektedir.

NOVARGE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı beş temel alanı kapsar:

- İş-yaşam dengesi ve kurumsal kültür,
- Yönetim ve karar verme mekanizmalarında dengeli toplumsal cinsiyet katılımı,
- İşe alım ve kariyer gelişimi süreçlerinde cinsiyet eşitliği,
- Ders içerikleri ve araştırmalarda toplumsal cinsiyet boyutu,
- Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddete karşı önlemler.

Bu temel alanlarda, gerçekleştirilmesi planlanan hedefler bunlara yönelik eylemler, sorumlu birimler, kaynak ve mekanizmalar Cinsiyet Eşitliği Sağlama Planı tablolarında sunulmuştur.

MEVCUT DURUMUN TEŞHİSİ

NOVARGE, kuruluş içinde mevcut cinsiyet dengesini, özellikle farklı seviyelerde, departmanlarda ve araştırma alanlarında kadınların temsilini değerlendirme ve gözden geçirme konusuna önem vermektedir.

Ayrıca, cinsiyet temelli ücret eşitsizliği konusunu analiz etmekte ve kariyer ilerlemesi ile gelişim fırsatlarına yönelik cinsiyet temelli farklılıkları belirlemektedir.

Şirketimiz, cinsiyet eşitliğine engel olabilecek herhangi bir önyargı veya engelin bulunup bulunmadığını belirlemek için politikaları ve uygulamaları incelemektedir.

NOVARGE, cinsiyetçi ve baskıcı davranışlara, mobbing gibi hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikası benimsemektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki adımları atmaktadır:

1. Cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing gibi eşitsiz güç ilişkisine dayanan hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasını belirlemektedir.
2. Cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing gibi hak ihlallerinin ve ihlallerin kişiler üzerindeki etkisinin herkes tarafından bilinmesini sağlamak amacıyla düzenli eğitimler düzenlemektedir.
3. Herkesin bu hak ihlallerinin suç olduğunu ve ihlallere karşı sıfır tolerans politikasının olduğunu bilmesini sağlamaktadır.
4. Yönetim kurullarında yer alan kişiler, sorumluluk süreleri başladıktan sonra 3 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılmaktadır.
5. İftira (mansplaning), mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık durumlarında kullanılmak üzere izlenecek adımlar şeması çalışanların erişimine sunulmaktadır.
6. Toplantılar moderasyonla gerçekleştirilmekte olup kişilere eşit söz hakkı garanti edilmektedir.
7. Bu politika belgesindeki eğitimlerin gerçekleşmesi ve takip edilmesi sürecinde sorumluluk Mesut KARAAĞAÇ tarafından üstlenilmektedir.
8. NOVARGE'yi temsil edecek kişiler, tüm kurum içi görüşmelerde, iş planlamalarında, kurum içi eğitimlerde ve şirketin tüm üretim süreçlerinde eşitlikçi iletişim dili kullanmaları konusunda "Kurum İçi Eşitlikçi İletişim" eğitimi almaktadır.

TEMEL HEDEFLER

NOVARGE Cinsiyet Eşitliği Planı'nın amaçları aşağıdaki gibidir;

Amaç 1: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak

Amaç 2: Personel geliştirme işe alım ve seçim süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalar yapmak

Amaç 3: Kurum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalar yapmak

Amaç 4: Kurum da güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak

Amaç 5: Kurum personelinin iş-yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapmak

Amaç 6: Kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm araçlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek

Amaç 7: İzleme çalışmalarını yürütmek

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI

AMAÇ 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BİR ÖRGÜT YAPISI OLUŞTURMAK		SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
EYLEMLER		STRATEJİLER		
1. NOVARGE'nin cinsiyet eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Üst yönetim kademelerinde kadın çalışan sayısını artırmak • Kurumun tüm birimlerinde kadın çalışan sayısını artırmak • NOVARGE'yi 2025 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kuruma dönüştürmek 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi	2022-2025	Üst yönetim kadın çalışan sayıları Tüm üretim birimlerinde kadın çalışan sayıları Senelere göre kadın katılımlarını gösteren rapor
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Komitesi'nin ve Eşitlik Komisyonlarının oluşturulması ve işlerinin sağlanması		Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri	2022	Kurum Eşitlik Komisyonları Görevlendirme belgesi ve faaliyet şeması
3. NOVARGE'nin tüm karar mekanizmalarında cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Göreve gelme kriterleri açık, şeffaf ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan muaftır. • Tüm temsil mekanizmalarında cinsiyet eşitlikçi bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33) sağlanması esastır. • 2022 yılı itibarıyla yüzde 25 olan kadın oranını 2025 yılına kadar yüzde 35 ve üzerine çıkarmak 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri	2022-2025	İşe alım belgesi Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı Yönetim kademelerinde ve tüm birimlerinde kadın çalışan sayıları
4. NOVARGE'nin tüm birimlerinde ki kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlarda temsililerinin önündeki cam tavanı ortadan kaldırmak için hedefler belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Kadınların ve erkeklerin orta ve üst yönetim pozisyonlarında, idari ve etik tüm kurullarda temsililerine yönelik nicel verileri belirlemek. • Kadınlar için planlama, takip, rehberlik, eğitim ve / veya yeniden eğitim dahil olmak üzere liderlik eğitimi programları geliştirmek. • Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi	2022-2025	NOVARGE'nin tüm birimlerinde kadın temsilinin önündeki olası engeller araştırma projesi raporu
5. NOVARGE Cinsiyet Eşitliği Planının duyurulması	<ul style="list-style-type: none"> • Tüm birimlere cinsiyet eşitliği politikamız ile ilgili bildirimler asmak • Tüm personelimize bu bildirimlerle alakalı eğitimleri vermek ve takip etmek 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi	2022	Eğitim tutanakları

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI

AMAÇ 2: PERSONEL GELİŞTİRME İŞE ALIM VE SEÇİM SÜREÇLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI UYGULAMALAR YAPMAK		Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi İK 2025	2022-2025	İşe alım görüşme sayıları İşe alım belgesi Sözleşme belgesi Bilgilendirme toplantısı katılımcı sayısı
<p>1. NOVARGE'nin işe alma süreçlerine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi taşıyan politikalar geliştirilmesi</p>	<p>NOVARGE'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Süreçlerin standartlaştırılmış olması. • Usullerin tüm aşamalarda belgelendirilmesi. • Tüm adaylar, beceriye dayalı seçim kriterleri (yani nitelikler, beceriler, yetkinlikler, tutumlar, pozisyonun gerekliliklerine dayalı deneyim) ve eşit değerlendirme kriterleri, süreçler, teknik testler ve psikolojik testler (istenirse) kullanılarak eşit olarak değerlendirilmesi • Eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkelere dış istihdam, seçme ve işe alım hizmeti sağlayıcılarına eşit bir şekilde uygulanması. • İş tanımları / profilleri becerilere dayanması ve cinsiyet önyargısı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içermemesi. Cinsiyet, etnik köken, yaş, kilo, boy, üreme durumu, görünüş ve medeni durumla ilgili özel gereksinimleri içermemesi (olumlu ayrımcılık için istisnalar geçerlidir). • Tüm ilgili personelin söz konusu politika hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanması <p>NOVARGE'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"> • İş ilanları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmasının açık bir şekilde yasaklanması. • İstihdam referans doğrulaması süreçleri sırasında kişisel veya özel bilgilerin talep edilmesinin açık bir şekilde yasaklanmış olması. 	<p>Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi</p>	<p>2022-2025</p>	<p>İşe alım görüşme sayıları İşe alım belgesi Sözleşme belgesi Bilgilendirme toplantısı katılımcı sayısı</p>
<p>2. İşe alım ve seçim sırasında cinsiyet, medeni durum, yaş, hamilelik (veya hamilelik olasılığı), etnik köken ve diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığı özellikle yasaklamaktır.</p>	<p>Tüm personelin cinsiyetten bağımsız olarak performanslarına dayalı olarak ücretlendirilmesi</p> <p>Paritenin sağlanması için aşağıdakiler gibi olumlu eylemler geliştirilebilirler: • Kurumun, ihtiyaç duyulduğunda, personel içindeki varlığını dengelemek için özellikle kadınlara yönelik işe alma ve seçme süreçlerini yürütmesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurum, kadın ve erkek çalışanların yüksek oranda kadın ağırlıklı ve / veya erkek ağırlıklı mesleklerle katılımını dengelemek için belirli bir zaman dilimi için kota veya belirli hedefler belirlemiştir. 	<p>Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi</p>	<p>2022-2025</p>	<p>İşe alım belgeleri Mülakatların kayıt altına alınması ve mülakat sayıları</p>
<p>3. Ücretlendirme politikası</p>	<p>Tüm personelin cinsiyetten bağımsız olarak performanslarına dayalı olarak ücretlendirilmesi</p>	<p>Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi</p>	<p>2022</p>	<p>Ücret Bordroları</p>
<p>4. Kurumun mesleki ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve istihdamda eşit katılımı sağlamaya yönelik farklı düzeylerde ve alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edici işe alma hedefleri vardır.</p>	<p>Tüm personelin cinsiyetten bağımsız olarak performanslarına dayalı olarak ücretlendirilmesi</p> <p>Paritenin sağlanması için aşağıdakiler gibi olumlu eylemler geliştirilebilirler: • Kurumun, ihtiyaç duyulduğunda, personel içindeki varlığını dengelemek için özellikle kadınlara yönelik işe alma ve seçme süreçlerini yürütmesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurum, kadın ve erkek çalışanların yüksek oranda kadın ağırlıklı ve / veya erkek ağırlıklı mesleklerle katılımını dengelemek için belirli bir zaman dilimi için kota veya belirli hedefler belirlemiştir. 	<p>Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi</p>	<p>2022-2025</p>	<p>Her bir birimde çalışan kadın erkek sayıları</p>

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI

AMAÇ 3: KURUM İÇİ TÜM PERSONELE YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA FARKINDALIĞIN ARTIRILMASI İÇİN ÇALIŞMALAR YAPMAK			
1. Tüm personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri verilmesi	<ul style="list-style-type: none"> Birim temsilcilerinin kendi birimlerindeki personele bu eğitimi verdiğine ilişkin kanıtları toplamak Hizmet içi eğitimlere yılda bir kere katılımın zorunlu olması 	Yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi İK 2025	Toplumsal cinsiyet eşitliği kitabı Toplumsal cinsiyet eşitliği ppt dosyası sayıları Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda tüm personelin farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none"> Başarılı kadın personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi Meslek seçiminde etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellememesi için çalışmalar yapmak 	Yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi İK 2025	Afiş, broşür sayısı WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı Başarı hikayelerinin anlatıldığı toplantı sayısı Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve şiddet konusunda personellerin farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none"> Tüm personele Toplumsal Cinsiyet Eğitimi verilmesi Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya içerikleri üretilmesi (video, görsel, infografik vb.) 	Yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi	Eğitim katılımcı sayısı Yapılan Etkinlik sayısı Üretilen İçerik sayısı
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi	Toplumsal cinsiyet eşitliğini yayma ve tanıma amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelere tüm personelin katılımının sağlanması için teşvik etmek	Yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi	Sosyal etki proje sayısı

AMAÇ 4: KURUMDA GÜVENLİ YAŞAMIN SAĞLANMASI İÇİN CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL SALDIRI, TACİZ VE MOBİNG HAKKINDA BİLGİLENDİRME, ERİŞİLEBİLİR BAŞVURU NOKTALARI VE DİĞER GEREKSİNİMLERİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN GEREKLİLİKLERİ KARŞILAMAK			
1. Cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> Etik kuralları, etik davranış ilkeleri, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri bir aracın aşağıdakileri açık bir şekilde yasaklaması: <ul style="list-style-type: none"> Cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı. İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz. Mobbing İftira (Mansplaining) Kurumda güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobbing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak Kurum içi şikâyet hattı kurulması. Şiddeti önleme mekanizmalarının oluşumunu sağlamak Taciz, mobbing bildirimlerinin takibini yapmak 	Yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Tüm birim amirleri İşçi Temsilcileri	Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı Mobbing el kitabı Cinsel Taciz el kitabı İftira el broşürü Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı Alpay Mermer'in web sayfasında mobbing, taciz ve iftira kavramlarına yönelik bilgilendirici envanter sayısı Taciz, mobbing bildiri sayısı Başvuru sayısı ve Değerlendirme sayısı

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI

AMAÇ 5: KURUM PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK			
1. Personelin çalışma saatleri konusunda cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum çalışanlarını standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklemesi ve aile sorumluluklarının ortak bir şekilde yerine getirilmesini teşvik etmesi. • Kurumun personel iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını belirlemek için bir mekanizma kullanması. (Örneğin düzenli veri toplama/ ihtiyaç analizi) 	2022-2025	İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı izin alan kadın ve erkek sayıları iş yaşam dengesi ihtiyaç analizi projesi çalışması
2. Sosyal sorumluluğun paylaşılması ve iş ve aile yaşamını dengelemek konusunda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunulmasına dayalı bir iş yaşam dengesinin kurulmasının desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden izin sistemleri • Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden yaşlı ve çocuk bakımına ilişkin uygulamalar • İş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıcı çalışma yöntemleri • Esnek saat, evden çalışma, paylaşımlı çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması gibi esnek çalışma düzenlemelerini kolaylaştırması 	2022-2025	Birim yöneticilerini bilgilendirme semineri sayısı

AMAÇ 6: KURUM İÇİ VE DIŞI İLETİŞİMDE KULLANILAN TÜM ARAÇ VE ORTAMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN BİR DİL KULLANILMAK İÇİN ÇALIŞMALAR YÜRÜTMEK			
1. NOVARGE'nin eşitliği destekleyici bir iletişim diline sahip olması	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir dilin örgütüne yerleştirilmesi amacıyla bir rehber hazırlamak ve bu rehberi kurum içinde yaygınlaştırmak • Tüm iç ve dış yazışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen, cinsiyet farklılığını içermeyen kavram ve cümleler kullanmak. • Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında toplumsal cinsiyet yanlılığından kaçınmak. • Cinsiyet önyargısı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyetçi dil, cinsiyet stereotipler içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olmak. • Kurumun iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) cinsiyetçi veya toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımdan kaçınmak. • Kurumun web sayfasında kullanılan görsellerde kadın erkek dengesini gözetmek 	2022-2025	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı Kurum iletişim formu
2. Paydaşların (Tedarik zincirinin, işbirliği yapılan kuruluşların vb) toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için çaba harcanması	<ul style="list-style-type: none"> • Paydaşların toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için farkındalık çalışmaları yürütmek • Paydaşları Alpay Mermer Cinsiyet Eşitliği Planı konusunda bilgilendirmek • Paydaş iletişiminde cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil kullanmak 	2022-2025	Tedarik zincirine verilen bilgilendirme toplantısı sayısı

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI

AMAÇ 7: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DUYARLILIĞINA SAHİP MEKAN ÇEŞİTLİLİĞİNİ SAĞLAMAK		Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri	2022-2025	Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde)
1. NOVARGE'nin fiziksel mekanlarının toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> Kurum içinde tüm alanların çalışanların kendilerini tam olarak güvende hissedeceği biçimde aydınlatılmak Kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş tüm alanlar (tuvaletler, duşlar, soyunma odaları, ibadethaneler vb.) kurumdaki cinsiyet temsili gözetilerek yeterli biçimde inşa etmek. 			

AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK		Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri İK	2022-2025	Yapılan çalışma sayısı
1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan geribildirimlerin alınması	Tüm verileri cinsiyete dayalı ayrıştırılmış biçimde toplamak, analiz etmek, çalışanların kendi aralarında ve dış kanallarda iletişimlerinin cinsiyetçi ögeler içerip içermediğine dair algısını ölçen çalışmalar yapmak.	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri İK	2022-2025	Komitelerdeki kadın üye sayıları işe alm belgesi
2. İşe alım, seçme ve eşit katılıma ilişkin süreçlerin etkinliğinin izlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> İşe alım komitelerinde cinsiyet dengesinin bulunmasını sağlamak Kurumun, idari ve yardımcı kadın ve erkek personeli seçme, işe alma, atama ve yükseltme süreçlerinde cinsiyet eşitliğini dikkate alıp almadığına ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içerip içermediğine ilişkin izleme ve değerlendirme yapmak 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri İK	2022-2025	Şiddeti önleme komisyonunun kurulması Şiddet önleme belgesi Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları Çalışmaların duyurulduğu toplantı sayısı
3. İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz ile şiddet, flört şiddeti ve aile içi şiddete karşı atılan adımların ve kurulan mekanizmaların etkinliğinin sağlanması için izleme yapılması	<ul style="list-style-type: none"> Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi "Eşitlik Hattı"na gelen şikâyet-çözümlenen vaka sayısı dengesinin dikkate alınması. Kadın ve erkek çalışanlar arasında mekanizmaların bilinirliği, erişilebilirliği, etkinliğine dair personel algısının periyodik olarak izlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesi (anket vb.) 	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi Tüm birim amirleri İK	2022-2025	Yıllık değerlendirme raporları
4. Kurumun yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun hazırlanması	Yönetim mekanizmalarında kadın temsilinin cinsiyet eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve raporlaştırılması	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi	2022-2025	İçimizden Biri yayını
5. Kurumda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sayısal olarak görünmesinin sağlanması	Her yıl 8 Mart'ta "İçimizden Biri" konulu bir yayın hazırlanması veya web sayfasında duyurulması	Yönetim kurulu Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi	2022-2025	

İLETİŞİM VE FARKINDALIK

GEP'nin hedefleri, eylemleri ve ilerlemesi, çalışanlar, yönetim, ortaklar ve finansman ajansları dahil olmak üzere tüm paydaşlara iletilir.

İç ve dış iletişim kanalları aracılığıyla cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırma ve kültürünü yayma, bunlar arasında atölyeler, seminerler, bültenler ve sosyal medya platformları yer alır.

Bu Horizon Europe Programı ile uyumlu Cinsiyet Eşitliği Planını uygulayarak, kuruluşumuz cinsiyet eşitliğini ilerletmeyi, kapsayıcılığı teşvik etmeyi ve araştırma ve yenilikçilik alanında tüm cinsiyetlerin tam katılımını ve katkısını sağlayan bir ortam yaratmayı taahhüt eder.

NOVARGE BİLİŞİM REKLAM VE EĞİTİM HİZ. A.Ş.

Yaşamkent Mah. 3158. Cad. No:17/A
Tel: 0312 911 3732 Çankaya ANKARA
Doğanbey V.D. 6320548232

MESUT KARAAĞAÇ
CEO