

# İŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

### I. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın amacı İş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.(İş GYO)'nin İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası'nda belirlenmiş olan fırsat eşitliği ve çeşitlilik ilkeleri doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen uygulamalarına ilişkin tüm çalışanlarını ve faaliyetlerini kapsayan temel ilke ve esasları ortaya koymaktır.

### II. TANIMLAR

Toplumsal cinsiyet eşitliği; bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan, eşit fırsat ve haklara sahip olarak kamusal ve özel yaşamın her alanında eşit muamele görmesi, kararlara katılabilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi, kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve tercihler yapabilmesidir. Doğuştan gelen biyolojik özelliklerle tanımlanan "cinsiyet eşitliği"nden farklı olarak "toplumsal cinsiyet eşitliği" ile sonradan öğrenilen ve toplum tarafından cinsiyetlere biçilen rol, sorumluluk ve davranış beklentilerini kapsayan toplumsal rollerin eşitlenmesi amaçlanmaktadır.

### III. TEMEL ESASLAR

1. İş GYO, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik çalışmalarını üst yönetim liderliğinde, farklı disiplinlerin katılımcı ve kapsayıcı çalışmalarıyla destekler.
2. İş GYO, tüm faaliyetlerinde cinsiyet eşitliğini gözetir ve konuya farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlar. Bu yaklaşımın değer zincirindeki tüm paydaşlarca benimsenmesi için çalışır.
3. İş GYO, tüm çalışanlarına karşı davranışlarında eşitliği temel bir ilke olarak benimser. İnsan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecek her türlü tutum ve davranış reddeder.
4. İş GYO, işe alım, kariyer yönetimi, ücret politikası, terfi, performans ölçme ve değerlendirme, işten ayrılma gibi temel insan kaynakları süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayırım yapmaz. Eşit işe eşit ücret prensibini benimser. Ücretlendirmede şeffaf ve ölçülebilir bir sistem uygular.
5. Cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm çalışanlarının yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenler, sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler. Çalışanlar için, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık eğitimleri düzenler.
6. İş GYO, tüm çalışanlarının cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarken kadınların farklılaşan talep ve ihtiyaçlarını gözetir. Çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmasına yardımcı olacak izin ve yan haklar sağlar, aile dostu bir yaklaşım benimser.
7. İş GYO, üst yönetim ve karar alma süreçlerine katılımda kadınlara eşit erişim sağlar. Yönetimdeki kadın-erkek dengesini gözetir.
8. İş GYO çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair ima, görtüş ve eylemlere müsamaha göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.
9. İş GYO, kadınların ekonomik hayattaki yerini destekler ve kadınlara yönelik çalışmalar yürütür.
10. İş GYO, 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 imzacı olarak cinsiyet eşitliği uygulamalarının artması için katkı sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair atılacak adımlar konusundaki faaliyetler için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör şirketleri ile iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirmeyi hedefler.

11. İş GYO, iç ve dış iletişim çalışmalarında kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği, kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı, rolleri eşit üstlendikleri, dilde cinsiyetçi kalıpların sorgulandığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına hizmet eden kapsayıcı bir konumlandırma, dil ve görsel kullanımına dikkat eder. Pazarlama ve reklam faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik tutum sergiler.

12. İş GYO, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yürüttüğü çalışmaları ve cinsiyet eşitliği verilerini düzenli olarak kamuya paylaşır.

#### **IV. DENETİM**

Bu politika hükümlerine uyumun denetimi, İç Sistemler Birimi tarafından gerçekleştirilir.

#### **V. GÖZDEN GEÇİRME**

Bu politika, gereksinimler ve faaliyet koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından düzenli olarak gözden geçirilir ve gerekli görülen güncelleme ve değişiklikler Komite'nin önerisiyle Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

#### **VI. YÜRÜRLÜK**

Bu politika ve politikada yapılan değişiklikler, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarih itibariyle yürürlüğe girer.