

Yürütücü Düzey Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP)

EPA A.Ş.

Referans Dönemi: 2025–2028

1. Kurumsal Taahhüt

EPA Ticaret Makina Sanayi ve Turizm İşletmeleri A.Ş. ("EPA"), **Avrupa Komisyonu ve Horizon Europe ilkeleriyle uyumlu olarak**, organizasyonun tüm seviyelerinde **toplumsal cinsiyet eşitliğini, eşit fırsatları ve ayrımcılık yapılmamasını** teşvik etmeyi taahhüt eder.

EPA, toplumsal cinsiyet eşitliğini; **nitelikli karar alma süreçlerine, kurumsal performansa ve uzun vadeli sürdürülebilirliğe katkı sağlayan yapısal ve stratejik bir hedef** olarak kabul eder.

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ("GEP"), **üst yönetim tarafından resmi olarak onaylanmış, kamuya açık bir belgedir ve kurumun tamamı için geçerlidir.**

2. Yönetişim ve Liderlik Desteği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, EPA'nın yönetim yapısının en üst seviyesine entegre edilmiştir:

- Yönetim Kurulu düzeyinde **%50 cinsiyet dengesi**
- Yönetim Kurulu Başkanı kadın**
- Bu GEP, **Yönetim Kurulu Başkanı tarafından onaylanmış ve imzalanmıştır**

Bu planın uygulanması, izlenmesi ve sürekli iyileştirilmesinden **üst yönetim sorumludur.**

3. Mevcut Durum

EPA'nın mevcut toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri aşağıdaki gibidir:

- Toplam çalışan profili:** Kadın oranı yaklaşık **%33**
- Beyaz yaka çalışan profili:** Kadın oranı **%50**, profesyonel rollerde cinsiyet dengesini göstermektedir
- Karar alma organları:** Yönetim Kurulu düzeyinde **%50 kadın temsili**

EPA, liderlik ve beyaz yaka temsili konusundaki güçlü konumunu kabul etmekle birlikte, **genel çalışan dağılımında daha ileri iyileştirme ihtiyacının** farkındadır.

4. Öncelikli Alanlar

EPA, Avrupa Komisyonu GEP rehberleriyle uyumlu olarak aşağıdaki öncelikli alanlara odaklanmaktadır:

1. İşe alım ve kariyer ilerlemesinde toplumsal cinsiyet dengesi
2. Liderlik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesi
3. Eşit çalışma koşulları ve eşit fırsatlar
4. Adalet, kapsayıcılık ve saygıya dayalı kurumsal kültür

5. Hedefler ve Amaçlar (2028'e kadar)

EPA aşağıdaki ölçülebilir hedefleri taahhüt eder:

- Toplam kadın çalışan oranının **%50'ye çıkarılması**
- Beyaz yaka pozisyonlarda **en az %50 kadın temsili oranının korunması**
- Yönetim Kurulu düzeyinde **%50 cinsiyet dengesinin korunması**
- Kadın liderlere yönelik destek mekanizmalarının **daha da güçlendirilmesi**

6. Önlemler ve Uygulamalar

Bu hedeflere ulaşmak amacıyla EPA aşağıdaki uygulamaları taahhüt eder:

- **Şeffaf, kapsayıcı ve cinsiyet tarafsız** işe alım süreçlerinin uygulanması
- Tüm pozisyonlar için kadın adayların başvurularının teşvik edilmesi
- Kadınların kariyer gelişimi ve liderlik yolculuklarının desteklenmesi
- **Eşit işe eşit ücret** ve terfi süreçlerine eşit erişimin sağlanması
- Ayrımcılık veya önyargıya karşı **sıfır tolerans** yaklaşımının sürdürülmesi

7. İzleme, Raporlama ve Gözden Geçirme

- Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri **yıllık olarak izlenecektir**
- İlerleme durumu **üst yönetim tarafından değerlendirilecektir**
- Bu GEP, **yaşayan bir belge** olup, gerekli görüldüğünde güncellenecektir

8. Kamuya Açıklık

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, Avrupa Komisyonu şeffaflık gereklilikleri **doğrultusunda**, EPA'nın internet sitesinde **kamuya açık olarak yayımlanmakta** ve kurum içinde çalışanlarla paylaşılmaktadır.

9. Onay

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, aşağıda imzası bulunan kişi tarafından **resmi olarak onaylanmış ve yürürlüğe alınmıştır**:

Eda Karakaya
Yönetim Kurulu Başkanı

