

# Trendyol Ekibi Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik Rehberi

Bu rehber, Trendyol'da Çeşitlilik ve Kapsayıcılık kavramları konusundaki yaklaşımımızın temel ilkelerini açıklamaktadır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık kurallarına uygun olarak çalışıyor ve herkesin kendini en iyi şekilde gösterebileceği, değerli ve dahil edilmiş hissedeceği bir çalışma deneyimi yaratmayı amaçlıyoruz. Ekibimizin çalışma deneyimlerini devamlı olarak iyileştirmek de bu yöndeki çabalarımızdandır.

## İçerik:

1. **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Nedir?**
2. **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Trendyol için Neden Önemlidir?**
3. **Trendyol'un Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik İlkeleri**
  - a. Fırsat Eşitliği Sunarız
  - b. Kapsayıcıyız
  - c. Trendyol Cares: Kadının Güçlenmesi

## 1.Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Nedir?

Çeşitlilik; farklı bakış açılarını bir araya getirerek din, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ırk veya etnik köken, cinsiyet, eğitim geçmişi, fiziksel ve zihinsel yetiler, siyasi görüş, sosyo-ekonomik statü, evlilik veya medeni birliktelik veya kültürel birikim gibi farklılıklara bakılmaksızın çeşitliliği yüksek bir ekip oluşturmak ve her türlü ayrımcılıkla mücadele anlamına gelir.

Kapsayıcılık; herkesin gerçek benliğini sergileyebilmesi, kendini değerli, saygın ve desteklenmiş hissetmesidir.

## 2.Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Trendyol için Neden Önemlidir?

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusundaki kararlılığımız; engelleri aşarak ekibimizi, satıcılarımızı, müşterilerimizi ve iş ekosistemimizi daha da ileri taşımamıza yardımcı olmaktadır.

Trendyol olarak çalışma ortamında çeşitliliğin ve kapsayıcılığın gücüne inanıyoruz. Platformumuz gibi, kültürümüz ve çalışma deneyimimiz de herkese açıktır. Her birimiz Trendyol'un yaşayan kültürüne katkıda bulunuyoruz. İşimizde ne kadar çok sesin duyulmasını ve temsil edilmesini sağlarsak birlikte o kadar gelişir, katkı sağlar ve geleceği şekillendiririz. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ilkelerinin, çalışma ortamımızın yanı sıra ürünlerimize, satıcılarımıza, tedarikçilerimize ve müşterilerimize de yansıtılması gerektiğine inanıyoruz.

## 3.Trendyol'un Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik İlkeleri

Önümüzdeki yıllarda, ekiplerimizi daha fazla destekleyecek sistemler ve yapılanmalar oluşturarak çeşitliliği öne çıkarma ve yaptığımız her şeyde kapsayıcılık ilkesini teşvik etme çabalarımızı ilerletmek için özel bir strateji izleyeceğiz.

### a. Fırsat Eşitliği Sunarız

Fırsat eşitliği sunan bir işveren olarak Trendyol; ırk, renk, kültürel birikim, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, fiziksel ve zihinsel yetiler, yaş, medeni durum veya yasal olarak korunan diğer durumlara dayalı ayrımcılık yapmayız.

Farklı ve çeşitli müşterilere ve satıcılara hizmet sunmayı misyon ediniriz ve yalnızca çeşitliliği yüksek bir iş gücünün, ekosistemimiz için farklı bakış açıları ve benzersiz çözümler getirebileceğine inanırız. Bu nedenle, farklı geçmişlere sahip adayları, çeşitlilik ilkesiyle şekillenen topluluğumuza dahil ederiz.

İşe alım sürecimiz, adayların Trendyol değerlerine kültürel açıdan uyumunu esas alır:

1. Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş ilanları yayınlayarak ve beceriye dayalı mülakat soruları sorarak taraflı işe alım sorunuyla başa çıkmaya çalışırız.
2. Standartlaştırılmış mülakat soruları oluşturur ve her işe alım sürecinde mülakatları, çeşitliliğiyle öne çıkan işe alım ekipleri ile yaparız.
3. Mülakatı yapan tüm kişiler aynı aday değerlendirme sistemini kullanır ve verilere göre karar alır.

Ekiplerimizi, cinsiyet, ırk, geçmiş ve yaş gibi farklılıkları gözetmeksizin destekleriz. Kariyerlerini istedikleri doğrultuda ilerletebilmeleri için ekiplerimize eğitimler, rotasyonlar, zorlayıcı görev ve projeler, koçluk ve mentorluk fırsatları sunarak potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı oluruz.

## **b. Kapsayıcıyız**

Bilinçsiz ön yargılar, farkında olmadan ayrımcılığa sebep olarak yanlış kararlar alınmasına yol açabilir. Bu da, gerçek anlamda çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma deneyimi oluşturma konusunda büyük bir engel teşkil edebilir.

Karşılıklı saygı, diyalog, geri bildirim ve adaletin hakim olduğu, tüm ekibin potansiyelini gerçekleştirebildiği bir iş ortamına inanırız. Trendyol'da, sadece çeşitliliği yüksek bir iş gücüne sahip olmak için değil, aynı zamanda organizasyon genelinde adil bir ortam sağlamak için de çaba gösteririz. Ekiplerimizin her biri, Trendyol yolculuğunun her aşamasında adil muamele ve fırsat eşitliği güvencesine sahiptir.

22 farklı ülkeden çalışma arkadaşlarımız ve 27 farklı Avrupa ülkesinde [trendyol.com/de](https://trendyol.com/de) ve [trendyol.com/en](https://trendyol.com/en) çatıları altında sürdürdüğümüz faaliyetlerle çeşitli toplulukları temsil ediyoruz. İletişim için ortak bir platform oluşturmak amacıyla resmi şirket dilimiz İngilizcedir.

Cinsiyetlerin dengeli şekilde temsil edilmesini hedefliyor ve kadınların yalnızca ekibimizde değil tüm ekosisteminde daha fazla temsil edilmesi için aktif bir şekilde inisiyatiflere imza atıyoruz:

BM Kadın Birimi (UN Women) ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) arasında ortak bir girişim olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles – WEPs) imzacısı olarak, iş hayatında aktif rol almalarını ve dijital dünyaya adım atmalarını sağlayacak özel programlarla Türkiye'deki kadınlara destek oluyoruz.

- Mühendislerimizin %58'i kadın ve bu oranla bölgemizde teknoloji alanındaki ortalamanın çok üzerindedir.
- Şu anda ekiplerimizin %38'i ve liderlerimizin %29'u kadın.
- Trendyol Cares Programı kapsamındaki projelerimizle kadın girişimcileri destekleyip güçlendiriyor ve dijital uçurumu kapatarak herkes için fırsat eşitliği yaratmayı hedefliyoruz.

Politikalarımızı geliştirmek ve kilit projelerde, süreçlerde ve uygulamalarda çeşitlilik sağladığımızdan emin olmak için sorunları ve fırsatları tanımlamak üzere şirket içinde bir Çeşitlilik ve Kapsayıcılık denetimi başlatacağız. Pulse Anketleri ile ekiplerin geri bildirimlerini izleyerek faaliyetlerimizi geliştirmeye devam edeceğiz.

## **Güncel Çalışmalarımız; Eğitim ve Gelişim Programları**

Ekipler, liderler, işe alım yapan ekiplerimiz için Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda farkındalığı artırmak amacıyla bir dizi eğitim programı başlattık. Tüm liderlerimizin ekiplerini, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda yönetmelerini hedefliyoruz. Aynı şekilde, tüm ekiplerimizin Ön Yargına Meydan Oku eğitimini tamamlamaları beklenmektedir. Hepimiz bu konuda çeşitli adımlar attık; fakat daha katedilecek çok yolumuz olduğunun farkındayız. Amacımız, herkesin öğrenmek ve gelişmek için eşit şartlara sahip olduğunu hissedeceği bir ortam yaratmak.

Bu doğrultuda:

- - Liderlerimizin Çeşitlilik ve Kapsayıcılık uygulamalarımız hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için Kapsayıcı Liderlik eğitimini başlattık.
- - İşe yeni başlayanlar için Oryantasyon Programımız kapsamında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık farkındalık seminerlerini uygulamaya aldık
- - Ekibimizin mesleki gelişim ihtiyaçlarını desteklemek için faydalanabileceği bireysel "Eğitim Ödeneği" bütçesi oluşturduk
- - Tüm Trendyol ekipleri için eşit gelişim fırsatları sağlayacak bir Gelişim Kataloğumuz bulunmaktadır.

## Sürekli Geri Bildirim Kültürü

Herkesin bilinçsiz ön yargılar oluşturabileceğini biliyoruz. Bu yüzden geri bildirim gücüne inanıyor ve iş arkadaşlarımızı saygı çerçevesinde geri bildirim vermeye ve almaya davet ediyoruz.

Buna yönelik olarak:

- Liderlerimizi ve süreçlerimizi daha iyi değerlendirmek için 180 ve 360 derece değerlendirmeler yapıyoruz,
- Ekiplerin geri bildirimlerini yakından takip etmek ve gelişim amaçlı eylem planları üzerinde çalışmak üzere üç aylık Pulse Anketleri düzenliyoruz,
- Sürekli olarak birbirimize geri bildirim vermemizi ve almamızı sağlayan bir sistemden yararlanıyoruz,
- Eğitim ve koçluk oturumlarıyla, ekip içinde geri bildirim konusunda Radical Candor (Karşı Tarafı Kişisel Olarak Önemseyerek Çalışma Azmini Doğrudan Tetikleme) yaklaşımını teşvik ediyoruz,
- Şirket içi müşteri memnuniyeti anketleri başlatıyoruz,
- Geriye dönük (retrospective) toplantılar düzenleyip yinelemede (iteration) neler olduğunu ele alıyor ve ileriye dönük gelişim için eylemleri belirliyoruz,
- Her toplantı sonrasında geri bildirim forumlarını rutinlerimize entegre ediyoruz.

## Gelişim Yönetimi

Gelişim yönetimi yaklaşımımız; hedef belirleme, performans değerlendirme, rotasyon ve terfi süreçlerinde kapsayıcı yaklaşımı teşvik etmek üzere tasarlanmıştır.

Bu nedenle:

- Gerçeklere dayalı, açık ve AKILCI hedefler belirleriz.
- Ön yargıyı önlemek amacıyla sistemlerle desteklenen, 360 derece geri bildirim kaynaklarını esas alırız.
- Sonralık etkisine dayalı taraflılık (recency bias) sorunuyla baş etmek için sürekli geri bildirim veren ve alan bir kültürden yararlanırız.
- Performans iletişimlerimizde her türlü ayrımcılıktan (yaş, cinsiyet, ırk, renk, hamilelik durumu vb) uzak dururuz.
- Düzenli bire bir görüşmelerimizde hem hedefleri hem de engelleri tartışarak hedeflerimiz konusunda proaktif davranırız.
- Gelişim amaçlı farklı ekiplerde, fonksiyonlarda ve yurtdışı rollerde çalışmak için rotasyon imkanları ile eşit kariyer hakkı sunuyoruz.
- Özellikle terfi, rotasyon ve yedekleme kararları için çeşitli paydaşlarla birlikte değerlendirme yaparız.

## Çalışma Modelimiz

Odak noktamız, ekiplerimizin üretkenliğini ve katılımını sürekli olarak iyileştirmektir. Yaşayan bir kültürümüz var ve ofis buluşmalarının kültürümüzü daha iyi anlamak ve ekiplerimizin bağına güçlendirmek için önemli olduğuna inanıyoruz. Bu nedenle, Kültür Günlerini, aramıza yeni katılan tüm ekip arkadaşlarımızla bağ kurmak için Genel Merkez ofisimizde bir araya gelerek, onboarding programlarının ilk gününde gerçekleştiriyoruz.

Uzaktan çalışma modelimiz yaz aylarında yurt dışında çalışmak da dahil olmak üzere ise ekiplere kendilerini en üretken, verimli ve yaratıcı hissettikleri yerde çalışma fırsatı veriyor. Böylece, tam potansiyellerini ve benzersiz kimliklerini iş deneyimine getirmelerine olanak tanıyoruz.

## Veri Odaklı Karar Alma

Karar alırken tarafsızlığın önemli bir etkisi olduğuna inanıyoruz. Dolayısıyla, daha iyi kararlar almak için daima verileri esas almalıyız. Skor kartı, proje şeması, artı-eksi tablosu ve etki-çaba analizleri gibi karar alma çerçeveleri kullanarak olası ön yargıların önüne geçmeyi amaçlıyoruz.

## Mütevazı ve Açık İletişim

Birbirimize ve hareketlerimizden etkilenen herkese saygı çerçevesinde davranmak Trendyol kültürümüzün yapı taşlarından. Açık ve güvenilir bir iletişim kültürü oluşturmaya ve herkes için açık kapı politikasını izlemeye çalışıyoruz. Değerlerimiz:

- Kültürümüzde ego, unvan ve hiyerarşi yoktur.
- Açık ve net şekilde iletişim kurarız.
- Hem sözlü hem yazılı iletişimde ayrımcı, cinsiyetçi ve ötekileştirici söylemlerden uzak dururuz.
- Birbirimizin farklılıklarını pozitif şekilde öne çıkarırız.
- Birbirimize güven duyuyoruz, birbirimizi dikkatle dinleriz ve varsayımında bulunmayız.

Benzersiz kültürümüz hakkında daha fazla bilgi edinmek için lütfen [Trendyol Kültür El Kitabı](#)'nı inceleyin.

## c. Trendyol Cares : Kadının Güçlenmesi

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) işbirliğiyle yürütülen “Geleceğin Kadın Liderleri ” programı ile binlerce kadını dijital ekonomiye kazandırmayı hedefliyoruz. Ayrıca, Trendyol Akademi eğitimimiz ve Kadın KOBİ destek programı "Güçlü Kadınlar" ile kadın işletmelerinin büyümesi ve dijitalleştirilmesini destekliyoruz. Teknoloji, pazarlama, finans, operasyon ve eğitim gücü ile platformumuzdaki ilk günlerinden itibaren kadınlara destek vererek bu projelere katkıda bulunuyoruz. Kadın girişimcileri ve milyonlarca müşteriyi pazar modelimiz sayesinde bir araya getiriyor ve işletmelerini büyütme için onlara destek oluyoruz.

Kadınların iş hayatına katılımını artırmak için çalışıyoruz. Satıcılarımızın yüzde 28'ini kadın girişimciler oluşturuyor ve yüzde 44 oranında kadın çalışanımızla Türkiye ortalamasının çok üzerindediz. Son 3 yıl içinde, 53.000 kadın Trendyol'da ilk e-ticaret işletmesi kurdu. Trendyol'un ikinci el eşya platformu Dolap üzerindeki 1,1 milyon satıcıdan yaklaşık 500.000'i istihdama katılmayan ve Dolap üzerinden satış yaparak gelir elde eden kişilerden oluşuyor. Dolap, ikinci el eşya satmak için platformda yer alan 177.000 kadının başlıca gelir kaynağıdır.

## Nasıl Harekete Geçeriz?

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi ihlali söz konusu olduğunda sessiz kalmayız.

- Bildirilen tüm sorunlar Trendyol Etik Komitesi tarafından dikkatle değerlendirilecek, yönetmeliklere ve ilgili yasalara uyumsuzluk seviyesine göre ele alınacaktır.
- İhlali bildiren kişi tarafından sağlanan gizli bilgiler mümkün olan en geniş ölçüde korunacaktır.
- Etik Komitesi, ihlalle ilgili bilgileri yürürlükteki kanunlara uygun olarak ve gerekli olduğu ölçüde yalnızca yetkili makamlarla paylaşacaktır. Trendyol'da, gizli ve isimsiz bildirimler gizlilik kuralları çerçevesinde ele alınır.

İletişim: [etik@trendyol.com](mailto:etik@trendyol.com)