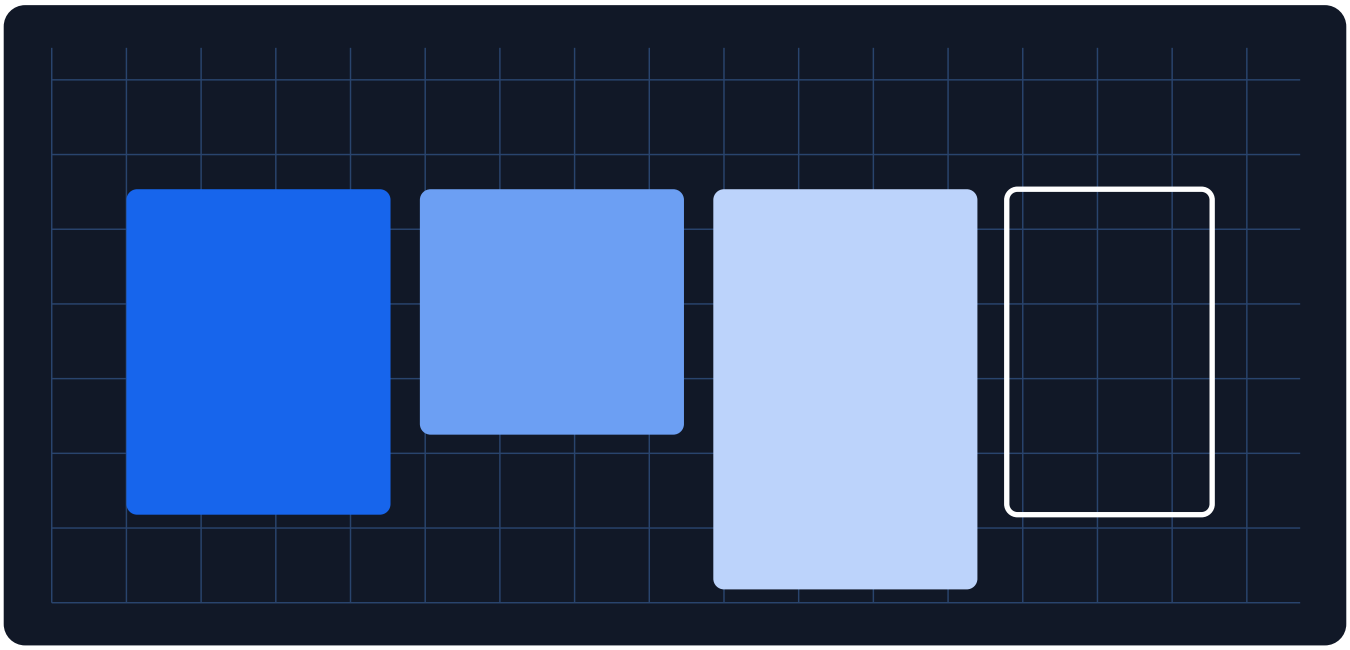
2026 / KURUMSAL RAPOR

Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Raporu

Farklılıklara saygı.
Gelişime alan.
Erişilebilir teknoloji.

İnsan odaklı çalışma kültürü ve dijital deneyim yaklaşımı



Rapor dönemi: 2026
Bilgi kesim tarihi: 28 Ekim 2026

> Bu rapor, Blueprint'in 2026 yılına ilişkin kurumsal yaklaşımını ve bilgi kesim tarihine kadar paylaşılan uygulamalarını açıklar. Gelecek dönem öncelikleri, gerçekleşmiş sonuçlardan ayrı sunulur.

01 / YÖNETIMIN YAKLAŞIMI

Farklılıklarla birlikte üretmek

Blueprint'te çalışanların katkısını; yetkinlikleri, ürettikleri değer ve gelişim potansiyelleri üzerinden ele alıyoruz. Engellilik durumu, fiziksel özellikler veya kişisel geçmiş nedeniyle insanların çalışma hayatındaki fırsatlarının daralmasını kabul etmeyen bir yönetim anlayışını benimsiyoruz. Amacımız, farklı ihtiyaçlara sahip ekip arkadaşlarımızın kendilerini desteklenmiş hissederek üretime katılabilmesidir.

Bu yaklaşım, günlük çalışma düzenimizde karşılık bulur. Doğum günü izni, annelik izni ve uzaktan çalışma olanakları, çalışanların iş yaşamıyla kişisel yaşamları arasındaki ilişkiyi destekleyen uygulamalarımız arasındadır. Tek ofisimizde benimsediğimiz engelsiz ofis yaklaşımını, geliştirdiğimiz projelerdeki erişilebilirlik duyarlılığıyla birlikte değerlendiriyoruz.

Bir teknoloji şirketi olarak etki alanımız, kendi çalışma ortamımızın ötesine uzanır. Kurumlara sunduğumuz web siteleri, uygulamalar ve yazılımlar; insanların bilgiye, hizmete ve iş fırsatlarına ulaşmasına aracılık eder. Bu nedenle kapsayıcılığı hem çalışan deneyimimizin hem de dijital ürünlere bakışımızın bir parçası olarak görüyoruz.

Gelecek dönemde çalışan gelişimine ve yapay zekâ eğitimlerine odaklanmayı, 2028 için belirlediğimiz kağıtsız ofis hedefiyle çalışma biçimlerimizi geliştirmeyi amaçlıyoruz. Öğrenme ve dijitalleşme önceliklerimizi, insan ihtiyaçlarını gözeten bir yaklaşımla ilerletmek istiyoruz.

Blueprint Yönetimi

Raporun bölümleri

Şirket profili ve ürün portföyü / 03
Yönetişim ve bildirim yaklaşımı / 04
Çalışma yaşamında kapsayıcılık / 05
İşe alım ve kariyere erişim / 06
Çalışan gelişimi ve öğrenme / 07
Dijital erişilebilirlik ve ürünler / 08
Gelişim ve yapay zekâ eğitimi öncelikleri / 10
2028 kağıtsız ofis hedefi / 11
Rapor kapsamı ve kaynaklar / 12

02 / ŞIRKET PROFILI

İnsan ile teknoloji arasındaki deneyim

Blueprint; kurumlara kullanıcı deneyimi tasarımı, yazılım mühendisliği, bulut ve dijital dönüşüm alanlarında hizmet sunan bir teknoloji şirketidir. Web ve mobil uygulamalardan kurum içi platformlara kadar uzanan çalışma alanı, farklı kullanıcı ihtiyaçlarının anlaşılmasını önemli hale getirir. Şirket, faaliyetlerini tek ofis üzerinden sürdürmektedir. [K1]

Kurumsal ürün portföyü, işe alım, içerik yönetimi, çalışan iletişimi, e-ticaret, dosya aktarımı ve ödeme süreçlerini kapsar. Bu çeşitlilik, kapsayıcılığın hem ekiplerin çalışma biçiminde hem de son kullanıcıların karşılaştığı dijital deneyimlerde ele alınmasına olanak sağlar. [K2]

Ürün	Temel kullanım alanı
OnHiring	Kariyer portalı, video mülakat ve akademi çözümlerini bir araya getiren işe alım / İK platformu.
BlueCMS	Kurumsal içeriklerin ve yayın süreçlerinin merkezi olarak yönetilmesi.
Blue Intranet	Kurum içi iletişim ve çalışanlara yönelik dijital süreçler.
Blue E-Commerce	Kurumlara özel B2B ve B2C satış altyapıları ile sistem entegrasyonları.
SendBlue	Kurumsal dosyaların ve büyük veri setlerinin aktarılması.
BluePay	Ödeme, tahsilat ve bayi yönetimi süreçleri.

Kapsayıcılık açısından ortak sorumluluk

Bir çalışanın kurum içi duyuruya ulaşması, bir adayın başvuru yapması veya bir müşterinin ödeme adımını tamamlaması farklı bağlamlarda gerçekleşir. Ortak ihtiyaç; bilgiyi anlayabilmek, arayüzü kullanabilmek ve işlemin sonucunu takip edebilmektir. Blueprint'in erişilebilirlik yaklaşımı, ürünlerin amaçları farklılaşsa da bu insan ihtiyaçlarını dikkate alma iradesine dayanır.

Kaynak: [K1], [K2]. Kaynak listesi: s.12.

03 / YÖNETIŞIM

Yönetim sorumluluğu ve bildirimler

Kapsayıcılık yaklaşımının sorumluluğu mevcut şirket yönetimindedir. Yönetimin rolü, çalışanlara sunulan desteği ve erişilebilir çalışma ortamı anlayışını kurumsal kararlarla birlikte ele almaktır. Tek ofisli yapı, çalışan ihtiyaçlarının yönetimle paylaşılabildiği bir çalışma düzeninin temelini oluşturur.

E-posta üzerinden bildirim

Çalışanlar, şikâyet ve bildirimlerini e-posta yoluyla şirket yönetimine iletebilir. İsmini paylaşmak istemeyen çalışanların bildirimleri de yönetimin değerlendirmesine açıktır. Bu yaklaşım, bir sorun veya ihtiyaç hakkında görüş iletmek isteyen çalışanlara başvuru olanağı sunmayı amaçlar.

Bildirim imkânının varlığı, raporda şikâyet sayısı veya çözüm performansı sonucu olarak sunulmamaktadır. Bu yayının kapsamı, mevcut sorumluluğun ve kullanılan iletişim yolunun açıklanmasıdır. E-posta yöntemine ilişkin teknik anonimlik güvencesi veya belirli bir sonuçlandırma süresi ilan edilmemektedir.

Paydaşlar açısından anlamı

Paydaş	Raporda sunulan açıklık
Basın	Şirketin kapsayıcılık yaklaşımını, çalışanlara sunduğu desteği ve gelecek önceliklerini ortak bir çerçevede okuyabilir.
Tedarikçiler	Blueprint’in çalışma kültüründe farklı ihtiyaçlara, erişilebilirliğe ve öğrenmeye verdiği önemi görebilir.
Hizmet satın alanlar	Ürün ve hizmet yaklaşımını, erişilebilirlik referanslarını ve raporun kapsam sınırlarını değerlendirebilir.

Kamuya açık kapsayıcılık sayfası; farklılıklara saygı, eşit fırsat ve kapsayıcı çalışma kültürü anlayışını destekleyen kurumsal çerçeveyi ortaya koymaktadır. Bu rapor, şirket tarafından paylaşılan uygulama bilgileriyle söz konusu çerçeveyi somutlaştırır. [K5]

Kaynak: [K5]. Kaynak listesi: s.12.

04 / ÇALIŞMA YAŞAMI

İhtiyaçlara duyarlı çalışma ortamı

Blueprint yönetimi, çalışanların engellilik durumları, fiziksel özellikleri ve geçmişlerinden bağımsız olarak desteklenmesini temel bir yaklaşım olarak benimser. Kapsayıcı çalışma ortamı; kişinin katkısını görünür kılmayı ve çalışma biçiminin bireysel ihtiyaçlarla ilişkisini dikkate almayı gerektirir.

Çalışanlara sunulan destekler

Uygulama	Çalışan deneyimindeki yeri
Doğum günü izni	Çalışanın kişisel yaşamına ve kendisine ayırdığı zamana alan tanıyan izin uygulaması.
Annelik izni	Ebeveynlik döneminde iş yaşamının kişisel ihtiyaçlarla birlikte ele alınmasını destekleyen uygulama.
Uzaktan çalışma olanağı	Çalışmanın fiziksel olarak ofiste bulunmanın ötesinde düzenlenebilmesine imkân veren esneklik.
Engelsiz ofis yaklaşımı	Ofis ortamında fiziksel engelleri ve çalışanların erişim ihtiyaçlarını dikkate alan yaklaşım.

Bu uygulamaların ortak yönü, çalışanların farklı yaşam dönemlerindeki ihtiyaçlarına alan açmasıdır. Kişisel zaman, ebeveynlik ve çalışma yeriyle ilgili ihtiyaçlar birbirinden farklıdır. Kapsayıcı yaklaşım, bu farklılıkları çalışma deneyiminin bir parçası olarak görür.

Engelsiz ofisten dijital projelere

Şirketin tek ofisinde benimsediği engelsiz ofis anlayışı, fiziksel çalışma ortamının insan ihtiyaçlarını gözetmesiyle ilgilidir. Projelerdeki erişilebilirlik yaklaşımı ise dijital ortamlardaki kullanım engellerine odaklanır. Her iki alanda ortak ilke, kullanıcının veya çalışanın özelliklerinin katılımını gereksiz biçimde sınırlandırmamasıdır.

Fiziksel ve dijital ortamların birlikte düşünülmesi, kapsayıcılığı tek bir alanla sınırlamayan bir bakış sağlar. Çalışan için ofise katılabilmek ile bir projeyi kullanan kişi için hizmete erişebilmek farklı deneyimlerdir. Her iki deneyimde de insanın ihtiyacından hareket etmek önemlidir.

05 / KARIYERE ERIŞIM

Yetkinlik ve karşılıklı değerlendirme

Blueprint'in açık pozisyonlar sayfası, işe alımı adayın deneyimleri ve yetkinlikleriyle pozisyonun ihtiyaçlarını buluşturan bir süreç olarak tanımlar. Başvuru akışı dört aşamada açıklanır. [K3]

Aşama	Web sitesinde açıklanan süreç
01 / Başvurunun alınması	Adayın form aracılığıyla ilettiği başvuru kaydedilir.
02 / CV ve ön değerlendirme	Deneyim ve yetkinliklerin pozisyona uygunluğu incelenir.
03 / İK ve teknik görüşme	İnsan kaynakları ve teknik ekiplerle deneyim, yetkinlik ve pozisyon gereksinimleri değerlendirilir.
04 / Karşılıklı uyum	Adayın değerleri, çalışma yaklaşımı ve ekiple birlikte çalışma biçimi karşılıklı olarak ele alınır.

Adaylar, ilanları departman, lokasyon, seviye ve çalışma şekline göre inceleyebilir. Uygun bir açık pozisyon bulamayan kişiler için genel başvuru yolu da sunulur. Böylece adayın şirkete ilgisini, yapmak istediği işi ve katkı sunabileceği alanı paylaşabilmesi mümkün olur. İlanların durumu zaman içinde değişebilir. [K3]

Kapsayıcı işe alım anlayışı

Yönetimin farklı geçmişlere ve fiziksel özelliklere sahip çalışanları destekleme yaklaşımı, adaylara bakışın da temel çerçevesidir. Bir kişinin deneyiminin veya çalışma biçiminin farklı olması, onun potansiyelini anlamaya yönelik değerlendirmeyi önemli hale getirir. Karşılıklı uyumun ele alınması, adayın da şirketi ve rolü değerlendirebildiği bir iletişim alanı olarak okunmalıdır.

Başvuru akışının açıkça paylaşılması, adayın sürecin hangi adımlarından geçeceğini anlamasına yardımcı olur. Açık pozisyonların yanında genel başvuru seçeneğinin bulunması ise farklı mesleki deneyimleri olan kişilerin kendilerini ve ilgi alanlarını ifade edebileceği ek bir yol sunar.

Kaynak: [K3]. Kaynak listesi: s.12.

06 / ÇALIŞAN GELİŞIMI

Öğrenmeye açılan farklı yollar

Blueprint'in çalışan gelişimi yaklaşımı; işe yeni başlayanlardan ekip liderlerine uzanan öğrenme ihtiyaçlarını ele alır. Kurum içi mikro modüller, seminerler ve teknik eğitimler; teknik yetkinlik, iletişim / liderlik, kurum kültürü ve tasarım odaklı düşünme başlıklarında tanımlanır. [K4]

Gelişim yolu	Web sitesinde sunulan olanak
Kurum içi öğrenme	Kodlama, veri bilimi, yapay zekâ, siber güvenlik; iletişim, takım çalışması ve çevik çalışma konuları.
Mentorluk	Yeni başlayanların ilk altı ay deneyimli bir ekip üyesiyle eşleşmesi ve birebir gelişim desteği.
Deneyim paylaşımı	Ekip içi bilgi paylaşımı, gölgeleme ve rotasyon destekleri.
Dış öğrenme kaynakları	Udemy, Coursera ve LinkedIn Learning üyelikleri; sertifika sınav desteği ve etkinlik katılım olanakları.

Bu olanaklar, bir çalışanın öğrenme ihtiyacını tek bir yöntemle sınırlandırmadan farklı kaynaklardan yararlanabilmesini destekleyen bir çerçeve sunar. Mentorluk deneyim aktarımına, çevrim içi kaynaklar kişinin öğrenme temposuna, ekip içi paylaşım ise birlikte öğrenmeye alan açar.

2026 raporunda gelişimin yeri

Çalışan gelişimine odaklanma, yönetimin gelecek dönem öncelikleri arasındadır. Bu öncelik, teknik araçların değişimine uyum sağlamak kadar çalışanların kendi yetkinliklerini güçlendirebilmesiyle de ilgilidir. Öğrenmenin çalışan açısından anlamı, yalnızca yeni bir aracı tanımakla sınırlı değildir; edindiği bilgiyi kullanabilmek, deneyimini paylaşabilmek ve kariyer yönünü geliştirebilmektir.

Gelişim kültürünün kapsayıcılık açısından değeri, farklı deneyim seviyelerindeki insanların öğrenme yolculuğuna alan açabilmesidir. Bir çalışanın yeni bir beceri edinmesi, mevcut bilgisini paylaşması veya başka bir çalışma alanını tanıması, şirkette katkı sunabileceği yolları çeşitlendirebilir.

Kaynak: [K4]. Kaynak listesi: s.12.

07 / DIJITAL ERIŞILEBILIRLIK

WCAG ilkelerini referans almak

Blueprint, tüm ürünlerinde ve geliştirdiği dijital projelerde erişilebilirlik ilkelerini dikkate aldığını belirtmektedir. Bu yaklaşımın uluslararası referanslarından biri WCAG'dir: **Web Content Accessibility Guidelines**, Türkçesiyle **Web İçeriği Erişilebilirlik Yönergeleri**. WCAG, W3C tarafından yayımlanan teknik bir rehber / standart çerçevesidir; bir kanun adı değildir. [K6]

Dört temel ilke

İlke	İnsan ihtiyacı açısından anlamı
Algılanabilir	Bilginin farklı duyusal ihtiyaçlara uygun biçimlerde sunulması; örneğin görsel bilgiye metinsel alternatif sağlanması.
Kullanılabilir	Arayüz ve gezinmenin farklı kullanım yollarıyla işletilebilmesi; örneğin yalnızca klavyeyle ilerleyebilme.
Anlaşılabilir	İçeriğin, yönlendirmelerin ve işlemlerin açık olması; hataları anlamanın ve düzeltmenin kolaylaştırılması.
Sağlam	İçerik ve kontrollerin yardımcı teknolojiler dahil farklı kullanıcı araçları tarafından yorumlanabilmesi.

Bu ilkeler, erişilebilirliğin görsel tasarımın ötesine geçtiğini gösterir. İçerik, etkileşim, yazılım yapısı ve kullanım bağlamı birlikte ele alınır. Kullanıcıların ihtiyaçları değişebilir; tek bir kullanım biçimini herkes için yeterli varsaymamak gerekir. [K7]

Referans ile doğrulanmış uyum arasındaki ayrım

WCAG 2.2, erişilebilirlik değerlendirmesinde kullanılabilecek test edilebilir başarı ölçütleri içerir. A, AA ve AAA düzeyleri vardır. Belirli bir düzeyde uyum açıklamak için değerlendirilen ürünün, sürümün, sayfaların ve süreçlerin kapsamı belirlenmelidir. [K6]

> Bu rapor, Blueprint'in WCAG ilkelerini dikkate alan yaklaşımını açıklar. Ürünler için bağımsız denetim sonucu, genel bir WCAG AA / AAA uygunluk beyanı veya sertifika sunmaz.

Kaynak: [K6], [K7]. Kaynak listesi: s.12.

08 / ÜRÜNLERDE KAPSAYICILIK

Farklı süreçler, ortak erişim ihtiyacı

Blueprint'in ürünleri, farklı hedef kitlelerin günlük görevlerine temas eder. Bir işe başvuru, içerik yayını veya ödeme işlemi aynı kullanım akışına sahip değildir. Erişilebilirlik yaklaşımının ürün bağlamına uyarlanması, kişinin asıl yapmak istediği işi dikkate almayı gerektirir.

Aşağıdaki eşleştirme, ürünlerin temel işlevlerinden hareketle erişilebilirliğin hangi temaslarda önem kazandığını açıklar. Bir test sonucu veya tüm özelliklerin eksiksiz uygulandığına dair teknik kontrol listesi değildir. [K2]

Ürün	Erişilebilirlik açısından önemli temas
OnHiring	Adayın kariyer bilgisini anlayabilmesi, başvuru alanlarını kullanabilmesi ve sürecin durumunu takip edebilmesi.
BlueCMS	İçeriği hazırlayan kişinin anlaşılır yayın yapısı kurabilmesi; son kullanıcının içerikte yönünü bulabilmesi.
Blue Intranet	Çalışanın duyuruya ve kurum içi işleme erişebilmesi; bilginin farklı çalışma düzenlerinde anlaşılabilir olması.
Blue E-Commerce	Kullanıcının ürünü bulabilmesi, seçenekleri anlayabilmesi ve satın alma adımlarında ilerleyebilmesi.
SendBlue	Kullanıcının dosya seçimi, aktarım durumu ve işlem sonucunu takip edebilmesi.
BluePay	Ödeme bilgilerinin açık sunulması, giriş hatalarının anlaşılması ve işlem sonucunun fark edilebilmesi.

Süreç boyunca dikkat

W3C'nin değerlendirme yaklaşımı, erişilebilirliğin geliştirme sürecinin erken aşamalarından itibaren incelenmesini ve süreç boyunca değerlendirilmesini önerir. Otomatik araçlar yardımcı olabilir; tek başına bir aracın sonucu bütün erişilebilirlik gereksinimlerini doğrulamaz. İnsan değerlendirmesi ve kullanıcı deneyimi de önem taşır. [K8]

Blueprint'in tüm ürünlerde erişilebilirliğe dikkat etme ilkesi bu geniş bakışla sunulmaktadır. Hizmet satın alanların belirli bir proje için ihtiyaç duyduğu uygunluk düzeyi ve teslim kapsamı, o projenin teknik değerlendirmesi içinde ayrıca netleştirilmelidir.

Kaynak: [K2], [K8]. Kaynak listesi: s.12.

09 / GELİŞİM ÖNCELIKLERI

Çalışan gelişimi ve yapay zekâ eğitimleri

Blueprint yönetiminin gelecek dönem öncelikleri arasında çalışan gelişimine odaklanma ve yapay zekâ eğitimleri yer almaktadır. Bu iki başlık birlikte ele alındığında amaç, yeni teknolojilere uyumu çalışanların yetkinlik kazanımıyla ilişkilendirmektir. Eğitim önceliği bu raporda ileriye dönük bir yön olarak sunulur; tamamlanmış program sonucu sayılmaz.

Eğitim önceliğini somutlaştıran çalışma alanları

Aşağıdaki başlıklar, yönetimin belirttiği yapay zekâ eğitimi önceliğini ayrıntılandırmak için hazırlanmış **uygulama önerileridir**. Kesin eğitim takvimi, katılım sayısı veya zorunlu program kapsamı olarak ilan edilmemektedir.

Önerilen odak	Beklenen öğrenme alanı
Temel yapay zekâ okuryazarlığı	Araçların ne yapabildiğini ve sınırlarını anlamak; çıktıları değerlendirme alışkanlığı kazanmak.
İşle ilgili uygulama	Çalışanın görevine uygun örnekler üzerinden araç kullanımını denemesi ve öğrenmesini iş bağlamıyla ilişkilendirmesi.
Çıktı kontrolü	Üretilen içeriği, doğruluğu ve kullanım amacına uygunluğu açısından insan değerlendirmesinden geçirmek.
Bilgi ve sorumluluk	Kurumsal bilgilerin kullanımı konusunda farkındalık; araç seçimi ve paylaşım kararlarında dikkat.
Bilgi paylaşımı	Öğrenilen yöntemleri ekip içinde örneklerle paylaşmak ve ortak deneyim oluşturmak.

Kapsayıcı öğrenme için önerilen uygulama biçimi

Eğitimlerin farklı başlangıç seviyelerine hitap etmesi, uygulamalı örnekler içermesi ve tekrar başvurulabilir kaynaklarla desteklenmesi yararlı olacaktır. Çalışanların sorularına alan açmak ve öğrenilen yöntemin günlük işe nasıl yansıdığını birlikte değerlendirmek, önceliği somut bir gelişim deneyimine dönüştürebilir.

Çalışan gelişimi ve yapay zekâ eğitimleri için bu raporda yeni bir bitiş tarihi veya başarı yüzdesi oluşturulmamıştır. Yönetimin açıkladığı yön korunmuş; uygulama ayrıntıları öneri olarak ayrılmıştır.

10 / 2028 HEDEFI

Kağıtsız ofise doğru

Blueprint, **2028 için kağıtsız ofis hedefi** belirlemiştir. Bu hedef, ofis işleyişinde kağıda dayalı süreçleri dijital çalışma biçimleriyle dönüştürme yönünü ifade eder. Henüz gerçekleşmiş bir kağıt azaltımı, çevresel tasarruf miktarı veya sıfır kağıt kullanımı sonucu olarak sunulmamaktadır.

Kağıtsız çalışma ile kapsayıcılık arasındaki ilişki, dijital belgenin gerçekten kullanılabilir olmasına bağlıdır. Bilgiyi yalnızca fiziksel bir kağıtta tutmamak uzaktan erişimi kolaylaştırabilir; ancak taranmış bir görüntü veya anlaşılması güç bir dosya yeni engeller de yaratabilir. Hedefin erişilebilir dijital bilgiyle birlikte ele alınması bu nedenle önemlidir.

Hedefe yönelik önerilen uygulama adımları

Adım	Çalışma yönü
Süreçleri belirlemek	Kağıt kullanılan belge ve onay akışlarını görünür hale getirmek; dijitalleştirilebilecek alanları değerlendirmek.
Erişilebilir dijital belge	Aranabilir metin, açık başlıklar ve anlaşılır dosya düzeni gibi ihtiyaçları dijitalleşmeyle birlikte ele almak.
Çalışanları desteklemek	Yeni belge / iş akışlarını kullanmak için rehberlik ve öğrenme desteği sağlamak.
İlerlemenin kaydı	Kağıt kullanımı veya dijitalleşen süreçlere ilişkin başlangıç verisini ve takip yöntemini belirlemek.
2028 değerlendirmesi	Hedefe ilerlemeyi, istisna gerektiren süreçleri ve çalışan deneyimini birlikte gözden geçirmek.

Bu adımlar, açıklanan hedefi hayata geçirmeye yönelik önerilerdir. Kesinleşmiş bir proje planı, ayrılmış bütçe veya her adım için yönetimce onaylanmış takvim olarak okunmamalıdır.

> Üç ortak gelecek önceliği: 2028 kağıtsız ofis hedefi; çalışan gelişimine odaklanma; yapay zekâ eğitimleri. Ortak yön, çalışma biçimlerini teknolojiyle geliştirirken çalışan ihtiyaçlarını dikkate almaktır.

11 / KAPSAM VE KAYNAKLAR

Rapor hakkında

Bu rapor, Blueprint'in basın, tedarikçiler ve hizmet satın alanlara yönelik 2026 kapsayıcılık ve çeşitlilik yaklaşımını açıklar. Bilgi kesim tarihi 28 Ekim 2026'dır; yıl sonu gerçekleşmelerinin tamamını kapsayan bir performans değerlendirmesi değildir. Şirketin tek ofisli yapısı esas alınmıştır.

Çalışma uygulamaları, yönetim sorumluluğu ve gelecek öncelikleri şirket tarafından bu rapor için sağlanan bilgilere; ürün, kariyer ve öğrenme açıklamaları kamuya açık web sayfalarına dayanır. Rapor nitel bir kurumsal anlatımdır. Çalışan istatistikleri ve bireysel bilgiler yayımlanmamaktadır.

Gelişim programlarının sonuçları veya ürün uygunluğu hakkında ölçülmemiş oranlar üretilmemiştir. Erişilebilirlik anlatımı şirket yaklaşımını ve uluslararası referansları açıklar; bağımsız güvence, fiziksel erişilebilirlik sertifikası ya da genel WCAG uygunluk belgesi değildir. İleriye dönük uygulama önerileri ilgili bölümlerde ayrıca belirtilmiştir.

Kaynaklar

K1 Blueprint - Biz Kimiz

K2 Blueprint - Ürünlerimiz

K3 Blueprint - Açık Pozisyonlar ve Başvuru Süreci

K4 Blueprint - Çalışan Gelişimi

K5 Blueprint - Kapsayıcılık ve Çeşitlilik

K6 W3C - Web Content Accessibility Guidelines 2.2

K7 W3C WAI - Accessibility Principles

K8 W3C WAI - Evaluating Web Accessibility Overview

Şirket web kaynakları: 27-28 Ekim 2026 tarihli incelemeler. Kariyer ve çalışan gelişimi sayfaları ile W3C kaynakları, son sürüm hazırlanırken 28 Ekim 2026 tarihinde tekrar kontrol edilmiştir.

İletişim ve güncel bilgi

Kurumsal bilgiler, ürünler ve kariyer olanakları için:
blueprint.com.tr

2026 Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Raporu | Sürüm 1.0
Hazırlanma tarihi: 28 Ekim 2026