

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

1. AMAÇ ve KAPSAM

Bu politikanın amacı, MİTAŞ CIVATA'nın tüm iş süreçlerinde ve organizasyon genelinde çeşitliliği teşvik etmek, tüm çalışanlar için fırsat eşitliğini güvence altına almak ve bu doğrultuda yetki, sorumluluk ve uygulama esaslarını tanımlamaktır. Politika yalnızca ayrımcılığın önlenmesini değil, aynı zamanda farklılıkların değer gördüğü, kapsayıcı liderlik anlayışının benimsendiği ve her bireyin potansiyelini eşit koşullarda geliştirebildiği bir kurum kültürünün oluşturulmasını hedefler.

Bu kapsamda; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetini güçlendirmek ve işe alım, gelişim ve terfi süreçlerinde eşit fırsatlar sunmak bu politikanın öncelikleri arasındadır.

Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği Politikası; cinsiyet, yaş, engellilik durumu, etnik köken, inanç, medeni durum, cinsel yönelim ve kültürel geçmiş farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar için eşit erişim, gelişim ve katılım ortamı yaratılmasını amaçlar.

Politika, MİTAŞ CIVATA bünyesinde görev yapan tüm çalışanları kapsar. Bu kapsama belirli veya belirsiz süreli sözleşmeli personel, stajyer, çırak, alt yüklenici personel ve işe alım sürecindeki adaylar dahildir. Politika; işe alım, ücretlendirme, terfi, eğitim, çalışma koşulları ve işten ayrılma süreçleri ile şirket içi tüm ilişkilerde uygulanır.

Ayrıca, MİTAŞ CIVATA'nın tedarik zincirinde yer alan tüm iş ortakları, taşıeron firmalar, yükleniciler, alt yükleniciler, müşteriler ve dış hizmet sağlayıcılar da bu politika doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdür. Tedarikçilerle yapılan tüm sözleşmelerde, bu politikanın ilke ve kurallarına uyum sağlanması gerektiği açık şekilde belirtilir.

2. TANIMLAR ve KISALTMALAR

Çeşitlilik: Farklı yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik durumu, din, inanç, dil, kültürel geçmiş, medeni durum, cinsel yönelim ve diğer bireysel özelliklere sahip bireylerin kapsayıcı biçimde temsil edilmesini ifade eder.

Fırsat Eşitliği: Bireylerin nitelikleri, becerileri ve performanslarına göre eşit haklara sahip olmalarını; işe alım, terfi, eğitim, ücretlendirme ve yan haklara erişimde adil muamele görmelerini ifade eder.

Kapsayıcılık: Her bireyin farklılıklarıyla kabul edildiği, değer gördüğü ve katılımının teşvik edildiği bir iş ortamı yaratmayı hedefleyen kurumsal yaklaşımı ifade eder.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar ve haklar sağlanmasını amaçlayan bir ilkedir. Bu kavram, sadece kadınların değil, erkeklerin de eşit fırsatlar elde etmesini, toplumsal ve ekonomik hayatta eşit roller üstlenmesini ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını ifade eder.

Cinsiyet Normları: Toplumun, erkeklere ve kadınlara dair beklentileri, rolleri ve davranış biçimlerini belirleyen kurallardır. Bu normlar, bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak nasıl davranmaları, düşünmeleri ve yaşamaları konusunda toplumun oluşturduğu sosyal yapıları ifade eder.

Ayrımcılık: Bir kişiye, kişisel özellikleri veya kimliği (cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu vb.) nedeniyle eşit olmayan veya dışlayıcı muamelede bulunulmasıdır.

Etik Komite: Politika ihlallerini değerlendiren, şikâyetleri gizlilik esasına göre inceleyen ve gerektiğinde yaptırımlar konusunda karar alma yetkisine sahip kurumsal yapıdır.

ESG: Çevresel (Environmental), Sosyal (Social) ve Yönetişim (Governance) kriterlerini ifade eden; kurumsal sürdürülebilirlik, etik ve sosyal sorumluluk değerlendirme sistemidir.

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

BM: Birleşmiş Milletler

AB: Avrupa Birliği

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)

UNGC: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact)

3. REFERANSLAR

Bu politika, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler ve standartlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Aşağıdaki referanslar, çeşitlilik ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik temel yasal ve etik çerçeveyi oluşturmaktadır:

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

ILO Sözleşme No. 100: Eşit Ücret Sözleşmesi

ILO Sözleşme No. 111: İş ve Meslek Alanında Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri

Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

4. GENEL İLKELERİ

MİTAŞ CIVATA, çeşitliliği bir zenginlik; fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir insan hakkı olarak görmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan genel ilkeler, yalnızca bir politika metninden ibaret olmayıp, şirketin tüm iş süreçlerine yön veren temel değerlerin yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Her bireyin kimliğine, kültürel geçmişine, inancına ve farklılıklarına saygı gösterilmesi, çeşitliliğin desteklenmesi ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması öncelikli hedefler arasında yer alır. Çalışma ortamı, herkesin kendini güvende, değerli ve özgürce ifade edebileceği bir yapı çerçevesinde düzenlenir. Cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu, cinsel yönelim, inanç ya da benzeri hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulur; işe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim ve kariyer gelişimi kararları nesnel ve objektif kriterlere dayandırılır.

Ayrımcılık, taciz, dışlama, mobbing ve kötü muamelenin hiçbir türüne tolerans gösterilmez. Bu tür davranışlar, şirketin etik ilkelerine ve kurum kültürüne aykırıdır. Bu durumlarla karşılaşıldığında, gizliliğe dayalı, hızlı ve etkili bir müdahale süreci devreye alınır. Tüm çalışanlar, iş ortakları ve tedarikçiler, herhangi bir ihlal durumunda etik ihlal bildirim hattı aracılığıyla durumu bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirimler, kapsayıcı, güvenli ve adil bir iş ortamının sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin şirket içinde ve dışında tüm süreçlerde gözetilmesi esastır. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliğini savunan uygulamalar benimsenir, cinsiyet nötr dil kullanımının yaygınlaştırılması teşvik edilir. Ayrıca, dezavantajlı grupların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik yapısal mekanizmalar oluşturulur ve iş ortaklarının da bu politikalara tam uyum göstermesi beklenir.

Politika uygulamaları şeffaf, izlenebilir ve ölçülebilir şekilde yürütülür. Bu süreçlere çalışanların ve diğer paydaşların erişimi sağlanır, katılımı teşvik edilir. Politikanın başarısı yalnızca yöneticilerin değil, tüm çalışanların ortak sorumluluğu olarak görülür. Bireysel farkındalık ve kurumsal sahiplenme bu sürecin temel itici güçleridir.

Bu politika, iç ve dış paydaşlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda periyodik olarak gözden geçirilir ve gerektiğinde güncellenir. Eğitim, iletişim ve gelişim araçları yoluyla politikanın kurumsal hafızada yerleşmesi sağlanır.

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

MİTAŞ CIVATA, eşit işe eşit ücret, kariyer gelişiminde fırsat eşitliği, objektif işe alım süreçleri ve bireysel farklılıklara saygı ilkelerini tüm organizasyon genelinde benimsemeyi ve yaşatmayı taahhüt eder. Bu doğrultuda, çeşitliliği teşvik eden, kapsayıcı bir iş kültürünü sürdürülebilir kılmak en temel kurumsal önceliklerden biri olarak benimsenmiştir.

5. YÖNTEM

Bu politika, uluslararası standartlar ve en iyi uygulamalar doğrultusunda oluşturulmuştur.

Uygulama süreçleri aşağıdaki ana başlıklar altında yürütülmektedir:

5.1. Eşitlikçi İnsan Kaynakları Uygulamaları

İşe alım, terfi, rotasyon, eğitim ve performans değerlendirme süreçleri; yalnızca yetkinlik, deneyim ve iş gereksinimlerine uygunluk temelinde yürütülür. Cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik durumu veya diğer bireysel farklılıklar hiçbir suretle karar süreçlerini etkilemez.

Kadın çalışanların teknik ve liderlik rollerinde temsilini artırmak, engelli bireylerin amacıyla özel istihdam politikaları geliştirilmiştir.

5.2. Ücretlendirme ve Yan Haklar

“Eşit işe eşit ücret” prensibi doğrultusunda, tüm çalışanlara cinsiyet, yaş veya diğer kişisel farklılıklar gözetilmeksizin eşit ücret politikası uygulanır. Performansa dayalı değerlendirme sistemleri ile katkılar objektif kriterlere göre ölçülür.

Tüm çalışanlara tamamlayıcı sağlık sigortası, ebeveyn izni gibi sosyal haklar eşit şekilde sunulurken, servis desteğine ek olarak belirlenen mesafenin üzerinde yaşayan çalışanlara yol desteği sağlanır.

5.3. Çalışma Koşulları ve İş-Yaşam Dengesi

Tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve erişilebilir bir çalışma ortamı sağlanır. Engelli bireyler için fiziksel erişilebilirlik standartlarına uygun düzenlemeler yapılır.

İş-yaşam dengesini desteklemek amacıyla esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi modern uygulamalar hayata geçirilmiştir.

5.4. Eğitim ve Farkındalık

Yılda en az bir kez, çevrimiçi platformlar aracılığıyla çeşitlilik, fırsat eşitliği, kapsayıcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği ve taciz karşıtı eğitimler verilir. Liderlik pozisyonundaki çalışanlara kapsayıcı liderlik gelişim programları atanır.

5.5. İzleme ve Raporlama

Fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli göstergeler düzenli olarak izlenir, analiz edilir ve gerekli iyileştirme planları tanımlanır. Politikanın uygulanabilirliği ve etkinliği; İK performans verileri, eğitim katılım oranları, şikâyet sayıları ve çalışan memnuniyeti gibi metrikler üzerinden ölçülür.

5.6. Tedarikçi ve İş Ortağı Uyumu

Tüm iş ortakları, tedarikçiler ve tedarikçilerin bu politikada tanımlanan eşitlik ve çeşitlilik ilkelerine uygun hareket etmeleri beklenir. İlgili sözleşmelere uyum şartı açıkça dâhil edilir. Uyumsuzluk tespit edilmesi durumunda düzeltici önlemler talep edilir, gerekli görülmesi halinde iş ilişkisi sonlandırılabilir.

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

5.7. Şikâyet Mekanizmaları ve Etik Kurul Değerlendirmesi

Çalışanların ayrımcılık veya fırsat eşitsizliğiyle karşılaştıkları durumları bildirmeleri için gizliliğe dayalı, anonim şikâyet mekanizmaları oluşturulmuştur.

Etik Komite tüm başvuruları tarafsız şekilde değerlendirir ve bildirimde bulunan kişilere karşı herhangi bir misilleme yapılmayacağını güvence altına alır.

Politika ihlallerinin tespit edilmesi halinde, gerekli düzeltici önlemler gecikmeksizin uygulanır ve şirketin etik kurallarına tam uyum zorunlu hale getirilir.

Bölüm Başkanı
Kemal BAŞAK