

İşyerinde Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ.....	2
2. Eşitlikçi Çalışma Ortamı.....	2
3. Hedefler ve Uygulama	2
4. İzleme ve Denetim	2
5. Eğitim ve Farkındalık.....	2

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı, **PCX**'in (bundan böyle "Kurum" olarak anılacaktır.) işe alım, istihdam, terfi ve diğer insan kaynakları süreçlerinde yalnızca işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin esas alınmasını sağlamak ve eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık ve insan haklarına saygı ilkelerini kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası hâline getirmektir.

2. Eşitlikçi Çalışma Ortamı

Kurum, çalışma kültürünü şekillendirirken eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık (D&I) ilkelerini benimser. Bu politika, Kurumun tüm birimleri ve çalışanları için bağlayıcıdır.

Kurum olarak:

- Tüm çalışanlar, adaylar, tedarikçiler, iş ortakları ve paydaşlar; ırk, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, din, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni hal, engellilik veya diğer korunan özelliklerden bağımsız olarak eşit muamele görür.
- İş ortamında karşılıklı güven, saygı ve insan onuruna saygı esas alınır.
- Çalışanlar, özgün kimliklerini güvenle ifade edebilecekleri ve destekleyici bir ortamda çalışır.
- Karar alma süreçlerinde çeşitli bakış açıları ve görüşler teşvik edilir; paydaşlara kapsayıcı hizmet sunulur.
- Liderler, bu değerleri örnek olarak uygulayarak kurum genelinde yaygınlaştırır.
- Yönetim kademelerinde çeşitlilik rol modelleri oluşturulur; cam tavan etkisinin kırılması ve kadın çalışanların kariyer gelişimi önceliklendirilir.
- Ücret, yan haklar, işe alım, terfi ve yetenek kazanımı süreçleri eşitlik ve çeşitlilik hedefleri ile uyumlu yürütülür.

3. Hedefler ve Uygulama

- **Yönetimde Kadın Oranı:** Kadın yönetici oranı %50 olarak hedeflenir.
- **Yönetim Kurulu:** Üye seçimlerinde cinsiyet, uyruk, etnik köken, coğrafi deneyim, kıdem ve düşünce çeşitliliği gözetilir.
- **Yetenek Çekme ve Kazanım:** Kapsayıcı işveren yaklaşımı ile sosyal önyargıların önüne geçilir ve farkındalık artırılır.
- **İşe Alım:** Müdür ve üstü pozisyonlarda kısa aday listelerinin en az %50'si kadın adaylardan oluşur; diğer çeşitlilik kriterleri, kadın aday sayısının yetersiz olduğu durumlarda dikkate alınır. İş ortakları da bu kriterlere uymakla yükümlüdür.
- **Yetenek Gelişimi:** Müdür ve üstü pozisyonlarda yedekleme planlarında en az bir kadın aday yer alır; kadın aday bulunmadığında diğer çeşitlilik kriterleri uygulanır.
- **Ücret ve Yan Haklar:** Eşit görev ve sorumluluk için eşit ücret uygulanır; süreçler düzenli olarak takip ve denetlenir.

4. İzleme ve Denetim

- Politika uygulanması, İnsan Kaynakları ve Uyum Birimi tarafından düzenli olarak denetlenir.
- Tüm ihlaller Etik Hattı veya Disiplin Komitesi aracılığıyla gizli ve güvenli bir şekilde raporlanır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları da bu politika ile uyumlu olmakla yükümlüdür; uyumsuzluk durumunda iş ilişkisi gözden geçirilir veya sonlandırılır.
- Politika, uluslararası standartlarla (UN Global Compact, ILO İş İlkeleri) uyumlu olacak şekilde yılda en az bir kez gözden geçirilir ve güncellenmesi gerekirse güncellenir.

5. Eğitim ve Farkındalık

- Tüm çalışanlar, politika, kapsayıcılık ve uluslararası standartlar konusunda düzenli olarak eğitilir.
- İş ortakları ve tedarikçiler için de farkındalık ve uyum programları uygulanır.