

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

Bu politika, Rollmech'in tüm çalışanlarına saygı temelinde yaklaşarak; farklılıkları kucaklayan, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluşturma konusundaki kararlılığını yansıtır. Cinsiyet, yaş, etnik köken, inanç, engellilik durumu, sosyal statü, düşünce tarzı, eğitim geçmişi ve yaşam deneyimi gibi her türlü çeşitliliğin kurumumuz için bir zenginlik olduğuna inanıyoruz.

Bu politika; işe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim, liderlik gelişimi ve günlük çalışma ilişkileri dahil olmak üzere tüm insan kaynakları süreçlerinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edecek uygulamaların çerçevesini çizer. Tüm Rollmech çalışanları, yöneticileri ve paydaşları bu yaklaşım doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdür.

Rollmech olarak;

- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ("SKA") Amaç 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) olmak üzere, herkes için adil, sosyal olarak daha kapsayıcı bir dünya yaratmaya katkıda bulunmayı,
- Farklılıkların kabul gördüğü ve değer verildiği adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı ve iş gücü yaratmayı,
- Toplumun tüm kesimlerinden işini en iyi şekilde yapan insanları işgücüne çekmeyi ve
- Mevcut yetenekleri elde tutmayı amaçlar.

2. Hedef

Rollmech işgücünde ve diğer paydaşlarıyla ilişkilerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ek olarak tacizin her türlü formunun engellenmesine ilişkin prensiplerini ulusal ve uluslararası standartları ve iyi uygulamaları baz alarak belirlemeyi ve bu konulara ilişkin uygulamaların iyileştirilmesini hedefler.

3. Tanım ve Kısaltmalar

Çeşitlilik: İşyerindeki bireyler arasındaki farklılıklar ve onları benzersiz kılan tüm özelliklerdir.

Eşit işe Eşit Ücret (Equal Pay for Equal Work): 'Eşit İşe Eşit Ücret', aynı veya benzer iş için cinsiyet ya da cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak eşit ücret alan çalışanları ifade eder.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles, WEPs): 7 temel prensipten oluşan ve UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan WEPs, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut çalışmalarını güçlendirmesine, kurumsal politikalar ve programlar geliştirmesine, mevcut çalışmalarını, temel göstergelerini ve raporlama uygulamalarını analiz etmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Kapsayıcılık: İşyerinde kapsayıcılık, farklılıkları ve sosyal kimlikleri ne olursa olsun işyerindeki tüm bireyleri dahil etmek, kabul etmek, bireylere değer vermek ve fırsat ile kaynak eşitliği sağlamak anlamına gelen organizasyonel çaba ve uygulamalardır.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA): Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegeni korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak amacıyla oluşturulan evrensel eylem çağrısıdır. Bu 17 Amaç, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin başarılarının üzerine inşa edilmekte; bir yandan da diğer önceliklerin yanı sıra iklim değişikliği, ekonomik eşitsizlik, yenilikçilik, sürdürülebilir tüketim, barış ve adalet gibi yeni alanları içermektedir. Amaçlar birbiriyle bağlantılıdır; bir amaçta başarının anahtarı, birbiriyle ortak yönleri olan sorunları hep birlikte ele almaktır.

Sürdürülebilirlik Komitesi: Tüm bölüm çalışanlarından oluşan temsilcilerin yer aldığı Komiteye, gerektiğinde davet usulü ile ilgili paydaşlar da katılım sağlayabilmektedir. Komite çalışmalarının koordinasyon sorumluluğu Sürdürülebilirlik Lideri'ndedir.

4. Uygulama Esasları

Rollmech Automotive; dil, ırk, mezhep, yaş, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile yasal olarak korunan her türlü karakteristik farklılık gibi tüm sosyal ve diğer kimlikleri içinde barındıran bir işgücünü, yenilikçilik kültürünü ve sürekli gelişimi tetikleyen bir değer olarak görmektedir.

Rollmech Automotive, işe alım süreçlerinden terfi gelişim ve sosyal hak imkânlarına kadar tüm insan kaynakları süreç ve uygulamalarında ve sosyal iş ortamında yukarıda sıralanan farklılıklardan kaynaklanabilecek her türlü ayrımcılığa ve tacize ve şiddete sıfır tolerans gösterir.

Rollmech Automotive içerisinde tüm karar ve faaliyetlerde belirleyici olan kanunlar, düzenlemeler ve iç prosedürler konusunda rehber görevi gören Rollmech Etik El Kitabı ayrılmaz bir parçasıdır.

➤ Yetenek Yönetimi (İşe Alım, Atama/ ve Terfi ve Gelişim) Süreci

Rollmech Automotive, işe alım ilanlarında, atama/terfi ve gelişim süreçlerinde ve insan kaynakları çalışanı ve/veya ilgili birim yöneticisi ile adayın katıldığı mülakatlarda yerel yasal düzenlemelere uygun olarak adaylardan dil , ırk, mezhep, yaş , cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsiyet kimliği, hamilelik veya potansiyel hamilelik durumu, bakmakla yükümlü olunanlar, medeni hâl ve evlilik planları hakkındaki bilgileri işe alım değerlendirmesi amacıyla talep etmez ve aday havuzu değerlendirmesinde kriter olarak kullanmaz.

İşe alım ilanlarında, yukarıda sıralanan özellikler başta olmak üzere belirli bir sosyal kimliği ve kitleyi çağrıştıran ifadelerle yer vermez.

İlgili görev için oluşturulan işe alım, atama/terfi aday havuzları ile gerekli yetenek ve deneyim kriterleri bulunması şartıyla kadın ve erkekleri eşit temsil edecek şekilde oluşturulması önceliklidir

➤ Doğum ve Ebeveynlik İzni

Rollmech Automotive, ücretli ve ücretsiz doğum ve ebeveynlik izni uygulamasını benimser.

Doğum veya babalık veya ebeveynlik izni kullanan çalışanın yöneticisi, bu izinlerin kullanılmaması veya kısa tutulması yönünde yazılı veya sözlü herhangi bir imada bulunamaz, herhangi bir kısıtlama getiremez veya çalışana bu izinleri kullandığı için baskı, misilleme ve ters istihdam eylemi gibi caydırıcı davranışlarda bulunamaz. Doğum izninde geçen süreler, prim hesabına ve terfi süreçlerindeki bekleme sürelerine dahil edilir. Bu süreler, uygulanacak ücret ayarlaması oranlarını etkilemez.

➤ Doğum Sonrası ve Eğitim Sürecinde Destek

Rollmech Automotive, kadın çalışan istihdamı sağlayan her bir iş lokasyonunda temiz, güvenli, konforlu, her bir çalışan için azami mahremiyet sağlayan, güvenli süt saklama koşulları için uygun şekilde tasarlanmış alanlar bulundurulur.

Doğum sonrası işe dönüşte çalışanın adaptasyonunu sağlamak için işe dönüş oryantasyonu/mentorluk sağlar.

➤ Ücretlendirme

Rollmech Automotive, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama ham ücret farkını ve eşit işe eşit ücret sağlandığını yıllık olarak insan kaynakları ücretlendirme ekipleri ile takip eder.

➤ Eğitim

İnsan kaynakları profesyonelleri ve üst yönetim temsilcileri olmak üzere, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve bilinçsiz önyargı eğitimlerini tüm çalışanlarına sağlar. Ekibe yeni katılan tüm çalışanlara bu eğitim oryantasyon kapsamında verilir ve tüm çalışanlara asgari yılda bir hatırlatma eğitimleri sağlanır.

➤ Engelsiz Hizmet ve Ofisler

Rollmech Automotive, engelli bireylerin hizmetlerine ve ofislerine erişimini kolaylaştırmak için fiziksel ve fiziksel olmayan inisiyatifleri hayata geçirir. Bu inisiyatifler, asgari oranda fiziksel engelli bireylere uygun şekilde tasarlanır ve hayata geçirilir.

➤ Esnek Çalışma

Tüm ofis çalışanları için, çalışanların zaman aralıklarını mevzuatın düzenlediği tüm çalışma biçimleri ile uyumlu ilgili prosedürde tanımlanmış şekilde esnek çalışma modeli sunulmaktadır.

➤ Tacizin Engellenmesi ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans Prensipleri

Rollmech Automotive, tüm çalışanları için güvenli ve cinsel taciz dahil tacizin herhangi bir formundan kaynaklanan ayrımcılığa sıfır tolerans gösterilen bir ortam sağlamayı taahhüt etmektedir.

Cinsel taciz, bir kişinin kendisini aşağılanmış ve/veya korkutulmuş ve/veya tedirgin/rahatsız hissetmesine neden olan cinsel veya diğer nitelikteki istenmeyen davranıştır. Davranış, o kişinin istihdamının bir koşulu olarak sergilenebilir veya maruz kalan kişi için düşmanca, korkutucu veya küçük düşürücü bir ortam yaratmayı içerebilir.

Cinsel veya diğer taciz türleri, bir veya daha fazla olayı içerebilir ve tacizi oluşturan eylemler, fiziksel, yazılı, sözlü ve sözsüz olabilir.

Çalışanlar veya diğer paydaşlar, işbu politikaya aykırılık oluşturabilecek bir etik ihlali öğrenirse etik politikası kapsamında şikâyet mekanizmasını kullanır.

Taciz şikâyeti alan kişi ya da merci,

- olay(lar)ın tarihlerini, saatlerini derhal kaydeder,
- mağdurun şirketin şikâyeti ele alma prosedürlerini anlamasını sağlar,
- tüm tartışmaların kaydını gizli tutar,

- mağdurun şirket prosedürleri ve/veya yasal yollardan olayın çözümüne ilişkin seçimine saygı gösterir, Şirket içi yürütülen soruşturmanın yanı sıra mağdura yasal haklarını kullanmasının önünde bir engel olmadığı açıkça belirtilir.

➤ **Toplumsal Genelinde Yönelik Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa ilişkin Programlara Aktif Katılım**

Rollmech Automotive, kendi sektöründe eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin toplumsal programlara, sertifika programlarına ve inisiyatiflere azami düzeyde katılım gösterir.

➤ **Şikâyet Mekanizması**

Bu politikanın ihlal edildiğine ilişkin tespitte bulunan veya mağdur olan çalışanlar ve diğer paydaşlar, bunu doğrudan bağlı oldukları yöneticilerine, durum doğrudan bağlı olunan yönetici ile ilgili ise Rollmech Automotive Etik Komitesine Başkanına, Etik Bildirim hattına yada posta yoluyla Etik Kurula iletmeye imkânına sahiptir.

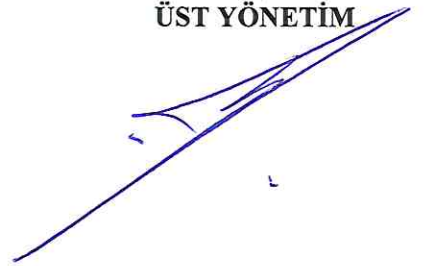
Bildirimler titizlikle ve gizlilik esasını gözeterek değerlendirilir. Etik Kurul'a bildirim yapan kişi, Etik Kurul'un koruması altında olup başvuruda bulunanın bu eyleminden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezai yaptırıma maruz kalmayacağı güvence altındadır.

5. Gözden Geçirme

Politikanın güncel gelişmelere, yıl içerisinde çalışanlar tarafından yapılan öneri ve şikâyetlerine göre yıllık olarak gözden geçirilmesinden İnsan Kaynakları Bölümü sorumludur.

İlgili maddeler İnsan Kaynakları bölümünün koordinasyonunda güncellenir ve şirket içinde duyurulmasından sorumludur.

ÜST YÖNETİM



Rollmech Automotive San. ve Tic. A.Ş.

Minareliçavuş Bursa Osb Mah. Ali Osman Sönmez Bul.No:27 Nilufer 16159 Bursa – Turkey

Telephone : +90 224 243 75 70 Fax : +90 224 243 87 67