

BATIÇİM ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. AMAÇ

Batıçım, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası ("Politika")nın amacı, Batıçım Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Batıçım'ın bu konuya verdiği önemi vurgulamaktır.

2. KAPSAM

İşbu Politika, Batıçım içindeki tüm birimleri, departmanları ve iş süreçlerini kapsar. Aynı zamanda, Politika'nın kapsamı, Batıçım'ın etik, hukuki ve iş alanındaki güncellemelere uyumunu güvence altına almak amacıyla sürekli ve yılda en az bir kez olmak üzere gözden geçirilir ve güncellenir.

Batıçım; tedarikçileri, yüklenicileri ve iş ve çözüm ortaklarının da Politika'ya uymalarını ve incelenen unsurlara özen göstermesini bekler. Bu amaçla Batıçım; tedarikçiler, yükleniciler ve iş ortakları ile yapacağı sözleşmelere bu Politika'ya uyulacağına dair bir düzenleme eklemektedir.

3. TANIMLAR

Kısaltma/Tanım	Açıklaması
BM	Birleşmiş Milletler Uluslararası Örgütü
Çeşitlilik	İnsanlar arasındaki farklılıkları anlamak, kabul etmek ve bunlara değer vermekle ilgilidir.
Eşitlik	Herkese adil davranılması, herkes için fırsat ve gelişim eşitliği demektir.
Kapsayıcılık	Her çalışanın memnuniyetle ve saygıyla karşılandığı, değerli kabul edildiği, desteklendiği ve işinde en iyisini yapabildiği bir ortam yaratılması anlamına gelir.
İnsan Hakları	Cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü doğuştan sahip olunan hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	İnsan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş, olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.
Kadının Güçlenmesi Prensipleri ("WEPS")	İşyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

BATIÇİM ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Sıfır Tolerans İlkesi	Herhangi bir ihlal veya suistimal durumuna hiçbir şekilde hoşgörü gösterilmeyip, kesin ve sert yaptırımlar uygulanmasını öngören yaklaşımdır.
Fırsat Eşitliği İlkesi	Fırsat eşitliği ilkesi, tüm bireylere cinsiyet, yaş, ırk, din, engellilik durumu veya diğer herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit olanaklar sunulmasını öngören bir yaklaşımdır. Bu ilke, bireylerin potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için eğitim, istihdam ve diğer sosyal haklardan eşit şekilde yararlanabilmelerini amaçlar.
Üst Yönetim	Yönetim Kurulu üyeleri ve İcra Kurulu üyeleri birlikte üst yönetim olarak tanımlanmaktadır.
Etik Kurulu	İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları çerçevesinde kuruluşu, çalışma usul ve esasları düzenlenen ve denetim alanına giren diğer politika ile yönetmelikler kapsamında kendisine iletilen bildirimleri değerlendirmek ve kurum içinde etik kural ihlallerinde takip edilmesi gereken yol, yöntem ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulan organı tanımlamaktadır.

4. SORUMLULAR

Batıçım'ın üst yönetim de dahil olmak üzere her düzeyden çalışanları ve yöneticileri işbu Politika'ya uymaktan, uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Batıçım tüm tedarikçi, yüklenici, iş ve çözüm ortaklarının Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve destekler.

5. UYGULAMA

5.1. Genel İlkeler

Batıçım tarafından gerçekleştirilen faaliyetler esnasında çalışanları başta olmak üzere; iş ve çözüm ortakları, tedarikçileri ve yüklenicileri için ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik anlayışına paralel bir şekilde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık yaklaşımını temel almaktadır.

Politikanın temel referans kaynağı uluslararası örgütlerin, ulusal ve uluslararası yasal mevzuatın Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı temel aldığı politika ve ilkeleridir. Bu kapsamda; Batıçım aşağıda yer alan Çeşitlilik Eşitlik ve Kapsayıcılık mevzuatlarını yürüttüğü faaliyetlerde gözetir ve uygular.

- UN Global Compact'in yayınladığı 10 İlke,
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları,
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni,
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi,
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri,

BATIÇİM ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

- Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve
- İlgili ulusal ve uluslararası yasal diğer mevzuatlar.

İnsan Kaynakları Müdürlüğü yürüttüğü tüm iş süreçlerinde ve iş ilişkisi içinde ırk, milliyet, renk, din, dil, yaş, mezhep, medeni hal, cinsel yönelim, cinsel kimlik, felsefi görüş, politik görüş ya da aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, ekonomik durum, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik gibi görünür ya da görünür olmayan sebeplere dayalı ayrımcılık gerçekleştirmez.

5.2. Prensipler

5.2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

WEPs, Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen küresel bir çerçevedir. Anılan prensipler, kadınların ekonomik katılımını teşvik etmek, liderlik rollerinde yer almasını sağlamak, eğitim ve sağlık gibi temel haklarını güvence altına almak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. İlgili prensipler, iş dünyasını cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda harekete geçmeye teşvik etmektedir.

Batiçim olarak;

- Tüm çalışanlarımızı toplumsal cinsiyet eşitliği için harekete geçmeye teşvik ederiz.
- Kurum içi ve kurum dışı iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanırız.
- Ücretlendirme politikasında cinsiyet ayrımı yapmayız.
- İşe alımlarda cinsiyet eşitliğini koruruz.

5.2.2 Kapsayıcılık

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, kurumsal bir zenginliktir. Batiçim’de;

Bireysel farklılıkların ve çalışanların gerçekleştirdiği katkılarının tanındığı, değer verildiği kapsayıcı kültür geliştirir; müşterilerimiz, iş ortaklarımız, hissedarlarımız ve tedarikçilerimizle olan tüm süreçlerimizi kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda yürütürüz.

- Çalışanlarımıza, farklı perspektiflere karşı açık görüşlü olmaya dayanan, önyargıların etkisinden ve yargıdan uzak, kapsayıcı iletişimi ve davranışları geliştirmeleri için eğitimler verir ve çeşitli programlar gerçekleştiririz.
- Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanların görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri iletişim kanallarını oluşturur ve katılımcılığı destekleriz.
- Fikir çeşitliliğini engelleyecek ifade ve dil kullanımlarından kaçınırız.
- Ekiplerde yaş, cinsiyet çeşitliliğini ve kültürel vb. çeşitliliği teşvik ederiz.
- Çalışanlarımızın düşüncelerine değer verir, uygulamalarımızı çalışanlarımızın ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve onları dinlemek için her türlü kanalı kullanırız.

BATIÇİM ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

5.2.3 Fırsat Eşitliği

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, kurumsal bir zenginliktir. Batıçım'de;

- Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarımıza adil ve eşit fırsatlar sunarız.
- İnsan Kaynakları Müdürlüğü süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa karşı Sıfır Tolerans İlkesi'ni uyguluyoruz.
- İşe alım, atama ve terfi süreçlerinde yetkinlik, deneyim, bilgi, yetenek ve işin gerekliliklerine göre karar veriyoruz.
- Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği sunarız.
- Çalışanlara verilen eğitim ve yetenek gelişimi programlarında fırsat eşitliğini gözetiriz.
- Çeşitli eğitimler ve programlarla her çalışanın Fırsat Eşitliği İlkesini benimsemesini destekleriz.
- İş süreçleri ve uygulamalarını Fırsat Eşitliği İlkesi doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirir ve gerekli iyileştirmeleri gerçekleştiririz.
- Toplumsal etki alanının farkında olarak fırsat eşitliğini gözetken işveren kimliği doğrultusunda davranırız.

6. İHLALLER VE SONUÇLARI

İşbu Politika veya yürürlükteki Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık mevzuatlarının ihlaline yönelik davranış ve uygulamalardan haberdar olmanız halinde bildirimlerinizi Batıçım aşağıda yer alan e-posta adresi veya posta adresine iletebilirsiniz.

E-Posta: etik@batianadolu.com

Adres : Batıçım Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürlüğü dikkatine; Ankara Caddesi No: 335- Bornova/İZMİR

İşbu Politika kapsamında oluşan ihlal bildirimleri İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları içerisinde düzenlenen ve İcra Kurulu ("İcra Kurulu")'na bağlı olarak çalışan Etik Kurulu içerisinde çözümlenir.

7. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Yönetim Kurulu Üyelerinin onayı ile yürürlüğe girer.

8. YÜRÜTME

İşbu politikanın düzenlenmesi, gözden geçirilmesi, yenilenmesinden ve politika hükümlerinin yürütümünden İnsan Kaynakları Müdürlüğü sorumludur.

BATIÇİM ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

9. İLİŞKİLİ DOKÜMANLAR

- Batıçım İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları
- Batıçım İnsan Hakları Politikası
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (“**WEPS**”)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri