

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası

1. Amaç ve Kapsam

Norm Holding Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası'nın ("Politika") amacı, Norm Holding'in Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık yaklaşımını aktarmak ve bu konuyla ilgili standartları tanımlamaktır. Norm Holding'in çalışanlarını ve tüm iş ortaklarını kapsayan bu Politika; Norm Holding Etik Çalışma Kuralları'nın ayrılmaz bir parçasıdır.

Bu politika, Norm Holding'in faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalar için bağlayıcıdır ve Norm Holding çalışanları her adımında buna uygun davranmayı taahhüt eder. Tüm Norm Holding çalışanları bu politikada yer alan yaklaşımın desteklenmesi, uygulanması, geliştirilmesi ve buna aykırı herhangi bir davranışın etik hatta bildirilmesinden sorumludur.

2. Tanım

Eşitlik: Her bireyin, haklar, fırsatlar ve muamele açısından eşit olarak kabul edilmesi ve ayrımcılığa uğramaması durumudur. Eşitlik, insanların cinsiyet, ırk, din, dil, etnik köken, cinsel yönelim veya başka herhangi bir farklılık nedeniyle ayrımcılığa uğramadan eşit haklara sahip olmasını savunur.

Çeşitlilik: Toplumun, kuruluşların veya grupların farklı cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, dini inançlar, cinsel yönelimler, engellilik durumu, sosyoekonomik durum gibi çeşitli demografik özelliklere sahip bireylerden oluşmasını ifade eder. Çeşitlilik, bu farklılıkların bir zenginlik kaynağı olduğunu kabul eder ve bunların temsil edilmesini önemser.

Kapsayıcılık: Farklı geçmişlere, deneyimlere ve özelliklere sahip bireylerin eşit şekilde katılım göstermesini ve değer görmesini sağlayan bir ortam yaratmak anlamına gelir. Kapsayıcılık, yalnızca çeşitliliği kabul etmekle kalmaz, aynı zamanda tüm bireylerin kendilerini ait hissetmelerini ve potansiyellerini tam olarak kullanabilmelerini sağlamak için gerekli adımları atar.

3. Yaklaşım ve Prensipler

Norm Holding, çalışanları arasındaki farklılıklara değer verir, herkesin saygı gördüğü ve kendini ait hissettiği bir çalışma ortamı sunar. İnsan haklarına saygılı davranmak, kapsayıcı kültürü geliştirmek, fırsat eşitliği sunmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, ayrımcılığa, tacize ve şiddete tolerans göstermemek temel prensipleridir.

İşe alım ve diğer iş yapış süreçlerinde yaş, cinsiyet, ırk, din, dil, etnik köken, cinsel yönelim, inanç veya engellilik gibi faktörler temelinde ayrımcılık yapmama ilkesine sıkı sıkıya bağlıdır. Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası ile ayrımcılığın hiçbir türüne ve şiddete tolerans gösterilmez. UN Global Compact üyesi olarak Norm Holding, etik ilkeleri doğrultusunda hareket eder ve çalışanların haklarını korumayı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. İş süreçleri ve uygulamaları fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirilir ve gerekli iyileştirmeler gerçekleştirilir.

Norm Holding; tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler. Tüm çalışanlara, tedarikçilere ve iş ortaklarına eşitlik ilkesi ile yaklaşır.

Çalışanların iş gücüne eşit katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini önemser. Eşitlik ilkesini çalışanları ile temas ettiği her noktada gözetir; fırsat eşitliğini, çeşitliliği ve kapsayıcılığı merkezde tutan bir çalışma ortamı yaratmayı hedefler.

Tüm çalışanlarına sağlık, güvenlik ve refah sağlanmasına destek verir.

Fırsat eşitliğini gözeterek farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışır. İşe alım sürecinde, pozisyonun görev tanımı ve aranan nitelikler değerlendirme sürecinin tasarlanmasını sağlar. Adaylar arasında fırsat eşitliği ve objektif değerlendirme söz konusu olup hiçbir aşamada; dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan ayırım söz konusu değildir. Tek koşul olarak işe uygunluk aranır, gerekli nitelikler, yetenekler temelinde işe alım yapılır, görevlendirilir ve terfi ettirilir.

Eğitimde ve kariyer gelişiminde tüm çalışanların ihtiyaçlarına uygun fırsatlar sunularak potansiyellerini gerçekleştirmeleri için programlar geliştirilir ve uygulanır. Norm Holding, gençlerin eğitim, kurs ve profesyonel gelişim imkânlarıyla desteklenmesinde rol oynar. Çalışanlar; çeşitliliği, kapsayıcılığı ve eşitliği yönetme konusunda donanımlı hale getirilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için, eşit fırsatlar sunarak kadınların iş yaşamında ve yönetim kademelerinde daha fazla yer alması teşvik edilir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık değerli bir güç olarak görülür ve farklı kültürlerden, fikirlerden ve bakış açılarından gelen çalışanlar bir araya getirilerek yenilikçi çözümler üretmeye odaklanılır.

Kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası benimsenmiş temel bir yaklaşımdır. Kadın çalışanların doğum izinlerini eksiksiz kullanmasını teşvik eder, aynı görev ve şartlarla işe dönmesini sağlar.

Fırsat eşitliğini desteklemek amacıyla, yeni baba olmuş çalışanlarına çocuklarının daha fazla yanında olması, bebeğin bakım ve gelişiminde aktif rol alabilmesi ve ebeveynlik sorumluluğunu paylaşabilmesi için "Yasal Babalık İzni"ne ilave 5 gün daha babalık izni verir.

Çalışanların ailelerinin de dahil olabildiği, çocuk gelişiminden yetişkin gelişimine kadar birçok farklı konuda eğitimler ile gelişim fırsatı sunar. Özellikle genç sanatçıları güçlendiren sanat aktivitelerinin kurgulanmasına ve uygulanmasına destek verir.

4. Yürütme ve Yürürlük

Bu Politika, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yayınlanır, Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe girer.

Bu Politika'nın, yayınlanması ve sonrasında yapılacak değişiklikler İcra Kurulu'nca değerlendirilir.