

KADIN GİRİŞİMCİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Bu politikanın amacı; SAGU GLOBAL BİTKİSEL ÜRÜNLER VE KOZMETİK TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ bünyesinde işe alımdan işten ayrılmaya kadar geçen tüm insan kaynakları süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadınların iş gücüne katılımını artırmak, kariyer gelişimlerini desteklemek ve karar alma mekanizmalarındaki temsillerini güçlendirmektir. Aynı zamanda ayrımcılıktan, şiddetten, tacizden ve mobbingden arındırılmış; adil, güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak temel hedefimizdir. Bu politika; tüm çalışanları, yönetim kadrosunu, stajyerleri, tedarikçileri, alt yüklenicileri ve iş ortaklarını kapsar.

Politika, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile TSE K 645 Kadın Girişimci – Temel Tanımlar ve Genel Kurallar kriteri esas alınarak hazırlanmıştır.

Firmamız, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir değer olarak benimser ve cinsiyet, dil, din, ırk, mezhep, medeni durum, hamilelik veya ebeveynlik durumuna dayalı her türlü ayrımcılığı kesin olarak yasaklar. İşe alım, ücretlendirme terfi, performans değerlendirme ve işten çıkarma dâhil olmak üzere tüm insan kaynakları süreçlerinde eşitlik ilkesine bağlı kalır. Eşit işe eşit ücret prensibi uygulanır ve bu ilke yıllık ücret analizleriyle izlenerek güvence altına alınır.

Kadın istihdamının artırılması ve kadın liderliğinin güçlendirilmesi şirketimizin öncelikleri arasındadır. İşe alım süreçlerinde eşit niteliklere sahip adaylar arasında kadın adaylara öncelik tanınır. Kadın istihdam oranları düzenli olarak ölçülür ve artırılmasına yönelik hedefler belirlenir. Kadın çalışanların orta ve üst kademe yönetimde, yönetim kurulu yapılarında ve karar alma mekanizmalarında yer alması teşvik edilir. Bu kapsamda kadın çalışanlar için kariyer gelişim planları ve yedekleme planları oluşturulur.

Eğitim ve gelişim faaliyetlerinde fırsat eşitliği sağlanır. Tüm çalışanları kapsayan yıllık eğitim planları hazırlanır ve kadın çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyici eğitimler önceliklendirilir. Kadın personelin mesleki eğitimlere katılım oranları düzenli olarak izlenir ve raporlanır.

Firmamız, kadın çalışanların iş ve özel yaşam dengesini destekleyen uygulamaları hayata geçirmeyi taahhüt eder. Uygun pozisyonlarda esnek çalışma, uzaktan çalışma ve yarı zamanlı çalışma modelleri uygulanır. Hamilelik, doğum ve çocuk bakımı süreçlerinde yasal yükümlülüklerin ötesinde destekleyici uygulamalar geliştirilir.

Şiddet, taciz ve mobbinge karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmektedir. Fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet ile her türlü taciz ve mobbing kesinlikle kabul edilemez. Güvenli, erişilebilir ve gizli bir şikâyet ve bildirim mekanizması oluşturulmuştur. Yapılan bildirimler gizlilik, tarafsızlık ve hızlı değerlendirme ilkeleri doğrultusunda ele alınır.

Kadın çalışanların sendikal haklarını kullanmaları, sivil toplum kuruluşlarına üye olmaları ve kadın hakları savunuculuğu yapmaları desteklenir. Bu hakların kullanımında hiçbir şekilde ayrımcılığa izin verilmez.

Tedarik zinciri yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilir. Tedarikçi seçimlerinde kadın girişimcilerin sahip olduğu işletmelere ve fırsat eşitliği politikası bulunan firmalara öncelik verilir.

Bu politika kapsamında belirlenen hedefler düzenli olarak izlenir, performans göstergeleri oluşturulur ve gerekli durumlarda iyileştirici faaliyetler planlanarak sürekli iyileştirme sağlanır. Politikanın uygulanmasından Genel Müdür, İnsan Kaynakları Birimi ve tüm birim yöneticileri sorumludur. Politika onay tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

GENEL MÜDÜR