

SOCAR TÜRKİYE ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

YÖNETİMİN MESAJI

Dünyanın birçok yerinde faaliyet yürüten çok uluslu bir kuruluş olarak, farklı kültürler arasında kurulan ilişkinin yarattığı değerle besleniyoruz. Çeşitliliğin toplumları dinamik kılan yapısına ve toplumu üretken kılan enerjisine inanıyoruz. SOCAR Türkiye olarak bizler kelimenin gerçek anlamıyla 'enerjimiz'i çeşitlilikten alıyoruz.

Bugün iş dünyası, içinde yaşadığımız ve bir parçası olduğumuz toplumun çeşitliliği tanımaya ve yönetmesine dair önemli katkılar sunabilme potansiyeline sahip. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının kurum kültürünün bir parçası olarak benimsenmesi, sadece kuruluş için değil aynı zamanda toplum için de önem arz ediyor. SOCAR Türkiye olarak; adil, kapsayıcı ve çeşitliliği kabul eden bir iş yaşamı hedefiyle geliştirdiğimiz "Enerjimiz Çeşitlilik" projesini bütün faaliyetlerimizi ve iş yapış biçimimizi kapsayan ve belirleyen temel bir rehber olarak benimsiyoruz. Bu proje ile; şirketlerimizin faaliyet alanları, ürün ve hizmetleri, paydaşlarımız ve çalışanlarımız için yeni bir iş ortamını kuruyoruz.

Adil, çeşitli ve kapsayıcı bir iş ortamının tesis edilmesinde liderliğin önemini farkındayız. SOCAR Türkiye üst yönetimi bu alandaki hedeflerine ulaşmak için üzerine düşeni yapmaya hazır. Bu yaklaşımla geliştirdiğimiz "SOCAR Türkiye Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası" nı tüm paydaşlarımızın bilgisine sunuyoruz.

Yönetim ekibi olarak bütün faaliyetlerimizde; temel insan hakları, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri ve etik standartlarını eksiksiz biçimde uygulayarak tüm şirketlerimiz nazarında örnek teşkil edeceğiz. Şirketimizin insan haklarına saygılı iş yapış biçimlerini benimsemeleri ve bunları tüm değer zincirinde yaygınlaştırmalarının, iş dünyamızda iyi uygulamaların çoğalmasında vesile olmasını diliyoruz.

AMAÇ VE KAPSAM

Dünyanın en köklü petrol ve doğal gaz şirketlerinden biri olan Azerbaycan Devlet Petrol Şirketi SOCAR'ın Türkiye'deki iştiraki SOCAR Turkey Enerji A.Ş. ve grup şirketleri* ("SOCAR Türkiye"), ekonomik ve sosyal sorumluluklarının bilinciyle tüm paydaşlarına değer katan entegre bir enerji şirketleri grubudur. Yürüttüğümüz çalışmaların temelinde yatan başlıca değerler, güven, kapsayıcılık, verimlilik, çeviklik, yükümlülük ve tutkudur. Bu değerleri koruyarak topluma değer katan bir kurum olma vizyonu ile var gücümüzle çalışıyoruz. İş süreçlerimizde; çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımına titizlik gösteriyor, çalışanlarımıza kendilerini açıklıkla ifade edebilecekleri, gelişime açık, katılımcı ve insan haklarına saygılı bir iş ortamı sunmayı hedefliyoruz.

İşbu SOCAR Türkiye Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası ("Politika"), SOCAR Türkiye'nin iş ilişkilerinde grup şirketlerinin ve iştiraklerinin tamamını bağlayan, kurum içi yaptırım gücü olan bir belge olarak hazırlanmıştır. Sözleşmelerimizde, kurumsal kimlik çalışmalarımızda ve eğitimlerimizde düzenleyici bir özelliği vardır. İşbu Politika kurum politikalarının oluşturulmasında, tedarikçilerle ilişkilerde ve üçüncü şahıslarla yapılan sözleşmelerde temel bir metin olarak tüm çalışanlar ve paydaşlar tarafından dikkate alınmalıdır.

*SOCAR Türkiye grup şirketleri: SOCAR TURKEY ENERJİ A.Ş., STAR RAFİNERİ A.Ş., PETLİM LİMANCILIK TİC. A.Ş., SOCAR TURKEY PETROKİMYA A.Ş., SOCAR TURKEY AKARYAKIT DEPOLAMA A.Ş., SOCAR TURKEY FİBER OPTİK A.Ş., SOCAR TURKEY PETROL TİC. A.Ş., AZOİL PETROLÇÜLÜK A.Ş., SOCAR GEMİ ACENTELİĞİ A.Ş., RAFİNERİ HOLDİNG A.Ş., SOCAR TURKEY YATIRIM A.Ş., SCR MÜŞAVİRLİK VE İNŞAAT A.Ş., SOCAR TURKEY HAVACILIK A.Ş., SOCAR TURKEY ELEKTRİK YATIRIMLARI HOLDİNG A.Ş., SOCAR POWER ELEKTRİK ÜRETİM A.Ş., SOCAR POWER ENERJİ YATIRIMLARI A.Ş., SOCAR PETROKİMYA YATIRIMLARI A.Ş., PETKİM SPECIALITIES MÜHENDİSLİK PLASTİKLERİ SANAYİ VE TİC. A.Ş., SOCAR TURKEY ORTAK YÖNETİM HİZMETLERİ A.Ş., SOCAR ALIĞA LİMAN İŞLETMECİLİĞİ A.Ş., SOCAR TURKEY ARAŞTIRMA GELİŞTİRME VE İNOVASYON A.Ş., SOCAR SİGORTA VE REASÜRANS BROKERLİĞİ A.Ş., SOCAR TURKEY DOĞAL GAZ YATIRIM A.Ş., SOCAR ENERJİ TİC. A.Ş., ENERJİ ENERJİ SERVİS SANAYİ VE TİC. A.Ş., BURSAGAZ BURSA ŞEHİRİÇİ DOĞALGAZ DAĞITIM TİC. VE TAAHHÜT A.Ş., KAYSERİGAZ KAYSERİ DOĞALGAZ DAĞITIM PAZARLAMA VE TİC. A.Ş., PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.

SOCAR Türkiye’de Enerjimiz “Çeşitlilik”

SOCAR Türkiye’de enerjimizin formülü; eşitlikten, çeşitlilikten ve kapsayıcılıktan geçiyor. Çeşitliliğimizin zenginliğimiz olduğunu biliyoruz. SOCAR Türkiye’de her bir çalışanın, renkleri, tercihleri, düşünceleri, yetenekleri ve inançlarıyla değerli olduğuna inanıyoruz.

Çeşitlilikten güç alan bir organizasyonuz. Tüm çalışanların çeşitliliğine ve katkısına saygıyla yaklaşan, çeşitliliği kabul eden bir kültürü yaygınlaştırmaya kararlıyız. Bu kapsamda Ekim 2021 itibariyle hayata geçirdiğimiz “Enerjimiz Çeşitlilik” projesi ile; işyerlerimizde farklı kimlik ve özellikler taşıyan çalışanlara daha iyi çalışma koşullarını sunmayı, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli politikalar belirlemeyi ve çalışanlarımızı da sürece dahil ederek daha eşit, adil, şeffaf ve katılımcı bir iş ortamı oluşturmayı hedefliyoruz.

Değerlerimiz:

- Şirketimizin başarılı olması için farklı fikirlere, farklı güçlere ve farklı deneyimlere sahip kişilere ihtiyacımız olduğunu biliyoruz. Farklı bakış açılarının peşinden gidiyor ve herkesi, ortak hedeflere ulaşmak için iş birliğine ve katkı sağlamaya teşvik ediyoruz.
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı bir bütün şeklinde ele alıyoruz, kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma kültürünü etkin kılmayı temel değerlerimizden biri olarak görüyoruz.
- Kendimizi, hissedarlarımıza, müşterilerimize, iş arkadaşlarımıza ve topluma karşı sorumlu tutuyor ve faaliyet gösterdiğimiz her yerde emniyetli, güvenilir ve sürdürülebilir bir çevre oluşturulmasına önderlik ediyoruz.

- Tüm saha ve ofis çalışanlarımızın kendilerini değerli ve güvende hissettikleri, saygı ve kabul gördükleri bir iş ortamı oluşturuyoruz.
- Sadece çalışanlarımızın değil, paydaşlarımızın da çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularına dair yaklaşımını karar alma süreçlerimizde belirleyici faktör olarak değerlendiriyoruz.
- Müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını, rekabetçi pazar trendlerini ve fırsatlarını öngörüyoruz.
- İş ortamlarımızda kültürel çeşitliliği ve katılımcılığı artırmak için yeni politikalar ve uygulamalar hayata geçiriyoruz.
- Eylemlerimizin ve kararlarımızın etrafımızdaki insanlar, çevre ve toplum üzerindeki etkisini biliyoruz. İşimizi sahipleniyor, sorumlu bir şekilde hareket ediyor ve sonuçları önemsiyoruz.
- Çalışma düzenimiz ve iç prosedürlerimizi belirlerken insan haklarının korunması ve geliştirilmesi yaklaşımıyla hareket ediyoruz.
- Dürüstlüğümüz, doğruluğumuz ve etik uygulamalarımız ile güven kazanıyoruz. Yüksek iş ahlakını temel alan standartlarla çalışmak işimizin özünü oluşturuyor.
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının işimizin gelişmesine katkı sağladığını biliyor, SOCAR Türkiye’yi daha da başarılı kılacağına gönülden inanıyoruz.

Referanslarımız:

SOCAR Türkiye, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılıkla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası sözleşmeleri, standartları, ilkeleri ve SOCAR Türkiye'nin diğer politikalarını dikkate alır:

"Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler

Sözleşmesi": İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen Birleşmiş Milletler bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun Haziran 1948'de hazırladığı, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen 30 maddelik bildiridir. Birleşmiş Milletler'in insan hakları alanında temel kurucu bir belgesidir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar):

Eylül 2015'te Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları; yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek hedefiyle 2030 yılında tamamlanacak bir yol haritası sunmaktadır. Farklı gelişmişlik seviyesindeki ülkeler için 17 evrensel maddeden oluşan belge, yoksulluğun azaltılması, demokratik yönetim ve barış, iklim değişikliği ve afet riski ve ekonomik eşitsizliği içeren temel alanlara dair hedefleri ortaya koymaktadır.

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.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi 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.

UN Global Compact 10 İlke: UN Global Compact'in oluşturduğu 10 ilke; insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının temel sorumluluklarını ele alır. UN Global Compact, bu 10 ilkenin şirketler tarafından stratejilerine, politikalarına ve prosedürlerine dahil edilmesini hedeflemektedir.

SOCAR Türkiye İnsan Hakları Politika

Belgesi: SOCAR Türkiye bünyesinde, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na paralel şekilde geliştirilmiş, insan haklarını koruyan, geliştiren, kapsayıcı ve adil bir yaklaşımın kurum içinde yayınlaşmasını sağlamayı amaçlayan politika metnidir.

TANIMLAR

Çeşitlilik: Bizi benzersiz kılan, bize özgü olan her farklılığımız çeşitlilik tanımının bir parçasıdır. Irk, renk, din veya inanç, eğitim, sosyo-ekonomik arka plan, ulusal veya etnik köken, yaşam tarzı, bedensel görünüm, sağlık durumu, engellilik, cinsiyet özelliği, cinsiyet kimliği vb. farklılıkların tamamını ifade eden çeşitlilik kavramı, toplumsal barış ve bir arada yaşam kültürüne olumlu etkide bulunur.

Eşitlik: Kişilerin herhangi bir nedenden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaması, haklar ve hizmetler bakımından eşit haklara sahip olması, ayrımcılık olan durumlarda ise adil bir yaşam düzeyinin sağlanması için gerekli önlem ve uygulamaların hayata geçirilmesi anlamına gelir. İnsan hakları çalışmaları bağlamında eşitlik kavramı, herkese "aynı" hizmetin yapılması/verilmesini değil, herkesin ihtiyaçlarının adil şekilde karşılanmasını ifade eder.

Kapsayıcılık: Eğitim, istihdam, kent alanları, kültürel yaşam gibi toplumu ilgilendiren tüm konularda bireylerin tümünün farklı gereksinimlerine, bu konuların öznesi olmalarını sağlayarak (katılımlarını artırarak) ve ayrımcılığı azaltarak yanıt verme sürecidir. İş dünyasında kapsayıcılık, iş değeri yaratmak için fikirlerin, deneyimlerin ve perspektiflerin zenginliğinin kullanıldığı bir katılım ve saygı ortamı oluşturulması anlamına gelir.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Yaklaşımı: Farklı özelliklere sahip tüm insanların haklar bağlamında eşit olduğunu kabul etmeyi; yaşamın her alanında herhangi bir kimliğinden/özelliğinden/statüsünden dolayı, tek bir kişiyi dahi dışarıda ve geride bırakmamayı ifade eder.

Kalıp Yargı (Stereotip): Belirli bir sosyal grubun üyelerine ilişkin kesinleşmiş, genelleştirilmiş, yaygın biçimde paylaşılan imgeler ve atıflar bütünü ifade eder. Bu imgeler ve atıflar bütünü, ilgili sosyal grubun üyeleriyle bir temasa ya da deneyime dayalı olmadan benimsenir.

Ayrımcılık: Bir kişi veya grubun, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden (ırk, renk, ulusal ya da etnik köken, din veya inanç, engellilik, cinsiyet vb.) birine dayalı olarak insan hak ve özgürlüklerinden eşit şekilde yararlanmasını engelleme ya da zorlaştırmayı ifade eder.

Cam Tavan: Toplumsal kabuller sebebiyle kadınların üst mevkilere gelmesinin önüne çıkan "görünmez" engelleri ifade eder. Bir işte yükselme olanağı, eğitim imkanı, çeşitli promosyonların öncelikle ve çoğunlukla erkeklere tanınmasını anlatan bir ifade biçimidir. İstihdam alanında, kadınların yoğun olarak çalıştığı ve kadınlara atfedilen işlerde dahi yukarı pozisyonlara doğru çıktıkça kadınların sayısının azaldığını görürüz. İşte yükselmeye ve diğer olanaklarda fırsat eşitliğinden bahsedilse de gerçek eşitlik söz konusu değildir ve kadınların önünde görünmeyen engeller vardır. Bu engellere cam tavan adı verilir.

İnsan Hakları: Irk, renk, din veya inanç, eğitim, sosyo-ekonomik arka plan, ulusal veya etnik köken, yaşam tarzı, bedensel görünüm, sağlık durumu, engellilik, cinsiyet özelliği, kimliği, cinsel yönelimi ya da diğer statülerine bakılmaksızın, dünya üzerindeki tüm insanların doğuştan sahip oldukları hakları ifade eder. İnsan hakları, tüm insanların özgürlük, onur ve haklar bakımından eşit olduğunu vurgular. Haklar evrenseldir, devredilemez, birbiriyle bağlantılıdır ve bölünemez.

SOCAR Türkiye Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Komitesi: SOCAR Türkiye'nin kurumsal yönetim ilkeleri, misyonu, vizyonu ve değerlerine dayalı uygun etik standartlar için şeffaf ve sistematik bir süreç sağlamak ve bu amaç doğrultusunda çalışmalar yaparak SOCAR Türkiye İcra Kurulu'na destek olmak amacıyla öneri ve tavsiyeler sunan SOCAR Türkiye bünyesindeki komitedir.

TAAHHÜTLERİMİZ

İş Yaşamına Eşit Katılım

SOCAR Türkiye; çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık açısından bireylerin iş yaşamına eşit katılımının önündeki engellerin belirlenmesini hedefler. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık başlıklarına dair bağımsız uzmanlarla birlikte yürütülen kurum içi ihtiyaç analiz çalışması ile daha eşit ve kapsayıcı bir iş ortamının nasıl sağlanacağı konusunda somut veriler elde edilir ve bu veriler ışığında yeni uygulama ve politikalar geliştirilir.

SOCAR Türkiye şirketleri bünyesinde istihdam edilen çalışanların farklı ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak ve onların bilgi ve görüşlerinden faydalanmak için yapılan bu analizlerle, çalışma hayatımızda yer alan önyargı ve Kalıp Yargı'lar saptanmakta ve bu alanlara yönelik aksiyon planları yapılmaktadır.

SOCAR Türkiye; insan kaynakları ve işe alım süreçlerinde kapsayıcılık ve eşitliği temel bir değer olarak ele almayı taahhüt eder. SOCAR Türkiye; çalışanların iş ortamında yaş, dil, din, medeni durum, cinsiyet kimliği ve yönelimi, dili, fiziksel durumu, sosyo-ekonomik statüleri gibi çeşitli özellikleriyle var olmalarını, aktif olmalarını cesaretlendirir.

SOCAR Türkiye; çalışanlar arasında; cinsiyeti, cinsel yönelimi, medeni durumu veya yaşam biçimi nedeniyle ayrımcılık yapılmasının önüne geçecek önlemler alınmasını sağlamakla sorumludur.

Ayrımcılığın, Tacizin ve Şiddetin Önlenmesi

SOCAR Türkiye'de çalışanlar ve iç ve dış paydaşlar, yasalarla güvence altına alınmış hak ve özgürlüklerinin farkında olup insan onurunu birincil tutarak davranmalıdır. SOCAR Türkiye çalışanları; herhangi birine karşı, ilgili kişinin farklı kültürlerden veya ülkelerden gelmesi, eğitimi ve sosyoekonomik arka planı, cinsiyeti, etnik veya ırksal kökeni, inançları, politik fikirleri, dili, dini, giyiniş biçimi, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, engellilik durumu, yaşı, gebelik durumu, medeni durumu veya kıdemine ilgili ayrımcılık yapmaz; karşı tarafın hiçbir hakkını istismar etmez. Bu husus, çalışanların işe alımı, kurum içinde terfiler, disiplin süreçleri ve işten çıkarma, eğitim programları ve faaliyetleri gibi tüm iş alanlarında geçerlidir.

SOCAR Türkiye; belli periyotlarla, işe alım, işten ayrılma, farklı kıdem ve kademelerde çalışanların terfileri, kurum içi eğitim olanakları, ücret ve yan haklar başta olmak üzere çalışma koşullarının tamamını insan hakları perspektifinden incelemeyi ve bu alanlarda gerçekleştirilen her türlü ayrımcı uygulamayı ortadan kaldırmayı taahhüt eder. SOCAR Türkiye; çalışma alanlarında kritik gördüğü yerlerde ilgili çalışanlarını kadına yönelik şiddetin göstergeleri, cinsel istismar hakkındaki kurum politikaları ve yasal düzenlemeler hakkında bilgilendirmeyi taahhüt eder. SOCAR Türkiye, çalışanlarına iş yaşamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ortamının sağlanması için erişilebilir bir şikayet ve başvuru mekanizmasının işletilmesini taahhüt eder.

Toplum ve Paydaşlarla Sorumlu İlişki Kurma

SOCAR Türkiye; içinde yaşadığı toplumun bir parçası olduğunun bilinciyle hareket ederek toplumda ekonomik ve sosyal değer yaratmaya odaklanır. Paydaşlarıyla kurduğu ilişkide; çeşitliliği tanıyan, eşitliği esas alan kapsayıcı bir iletişim kurmayı taahhüt eder. Dil önemli bir iletişim aracı ve aynı zamanda ayrımcılıkla mücadele etmenin de temelidir. Bu sebeple, kurum içi ve dışı tüm aktörlerin katılım gösterdiği evrensel insan onuruna saygıyı önceliklendiren bir dile gereksinim vardır. Verilecek mesajlarda kullanılacak ifadelerin, toplumda dışarıda bırakılma eğilimi olan grupların hassasiyetlerine duyarlı olması gerekir. İfadelerde, bu bireylerin kendilerini tarif ettikleri tanımlar ve hitap şekilleri dikkate alınmalıdır.

Üst yönetimin verdiği mesajlarda, beyanlarda, lider iletişimlerinde, iç ve dış kurumsal iletişimde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığın vurgulanması, sahiplenilmesi; kültürün SOCAR Türkiye bünyesinde nasıl yaygınlaşmakta olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

SOCAR Türkiye; çalışanların kendine has özelliklerine, yaşam deneyimlerine, bilinçlerine, yaratıcılıklarına, kendilerini ifade etme biçimlerine, kapasitelerine ve yeteneklerine değer verir, bunların gelişimini destekler ve gelişimleri için gerekli eşitlikçi ve özgürlükçü ortamı hazırlar.

Bu noktadan hareketle SOCAR Türkiye; işe alım politikaları, sağlık ve güvenlik politikalarında; çalışan profillerinin farklı ihtiyaçlarını gözeten, gerektiği halde onlara özel düzenlemeler yapan bir kurum olmayı taahhüt eder. Düzenlenen etkinliklerde katılımı engelleyen faktörleri ortadan kaldırarak herkesin dahil olabileceği açık ve hoşgörülü bir deneyim alanı oluşturulmasını hedefler.

Kadınların İş Yaşamındaki Gelişiminin Desteklenmesi

SOCAR Türkiye; çalışan kadınların sektör özelinde deneyimlediği engeller ve dezavantajların neler olduğunu tespit etmeyi, kadın çalışanların yeteneklerini kullanabilmelerinin önünde duran engelleri görmeyi ve bunlara ilişkin birtakım değişiklikler yapmayı hedefler. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları engelleri tanımladıktan sonra, bu engelleri yıkmaya yönelik aksiyon planları hazırlar.

SOCAR Türkiye; iş yaşamında kadın yöneticilerin oranının yükselmesine yönelik alınan aksiyonlar ile cam tavan engelini aşmak için çalışır. Kadın ve erkek çalışanların iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı olmak adına yeterli izin ve yan hakların sağlanmasını taahhüt eder. Çalışanların çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta akraba bakımı gibi ihtiyaçlarını göz önüne alan politikalar oluşturmayı hedefler.

Açık ve Şeffaf İletişim

SOCAR Türkiye; çalışanların kendi gereksinimlerini ifade etmelerini, karar alma süreçlerine aktif ve eşit katılımını sağlayacak teşvik edici ve destekleyici mekanizmaların hayata geçirilmesini taahhüt eder.

Çalışanları ilgilendiren her işte, alınacak her kararda onların sürece katılımı desteklenmelidir. Alınacak ve uygulanacak her karar ve eylem "çalışanlar için" değil, "çalışanlarla birlikte" yapılmalıdır. İş ortamında açık ve şeffaf iletişimin hakim olduğu bir "güven" ortamının tesis edilmesi, daha kapsayıcı ve katılımcı bir kültür oluşması için kritik öneme sahiptir. Bu amaç doğrultusunda açık ve şeffaf iletişimin SOCAR Türkiye içinde yaygınlaşmasını sağlamayı taahhüt eder.

YETKİ VE SORUMLULUKLAR

SOCAR Türkiye, işbu Politika'yı tüm çalışanlarına ve dış paydaşlara iletmekle yükümlüdür. SOCAR Türkiye'nin tüm yöneticileri bu Politika'ya uygun ilgili prosedürlerin bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda hayata geçirilmesini sağlamaktan sorumludur. Her bir SOCAR Türkiye bünyesindeki her bir grup şirketi ve iştiraki, ilgili taraf ve işletmede uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm paydaşlarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

SOCAR Türkiye'nin tüm çalışanları işbu SOCAR Türkiye Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politika'sında yer alan maddeleri yerine getirmekle sorumludur. İşbu Politika sürekli gelişim prensibi çerçevesinde her zaman güncellenebilir ve gerekli görülen maddeler üzerinde düzenlemeler yapılır. SOCAR Türkiye çalışanlarının, İcra Kurulunca onaylanan bu Politika'ya aykırı davranışla karşılaşmaları halinde, bu davranışı yüksek sesle dile getirmesi ve şikayet mekanizmalarına başvurması beklenmektedir.

Bu kapsamda paylaşımda bulunmak isteyenler, SOCAR Türkiye Etik Hattı'na bildirimde bulunmalıdır.

Bildirimler istenirse anonim olarak yapılabilecek olmakla beraber her halde SOCAR Türkiye tarafından, iyi niyetle bildirimde bulunan kimseye karşı hiçbir misillemeye veya ayrımcılığa tolerans gösterilmez ve buna teşebbüs edenler disiplin işlemlerine tabi tutulur.

Bu Politika kapsamındaki süreçlerin yürütülebilmesi için SOCAR Türkiye bünyesinde bir Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık proje ekibi oluşturulmuştur. Söz konusu proje ekibi, bu Politika'da geçen taahhütlerin kurum kültürüne ve çalışan davranışlarına yansımaları için gerekli aksiyon planlarını yapar ve üst yönetimle bu önerileri paylaşır. SOCAR Türkiye'de proje sponsorluğunu yürüten ilgili Grup Başkanı, bu Politika'da belirtilen taahhütlerle uyumlu iş süreçleri ve faaliyetlerin yapılmasına liderlik eder. İlave olarak, söz konusu proje ekibinin çalışma esasları, faaliyetleri ve görevleri "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Proje Ekibi Çalışma Esasları Rehberi" dokümanında düzenlenmiştir.

Bu Politika kapsamındaki iş ve süreçlerin koordinasyonundan ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık proje ekibinin oluşturulmasından Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu sorumludur. SOCAR Türkiye çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki sorularını Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu'na danışabilirler. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir ve ilgili sözleşme ve Kurum dokümanlarına uygun diğer süreçler yürütülebilir.

İşbu Politika'nın güncellenmesi, yayınlanması, yorumlanmasından Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu sorumludur. İşbu Politika'nın güncellenmesi ile ilgili öneriler Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu'na bildirilir. Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu, çalışanlardan ve paydaşlardan gelen öneriler ile kendi yaptığı değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkabilecek güncelleme ihtiyaçlarına göre 2 (iki) senede bir işbu Politika'yı gözden geçirerek uyumlanması gerekli görülen maddeler üzerinde düzenlemeler yapar.

ETİK HAT İLETİŞİM KANALLARI

Mail: etik@socar.com.tr

Telefon: +90 (212) 305 0250

Adres: Levent Postanesi PK: 96 Posta Kutusu & tesislerimizde bulunan anonim ihbar ve şikâyet kutuları.

YÜRÜRLÜK

İşbu Politika SOCAR Turkey Enerji A.Ş. İcra Kurulu'nca onaylanmasından sonra yürürlüğe girer.