

ATÜ Çeşitlilik Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası

ATÜ, birlikte çalıştığı insanların farklılıklarına değer verir, herkesin saygı gördüğü ve kendini ait hissettiği bir çalışma ortamı sunar. Fırsat eşitliğini tüm süreçlerinde gözeticeğini taahhüt eder; işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararları; çalışanın niteliği, performansı, becerisi ve deneyimi temel alınarak gerçekleştirilir. Performans ve kurumsal başarıya katkının takdir edildiği bu sistemde kültürel çeşitlilik ve fırsat eşitliği teşvik edilir. Farklı geçmiş ve deneyimlere sahip ve farklılıklara saygı duyan, açık görüşlü yeteneklerin ATÜ 'ye kazandırılması, geliştirilmesi ve sürdürülebilir kılınması için çalışılır.

ATÜ, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissedecekleri, yaratıcılık ve inovasyonda özgür olacakları bir ortam oluşturmayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirmek ATÜ 'nün odak hedef alanlarından.

ATÜ, kadın ve erkek çalışan dengesini gözetir. Yönetici pozisyonlarda kadın istihdamını yaygınlaştıran stratejilerin izlenmesine özel bir önem verir. Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek, iş/özel hayat dengesini ve çalışma hayatını kolaylaştırmak amacıyla kadınlara yönelik olanaklar sunar, uygulamalar hayata geçirir.

ATÜ, kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen ulusal ve uluslararası girişim ve yardımlaşma platformlarına katılır. Bu platformların çalışmalarını aktif olarak destekler.

İşe Alımda Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

İşe Alım Politikası çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı temel alır. İnsana ve bilgiye değer verme objektif değerlendirme ve fırsat eşitliği ilkesiyle hareket eder. Çalışan adaylarını yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, renk, dil, din, felsefi ve siyasi görüş, engellilik durumu, etnik köken gibi özelliklerine bakmaksızın, sadece profesyonel yetenek ve niteliklerine göre değerlendirmeye, seçmeye ve işe almaya olanak sağlar.

Ayrıca yetkinlik ve yeteneği temel alan objektif ölçme-değerlendirme uygulamalarıyla adil bir işe alma sürecini destekler. Her türlü ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikamızı vurgular ve

fırsat eşitliğini gözetir. Her koşulda ATU Yönetimi, Kurum çalışanlarının en az %30'unun kadın çalışanlarından oluşmasını taahhüt eder.

Eğitim, Kariyer Gelişimi ve Yetenek Yönetiminde Kapsayıcılık ve Çeşitlilik

ATÜ liderlik kültürü ve yönetim yaklaşımlarında kapsayıcı bir duruşu benimser. Eğitim ve kariyer gelişiminde tüm çalışanların ihtiyaçlarına uygun fırsatlar sunar, potansiyellerini gerçekleştirmeleri için programlar geliştirir ve uygular.

Tüm çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alır, katılımcı bir kültürü destekleyerek dile getirebilecekleri platformlar oluşturur.

Sektöre nitelikli insan kaynağı yetiştirmek adına eğitim ve gelişime yatırım yapar, iş birlikleri kurar. Çalışanlarını; çeşitliliği ve kapsayıcılığı yönetme konusunda donanımlı hale getirir.

Ayrıca, farklı perspektiflere karşı açık görüşlü olmayı teşvik eden, önyargıların etkisinden ve yargılardan uzak, kapsayıcı iletişim ve davranışları geliştirmeleri için çalışanlara eğitimler verir ve çeşitli programlar gerçekleştirir.

Ücret ve Yan Haklarda Kapsayıcılık ve Çeşitlilik

Şirketimiz, çalışanlarına adil, rekabetçi ve kapsayıcı bir ücret politikası sunar ve yan haklar paketlerini de bu doğrultuda sürekli olarak geliştirir.

Ücretlendirme politikamız, pazardaki diğer lider firmalarla rekabet edebilmek için sürekli olarak güncellenir. Bu sayede, yetenekli çalışanları bünyesine kazandırırken mevcut ekip üyelerini de elinde tutmayı başarır. Pazar araştırmaları doğrultusunda belirlenen ücret seviyeleri, çalışanların değerini yansıtmayı ve onların finansal tatminini sağlamayı hedefler.

Kapsayıcılık ilkesi doğrultusunda, ücretlendirme ve yan hak politikasında her çalışanın kendini eşit şekilde değerli hissetmesini sağlayacak bir yaklaşım benimsenir. Farklı cinsiyet, ırk, yaş, engellilik durumu, cinsel yönelim ya da kültürel geçmişlerden gelen çalışanların eşit fırsatlara sahip olması, şirketin en önemli önceliklerinden biridir. Ücretlendirme ve kariyer gelişim süreçlerinde şeffaflık, adil değerlendirme sistemleri ile desteklenmektedir.

Çeşitlilik ve eşitlik, sadece çalışanların aidiyet duygusunu güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda şirketimize yaratıcı ve yenilikçi bakış açıları kazandırır. Bu doğrultuda, yan haklar politikası da farklı çalışan ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde çeşitlendirilmiştir. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri, özel sağlık sigortası gibi olanaklar, her çalışanın yaşam koşullarına uyum sağlayacak şekilde sunulmaktadır.

İletişim Yaklaşımı

Açık, adil, şiddetsiz iletişim formlarını teşvik eder, eşitlikçi bir iletişim politikasını benimser. Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanların görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri iletişim kanallarını oluşturur ve katılımcılığı destekler.

Empati ve saygı, dürüstlük ve açıklık, eşitlik ve adalet, iş birliği ve dayanışma, esneklik ve açıklık prensiplerini benimseyerek toplumsal açıdan daha kapsayıcı bir iletişim ortamı oluşturulmasına katkı sağlar. Herkesin kendini ifade edebileceği, dinlenebileceği ve anlaşılabilirliği bir iletişim ortamı yaratarak herkesin duygu, düşünce ve ihtiyaçlarının önemsendiğini hissettirmeyi hedefler. Toplumun her kesiminden insanların katılımını teşvik ederek daha adil ve eşitlikçi bir toplum oluşturmayı amaçlar.

Politikaya Uyumsuzlukların Çözümlemesi

ATÜ 'de etik değer ve ilkeler, politika ve prosedürler ya da yasal düzenlemelere aykırı olduğu düşünülen her durum ve şüphe Paylaş Hattı üzerinden bildirilir.