


PIRELLI

PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.

INTERNAL USE ONLY

PIRELLI

 markası logosu P harfinin yerine kullanılmamalıdır.
Bu logonun, "People" kelimesinin içinde harf olarak kullanılması, sadece işbu proje kapsamında kullanım için özel olarak onaylanmış bir istisnadır.

WE ARE ALL DIFFERENT

PIRELLI GRUBU EŞİT FIRSATLAR BEYANNAMESİ.

Pirelli Grubu, cinsiyet, ailevi durum, cinsel tercih, dini inanç, siyasi ve sendikal görüş, ten rengi, etnik köken, milliyet, yaş ve engelli olma durumuna dair hiçbir ayırım gözetmeksizin, iş ortamında EŞit Fırsatlar ilkesine uymayı her zaman prensip edinmiŐ olup, **bundan ödün vermemeye kararlıdır.**

Pirelli, bireyler veya gruplar tarafından diğer birey veya grupların doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir şekilde ayrıma tabi tutulması ve/veya taciz edilmesine **karŐı koyar** ve söz konusu davranıŐların önlenmesini ve sona erdirilmesini sağlamak üzere çaba harcar.

Pirelli Grubu; ücret, profesyonel kadrolama, görevlerin dağıtımı, eğitim ve iş kariyerinde ilerleme gibi konuları ilgilendiren kararlarda olduğu gibi istihdam edeceği personeli seçme aşamalarında ve iş hayatının her boyutunda ayrımcılığı **önleyeceğini beyan eder.** Söz konusu kararlarda, sadece ve münhasır olarak yetenekler, deneyim, bireylerin sahip oldukları mesleki potansiyel ve eriŐilen sonuçlar bazında alınır.

Özellikle Pirelli:

- tüm şirket süreçlerinde farklılıklara değer verilmesini;
- iş fırsatlarına eşit şekilde eriŐimi engelleyen her olası ayrımcılık unsurunun belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasını;
- sonuçları ve her bir bireyin potansiyelini değerlendirerek her sektör, görev ve derecede ve de sorumluluk gerektiren tüm görevlerde çalışanlarının efektif olarak eşit tutulmalarının garanti edilmesini;
- bireyin mesleki seçimlerinin çeŐitlendirilmesinin teşvik edilmesini **hedefler.**

Pirelli, işbu Beyanname'deki prensiplerin ve amaçların uygulanması sürecinde çalışanlarının etkin **desteğini istemektedir.**

Bu hedeflere ulaşımı teşvik etmek amacıyla Aykırı DavranıŐları Bildirme ve EŞit Fırsatları Koruma Prosedürleri düzenlenmektedir.

WE ARE ALL THE SAME

GRUBUN “EŞİT FIRSATLAR” PROJESİ.

Eşit Fırsatlar konusuna ilişkin şirket planlarını denetlemek görevi ve sorumluluğu ile 2005 yılında kurulmuş olan Eşit Fırsatlar İcra Komisyonu, (Equal Opportunities Steering Committee) Grubun “Eşit Fırsatlar” projesini düzenlemiştir.

Grubun Eşit Fırsatlar Beyannamesi temeline dayanan proje, iş yerinde eşit muamele prensibine saygı gösterildiğinin garantilenmesi hedefi ile doğmakta ve dahili eğitim ve iletişim aksiyonları ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanında bir dizi aksiyon ile somutlaşmaktadır.

EŞİT FIRSATLAR SORUMLUSU – (EQUAL OPPORTUNITIES MANAGER).

Beyanname çerçevesinde açıklanan eşit muamele prensiplerinin somut şekilde uygulanmasını garanti etmek ve Eşit Fırsatlar projesinin gerçekleştirilmesini işletimsel olarak yönetmek üzere Pirelli, faaliyet gösterdiği ülkelerin her birinde Eşit Fırsatlar Sorumlusu (Equal Opportunities Manager) pozisyonunu öngörmektedir.

Ülkenin Eşit Fırsatlar Sorumlusu (Country Equal Opportunities Manager) işlevsel olarak, Grubun Eşit Fırsatlar Müdürü'ne (Group Equal Opportunities Manager) bağlı olup, yerel seviyede Eşit Fırsatların (Equal Opportunities) yönlendirilmesi ve gelişiminin izlenmesinden sorumludur.

EŞİT FIRSATLARI KORUMA PROSEDÜRÜ

Grubun Eşit Fırsatlar Beyannamesinde açıklandığı üzere, eşit fırsatlar prensiplerinin somut şekilde korunmasını garanti etmek için Pirelli, yerel kurallar ve usullere uygun olarak kendi Grup Şirketlerinin her birinde dahili bir Koruma Prosedürünü yürürlüğe almıştır.

AKSİYONLAR.

İnsan kaynaklarının değerlendirilmesi.

Tüm şirket süreçlerinde farklılıkları değerlendirmek ve Grubun tüm işlevlerinde ve alanlarında mesleki gelişim konusunda eşit fırsatlar tanınmasını garanti etmek üzere Pirelli, insan kaynaklarının seçiminde, geliştirilmesinde ve eğitiminde spesifik “olumlu aksiyonlar” gerçekleştirmeyi planlamaktadır.

1. Seçim.

Organizasyonun her seviyesinde, her personel arama tipi için esas olarak erkek-kadın eşit sayıdaki aday listesinin oluşturulması; ülke bazında, Eşit Fırsatlar Sorumlusu (Equal Opportunities Manager) tarafından izlenen düzenli aralıklar ile istihdam kontrol mekanizmalarının gerçekleştirilmesi; orta dönem zarfında kadınların oranını artırmak amacı ile sayısal açıdan daha fazla dengesizliklerin mevcut olduğu işlevsel alanlarda özel önlemlerin geliştirilmesi.

2. Eğitim.

Farklılıkların değerlendirilmesi konusuna ilişkin farkındalığı artırmaya yönelik spesifik eğitim kurslarının organize edilmesi.

3. Geliştirme.

Aşağıda belirtilen konular çerçevesinde eşit fırsatların kabul görmesi prensibinin benimsenmesi:

- eğitim girişimleri, uluslararası rotasyon deneyimleri, yeni rollerin üstlenilmesi fırsatları tekliflerinde ve;
- örneğin terfi, ücret bazında artışlar, vb. gibi konularda kariyer gelişimlerini ilgilendiren analiz ve değerlendirme aşamalarında.

İş ve yaşam dengesi (Work – life balance).

İş ve yaşam dengesi (Work-life balance) girişimleri, iş hayatının özel yaşam ile uyumlu kılınmasını kolaylaştırmak amacı ile şirket tarafından ele alınan aksiyonları temsil eder.

Pirelli, eşit fırsatlara bağlı sosyal konulara özel dikkat göstererek bu girişim önerilerinin geliştirilmesi ve yayılmasının sağlanmasını hedeflemektedir.

Yerel spesifik gereksinimler karşısında ve farklı sosyal ve düzenleme unsurlarına uygun olarak Pirelli, aşağıda belirtilenler arasından belirlenecek özel girişimleri destekleyecektir.

1. İş süreleri ile ilgili:

- süre olarak önceden belirlenmiş part-time (hamilelik sonrası işe dönüşte veya şahsi özel gereksinimler karşısında);
- süre olarak önceden belirlenmiş esnek iş saatleri (hamilelik sonrası işe dönüşte veya şahsi özel gereksinimler karşısında).

2. Aile ile ilgili:

- şirket ile anlaşmalı kreşler;
- şirket ile anlaşmalı çalışanların yaşlı ebeveynlerine evde bakım hizmetleri;
- şirket ile anlaşmalı çalışanların çocukları için yaz kampları;
- çalışanlar ve aile fertleri için sağlık hizmetlerinde destek;
- çalışanlar için özel sağlık kurumları nezdinde destek.

Yukarıda belirtilen aksiyonların hizmet ve sayısal açıdan sonuçlarına dair Ülke Eşit Fırsatlar Sorumlusu (Country Equal Opportunities Manager) tarafından yerel seviyede periyodik bir özet hazırlanacak ve Grubun Eşit Fırsatlar Müdürü (Group Equal Opportunities Manager) tarafından merkezi seviyede koordine edilecektir.

WE ARE ALL PIRELLI PEOPLE

İLETİŞİM.

Yukarıda söz konusu edilen noktalar ve gelecekteki planlar çerçevesinde “Eşit Fırsatlar Projesi”, Grubun tüm çalışanlarına yöneltilen detaylı bir iletişim faaliyetinin konusunu oluşturacaktır.

Bu iletişim, başlıca belgelerin kağıt olarak dağıtılması ve şirketin tüm mesaj panolarında ilan edilerek duyurulması ve aynı anda, herkesin ulaşabileceği, özel olarak yaratılmış bir bölümde proje kapsamlarının İtranet yolu ile yayınlanması ile gerçekleştirilecektir.

PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.

PIRELLI

 markası logosu P harfinin yerine kullanılmamalıdır.

Bu logonun, "People" kelimesinin içinde harf olarak kullanılması, sadece işbu proje kapsamında kullanım için özel olarak onaylanmış bir istisnadır.