

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası

ANADOLU EFES EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (E&Ç&K) politikamız Anadolu Efes'teki çalışma şeklinizi tanımlar. Bu politika tüm Anadolu Efes ülkeleri için bağlayıcıdır ve her adımımızda buna uygun davranmayı taahhüt ederiz. Tüm Anadolu Efes çalışanları E&Ç&K'ın desteklenmesi ve uygulanmasıyla ilgili oluşturulan kültürün değer verilerek geliştirilmesinden ve buna aykırı herhangi bir davranışın etik hatta bildirilmesinden sorumludur.

Anadolu Efes'te;

- Herkesin eşit muamele gördüğü ve sahip olduğu potansiyelle ırk, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, din, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni hal, vatandaşlık, engellilik ya da kanunen koruma altında olan diğer hususlar fark etmeksizin tam anlamıyla katkıda bulunabileceği bir kültür yaratmayı taahhüt ederiz.
- Operasyonlarımızdaki ve değer zincirimiz çevresindeki tüm çalışanlarımıza, adaylarımıza, iş ortaklarımıza ve partnerlerimize adil ve eşit fırsatlar sunarız. Her kurumun insan haklarına uygun davranarak toplumda pozitif bir etki yaratmak konusundaki etki alanının ve sorumluluklarının farkında olarak hareket ederiz.
- Tüm çalışanlarımızın E&Ç&K'ın desteklendiği, adil, eşit olanaklar ve insan hakları konusunda karşılıklı güvenle beslendiği bir kültürün parçası olmalarını sağlarız. İşimiz nedeniyle bir araya geldiğimiz herkesin insanlık onuruna ve haklarına saygılı davranırız. Anadolu Efes'te çeşitliliğin her alanını kucaklarız ve E&Ç&K stratejilerine bir iş önceliği olarak yaklaşırız:
- Tüm çalışanlarımızın işte özgün benliklerini tamamen ortaya koyabilecekleri ve bunu yaparken güvende hissedebilecekleri bir ortam yaratırız.
- Tüm müşterilerimize ve paydaşlarımıza kapsayıcılıkla hizmet ederek, eşsiz kişiliklerine görünürlük kazandırırız.
- Karar verme süreçlerini iyileştirecek, müşterilerimize, iş ortaklarımıza, hissedarlarımıza ve paydaşlarımıza fayda sağlayacak çeşitli görüşleri, içgörülerini, bakış açılarını ve fikirleri teşvik ederiz.
- Kurum kültürümüzün tonunu E&Ç&K konusunda rol model olan liderlerimizle belirleyerek tüm çalışanlarımıza aktarıldığından emin oluruz.
- Tüm yönetim kademelerinde, fonksiyonlarda ve pozisyonlarda çeşitliliğin her cephesini temsil eden rol modellerinin oluşmasını ve gelişmesini destekleyerek toplumdaki 'cam tavan' fikrinin sorgulanmasına katkıda bulunuruz.

• Anadolu Efes 'Pozitif Etki Planı'nda, 'İnsan' dört odak alanımızdan birisidir. Bu çerçevede kadınların yetkinliklerinin ve deneyimlerinin şirkette en iyi şekilde temsil edildiğinden emin olarak gelişmelerinin ve kariyerlerinin doğru planlanmasını bir iş önceliği olarak görürüz. Bu alandaki adımlarımızın somut ve ölçülebilir olduğu sürece anlamlı olduğu bilinciyle sürdürülebilirlik hedeflerimizin bir parçası olarak, 2023 yılına kadar tüm Anadolu Efes ülkelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sertifikalandırılmasını hedefledik. E&Ç&K için uygun ortamı sağlayabilmek adına yeteneği çekme, işe alma, yönetme, ücretlendirme ve yan haklar stratejilerimizin tamamı aşağıdaki hedefler ile uyumludur:

• Kadro: 2030 itibarıyla genel kadın çalışan oranı hedefimiz %51'dir.

• Yönetim Kurulu: Yönetim Kurulu'nda çeşitliliğin optimum karar alma ile sonuçlandığına ve başarıya götüren stratejinin geliştirilmesine ve uygulanmasına destek olduğuna inanırız. Yönetim kurulu üye adaylıklarında cinsiyet, uyruk, etnik köken, ülke ve kültürel geçmiş açısından çeşitlilik kriterleri dikkate alınır. Kurul üyeleri yaş, dil, ırk, sosyo-ekonomik geçmiş, profesyonel ve endüstri geçmişi, coğrafi deneyim ve uzmanlık, cinsiyet, kıdem, etnik köken ve düşünce çeşitliliğinin orantılı bir karışımını içerir.

• Yetenek Çekme ve & Kazanım: Herkesi kapsayan bir işveren olarak yetenek havuzunu genişletirken belirli cinsiyetlere atfedilen iş tanımlarındaki sosyal engelleri ortadan kaldırmak için farkındalık yaratmaya öncelik veririz. Women in Sales Network, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, LEADs, YANINDAYIZ gibi STK'larla işbirliklerimizi ve kampüs programlarımızı kadınları tüm iş alanlarında güçlendirmek ve cinsiyetsiz iş anlayışına sahip bir kültürü desteklemek için şekillendiririz. Yeteneği çekme stratejilerimiz, kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle daha az sayıda başvuru yaptıkları alanlarda farkındalık yaratmayı önceliklendirir. Bu nedenle satış ve üretim, kadın yeteneklerin çalışmaya teşvik edilmesi gereken iki odak alanı olarak belirlenmiştir.

• İşe Alım: Müdür ve üzeri rollerde kısa aday listesi havuzunun %50'si kadın adaylardan oluşur. Eğer kadın başvuru sayısı az ise, diğer çeşitlilik kriterleri dikkate alınır. İşe alım alanındaki tüm seçme ve değerlendirme iş ortaklarımızla bu E&Ç&K yaklaşımı ile uyumlu olarak çalışırız.

• Yetenek Gelişimi: Müdür ve üzeri rollerde yedekleme planları en az 1 kadın aday içerecek şekilde yapılır. Havuzda kadın aday yoksa diğer çeşitlilik kriterleri dikkate alınarak yedekleme planları yapılır.

• Ücret ve Yan Haklar: Ücret ve Yan Hak stratejileri ve uygulamaları çeşitlilik kapsamındaki herhangi bir farklılıktan bağımsız olarak tüm çalışanlar için eşit fırsatlar sağlamaktadır. Anadolu Efes, eşit görev ve sorumluluklar için eşit ücret öder ve 2020 yılında "İş'te Eşit Kadın" sertifikası almaya hak kazanmıştır. Eşit ücret uygulamasının sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için süreçlerimizi düzenli olarak takip ve kontrol etmeye devam ederiz.