

Antalya Alanya Otoyolu İnşaat Yatırım ve İşletme A.Ş., Limak Holding'in sahip olduğu vizyon, misyon, yetkinlikler ve etik değerler dahilinde değişim ve dönüşüm prensipleri ile katılımcı ve değer yaratan bir İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışını benimser.

Çalışanlara Kurumsal Eşitlik Politikası ışığında, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, adil, şeffaf, verimli, sağlıklı ve gelişim odaklı bir çalışma ortamı sunularak her çalışanda farkındalık yaratmak amaçlanır. Eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde işe alım sürecinden başlanarak eğitim, terfi, performans yönetimi, kariyer yönetimi ve ücretlendirme gibi tüm uygulamalarda cinsiyet, yaş, medeni durum, din, dil, etnik köken, hamilelik durumu veya olasılığı gibi tüm bireysel özelliklere dayalı ayrımcı unsurların ve disiplin uygulamalarında bedensel cezalandırma, fiziksel/psikolojik baskı, hakaret ve kötü muamele gibi insan onurunu zedeleyebilecek nitelikteki tüm tutum ve davranışların tamamen karşısında durulur. Şirket içi ve dışındaki tüm yazılı ve sözlü iletişimde beceri ve yetkinliklerin desteklendiği, eşitlikçi ve kapsayıcı iletişim dili kullanılır. Antalya Alanya Otoyolu İnşaat Yatırım ve İşletme A.Ş. yasa, mevzuat ve düzenlemeler gereği 18 yaş altındaki kişilerin ve/veya çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda sosyal sorumluluk bilinci ile hareket eder. Çalışma ilkeleri gereği, kısa dönemli olağanüstü iş koşulları hariç olmak üzere, yasal mevzuatta öngörülen çalışma sürelerini aşmamaya dikkat eder. İşe alım süreçlerinde eşit niteliğe sahip kadın ve erkek adaylar arasında öncelik kadın adaylara verilir. Kadın çalışanların orta ve üst düzey yönetimdeki karar alıcı pozisyonlarda yer alması, doğum sonrasında kadın çalışanların işe dönüşlerinin teşvik edilmesi ve kariyer gelişimindeki olası kayıpların önüne geçilmesi, geleneksel olarak erkeklerin yoğun olduğu iş, meslek ve sektörlerde kadınların temsili ve geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu iş, meslek ve sektörlerde erkeklerin daha fazla yer alması, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve çocuk bakımını da kapsamak üzere hane içi ücretsiz iş yükünün kadın ve erkekler arasında eşit paylaşılması ve ilgili babalık (ebeveyn olarak babaların da çocuk bakımı ve gelişiminde aktif rol/sorumluluk alması) gibi olumlu yaklaşımlar desteklenir.

Kademe yapıları ve yetkinlikler baz alınarak, rekabet ve piyasa koşulları ile uyumlu, eşitlik ilkelerine duyarlı ve adil bir ücretlendirme sistemi gözetilir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinden hareketle çalışanların sahip olduğu tüm haklar korunur.

Sahip olunan bilgi, birikim, çaba ve davranışları ölçen, adil, şeffaf, kapsayıcı ve eşitlikçi bir performans değerlendirme sistemi uygulanarak, sistem çıktılarının gelişim ve terfi süreçlerinin temelini oluşturması sağlanır. Tüm çalışanların kariyer yolları gelişim odaklılık prensibi ile yönetilir ve çalışanların gelişim ihtiyaçları doğrultusunda kişisel, teknik ve mesleki eğitim programlarına dahil olmaları sağlanır. Öğrencilere staj programları sunularak profesyonel gelişim yolunda tecrübe kazanmaları teşvik edilir.

İş yerinde; çalışanlar arasında, çalışanlar ile paydaşlar arasında ve/veya paydaşların kendi aralarındaki ilişkilerinde şiddet, aile içi şiddet ve/veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline karşı “Sıfır Tolerans Politikası” benimsenir ve olası vakalarda Sıfır Tolerans Politikası’na bağlı tüm yaptırımlar uygulanır.

Grup şirketleri genelinde çalışan memnuniyetine yönelik yapılan uygulamalarda elde edilen bulgularla çalışanların motivasyonlarının artırılması ve kuruma olan bağlılığın güçlendirilmesi için teşvik sağlanır. İş yaşam dengesi kapsamındaki politika ve prosedürlerin etkin şekilde uygulanması ile çalışanların özel ve iş yaşamları arasındaki dengenin kurulması önemsenir.

Genel Müdür
Alper ALEMDAROĞLU