


	<b>Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası</b> <i>Diversity, Equality and Inclusion Policy</i>	 	Doküman No	PL.023
			İlk Yayın Tarihi	05.12.2024
			Revizyon No	00
			Sayfa No	1/3

1. **AMAÇ:** Bu politika; Dostel çalışanlarının ve ilgili taraflarının ırk, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, din, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni hal, vatandaşlık, engellilik ya da kanunen koruma altında olan diğer hususlar fark etmeksizin potansiyellerini açığa çıkarmak üzere adil, eşit, anlayışlı, güvenli, yaratıcı ve sinerjik bir ortam ve kültür yaratmayı amaçlamaktadır. Dostel bu politika ile tüm çalışanlarına eşit olanaklar sunarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı, cinsiyetçiliğin kalıpları ve ön yargılarıyla mücadele etmeyi ve her türlü ayrımcılığın önüne geçmeyi hedefler.

2. **KAPSAM:** Bu politika; Dostel çalışanlarını ve Dostel' in ilgili taraflarını kapsar. Bu politika; Dostel Etik Politikası (PL.05) ve Dostel İnsan Hakları Politikasının (PL.07) ayrılmaz bir parçasıdır.

### 3. TANIMLAR ve KISATMALAR

3.1. **Çeşitlilik:** Özellikleri, değerleri, inançları, deneyimleri, geçmişleri, tercihleri ve davranışları içeren farklılıkların ve benzerliklerin ortak karışımıdır.

3.2. **Eşitlik:** Bireylerin fırsatlara ve kaynaklara eşit erişim hakkı olması, eşit muamele görmesidir.

3.3. **Kapsayıcılık:** Tüm bireylere adil ve saygılı davranılan, fırsat eşitliği sunulan, kuruluşun başarısına katkıda bulunabilecekleri çalışma ortamının gerçekleştirilmesidir.

3.4. **İlgili Taraflar:** Tedarikçi, müşteri, yüklenici ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve Dostel' in iş yaptığı diğer üçüncü tarafları kapsar.

3.5. **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. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın 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.

3.6. **İK:** İnsan Kaynakları

3.7. **BM:** Birleşmiş Milletler

### 4. SORUMLULUKLAR

4.1. Bu politikanın hazırlanmasından İK Müdürü, onaylanmasından Genel Müdür sorumludur.

4.2. Bu politikanın uygulanmasından İK Departmanı lideri sorumludur.



### 5. POLİTİKA

#### 5.1. Uygulama

##### 5.1.1. İnsana Saygı:

- İnsan onuruna ve haklarına saygılı, adil, dürüst, eşit ve kapsayıcı davranmaya özen gösteririz. İnsanları ırk, millet, etnik köken, dil, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik hali, fiziksel durum, din, mezhep, felsefi inanç, siyasi düşünce, medeni, sosyal veya ekonomik durum ve benzeri sebeplerden dolayı ayırmaz; ayrımcılık yapanlara tolerans göstermeyiz.
- Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak çeşitliliği zenginlik olarak görür, farklı kültür, inanç ve değerlere saygı gösteririz. Küresel etik ilkelerine göre hareket ederiz. Çalışanları farklılıklara hassas ve saygılı davranmaya teşvik ederiz. Adaletsiz muamele görme ve insan hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupların özel koşullarını dikkate alarak, eşitlikçi bir yaklaşım gösteririz.
- Dostel İnsan Hakları Politikasında (PL.07) yer alan ilke ve taahhütleri uygularız.

Hazırlayan: Erdal Atmaca	Onay: Metin Karadaş	Son Revizyon Tarihi
İmza:	İmza:	05.12.2024

	<b>Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası</b> <i>Diversity, Equality and Inclusion Policy</i>	 	Doküman No	PL.023
			İlk Yayın Tarihi	05.12.2024
			Revizyon No	00
			Sayfa No	2/3

### 5.1.2. Kapsayıcı Kültür:

- Bireysel farklılıkların ve çalışanların katkılarının tanındığı, değer verildiği kapsayıcı kültürü geliştirir, tüm müşterilerimiz, iş ortaklarımız, hissedarlarımız ve paydaşlarımızla kapsayıcılık ilkeleri ile çalışır ve tüm iş alanlarımıza yayarız.
- Çalışanlarımıza, farklı perspektiflere karşı açık görüşlü olmaya dayanan, önyargıların etkisinden ve yarığdan uzak, kapsayıcı iletişimi ve davranışları geliştirmeleri için eğitimler verir ve çeşitli programlar gerçekleştiririz.
- Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanların görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri iletişim kanallarını oluşturur ve katılımcılığı destekleriz.
- Fikir çeşitliliğini engelleyecek ifade ve dil kullanımlarından kaçınırız. Ekiplerde yaş, cinsiyet, kültürel vb. çeşitliliği teşvik ederiz. Çalışanlarımızın düşüncelerine değer verir, uygulamalarımızı çalışanlarımızın ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve onları dinlemek için her türlü çeşitli ve farklı kanalı kullanırız.

### 5.1.3. Fırsat Eşitliği:

- Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarımıza adil ve eşit fırsatlar sunarız.
- İnsan Kaynakları süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesini uyguluyoruz.
- İşe alım, atama ve terfi süreçlerinde yetkinlik, deneyim, bilgi, yetenek ve işin gerekliliklerine göre karar veririz.
- Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği sunarız. Çalışanlara verilen eğitim ve yetenek gelişimi programlarında fırsat eşitliğini gözetiriz. Çeşitli eğitimler ve programlarla her çalışanın fırsat eşitliği ilkesini benimsemesini destekleriz.
- İş süreçleri ve uygulamalarını fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirir ve gerekli iyileştirmeleri gerçekleştiririz.
- Toplumsal etki alanının farkında olarak fırsat eşitliğini gözetilen işveren kimliği doğrultusunda davranırız.

### 5.1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:

- Dostel olarak, Kadının güçlenmesi prensipleri ilkelerini uyguluyoruz.
- Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik kalıp yargıları ve önyargıları dönüştürmek için çalışanlarımızı eğitiriz. Tüm çalışanlarımızı Toplumsal cinsiyet eşitliği için harekete geçmeye teşvik ederiz.
- Kurum içi ve kurum dışı iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanırız.
- Doğum öncesi ve sonrasındaki dönemde kadınların iş ve özel hayatlarını dengeleyebilmeleri için, esnek çalışma fırsatları ve saatleri sunarız.
- Ücretlendirme politikasında cinsiyet ayrımı yapmayız.

Hazırlayan: Erdal Atmaca	Onay: Metin Karadaş	Son Revizyon Tarihi
İmza:	İmza:	05.12.2024

	<b>Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası</b> <i>Diversity, Equality and Inclusion Policy</i>			Doküman No	PL.023
				İlk Yayın Tarihi	05.12.2024
				Revizyon No	00
				Sayfa No	3/3

- İşe alımlarda cinsiyet eşitliliğini koruruz.

#### 5.1.5. Tacize ve Şiddete Sıfır Tolerans:

- Çalışanlarımıza her türlü şiddet, taciz, baskı, zorbalık, mobbing, tehdit ve mikro saldırganlıklardan uzak sağlıklı, huzurlu, iş barışının olduğu ve güvenli bir çalışma ortamı sunarız. Bu ortama zarar veren, her türlü şiddet ve tacizde bulunan kişiler hiçbir koşulda tolere edilmez, haklarında gerekli disiplin ve/veya yasal prosedür işletilmesini sağlarız.
- Çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alırız.
- Çalışanlarımızı özel yaşamda toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalmaları/ tanık olmaları durumunda başvuru ve destek mekanizmaları hakkında bilgilendiririz. Herhangi bir şüphe halinde endişelerimizi, İK departmanına bildiririz. Alternatif olarak [etik@dostelmakina.com](mailto:etik@dostelmakina.com) adresinden Genel Müdür ve İK Departmanlarına bildirimde bulunuruz (PL.05-Dostel Makine Etik Politikası). İletilen tüm şikâyetler gizli tutulur, Dostel Etik İlkelerinde belirtilen süreç kapsamında incelenir ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası misillemeye karşı korunur.

**5.2. Politikanın Güncelliğinin Sağlanması:** Bu politika İK Yöneticisi Yılda 1 kez (YGG Toplantılarında veya ayrı bir toplantı ile) gözden geçirilerek güncelliği ve güncellenmenin Genel Müdür tarafından onaylanması sağlanır.

**5.3. Yaptırımlar:** Bu politika, tüm Dostel Makina A.Ş çalışanlarını bağlar ve politikaya uyum gösterilmediği durumlar Disiplin Yönetmeliği kapsamında değerlendirilir.

## 6. İLGİLİ DOKÜMANLAR

- PL.06-Dostel Makina Etik Politikası
- PL.07-İnsan Hakları Politikası

## 7. DAĞITIM

**7.1.** Bu politika, tüm Dostel çalışanlarına yayımlanır. Dostel Makina A.Ş. web sayfasında "Halka açık" olarak yayınlar.

Hazırlayan: Erdal Atmaca	Onay: Metin Karadaş	Son Revizyon Tarihi
İmza:	İmza:	05.12.2024