

ntss

SAFETY • FIRE • ENVIRONMENT

BƏRABƏRLİK, MÜXTƏLİFLİK VƏ İNKLÜZİYA (EDI) SİYASƏTİ

Bu siyasət ISO 30415 standartına uyğun hazırlanmışdır və ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001 və ISO 21001 idarəetmə sistemləri ilə inteqrasiya olunmuş şəkildə tətbiq edilir.

REVİZİYA

Reviziya Təsviri	Reviziya №	Reviziya Tarixi
İlkin nəşr	0	20.04.2016
Məzmun dəyişiklikləri edilmişdir	1	18.10.2018
Məzmun dəyişiklikləri edilmişdir	2	28.04.2026

BƏRABƏRLİK, MÜXTƏLİFLİK və İNKLÜZİYA (EDI) SİYASƏTİ

NTSS olaraq, bərabər imkanların təşviqinə, inklüziv və müxtəlif iş mühitinin yaradılmasına, həmçinin məşğulluq və müştəri və təchizatçılarla münasibətlərimizdə qanunsuz ayrı-seçkiliyin qarşısının alınmasına sadiqik.

Biz qəbul edirik ki, əməkdaşlarımızın, müştərilərimizin və təchizatçılarımızın fərqli xüsusiyyətləri, təcrübələri, ehtiyacları və gözləntiləri vardır. Müxtəlif mənşəyə, bacarıqlara, yanaşmalara və təcrübələrə malik fərdlərin yeni ideyalar və baxış bucaqları gətirdiyini anlayırıq. Bu fərqlilikləri anlamaq, dəyərləndirmək və effektiv şəkildə idarə etmək fərdi, komanda və təşkilat səviyyəsində faydalar yaradır.

Biz fərdi fərqliliklərin qiymətləndirildiyi və hörmət edildiyi, hər bir əməkdaşın öz potensialını reallaşdıra və töhfəsini maksimuma çatdıra bildiyi inklüziv iş mühiti yaratmağa sadiqik.

Biz bütün əməkdaşlar və işə müraciət edənlər üçün bərabər imkanların və bərabər rəftarın təmin edilməsini hədəfləyirik. Heç bir fərdin yaş, əlillik, cins, cinsiyyətin dəyişdirilməsi, nikah və ya mülki tərəfdaşlıq, hamiləlik və analıq, irq, din və ya etiqad, cinsiyyət və ya cinsi orientasiya kimi əsaslara görə əsassız tətbiqlər nəticəsində daha az əlverişli rəftara məruz qalmamasını və ya əlverişsiz vəziyyətə salınmamasını təmin etməyə çalışırıq.

Məşğulluqda bərabər imkanların təmin edilməsinin əsas elementlərindən biri, hər kəsin ləyaqət və hörmətlə qarşılandığı, əsas dəyərlərimizə uyğun və hər cür təcavüz, təzyiq və zorakılıqdan azad iş mühitinin yaradılmasıdır. Təşkilatımız zorbalıq, təcavüz və ayrı-seçkiliyin hər hansı formasına qarşı sıfır tolerantlıq siyasəti tətbiq edir.

Bu siyasət öhdəliklərimizin həyata keçirilməsini dəstəkləmək məqsədilə hazırlanmışdır. Bu siyasətə riayət edilməsi, həmçinin əməkdaşların qanunsuz ayrı-seçkilik hərəkətlərinə yol verməsinin qarşısını almağa yönəlib. Təcavüz, seksual təcavüz və zorakılıqla bağlı ətraflı təlimatlar üçün Anti-Təcavüz və Zorakılığa Qarşı Siyasətimizə müraciət edilməlidir.

Bu siyasət heç bir əmək müqaviləsinin tərkib hissəsini təşkil etmir və heç bir müqavilə hüququ yaratmır.

1.Təriflər

Bərabərlik: Hər kəsin ədalətli şəkildə rəftar görməsini ifadə edir və adətən qüvvədə olan qanunvericiliklə əlaqələndirilir.

Müxtəliflik: Fərdlər arasında mövcud olan fərqliliklərin mövcudluğunu ifadə edir.

İnklüzivlik: Müxtəlif fərdlərin iş mühitində iştirak edə bildiyi, özlərini rahat və güvənli hiss etdiyi, özləri kimi ola bildiyi və biznes ehtiyaclarına uyğun şəkildə fəaliyyət göstərə bildiyi mədəniyyəti ifadə edir. İnklüzivlik hər kəsin dəyərli olduğunu və töhfə

verə bildiyini təmin edir.

Zorbalıq: Bir fərd və ya qrup tərəfindən sərgilənən, şəxsin özünü narahat, alçaldılmış, zəiflədilmiş və ya təhdid altında hiss etməsinə səbəb olan arzuolunmaz davranışdır.

Təcavüz: Cins, cinsiyyətin dəyişdirilməsi, irq (rəng, milliyyət, etnik və ya milli mənsubiyyət daxil olmaqla), əlillik, cinsi orientasiya, din və ya etiqad və yaş kimi qorunan xüsusiyyətlərlə əlaqəli arzuolunmaz davranışdır. Bu davranış şəxsin ləyaqətini pozur və ya qorxuducu, düşmən münasibətli, alçaldıcı və ya təhqiredici mühit yaradır.

Seksual Təcavüz : Seksual xarakterli arzuolunmaz şifahi, qeyri-şifahi və ya fiziki davranışdır. Bu cür davranış şəxsin ləyaqətini poza və ya qorxuducu, düşmən münasibətli, alçaldıcı və ya təhqiredici mühit yarada bilər. Tək bir hadisə belə seksual təcavüz hesab edilə bilər. Belə davranışın qəbul edilməsi və ya rədd edilməsinə görə şəxsə daha az əlverişli rəftar göstərilməsi də seksual təcavüz sayılır.

2. Hüquqi Çərçivə

Aşağıdakı əsaslar üzrə işə qəbul və ya məşğulluq proseslərində birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik qanunsuz hesab olunur:

- Yaş
- Əlillik
- Cins
- Cinsiyyətin dəyişdirilməsi
- Hamiləlik və analıq
- İrq (rəng, milliyyət, etnik və ya milli mənsubiyyət daxil olmaqla)
- Cinsi orientasiya
- Din və ya etiqad
- Nikah və ya mülki tərəfdaşlıq

Bu xüsusiyyətlər “qorunan xüsusiyyətlər” (protected characteristics) adlandırılır.

Ayrı-seçkilik məşğulluq başa çatdıqdan sonra da qanunsuz ola bilər (məsələn, tövsiyə məktubu verməkdən imtina edilməsi).

Əməkdaşlar hazırkı və ya keçmiş əməkdaşlara, işə müraciət edənlərə, müştərilərə, təchizatçılara və ya ziyarətçilərə qarşı ayrı-seçkilik etməməli və ya təcavüz xarakterli davranış sərgiləməməlidirlər. Bu tələb iş yerində, iş yerindən kənarda (müştəri və biznes əlaqələri daxil olmaqla) və işlə bağlı bütün tədbirlərdə tətbiq olunur.

İşəgötürənlər əlilliyi olan şəxslərin xidmətlərə çıxışını təmin etmək üçün ağlabatan uyğunlaşdırmalar etmək öhdəliyinə malikdir. Bu, fiziki maneələrin aradan qaldırılmasını, zəruri uyğunlaşdırmaların həyata keçirilməsini və xidmətlərə çıxışı

məhdudlaşdıran amillərin aradan qaldırılmasını əhatə edir. Xidmət göstərənlərdən həmçinin potensial çıxış maneələrini əvvəlcədən nəzərə almaq və müvafiq tədbirlər görmək gözlənilir.

3. Qanunsuz Ayrı-seçkiliyin Növləri

Birbaşa Ayrı-seçkilik: Şəxs faktiki və ya ehtimal edilən qorunan xüsusiyyətə görə daha az əlverişli rəftara məruz qaldıqda baş verir. Məsələn, hamilə olduğu üçün qadının işə götürülməməsi birbaşa ayrı-seçkilik hesab olunur.

Assosiativ Ayrı-seçkilik: Şəxs qorunan xüsusiyyətə malik olan başqa biri ilə əlaqəsinə görə daha az əlverişli rəftara məruz qaldıqda baş verir.

Məhdud hallarda işəgötürənlər müəyyən vəzifə üçün qorunan xüsusiyyətlə əlaqəli həqiqi peşə tələbi olduqda birbaşa ayrı-seçkilik tətbiq edə bilərlər. Lakin belə tələb həmin vəzifə üçün zəruri olmalı və qanuni məqsədə nail olmaq üçün proporsional vasitə təşkil etməlidir.

Dolayı Ayrı-seçkilik: Görünüşdə neytral olan qayda, meyar və ya tətbiq müəyyən qorunan xüsusiyyətə malik şəxsləri digərləri ilə müqayisədə əlverişsiz vəziyyətə saldıqda və bu, qanuni məqsədə nail olmaq üçün proporsional vasitə kimi əsaslandırıla bilmədikdə baş verir.

Təcavüz: Qorunan xüsusiyyətlə (nikah/mülki tərəfdaşlıq və hamiləlik/analıq istisna olmaqla) əlaqəli arzuolunmaz davranışdır. Bu davranış şəxsin ləyaqətini pozur və ya qorxuducu, düşmən münasibətli, alçaldıcı, alçaldıcı və ya təhqiredici mühit yaradır. Bu təsirin qəsdən olub-olmaması əhəmiyyət kəsb etmir.

Assosiativ Ayrı-seçkilik: Şəxs qorunan xüsusiyyətə malik olan başqa biri ilə əlaqəsinə görə ayrı-seçkilik və ya təcavüzə məruz qaldıqda baş verir.

Qavrayışa əsaslanan Ayrı-seçkilik: Şəxs faktiki olaraq belə xüsusiyyətə malik olmasa belə, qorunan xüsusiyyətə malik olduğu düşünülərək ayrı-seçkilik və ya təcavüzə məruz qaldıqda baş verir.

Qurbanlaşdırma: Əməkdaş müvafiq qanunvericiliyə uyğun şikayət etdiyi, şikayəti dəstəklədiyi və ya bunu etdiyi güman edildiyi üçün mənfi nəticələrə məruz qaldıqda baş verir (məsələn, təlim və ya irəliləyiş imkanlarından məhrum edilməsi). Lakin qərəzli və ya yalan şikayətlər edən şəxslər bu müdafiədən faydalana bilməz.

Ağlabatan Uyğunlaşdırmaların Edilməməsi: Fiziki xüsusiyyət, qayda və ya tətbiq əlilliyi olan şəxsi əhəmiyyətli dərəcədə əlverişsiz vəziyyətə saldıqda və işəgötürən bu vəziyyəti aradan qaldırmaq və ya azaltmaq üçün ağlabatan tədbirlər görmədikdə baş verir.

4. Məqsədlər

Aşağıdakı məqsədlər müəyyən edilmişdir:

Bərabərlik

- İşə qəbul, vəzifə yüksəlişi, təlim imkanları, əməkhaqqı və sosial təminatlar daxil olmaqla məşğulluğun bütün aspektlərində qanunsuz ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq
- İş və namizəd tələblərini yalnız vəzifənin effektiv icrası üçün zəruri olan meyarlarla məhdudlaşdırmaq
- Namizədləri işə qəbul və vəzifə yüksəlişi proseslərində uyğunluq, sərişte və ixtisaslara əsaslanaraq qiymətləndirmək
- Əlillik statusunu və ya şəxsi/ailə öhdəliklərini yalnız həqiqətən zəruri olduqda qərarvermə meyarı kimi istifadə etmək
- Ləyaqət və hörmət prinsiplərinə əsaslanan, təcavüz və zorakılıqdan azad iş mühiti təmin etmək

Müxtəliflik

- Təşkilat daxilində mövcud müxtəlifliyi təhlil etmək (məsələn, əməkhaqqı fərqləri, sorğular və s.)
- Müxtəliflik ilə təşkilati dəyərlər və məqsədlər arasındakı əlaqəni aydın şəkildə çatdırmaq
- İşə qəbul və seçim proseslərində müxtəlifliyi artırmaq üçün müsbət addımlar atmaq
- Müxtəliflik və inklüzivlik üzrə fəaliyyətin ölçülməsi, hesabatlandırılması və hədəflərin müəyyən edilməsi

İnklüzivlik

- Müxtəliflik üzrə işçi qrup vasitəsilə inklüziv iş mühiti yaratmaq
- Fərqli ehtiyaclara malik şəxslərin tələblərini anlamaq və dəstəkləmək
- Əməkdaş rəylərini təhlil edərək tədbirlər görmək
- Siyasət və prosedurları nəzərdən keçirərək uyğunluğunu təmin etmək

5. İş Yerində Ləyaqət / Zorbalıq və Təcavüz

Zorbalıq və təcavüz (seksual təcavüz daxil olmaqla) ilə bağlı ayrıca siyasət mövcuddur. Bu cür halların necə idarə olunacağı həmin siyasətdə ətraflı şəkildə müəyyən edilmişdir.

6. Müştərilər, Təchizatçılar və Əməkdaş Olmayan Şəxslər

Təşkilatımız tərəfindən təqdim olunan məhsul, xidmət və imkanlardan istifadə edən və ya istifadə etmək istəyən müştərilərə, təchizatçılara və ya ziyarətçilərə qarşı qanunsuz ayrı-seçkilik həyata keçirilməyəcəkdir.

Əgər müştəri, təchizatçı, ziyarətçi və ya hər hansı üçüncü tərəf tərəfindən zorbalıq və ya təcavüzə məruz qaldığınızı düşünürsünüzsə, bu barədə dərhal rəhbərinizə məlumat verməlisiniz. Belə halları özünüz həll etməyə çalışmamağınız və lazımi tədbirlərin görülməsi üçün rəhbərinizə imkan yaratmağınız vacibdir.

7. Məsuliyyət

Bu siyasətin effektiv tətbiqini təmin etmək məqsədilə, onun ümumi icrasına məsul olan yüksək rəhbərlik nümayəndəsi təyin edilmişdir. Bu şəxs öz məsuliyyət sahələrində siyasətin tətbiqini təmin edir, yaranan məsələləri həll edir və zərurət olduqda müvafiq bölmələrdən dəstək alır.

Bu siyasətin effektiv icrasını dəstəkləmək üçün Müxtəliflik üzrə İşçi Qrupu yaradılmışdır və bu qrup zəruri tədbirlərin təklif edilməsi və həyata keçirilməsinə cavabdehdir.

Siyasətin tətbiqi ilə bağlı ekspert məsləhəti, təlim, rəhbərlik və zəruri hesabatlılığın təmin edilməsi müvafiq bölmələrin məsuliyyətinə daxildir.

Bu çərçivədə aşağıdakı tədbirlər müəyyən edilmişdir:

- Bu siyasəti pozan əməkdaşlara qarşı intizam prosedurları çərçivəsində müvafiq tədbirlərin görülməsi
- Xüsusilə rəhbərlər üçün zəruri təlim və istiqamətləndirmənin təmin edilməsi
- Əməkdaşların bu siyasət çərçivəsindəki məsuliyyətləri barədə məlumatlandırılması
- Siyasətin effektivliyinin monitorinqi və onun tətbiq proseslərinin mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməsi

8. Rollar və Məsuliyyətlər

Bütün əməkdaşlar (uzaqdan işləyənlər daxil olmaqla; tam ştat, yarımştat, müəyyən müddətli və ya müvəqqəti) bu siyasətə riayət etməlidirlər.

Bu çərçivədə əməkdaşlardan gözlənilir ki:

- Siyasəti anlasın və tətbiq etsinlər
- Davranışlarının başqalarına təsirinin fərqində olsunlar
- Ayrı-seçkiliyin müxtəlif formalarını tanısın və onlardan çəkin sinlər
- Uyğunsuz davranışlara qarşı çıxış etsinlər
- Təcavüz və zorbalıq halları barədə məlumat versinlər

Rəhbərlər əlavə olaraq aşağıdakılara cavabdehdir:

- Siyasətin tətbiqini təmin etmək
- Uyğun davranış nümunəsi göstərmək
- Dəstəkləyici iş mühiti yaratmaq
- Uyğunsuz davranışları aradan qaldırmaq
- Şikayətləri gecikmədən müvafiq bölmələrə yönləndirmək
- Zəruri araşdırmaların aparılmasını təmin etmək
- Pozuntu hallarında müvafiq tədbirlər görmək

Müvafiq bölmələr aşağıdakılara cavabdehdir:

- Əməkdaşları məlumatlandırmaq
- Rəhbərlik və istiqamətləndirmə təmin etmək
- Təlimləri təşkil etmək
- Siyasətin effektivliyini monitorinq etmək

Əməkdaşlar əlillik vəziyyətlərini rəhbərlərinə və ya müvafiq bölmələrə bildirməyə təşviq olunurlar ki, zəruri dəstək təmin oluna bilsin.

9. Monitorinq və Baxış
Bu siyasət onun effektivliyini qiymətləndirmək məqsədilə mütəmadi olaraq monitorinq edilir və qanunvericilikdəki dəyişikliklərə uyğun şəkildə yenilənir.

Bərabər imkanların qiymətləndirilməsi məqsədilə toplanan şəxsi məlumatlar məlumatların qorunması siyasətlərinə uyğun olaraq emal olunur. Bu məlumatların istifadəsi ilə bağlı təfərrüatlar Əməkdaşların Məxfilik Bildirişində əks olunmuşdur.

10. Təlim
Bütün əməkdaşlar işə qəbul (onboarding) prosesinin bir hissəsi kimi bərabərlik, müxtəliflik və inklüzivlik üzrə təlim alırlar.

Rəhbərlər uyğun davranış standartlarının müəyyən edilməsi, nümunəvi davranış göstərilməsi və komandalarının bu siyasətə uyğun fəaliyyət göstərməsini təmin etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar.

11. Şikayətlər
Əgər siz təcavüzə, zorbalığa və ya qurbanlaşdırmaya məruz qaldığınızı düşünürsünüzsə, Anti-Təcavüz və Zorakılığa Qarşı Siyasətimizə uyğun olaraq və ya müvafiq prosedurlar çərçivəsində şikayət qaldıra bilərsiniz.

Ayrı-seçkiliklə bağlı şikayəti xoş niyyətlə irəli sürən heç bir şəxs qurbanlaşdırmaya və ya hər hansı mənfi rəftara məruz qalmayacaqdır.

Lakin pis niyyətlə irəli sürülən və ya əsassız olduğu müəyyən edilən iddialar İntizam

Proseduru çərçivəsində qiymətləndiriləcək və işdən azad edilmə daxil olmaqla intizam tədbirlərinə səbəb ola bilər.

12. Bu Siyasətin Pozulması
Bütün əməkdaşlar bu siyasətə riayət etməlidirlər və hər hansı pozuntu çox ciddi şəkildə qiymətləndiriləcəkdir.

Əməkdaş tərəfindən törədilən pozuntular ciddi intizam pozuntusu hesab edilə bilər və İntizam Proseduruna uyğun olaraq, dərhal işdən azad edilmə daxil olmaqla tədbirlərlə nəticələnə bilər.

Əməkdaş olmayan şəxslər, təchizatçılar və ya üçüncü tərəflər bu siyasətə əməl etmədikdə, NTSS müvafiq şəxs və ya təşkilat ilə iş münasibətlərini dərhal, bildirişsiz və kompensasiya öhdəliyi olmadan dayandırmaq hüququnu özündə saxlayır.

Qanunsuz ayrı-seçkilik xarakterli davranışlarda iştirak edən şəxslər yaranan kompensasiya tələblərinə görə fərdi məsuliyyət daşıya bilərlər.

Əgər bu siyasətin pozulduğunu düşünürsünüzsə, narahatlığınızı mümkün qədər tez rəhbərinizlə bölüşməyiniz tövsiyə olunur.

13. Müştərilər və Xidmət Göstərənlər
NTSS ümumilikdə müştərilərini seçmək hüququnu özündə saxlayır. Lakin heç bir müştəri qorunan xüsusiyyətlərə əsaslanaraq xidmətlərdən məhrum edilə bilməz.

Müştərilərə və potensial müştərilərə təqdim olunan xidmətlər qüvvədə olan bərabərlik qanunvericiliyinə uyğun şəkildə həyata keçirilir. Zəruri hallarda, qanuni müsbət tədbirlər tətbiq oluna bilər.

Bütün əməkdaşlar, təchizatçılar, nümayəndələr və digər üçüncü tərəflər yalnız iş tələbləri, sərişdə və uyğunluq əsasında seçilir. Bu proseslərdə hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilmir.

14. Tətbiq Sahəsi və Hüquqi Uyğunluq
Bu siyasət əsasən Türkiyə qanunvericiliyi nəzərə alınaraq hazırlanmışdır, lakin NTSS fəaliyyət göstərdiyi bütün ölkələrdə qüvvədə olan qanun və qaydalara riayət etməyə sadiqdir.

Siyasət mümkün olduğu qədər tətbiq olunan hüquqi tələblərə uyğun şəkildə şərh və tətbiq ediləcəkdir. Zəruri hallarda, hüquqi öhdəliklərə uyğunluğu təmin etmək məqsədilə NTSS bu siyasətin müddəalarından kənara çıxmaq hüququnu özündə saxlayır.

TƏSDİQLƏYƏN

ASUMAN ERKUL

