

ntss

SAFETY • FIRE • ENVIRONMENT

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK (EDI) POLİTİKASI

Bu politika, ISO 30415 standardı ile uyumlu olup, ISO 45001, ISO 14001,ISO 27001 ve ISO 21001 yönetim sistemleri ile entegre şekilde uygulanmaktadır.

REVİZYON

Revizyon Açıklaması	Revizyon No	Revizyon Tarihi
İlk Yayınlanma	0	20.04.2016
İçerik Düzenlemeleri yapıldı	1	18.10.2018
İçerik Düzenlemeleri yapıldı	2	28.04.2026

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK (EDI) POLİTİKASI

Şirket olarak, fırsat eşitliğinin teşvik edilmesine, kapsayıcı ve çeşitli bir iş ortamı oluşturulmasına ve istihdamda, müşterilere ve tedarikçilere karşı hukuka aykırı ayrımcılığın önlenmesine kararlıyız.

Çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve tedarikçilerimizin farklı özelliklere, deneyimlere, ihtiyaçlara ve beklentilere sahip olduğunun bilincindeyiz. Farklı geçmişlere, becerilere, tutumlara ve deneyimlere sahip bireylerin yeni fikirler ve bakış açıları kazandırdığını kabul ediyoruz. Bu farklılıkların anlaşılması, değer verilmesi ve etkin şekilde yönetilmesi; bireysel, ekip ve organizasyonel düzeyde faydalar sağlar.

Bireysel farklılıkların değer gördüğü ve saygı duyulduğu, her çalışanın potansiyelini gerçekleştirebildiği ve katkısını en üst düzeye çıkarabildiği kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı taahhüt ederiz.

Tüm çalışanlar ve iş başvurusunda bulunan kişiler için eşit fırsat ve eşit muamele sağlamayı amaçlarız. Hiçbir bireyin; yaş, engellilik, cinsiyet, cinsiyet değişikliği, evlilik veya medeni birliktelik durumu, hamilelik ve doğum, ırk, din veya inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim gibi nedenlerle daha olumsuz şartlara tabi tutulmamasını veya gerekçelendirilemeyen uygulamalar nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülmemesini hedefleriz.

İstihdamda eşit fırsatların sağlanmasının önemli bir unsuru, herkesin temel değerlerimiz doğrultusunda saygı ve onur çerçevesinde muamele gördüğü, her türlü taciz ve zorbalıktan arındırılmış bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Şirketimiz zorbalık, taciz veya ayrımcılığın hiçbir türüne tolerans göstermez.

Bu politika, taahhütlerimizi uygulamaya koymamıza yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu politikaya uyum, çalışanların hukuka aykırı ayrımcılık fiilleri gerçekleştirmesini de önlemeyi amaçlar. Taciz, cinsel taciz ve zorbalık konularına ilişkin detaylı rehberlik için Taciz ve Zorbalık Karşıtı Politikamıza başvurulmalıdır.

Bu politika sözleşmesel bir hak doğurmaz.

1. Tanımlar

Eşitlik: Herkesin adil şekilde muamele görmesini ifade eder ve genellikle ilgili mevzuat ile ilişkilidir.

Çeşitlilik: İnsanların farklılıklarının bir arada bulunmasıdır.

Kapsayıcılık: Farklı bireylerin iş ortamına katılabildiği, kendilerini rahat ve özgüvenli hissedebildiği, kendileri olarak var olabildiği ve iş ihtiyaçlarına uygun şekilde çalışabildiği bir kültürü ifade eder. Kapsayıcılık, herkesin değer görmesini ve değer katmasını sağlar.

Zorbalık: Bir kişi veya grup tarafından gerçekleştirilen, istenmeyen ve bireyin kendini rahatsız, aşağılanmış, küçük düşürülmüş veya tehdit altında hissetmesine neden olan davranışlardır.

Taciz: Cinsiyet, cinsiyet değişikliği, ırk (renk, milliyet, etnik veya ulusal köken dahil), engellilik, cinsel yönelim, din veya inanç ve yaş gibi korunan özelliklerle bağlantılı olan; bir kişinin onurunu zedeleyen veya tehdit edici, düşmanca, aşağılayıcı ya da rahatsız edici bir ortam yaratan istenmeyen davranışlardır.

Cinsel Taciz: Cinsel nitelikteki istenmeyen sözlü, fiziksel veya sözsüz davranışlardır. Bu davranışlar, kişinin onurunu zedeleyebilir veya tehdit edici, düşmanca, aşağılayıcı ya da rahatsız edici bir ortam yaratabilir. Tek bir olay dahi cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, bu tür davranışlara maruz kalmayı kabul eden veya reddeden kişilere karşı daha olumsuz muamelede bulunulması da cinsel taciz kapsamına girer.

2. Yasal Çerçeve

Aşağıdaki nedenlere dayalı olarak işe alım veya istihdam süreçlerinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması hukuka aykırıdır:

- Yaş
- Engellilik
- Cinsiyet
- Cinsiyet değişikliği
- Hamilelik ve doğum
- Irk (renk, milliyet, etnik veya ulusal köken dahil)
- Cinsel yönelim
- Din veya inanç
- Medeni durum veya sivil birliktelik

Bu özellikler “korunan özellikler” olarak adlandırılır.

İstihdam sonrasında da ayrımcılık hukuka aykırı olabilir (örneğin, bir kişiye referans verilmemesi).

Çalışanlar; mevcut veya eski çalışanlara, iş başvurusunda bulunanlara, müşterilere, tedarikçilere ve ziyaretçilere karşı ayrımcılık yapmamalı veya tacizde bulunmamalıdır. Bu kural iş yerinde, iş dışı ortamlarda (müşteri ve iş ilişkileri dahil) ve iş ile bağlantılı tüm etkinliklerde geçerlidir.

İşverenlerin, engelli bireylerin hizmetlere erişimini kolaylaştırmak amacıyla makul düzenlemeler yapma yükümlülüğü vardır. Bu kapsamda fiziksel engellerin kaldırılması, uyarlamalar yapılması ve hizmetlere erişimi zorlaştıran unsurların giderilmesi

gereklidir. Ayrıca hizmet sağlayıcıların, erişimi engelleyebilecek durumları önceden öngörmesi ve gerekli önlemleri alması beklenir.

3. Hukuka Aykırı Ayrımcılık Türleri

Doğrudan Ayrımcılık: Bir kişinin, gerçek veya algılanan bir korunan özelliği nedeniyle daha olumsuz muamele görmesidir. Örneğin, hamile olduğu için bir kadının işe alınmaması doğrudan ayrımcılıktır.

İlişkisel Ayrımcılık: Bir kişinin, korunan özelliğe sahip bir kişi ile ilişkisi nedeniyle daha olumsuz muamele görmesidir.

Sınırlı durumlarda, işverenler belirli bir pozisyon için zorunlu bir mesleki gereklilik bulunması halinde, korunan özelliklerden biriyle bağlantılı bir nedenle doğrudan ayrımcılık yapabilir. Ancak bu gereklilik, ilgili pozisyon için kritik öneme sahip olmalı ve meşru bir amaca ulaşmak için orantılı bir araç olmalıdır.

Dolaylı Ayrımcılık: Görünüşte tarafsız olan bir kural, kriter veya uygulamanın; belirli bir korunan özelliğe sahip bireyleri, bu özelliğe sahip olmayanlara kıyasla dezavantajlı duruma düşürmesi ve bunun meşru bir amaç için orantılı bir yöntem olduğunun gösterilememesidir.

Taciz: Korunan özelliklerden biriyle bağlantılı olan (evlilik/medeni birliktelik ile hamilelik/doğum hariç) istenmeyen davranışların; kişinin onurunu zedelemesi veya tehdit edici, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da rahatsız edici bir ortam yaratmasıdır. Bu etkinin kasıtlı olup olmaması önemli değildir.

İlişkisel Ayrımcılık: Bir kişinin, korunan bir özelliğe sahip başka bir kişi ile ilişkisi nedeniyle ayrımcılığa uğraması veya taciz edilmesidir.

Algıya Dayalı Ayrımcılık: Bir kişinin gerçekte sahip olmadığı bir korunan özelliğe sahip olduğu varsayımı nedeniyle ayrımcılığa uğraması veya taciz edilmesidir.

Mağdur Etme: Bir çalışanın, mevzuat kapsamında şikâyette bulunması, şikâyeti desteklemesi veya bu yönde şüphe edilmesi nedeniyle olumsuz muameleye maruz kalmasıdır (örneğin eğitim veya terfi fırsatlarından mahrum bırakılması). Ancak kötü niyetli veya gerçeğe aykırı şikayetlerde bulunan kişiler bu korumadan yararlanamaz.

Makul Düzenlemelerin Yapılmaması: Fiziksel bir unsurun, kuralın veya uygulamanın engelli bir kişiyi önemli ölçüde dezavantajlı duruma düşürmesi ve işverenin bu dezavantajı ortadan kaldırmak için gerekli makul düzenlemeleri yapmaması durumudur.

4. Amaçlar

Aşağıdaki hedefleri belirlemiş bulunmaktayız:

Eşitlik

- İşe alım, terfi, eğitim fırsatları, ücret ve yan haklar dahil olmak üzere istihdamın tüm alanlarında hukuka aykırı ayrımcılıktan kaçınmak

- İş ve aday gerekliliklerini yalnızca işin etkin şekilde yerine getirilmesi için gerekli kriterlerle sınırlamak
- İşe alım ve terfi süreçlerinde adayları uygunluk, yetkinlik ve niteliklerine göre değerlendirmek
- Engellilik durumu veya kişisel/ailevi yükümlülükleri, gerekli olmadığı sürece karar kriteri olarak kullanmamak
- Taciz ve zorbalıktan arındırılmış, saygı ve onur temelli bir çalışma ortamı sağlamak

Çeşitlilik

- Organizasyon içindeki mevcut çeşitliliği analiz etmek (örneğin ücret eşitsizliği, anketler vb.)
- Çeşitliliğin kurumsal değerler ve hedeflerle olan ilişkisini açık şekilde iletişimde kullanmak
- İşe alım ve seçim süreçlerinde çeşitliliği artırmaya yönelik pozitif adımlar atmak
- Çeşitlilik ve kapsayıcılık performansını ölçmek, raporlamak ve hedefler belirlemek

Kapsayıcılık

- Çeşitlilik çalışma grubu aracılığıyla kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak
- Farklı ihtiyaçlara sahip bireylerin gereksinimlerini anlamak ve desteklemek
- Çalışan geri bildirimlerini analiz ederek aksiyon almak
- Politika ve prosedürleri, çalışanların, müşterilerin ve paydaşların farklı ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde gözden geçirmek

5. İş Yerinde Saygı / Zorbalık ve Taciz

Zorbalık ve taciz (cinsel taciz dahil) konularına ilişkin ayrı bir politika bulunmaktadır. Bu tür durumların nasıl ele alınacağı bu politika kapsamında detaylı şekilde açıklanmıştır.

6. Müşteriler, Tedarikçiler ve Çalışan Olmayan Kişiler

Şirketimiz tarafından sunulan ürün, hizmet ve olanaklardan yararlanan veya yararlanmak isteyen müşterilere, tedarikçilere ve ziyaretçilere karşı hukuka aykırı ayrımcılık yapılmaz.

Eğer bir müşteri, tedarikçi, ziyaretçi veya üçüncü bir taraf tarafından zorbalık veya tacize maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, durumu derhal yöneticinize bildirmeniz gerekir. Bu tür durumları kendiniz çözmeye çalışmamanız ve yöneticinizin gerekli aksiyonları almasına imkân tanımanız önemlidir.

7. Sorumluluk

Bu politikanın etkin şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla, uygulamadan sorumlu bir üst düzey yönetim temsilcisi atanmıştır. Bu kişi, kendi sorumluluk alanlarında politikanın uygulanmasını sağlar ve ortaya çıkan konularla ilgilenir; gerektiğinde ilgili birimlerden destek alır.

Bu politikanın etkin uygulanmasını desteklemek amacıyla, gerekli aksiyonları önermek ve hayata geçirmekle sorumlu bir Çeşitlilik Çalışma Grubu oluşturulmuştur.

Politikanın uygulanmasına ilişkin uzman görüşü, eğitim, rehberlik ve gerekli raporlamaların sağlanması ilgili birimlerin sorumluluğundadır.

Bu kapsamda aşağıdaki aksiyonlar belirlenmiştir:

- Bu politikayı ihlal eden çalışanlara karşı disiplin prosedürleri kapsamında gerekli işlemlerin uygulanması
- Özellikle yöneticilere yönelik olmak üzere gerekli rehberlik ve eğitimlerin sağlanması
- Çalışanların bu politika kapsamındaki sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi
- Politikanın etkinliğinin izlenmesi ve uygulama süreçlerinin düzenli olarak gözden geçirilmesi

8. Roller ve Sorumluluklar

Tüm çalışanlar (uzaktan çalışanlar dahil; tam zamanlı, yarı zamanlı, belirli süreli veya geçici fark etmeksizin) bu politikaya uymakla yükümlüdür.

Bu kapsamda çalışanların:

- Politikayı anlaması ve uygulaması
- Davranışlarının başkaları üzerindeki etkisini fark etmesi
- Ayrımcılığın farklı biçimlerini tanıması ve bunlardan kaçınması
- Uygunsuz davranışlara karşı duruş sergilemesi
- Taciz ve zorbalık durumlarını bildirmesi beklenir.

Yöneticiler ayrıca:

- Politikanın uygulanmasını sağlamak
- Örnek davranış sergilemek
- Destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak
- Uygunsuz davranışlara müdahale etmek

- Şikayetleri derhal ilgili birimlere iletmek
- Gerekli incelemelerin yapılmasını sağlamak
- İhlaller durumunda uygun aksiyonları almak ile sorumludur.

İlgili birimler:

- Çalışanları bilgilendirmek
- Rehberlik sağlamak
- Eğitimleri organize etmek
- Politikanın etkinliğini izlemek ile yükümlüdür.

Çalışanların, engellilik durumlarını yöneticileri veya ilgili birimlerle paylaşmaları teşvik edilir; böylece gerekli destek sağlanabilir.

9. İzleme ve Gözden Geçirme

Bu politika, etkinliğini değerlendirmek amacıyla düzenli olarak izlenir ve mevzuattaki değişiklikler doğrultusunda güncellenir.

Eşit fırsatların değerlendirilmesi kapsamında toplanan kişisel veriler, veri koruma politikalarına uygun şekilde işlenir. Bu verilerin kullanımına ilişkin detaylar Çalışan Gizlilik Bildirimi'nde yer almaktadır.

10. Eğitim

Tüm çalışanlara, işe giriş süreçlerinin bir parçası olarak eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında eğitim verilir.

Yöneticiler, uygun davranış standartlarını belirlemek, örnek olmak ve ekiplerinin bu politikaya uygun hareket etmesini sağlamakla yükümlüdür.

11. Şikayetler

Taciz, zorbalık veya mağduriyete maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, durumu ayrıca Taciz ve Zorbalık Karşıtı Politikamız kapsamında şikâyet edebilir veya ilgili prosedürlere uygun şekilde gündeme getirebilirsiniz.

İyi niyetle ayrımcılık iddiasında bulunan hiçbir kişi mağdur edilemez veya herhangi bir olumsuz muameleye tabi tutulamaz.

Ancak kötü niyetle yapılan veya gerçeğe aykırı olduğu tespit edilen iddialar, Disiplin Prosedürü kapsamında değerlendirilir ve işten çıkarma dahil disiplin yaptırımlarına konu olabilir.

12. Bu Politikanın İhlali

Tüm çalışanlar bu politikaya uymak zorundadır ve herhangi bir ihlal çok ciddi şekilde

ele alınacaktır.

Bir çalışan tarafından gerçekleştirilen ihlaller, ağır disiplin suçu olarak değerlendirilebilir ve Disiplin Prosedürü kapsamında, derhal iş akdinin feshi dahil olmak üzere gerekli işlemler uygulanabilir.

Çalışan olmayan personel, tedarikçi veya üçüncü tarafların bu politikaya uymaması halinde, NTSS ilgili kişi veya kuruluş ile olan iş ilişkisini derhal ve herhangi bir bildirim veya tazminat yükümlülüğü olmaksızın sonlandırma hakkını saklı tutar.

Ayrımcılık içeren hukuka aykırı davranışlarda bulunan kişiler, doğabilecek tazminat yükümlülüklerinden şahsen sorumlu tutulabilir.

Bu politikanın ihlal edildiğini düşünüyorsanız, endişelerinizi mümkün olan en kısa sürede yöneticiniz ile paylaşmanız teşvik edilir.

13. Müşteriler ve Hizmet Sağlayıcılar

NTSS, genel olarak müşterilerini seçme hakkına sahiptir. Ancak hiçbir müşteri, korunan bir özellik nedeniyle hizmetten mahrum bırakılamaz.

Müşterilere ve potansiyel müşterilere sunulan hizmetler, ilgili eşitlik mevzuatı doğrultusunda sağlanır. Gerekli görülen durumlarda, hukuka uygun pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılabilir.

Tüm çalışanlar, tedarikçiler, temsilciler ve diğer üçüncü taraflar; yalnızca işin gereklilikleri, liyakat ve uygunluk kriterleri esas alınarak seçilir. Bu süreçlerde hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz.

14. Uygulama Alanı ve Yasal Uyum

Bu politika esas olarak Türkiye mevzuatı referans alınarak hazırlanmış olmakla birlikte, NTSS faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde yürürlükte bulunan yasa ve düzenlemelere uyum sağlamayı taahhüt eder.

Politika, mümkün olduğu ölçüde ilgili yasal düzenlemelere uygun şekilde yorumlanır ve uygulanır. Gerekli görülen durumlarda, yasal gerekliliklere uyum sağlamak amacıyla politika hükümlerinden sapma hakkı saklıdır.

ONAYLAYAN

ASUMAN ERKUL

