

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası

1. AMAÇ

Bu politika, FORGESAN'da çalışanların ve iş ortaklarının ırk, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, din, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni hal, vatandaşlık, engellilik durumu veya yasal olarak koruma altında olan diğer tüm özelliklerden bağımsız olarak potansiyellerini en iyi şekilde ortaya koyabilecekleri adil, eşit, güvenli, yaratıcı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı ve kültürü oluşturmayı amaçlar. FORGESAN, bu politika ile çalışanlarına eşit fırsatlar sunmayı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı, önyargılara ve ayrımcılığa karşı aktif olarak mücadele etmeyi taahhüt eder.

2. KAPSAM

Bu politika, FORGESAN çalışanlarını ve şirketin iş yaptığı tüm paydaşları kapsar. Politika, FORGESAN Etik Politikası ve İnsan Hakları Politikası ile entegre çalışır.

3. TANIMLAR / DEFINITIONS

3.1. Çeşitlilik: Farklılıkların ve benzerliklerin bir arada bulunduğu; değerler, inançlar, deneyimler, geçmişler, tercihler ve davranışları kapsayan kapsamlı bir kavramdır.

3.2. Eşitlik: Bireylerin fırsatlara ve kaynaklara adil erişim hakkına sahip olmasıdır.

3.3. Kapsayıcılık: Tüm bireylerin adil ve saygılı bir şekilde davranıldığı, fırsat eşitliği sunulan ve kuruluşun başarısına katkıda bulunabilecekleri çalışma ortamıdır.

3.4. İlgili Taraflar: Tedarikçiler, müşteriler, yükleniciler, taşeronlar, danışmanlar ve FORGESAN adına hareket eden diğer tüm üçüncü tarafları kapsar.

3.5. Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPs): BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan, iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesini destekleyen ilkeler.

4. SORUMLULUKLAR

- Politikanın hazırlanmasından İnsan Kaynakları Müdürü, onaylanmasından Genel Müdür sorumludur.
- Politikanın uygulanmasından İnsan Kaynakları Departmanı lideri sorumludur.

5. POLİTİKA

5.1 İnsan Onuruna Saygı

- Tüm çalışanlara ve paydaşlara ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, din, mezhep, cinsel yönelim veya diğer korunan özelliklerden bağımsız olarak eşit ve saygılı davranılır.
- Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak farklılıkları zenginlik olarak görür ve kapsayıcı bir kültürü teşvik ederiz.

5.2 Kapsayıcı Kültür

- İşe alım, terfi ve kariyer geliştirme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetiriz.
- Çalışanların katkıları değerli görülür; fikir çeşitliliği desteklenir ve çalışanların görüşlerini paylaşabilecekleri kanallar oluşturulur.
- Taciz, zorbalık ve şiddete karşı sıfır tolerans uygulanır; her türlü şikâyet gizlilik ve adil prosedürlerle yönetilir.

5.3 Fırsat Eşitliği

- Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarına adil fırsatlar sunarız.
- İşe alım, atama, terfi ve eğitim süreçlerinde yetkinlik ve iş gereklilikleri esas alınır.
- İş süreçleri ve uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilir ve geliştirilir.

5.4 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

- Kadının Güçlendirilmesi Prensiplerini uyguluyoruz.
- Toplumsal cinsiyet önyargılarına karşı çalışanlarımızı bilinçlendirir ve eşitliği teşvik ederiz.
- Esnek çalışma saatleri, doğum öncesi ve sonrası destek programları ile kadın çalışanların iş-özel hayat dengesini destekleriz.
- Ücretlendirme ve fırsat eşitliğinde cinsiyet ayrımı yapmayız.

6. UYGULAMA VE GÜNCELLEME

- Politika, yılda en az bir kez İnsan Kaynakları tarafından gözden geçirilir ve Genel Müdür tarafından onaylanır.
- Politikaya uyum göstermeyen durumlar Disiplin Yönetmeliği kapsamında değerlendirilir.

7. DAĞITIM

- Politika tüm FORGESAN çalışanlarına ve paydaşlarına duyurulur.
- Şirket web sitesinde halka açık olarak yayımlanır.

FORGESAN Makina adına

Nuh Atila

Genel Müdür

FORGESAN Makine Metal Endüstri A.Ş.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Policy

1. PURPOSE

This policy aims to create a fair, equitable, safe, creative, and inclusive work environment and culture at FORGESAN, enabling employees and stakeholders to reach their full potential regardless of race, color, gender, age, nationality, religion, gender identity or expression, marital status, citizenship, disability, or any other legally protected characteristic. FORGESAN is committed to providing equal opportunities, promoting gender equality, and actively combating bias and discrimination.

2. SCOPE

This policy applies to all FORGESAN employees and stakeholders engaged with the company. It is an integral part of FORGESAN's Code of Ethics and Human Rights Policy.

3. DEFINITIONS

3.1. Diversity: The combined presence of differences and similarities in values, beliefs, experiences, backgrounds, preferences, and behaviors.

3.2. Equity: Fair access to opportunities and resources for all individuals.

3.3. Inclusion: Creating a work environment where all individuals are treated fairly and respectfully, have equal opportunities, and can contribute fully to the organization's success.

3.4. Stakeholders: Suppliers, customers, contractors, consultants, subcontractors, representatives acting on behalf of the company, and all other third parties engaged with FORGESAN.

3.5. Women's Empowerment Principles (WEPs): Principles established by the UN Global Compact and UN Women to guide businesses in promoting gender equality and the empowerment of women in the workplace, marketplace, and community.

4. RESPONSIBILITIES

- The Human Resources (HR) Director is responsible for drafting this policy, and the General Manager is responsible for its approval.
 - The HR Department Leader is responsible for ensuring the implementation of this policy.
-

5. POLICY

5.1 Respect for Human Dignity

- All employees and stakeholders are treated fairly and respectfully, without discrimination based on race, ethnicity, gender, age, disability, religion, belief, sexual orientation, or any other protected characteristic.
- FORGESAN recognizes diversity as a source of strength and actively promotes an inclusive culture.

5.2 Inclusive Culture

- We uphold gender equality in recruitment, promotion, and career development processes.
- Employees' contributions are valued; diverse perspectives are encouraged, and communication channels are provided to ensure participation and idea sharing.
- Zero tolerance is applied to harassment, bullying, and violence. All complaints are managed confidentially and fairly.

5.3 Equal Opportunity

- Fair opportunities are provided to all employees, candidates, and business partners.
- Recruitment, assignment, promotion, and training decisions are based on competence, experience, knowledge, skills, and business requirements.
- Processes and practices are regularly reviewed and improved in line with the principle of equal opportunity.

5.4 Gender Equality

- FORGESAN implements the Women's Empowerment Principles.
- Employees are trained and encouraged to challenge gender stereotypes and promote equality.
- Flexible working arrangements, pre- and post-natal support, and work-life balance initiatives are provided to support women in the workplace.
- Compensation and opportunity practices are free from gender bias.

6. IMPLEMENTATION & REVIEW

- This policy is reviewed at least annually by HR and approved by the General Manager.
- Non-compliance with this policy is addressed under the company's Disciplinary Procedures.

7. DISTRIBUTION

- The policy is communicated to all FORGESAN employees and stakeholders.
- It is published publicly on the company website.

On behalf of FORGESAN Machinery
Nuh Atila
General Manager
FORGESAN Makine Metal Industry Inc.

