

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI**1. Amaç ve Kapsam**

Bu Politika; Altınay Savunma Teknolojileri A.Ş. (“Şirket”) bünyesinde çeşitliliği destekleyen, eşit fırsat sağlayan ve kapsayıcı bir çalışma kültürü oluşturmak üzere benimsediğimiz ilke, yaklaşım ve uygulama esaslarını tanımlar.

Bu Politika; Şirket’in tüm çalışanlarını, aday çalışanlarını, stajyerlerini, yöneticilerini, Yönetim Kurulu dahil karar verici mekanizmalarını; ayrıca Şirket sahalarında görev yapan yüklenici/alt yüklenici personeli ile iş ortaklarımızı, tedarikçilerimizi ve ziyaretçilerimizi kapsar.

Savunma ve havacılık sektörünün doğası gereği; gizlilik, güvenlik soruşturması, ihracat kontrolü, kritik görev yetkinliği ve saha güvenliği gibi zorunlu gereklilikler çerçevesinde yürütülen süreçlerde dahi, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerini esas alırız. (Bu gereklilikler, ayrımcılığı meşrulaştıran bir gerekçe olarak kullanılamaz; yalnızca işin gerektirdiği objektif koşullar olarak ele alınır.)

2. İlke ve Esaslar

Şirket olarak çeşitliliği; inovasyon, Ar-Ge yetkinliği, problem çözme kalitesi ve operasyonel mükemmellik için stratejik bir değer olarak görür; tüm süreçlerimizi aşağıdaki ilkeler doğrultusunda yönetiriz:

2.1 Eşit Fırsat ve Ayrımcılık Yasağı

İşe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim-gelişim, performans değerlendirme, görev ve proje atama, vardiya ve çalışma düzeni gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde; eşit fırsat ilkesine bağlı kalırız. Hiç kimseye; mevzuatın koruduğu kişisel özellikleri ve/veya bireysel farklılıkları nedeniyle ayrımcılık, dışlama, damgalama veya dezavantaj yaratacak uygulama yapılmasına izin vermeyiz.

2.2 Saygılı ve Güvenli Çalışma Ortamı

Çalışma ortamımızda; mobbing, taciz, zorbalık, nefret söylemi, yıldırma ve misillemeye sıfır tolerans uyguluyoruz. Tüm çalışanlarımızın psikolojik güvenlik içinde görüş bildirebildiği, fikirlerini ifade ederken olumsuz sonuçlara maruz kalmadığı bir kültürü kurmayı ve sürdürmeyi hedefleriz.

2.3 Kapsayıcı Liderlik ve Hesap Verebilirlik

Kapsayıcılığı yalnızca İnsan Kaynakları konusu olarak değil, yönetim ve liderlik sorumluluğu olarak ele alırız. Yöneticilerimizin; ekip yönetiminde önyargıların azaltılması, kapsayıcı iletişim, adil iş dağılımı ve ekip içi fırsat eşitliği konularında örnek olmasını bekleriz.

2.4 Güvenlik Gereklilikleri ile Eşitlik İlkesinin Birlikte Yönetimi

Savunma projelerinde; güvenlik soruşturması, gizlilik dereceli bilgi erişimi, kritik altyapı ve saha/tesis emniyeti gibi zorunlu koşullar bulunabilir. Bu kapsamda:

- Görev gerekliliklerini objektif, ölçülebilir ve işin niteliğiyle doğrudan ilgili kriterlere dayandırırız.
- “Güvenlik” gerekçesiyle keyfi uygulamalara izin vermeyiz; kararlarımızı dokümente eder, denetlenebilir kılarız.

- Eşitliği güçlendirmek için; uygun görevlerde erişim bariyerlerini azaltan destek mekanizmaları kurarız.

2.5 Kadın İstihdamı ve Mühendislikte Fırsat Eşitliği

Savunma ve havacılık ekosisteminde kadınların ve farklı yetenek havuzlarının temsili kritik bir gelişim alanıdır. Bu nedenle:

- Mühendislik, Ar-Ge, üretim, test ve entegrasyon gibi alanlarda fırsat eşitliğini güçlendirecek uygulamaları destekleriz.
- Kariyer gelişimi, mentorluk, liderlik gelişimi ve teknik eğitim programlarında adil erişim sağlar; yetkinliğe dayalı ilerlemeyi esas alırız.

2.6 Engellilik ve Erişilebilirlik

Tesislerimizde ve çalışma süreçlerimizde erişilebilirliği iyileştirmeyi; işin gerekleri ile uyumlu şekilde makul düzenlemeler yapmayı ve engelli çalışanların istihdam ve gelişimini desteklemeyi taahhüt ederiz.

2.7 Ücret Eşitliği ve Adil Ücretlendirme

Aynı veya eşdeğer işe ilişkin ücretlendirme kararlarımızda; işin değeri, sorumluluk seviyesi, yetkinlik ve performans gibi objektif kriterleri esas alırız; ücret uygulamalarını düzenli olarak gözden geçiririz.

2.8 Eğitim ve Farkındalık

Tüm çalışanlarımıza ve yöneticilerimize; ayrımcılığın önlenmesi, kapsayıcı iletişim, etik davranış, taciz ve misillemenin önlenmesi konularında düzenli eğitim ve farkındalık çalışmaları uygularız. Savunma projelerindeki gizlilik ve güvenlik kültürü ile kapsayıcılığı birlikte ele alan içerikleri yaygınlaştırırız.

2.9 İhbar, Şikâyet ve Çözüm Mekanizmaları

Ayrımcılık, taciz, mobbing veya kapsayıcılığa aykırı davranış iddiaları için güvenli, gizli ve erişilebilir bildirim kanalları işletiriz. Bildirimlerde misillemeye izin vermeyiz; inceleme süreçlerini adil, tarafsız ve kanıta dayalı şekilde yürütür; gerektiğinde disiplin süreçlerini uygularız.

2.10 Tedarik Zinciri ve İş Ortakları

Tedarikçilerimizden ve iş ortaklarımızdan; ayrımcılığın önlenmesi, etik çalışma ilkeleri ve saygılı çalışma ortamı konusunda bu Politika ile uyumlu davranmalarını bekleriz. Yüklenici/alt yüklenici personelin Şirket sahalarındaki uygulamalarında da aynı standartların geçerli olmasını sağlarız.

3. İzleme ve Değerlendirme

Politika'nın uygulanması ve izlenmesi süreçleri; üst yönetim koordinasyonunda İnsan Kaynakları ve ilgili komiteler/birimler aracılığıyla yürütülür.

Etkinliği artırmak ve sürekli iyileştirme sağlamak amacıyla, imkânlar ve veri olgunluğu doğrultusunda aşağıdaki göstergeleri izlemeyi hedefleriz:

- İşe alım, terfi ve eğitime katılımında fırsat eşitliği göstergeleri
- Taciz/mobbing/ayrımcılık bildirimleri ve çözüm süreleri (gizlilik esaslı)
- Kadın istihdamı ve kritik teknik rollerde temsilin gelişimi
- Ücretlendirme uygulamalarının adil ve tutarlı işleyişi (kontrol mekanizmalarıyla)

İzleme ıktıları; gerekli görölen sıklıkta üst yönetime raporlanır, bulgular doğrultusunda aksiyon planları oluşturulur.