

 NORMSAY OTOMOTİV METAL MAKİNA İMALAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman No	POL09
		Yayın Tarihi	23.02.2026
		Rev No/Tarih	--/--

1. AMAÇ

İşe alım, çalışma, ücret, eğitim, performans, terfi, görev değişikliği ve işten ayrılma süreçlerinde eşit fırsat sağlamak; ayrımcılık, taciz ve misillemeyi önlemek ve insan onuruna saygılı çalışma ortamını güvence altına almaktır.

2. KAPSAM

Çalışanlar, iş başvurusunda bulunan adaylar, stajyerler, taşeron/alt işveren çalışanları ve kuruluşun etkisi altındaki tedarikçi/iş ortakları.

3. AYRIMCILIK YASAĞI

- Din veya inanç, dil, ırk, etnik köken, milliyet, cinsiyet, hamilelik, yaş, engellilik, medeni durum, sendikal durum, siyasi görüş ve mevzuatla korunan diğer özellikler temelinde ayrımcılık yapılmaz.
- İşe alım, ücret, terfi, eğitim, performans, yan haklar ve görev dağılımı işle ilgili objektif kriterlere dayanır.
- Eşit veya eşdeğer işlerde ücret adaleti ve fırsat eşitliği gözetilir.
- Cinsel taciz, psikolojik taciz ve diğer yıldırma davranışlarına tolerans gösterilmez.
- Engelli çalışanlar için makul uyarlamalar ve erişilebilirlik ihtiyaçları, uygulanabilir mevzuat ve işin gerekleri çerçevesinde değerlendirilir.

4. BİLDİRİM VE MİSİLLEME YASAĞI

- Ayrımcılık, taciz veya eşitsiz uygulama iddiaları İnsan Kaynakları, Kalite Müdürlüğü veya kuruluşun etik bildirim kanalları üzerinden bildirilebilir.
- Bildirimler gizlilik, tarafsız inceleme, kayıt ve kişisel verilerin korunması ilkeleriyle yönetilir.
- İyi niyetli bildirim yapan veya incelemeye katılan kişilere karşı misilleme yapılamaz.
- İhlal doğrulanırsa mevzuat, disiplin kuralları ve ilgili süreçler kapsamında düzeltici/önleyici faaliyet uygulanır.

5. İZLEME

- İşe alım, terfi, ücret, eğitim, çalışan şikâyetleri ve ayrımcılık/taciz vakaları uygun ölçüde izlenir.

Hazırlayan	Onaylayan
Kalite Güvence Sorumlusu	Genel Müdür

 NORMSAY OTOMOTİV METAL MAKİNA İMALAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE FİRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman No	POL09
		Yayın Tarihi	23.02.2026
		Rev No/Tarih	--/--

- İnsan sermayesi göstergeleri ISO 30414:2025 yaklaşımıyla gerektiğinde yönetim raporlamasına dahil edilir.
- Sonuçlar en az yıllık olarak analiz edilir ve gerekli aksiyonlar planlanır.

6. GÖZDEN GEÇİRME

Politika yılda en az bir kez ve önemli mevzuat, organizasyon veya risk değişikliklerinde gözden geçirilir.

7. REFERANSLAR

- ILO Fundamental Principles and Rights at Work
- ISO 30414:2025 – Human capital reporting and disclosure
- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat
- 6698 sayılı KVKK
- Kuruluş İnsan Hakları ve İş Etiği Politikaları

Hazırlayan	Onaylayan
Kalite Güvence Sorumlusu	Genel Müdür