

1. AMAÇ

Bu politika, Doğuş Holding'in çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığa (ÇEK) dair kurumsal yaklaşımını belirlemek, bağlayıcı bir ilkeler bütünü oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Politika, İnsan Hakları Politikası ve Çalışan Katılımı Politikası ile uyumlu biçimde, herkesin eşit haklara sahip olduğu, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamının güvence altına alınmasını hedeflemektedir.

2. KAPSAM

Doğuş Holding Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) Politikası, Doğuş Holding'in çalışanlarını, yöneticilerini, iş ortaklarını, tedarikçilerini ve değer zincirinde yer alan tüm paydaşlarını kapsar. Politika tüm insan kaynakları süreçleri ile Doğuş Holding'in iş ilişkilerinde dikkate alınmaktadır.

3. TANIMLAR

- **Çeşitlilik (Diversity):** İnsanların cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu, din, inanç, dil, kültür, düşünce, cinsel yönelim, deneyim ve beceri farklılıklarını ifade eder. Çeşitlilik, kurumlarda farklı bakış açılarını bir arada bulundurmak anlamında kullanılır. *(UN Global Compact – Diversity and Inclusion in the Workplace Guide)*
- **Eşitlik (Equity):** Her bireyin fırsatlara, kaynaklara ve haklara eşit şekilde erişimini güvence altına almaktır. Eşitlik, adil sonuçların sağlanması için sistematik engellerin ortadan kaldırılmasını içerir. *(ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention No.111)*
- **Kapsayıcılık (Inclusion):** Çeşitlilikten doğan farklılıkların ve bu farklılıklara sahip olanların fikirlerinin ve görüşlerinin karar alma süreçlerine ve günlük işleyişe katılmasını destekleyen, herkesin değer gördüğü ve aidiyet hissettiği çalışma ortamının sağlanmasıdır. *(European Institute for Gender Equality – Glossary and Thesaurus)*
- **Eşit Fırsat (Equal Opportunity):** İşe alım, terfi, eğitim, ücretlendirme ve kariyer gelişiminde hiçbir çalışanın veya adayın kimliği nedeniyle dezavantajlı konuma düşmemesini ifade eder. *(GRI 405 – Diversity and Equal Opportunity Standard)*
- **Önyargı (Bias):** Bireylerin bilinçli veya bilinçsiz olarak belirli bir grup hakkında olumlu veya olumsuz varsayımlar yapmasıdır. Kurumsal süreçlerde önyargının engellenmesi, ÇEK politikasının temelini oluşturur. *(UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Interpretive Guide)*

- **Taciz ve Ayrımcılık:** Çalışanların onurunu zedeleyen, eşitliğe aykırı, dışlayıcı veya aşağılayıcı davranışlardır. Bu politika, taciz ve ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımıyla ele alınır.

(ILO Violence and Harassment Convention No.190)

4. TEMEL İLKELER

Doğuş Holding’de;

- Herkesin eşit muamele görme hakkı gözetilir; ayrımcılık, taciz, zorbalık ve dışlayıcı uygulamalara kesinlikle izin verilmez.
- Çalışma ortamı farklı kimliklerin, deneyimlerin ve bakış açılarının bir arada saygı gördüğü ve ortak değer yaratma kültürünün gözetildiği bir yapı üzerine kuruludur.
- Fırsat eşitliği işe alım, gelişim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve kariyer gelişimi gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde güvence altına alınır.
- Çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri, görüşlerinin dikkate alınacağı ve katılımlarının değer göreceği kapsayıcı mekanizmalar desteklenir.
- Tedarik zincirinde de çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerine uyum beklenir.

5. UYGULAMA TAAHHÜTLERİ

Doğuş Holding, ÇEK ilkelerinin iş süreçlerinde hayata geçirilmesi için gerekli kurumsal düzenlemeleri yapmayı, çalışanlar için düzenli farkındalık ve eğitim programları yürütmeyi, politikayla bağlantılı uygulamaları izlemeyi ve raporlamayı taahhüt eder.

6. YÖNETİŞİM VE SORUMLULUK

Politikanın uygulanmasından Doğuş Holding Yönetim Kurulu sorumludur. Temel ilkeler kapsamında belirtilen tüm operasyonel süreçler, uygulama ve süreç yönetimi ilgili fonksiyonların sorumluluğundadır. İştiraklerin ve bağlı ortaklıkların yönetim kurulları, ÇEK ilkelerinin kendi organizasyonlarında güvence altına alınmasından sorumludur.

7. İZLEME VE GÖZDEN GEÇİRME

Politika, paydaş görüşleri, ulusal mevzuat ve uluslararası standartlardaki gelişmeler doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirilir ve gerekli görülen durumlarda güncellenir.

8. YÜRÜRLÜK

Bu politika Doğuş Holding Yönetim Kurulu tarafından 24 Aralık 2025 tarihinde onaylanmış ve kamuya beyan edilmiştir. Doğuş Holding A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihten itibaren yürürlüğe girmiştir. Bağlı prosedürleriyle birlikte gerekli durumlarda yeniden gözden geçirilir ve gerekli güncellemeleri yapılarak ilgili taraflara bilgilendirilmesi yapılır.