



## ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

### 1. AMAÇ

Mavi iş hayatında çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli bir unsur olduğuna ve buna yönelik uygulamaların teşvik edilmesi gerektiğine inanır. Çeşitlilik anlayışının yetenek deneyimine dahil edildiği, çalışanların geçmişi ve bakış açısı ne olursa olsun daima saygı gördüğü bir iş ortamı, kendileri gibi davranabildikleri, kapsayıcılığı destekleyen bir şirket kültürü oluşturmayı amaçlar.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası; Mavi'nin işgücünde çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki taahhüdünü yansıtır. Bu politika; Mavi bünyesinde ve bağlı şirketlerde çalışanlar ve tüm iş ortakları için geçerli olan etik ilkeleri ve çalışma yaşamındaki davranış standartlarını içeren **Mavi'de Biz ve İlkelerimiz** ile uyumludur.

### 2. TANIM

**Çeşitlilik:** Genel olarak insanlara ait tüm farklılıkları ifade eder. İnsanları benzersiz kılan her şey, çeşitlilik tanımının bir parçasıdır.

**Kapsayıcılık:** İş değeri yaratmak için fikirlerin, geçmişlerin ve perspektiflerin zenginliğinin kullanıldığı bir katılım, saygı ve bağlantı ortamı yaratarak çeşitlilik kavramını ve pratiğini eyleme geçirmeyi ifade eder.

### 3. KAPSAM

Bu politika dünyadaki bütün Mavi şirketleri ile tedarikçiler ve bayiler dahil olmak üzere, şirketin iş ilişkisi kurduğu tüm kurum ve kuruluşlar ("İş Ortakları") için geçerlidir.

### 4. SORUMLULUKLAR

Bu politikanın uygulanmasından Mavi Üst Yönetimi, İnsan Kaynakları Global Direktörü (CHRO) ve Global Bölüm Direktörleri (C-Level) sorumludur.

### 5. POLİTİKA

Mavi, birlikte çalıştığı insanların farklılıklarına değer verir, herkesin saygı gördüğü ve kendini ait hissettiği bir çalışma ortamı sunar. Fırsat eşitliğini tüm süreçlerinde gözeticeğini taahhüt eder; işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararları; çalışanın niteliği, performansı, becerisi ve deneyimi temel alınarak gerçekleştirilir. Performans ve kurumsal başarıya katkının takdir edildiği bu sistemde kültürel çeşitlilik ve fırsat eşitliği teşvik edilir. İş gücünde farklı özelliklere sahip ve kendini organizasyona ait hissedenden çalışanların varlığı şirketin iş hedeflerine ulaşması için esastır. Bu nedenle, farklı geçmiş ve deneyimlere sahip ve farklılıklara saygı duyan, açık görüşlü yeteneklerin şirkete çekilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması için çalışılır.

Mavi, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissedecekleri, yaratıcılık ve inovasyonda özgür olacakları bir ortam oluşturmayı amaçlar.



Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirmek Mavi'nin odak hedef alanlarından. Mavi kadın ve erkek çalışan dengesini gözetmektedir. Yönetici pozisyonlarda kadın istihdamını yaygınlaştıran stratejilerin izlenmesine özel bir önem vermektedir. Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek, iş/özel hayat dengesini ve çalışma hayatını kolaylaştırmak ve aile yaşantılarına destek olmak amacıyla kadınlara yönelik olanaklar sunar, uygulamalar hayata geçirir.

Mavi, kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen ulusal ve uluslararası girişim ve platformlara katılır. Bu platformların çalışmalarını aktif olarak destekler.

### **5.1 İşe Alımda Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik**

**İşe Alım Politikasının** temelini, insana ve bilgiye önem verme, objektif değerlendirme ve fırsat eşitliği oluşturur. Çalışanları yaşı, cinsiyeti, ırkı, rengi, dili, dini, felsefi ve siyasi görüşü, etnik kökeni, ekonomik durumu, sağlık durumu, engeli, dış görünüşü, yaşam ve giyim tarzı, cinsel yönelimi ne olursa olsun yalnızca profesyonel kabiliyetlerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır ve potansiyellerini ortaya çıkarmaya destek olur.

Yetkinlik ve yeteneği temel alan ölçme-değerlendirme uygulamaları ile seçme ve yerleştirme kararlarını destekler, fırsat eşitliğini gözetir.

### **5.2 Eğitim ve Kariyer Gelişiminde Kapsayıcılık ve Çeşitlilik**

Mavi liderlik kültürü ve yönetim yaklaşımlarında kapsayıcı bir duruşu benimser. Eğitimde ve kariyer gelişiminde tüm çalışanların ihtiyaçlarına uygun fırsatlar sunarak, potansiyellerini gerçekleştirmeleri için programlar geliştirir ve uygular.

Tüm çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alır, dile getirebilecekleri platformlar oluşturarak katılımcı kültürü destekler.

Sektöre nitelikli insan kaynağı yetiştirmek adına eğitim ve gelişime yatırım yapar, iş birlikleri kurar. Çalışanlarını çeşitliliği ve kapsayıcılığı yönetme konusunda donanımlı hale getirir.

### **5.3 İletişim Yaklaşımı**

Tüm iletişim süreçlerinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı, kalıp yargıları pekiştirici dil kullanımına ve davranış biçimine karşı çıkar. Açık, adil, şiddetsiz iletişim formlarını teşvik eder, eşitlikçi bir iletişim politikası benimser.

### **5.4 İş Ortakları**

İş Ortakları ve paydaşlarla olan tüm ilişkilerde eşitlikçi ve çeşitliliğe değer veren kurumlarla iş birliği yapmaya önem verir.



Çeşitlilik ve kapsayıcılığı hem şirket hem de toplum adına gelişime açılan bir alan olarak görür. Bu düşünceden hareketle çeşitlilik ve kapsayıcılık ilke ve uygulamalarını İş Ortaklarına aktarır ve onlardan bu ilke ve uygulamalara uyum sağlamalarını bekler. Kendi iyi örneklerini geliştirerek bu konuda toplumda elçi olmalarını sağlamak adına paydaşlarına destek olur.

### **5.5 Politikaya Uyumsuzlukların Çözülmesi**

Mavi'de etik değer ve ilkeler, politika ve prosedürler ya da yasal düzenlemelere aykırı olduğu düşünülen her durum ve şüphe Etik Hat üzerinden bildirilir.

Etik Hat, Mavi'den bağımsız şirket(ler) tarafından işletilen, Türkiye ve diğer ülkelerde tespit edilen veya tanık olunan uygunsuzlukların paylaşılacağı, endişelerin sözlü ya da yazılı olarak dile getirilebileceği ya da soru sorulabileceği 7/24 kesintisiz hizmet veren, telefon veya internet sitesi üzerinden ulaşılabilen destek merkezidir.

Güncel Etik Hat kanalları ve kullanımına ilişkin bilgilendirmeler, **Mavi'de Biz ve İlkelerimiz**, şirket içi intranet ve duyuru sistemleriyle (e-posta, afişler vb.) çalışanlara duyurulur.