

	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası	Yayın Tarihi:	26/12/2025
		Revize Tarihi:	-
		Revize No:	-

1. Politikanın Amacı ve Kapsamı

Obase Bilgisayar ve Danışmanlık Hizmetleri Tic. A.Ş. (Obase veya Şirket), eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden bir iş kültürü oluşturmayı amaçlamaktadır. Çeşitliliğin, inovasyon, yaratıcılık ve uzun vadeli başarı için vazgeçilmez bir zenginlik ve güç kaynağı olduğu kabul edilmektedir. Bu Politika, Şirket'in tüm iş süreçlerinde, insan kaynakları uygulamalarında ve paydaş ilişkilerinde ayrımcılığı önlemeyi, fırsat eşitliğini sağlamayı, farklılıkları kucaklamayı ve tüm çalışanlar için kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt eder. Her bireyin toplumsal yaşamın her alanında eşit fırsatlara erişmesinin ve karar alma süreçlerine eşit katılım sağlamasının önemi vurgulanır.

Bu Politika, Şirket'in üst yönetiminden tüm çalışanlarına kadar her seviyesini, iş başvurusunda bulunan adayları, iş ortaklarını, müşterilerini ve tedarikçilerini kapsar.

2. Görev ve Sorumluluk

İşbu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası ve buna bağlı prosedürlerin uygulanmasından ve uygulanmasına destek olunmasından Şirket'in tüm birimleri ve çalışanları sorumludur. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'nın periyodik olarak güncellenmesi ve belirtilen ilke ile hedefleri hayata geçirilmesi sorumluluğu Yönetim Kurulu'nun gözetiminde Yatırımcı ilişkileri birimine aittir.

- Şirket, iş gücünde çeşitliliğin artırılmasına yönelik hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşılması için gerekli kaynakların tahsis edilmesini gözetir. Üst yönetimde fırsat eşitliği önemsenir ve yönetim ekibinde eşit cinsiyet yaklaşımıyla temsiliyet desteklenir. Liderler, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerinin uygulanmasında rol model olarak hareket ederler.
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularından sorumlu birimler ve/veya kişiler belirlenir; görev tanımları netleştirilir ve bu birimler politikanın uygulanması ve performansın raporlanması konusunda Yönetim Kurulu'na düzenli bilgi sunar.
- Tüm çalışanların, bu politikanın uygulanmasında kendi sorumlulukları çerçevesinde aktif rol alması ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunması teşvik edilir.
- Kurumsal yönetim konusunda ilgili mevzuat takip edilir, zorunlu ilkeler uygulanır ve zorunlu olmayan ilkeler mümkün olduğunca hayata geçirilmeye çalışılır.
- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'nın uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesi hususunda İnsan Kaynakları biriminin tavsiye ve aksiyon planları Yönetim Kurulu'na bildirilir.

	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası	Yayın Tarihi:	26/12/2025
		Revize Tarihi:	-
		Revize No:	-

3. Temel Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık İlkeleri

Obase, faaliyetlerini aşağıdaki temel çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda yürütür:

- Tüm çalışanlar, paydaşlar ve iş ortakları ile birlikte etik, şeffaf ve hesap verebilir bir kurumsal anlayış çerçevesinde, mevzuata uyumlu ticari faaliyetlerde bulunulur; daha yaşanabilir bir dünya ve sürdürülebilir bir gelecek için çalışılması hedeflenir.
- Faaliyet gösterilen tüm coğrafyalarda topluma karşı sosyal ve çevresel sorumluluklar; pay sahipleri, çalışanlar, kamu, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar ile uyumlu bir iş birliği içinde yerine getirilir.
- Şirket, bu taahhütlerini ve faaliyetlerini yerine getirirken uygulanabilir ulusal ve uluslararası standartları, yasal düzenlemeleri ve kurumsal taahhütleri dikkate alır.

3.1. Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele

- **Fırsat Eşitliği:** Her bireyin eşit fırsatlara sahip olması gerektiği ilkesiyle, yetenekleri ve potansiyeli doğrultusunda işe alım, terfi, eğitim, ücretlendirme ve diğer kariyer fırsatları konularında eşit şekilde değerlendirilmesi desteklenir. İşe alım, kariyer gelişimi, terfi, ücretlendirme, performans ölçümü ve işten ayrılma süreçleri cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin, objektif kriterlere dayalı ve eşitlik ilkesiyle yürütülür.
- **Ayrımcılığın Önlenmesi:** Yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, ırk, renk, etnik köken, milliyet, dil, din, inanç, mezhep, engellilik durumu, medeni hal, siyasi düşünce, sendikal faaliyet, gebelik veya başka herhangi bir kişisel niteliğe dayalı hiçbir ayrımcılığa tolerans gösterilmez. Şirket, insan haklarına saygılı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunar.
- **Taciz ve Şiddetin Önlenmesi:** Çalışma ortamında her türlü taciz, tehdit, fiziksel veya psikolojik şiddet ve yıldırmaya karşı sıfır tolerans politikası uygulanır. Tüm çalışanlar için güvenli, saygılı ve onurlu bir çalışma ortamı sağlanır.

3.2. Kapsayıcı Çalışma Kültürü

- **Kapsayıcılık Değeri:** Kapsayıcılık, her bireyin kendine özgü deneyimlerine, bakış açılarına ve düşüncelerine değer verilen, farklılıkları kucaklayan, aidiyet duygusunun geliştirildiği bir iş ortamı sağlama taahhüdüdür. Herkesin kendini rahat, değerli, duyulmuş ve desteklenmiş hissettiği bir iş yeri kültürü geliştirilir.
- **Açık İletişim ve Katılım:** Açık iletişimin, karşılıklı saygının ve empatinin teşvik edildiği bir kültür geliştirilir. Çalışanların fikirlerini özgürce ifade etmeleri ve katkıda bulunmaları teşvik edilir.

 YOUR KNOWLEDGE BASE	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası	Yayın Tarihi:	26/12/2025
		Revize Tarihi:	-
		Revize No:	-

- **Erişilebilirlik:** Engelli çalışanların rahat ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için makul düzenlemeler ve erişilebilirlik imkanları sağlanır.
- **İş-Yaşam Dengesi:** Çalışanların iş ve kişisel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamalarına destek olmak amacıyla esnek çalışma düzenlemeleri gibi uygulamalar değerlendirilir ve teşvik edilir.
- **Sürdürülebilirlik ve İnsan Kaynağı:** Sürdürülebilirlik konusunda insan kaynağının taşıdığı önem bilinciyle, çalışanlar ile her türlü ilişki yürütülürken adil ve saygılı davranılır, çalışma standartlarının geliştirilmesi için çaba gösterilir.

3.3. Dış İlişkiler ve İletişim

- **İş Ortakları ve Tedarik Zinciri:** İş birliklerinde, iştirakler ve müşteriler ile ilişkilerde de fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık teşvik edilir.
- **İletişim Dili:** "Çeşitlilik", "Eşitlik" ve "Kapsayıcılık" politikasının iletişim dilinde de kullanılması, iş süreçlerinde uygulanması ve bu dil yapısıyla toplumsal farkındalıkta öncü olunması hedeflenir. İç ve dış iletişimde toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılarından sakınılır, kapsayıcı dil ve görseller kullanılır.
- **Toplumsal Katkı ve Gönüllülük:** Eğitim, teknoloji ve yerel kalkınma alanlarındaki sosyal sorumluluk projelerine destek verilir. Gönüllü faaliyetler ve sosyal sorumluluk projeleri çalışanlarla birlikte yürütülerek toplumsal fayda sağlanır. Daha iyi bir toplum ve daha iyi bir çevre için gönüllülük esas alınır.

3.5. Veri Gizliliği ve Güvenliği

- Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği konusunda ilgili mevzuata ve en iyi uygulamalara tam uyum sağlanır.

4. Ölçümler, Raporlama ve Gözden Geçirme

Obase, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık hedeflerine ulaşma yolundaki ilerlemesini düzenli olarak izler ve raporlar. Özellikle kadınların iş dünyasındaki pozisyonunun güçlenmesi odağıyla yönetici pozisyonlarında görev alan kadın çalışanlarının oranı düzenli olarak takip edilir.

- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık stratejileri ve hedefleri düzenli olarak gözden geçirilir.
- Politikanın etkinliği periyodik olarak değerlendirilir ve gerekli güncellemeler yapılır.

5. Politikanın Kamuoyuyla Paylaşılması ve İhlallerin Bildirimi

Bu Politika, Şirket'in kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanır. Politika'da yapılacak değişiklikler de aynı usule tabidir.

 YOUR KNOWLEDGE BASE	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası	Yayın Tarihi:	26/12/2025
		Revize Tarihi:	-
		Revize No:	-

- Çalışanların politika ihlallerini veya ayrımcılık, taciz gibi durumları güvenli ve gizli kanallar aracılığıyla bildirmeleri teşvik edilir. Bildirimler, adil ve şeffaf bir şekilde soruşturulur ve gerekli aksiyonlar alınır.