



## POL-06 | KADIN HAKLARI VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

### 1. Amaç

Bu politikanın amacı; işletme içinde ve çevresinde kadınların güçlendirilmesini desteklemek, tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmak, ayrımcılığı önlemek ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Politika, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini kurumsal kültürün kalıcı bir parçası hâline getirmeyi hedefler.

### 2. Kapsam

Bu politika; otel bünyesindeki tüm çalışanları, tedarikçileri, stajyerleri, iş başvurularını ve misafir ilişkilerini kapsar.

Tüm departmanlarda işe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim, izin ve görev dağılımı süreçleri bu politika doğrultusunda yürütülür.

### 3. Sorumluluk

| Görev / Unvan                | Sorumluluk                                                                   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Genel Müdür                  | Politikanın uygulanmasını ve yıllık değerlendirmesini sağlar.                |
| İK Birimi                    | İşe alım, ücret dengesi, izin ve şikâyet süreçlerini izler, kayıtları tutar. |
| Sürdürülebilirlik Temsilcisi | Kadın istihdam oranını ve cinsiyet dengesi verilerini raporlar.              |
| Departman Müdürleri          | Eşitlik ilkesine uygun görev dağılımını sağlar, ihlalleri bildirir.          |
| Tüm Personel                 | Ayrımcılık, taciz veya şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser.    |

### 4. Uygulama Esasları

#### 4.1 Eşit Fırsatlar ve İşe Alım

- Tüm işe alım süreçlerinde cinsiyet, yaş, medeni hâl, etnik köken, inanç gibi unsurlar dikkate alınmaz.
- Pozisyon uygunluğu yalnızca nitelik, deneyim ve performans kriterleriyle değerlendirilir.
- İK, her ilan ve başvuru döneminde kadın-erkek aday oranlarını izler.

#### 4.2 Eşit Ücret ve Terfi

| Hazırlayan   | Sürdürülebilirlik Sorumlusu        | Onaylayan (Otel Müdürü) |
|--------------|------------------------------------|-------------------------|
| Adı, Soyadı: | Adı, Soyadı:                       | Adı, Soyadı:            |
| Unvan:       | Unvan: Sürdürülebilirlik Yetkilisi | Unvan: Otel Müdürü      |
| İmza: _____  | İmza: _____                        | İmza: _____             |

- Aynı görevi yapan çalışanlar aynı ücret düzeyinden yararlanır.
- Performans değerlendirmeleri objektif kriterlere göre yapılır.
- Terfi, cinsiyet yerine liyakat ve yetkinliğe göre belirlenir.

#### 4.3 Kadın İstihdamını Teşvik

- Kadın çalışan oranının her yıl artırılması hedeflenir (hedef: %45 ve üzeri).
- Kadın çalışanlara yönelik eğitim, liderlik programı ve mentorluk desteklenir.
- Yerel kadın üreticilerden tedarik edilen ürünlerle kadın emeği teşvik edilir.

#### 4.4 Şiddet ve Taciz Karşıtı Politika

- İşyerinde fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü tacize sıfır tolerans uygulanır.
- Her ihbar gizlilik esasına göre değerlendirilir.
- Şikâyetler için Gizli Bildirim Hattı (İK veya ST) bulunur.
- Taciz vakalarında disiplin kurulu derhal toplanır, sonuç yazılı olarak bildirilir.

#### 4.5 Aile-Dostu Uygulamalar

- Hamile ve yeni doğum yapmış çalışanlar için yasal doğum izni ve esnek mesai uygulanır.
- Emzirme odası ve dinlenme alanı (mümkünse) sağlanır.
- Ebeveyn izni, babalık izni ve evlilik izni hakları eksiksiz kullandırılır.

#### 4.6 Eğitim ve Farkındalık

- Her yıl en az bir kez Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilir.
- Eğitim konuları: kadın hakları, taciz farkındalığı, eşit fırsat, iletişimde saygı.
- Tüm yeni çalışanlar işe giriş oryantasyonunda bu politika hakkında bilgilendirilir.

#### 4.7 İzleme ve Göstergeler

| Gösterge                      | Birim | Hedef | Sorumlu |
|-------------------------------|-------|-------|---------|
| Kadın çalışan oranı           | %     | ≥ 45  | İK / ST |
| Kadın yönetici oranı          | %     | ≥ 35  | GM / İK |
| Ücret farkı oranı             | %     | 0     | İK      |
| Eşitlik eğitimi katılımı      | %     | 100   | İK      |
| Taciz / şiddet şikâyet sayısı | Adet  | 0     | İK / GM |

| Hazırlayan                            | Sürdürülebilirlik Sorumlusu                                       | Onaylayan (Otel Müdürü)                           |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Adı, Soyadı:<br>Unvan:<br>İmza: _____ | Adı, Soyadı:<br>Unvan: Sürdürülebilirlik Yetkilisi<br>İmza: _____ | Adı, Soyadı:<br>Unvan: Otel Müdürü<br>İmza: _____ |

Belge No: POL-06  
Doküman Adı: KADIN HAKLARI VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI  
Yayın Tarihi: 01.01.2026  
Revizyon No: 00  
Revizyon Tarihi:



#### 5. İzleme ve Raporlama

- Kadın-erkek istihdam oranı yılda bir kez analiz edilir.
- Sonuçlar Yıllık Sürdürülebilirlik Raporu (RPR-2025)'na dahil edilir.
- Taciz veya ayrımcılık olayları özel kayıt sistemiyle raporlanır, gizlilikle saklanır.
- Politika her yıl Aralık ayında gözden geçirilir ve güncellenir.

#### 6. İyileştirme Alanları

- Kadın çalışanlara yönelik liderlik gelişim programı oluşturulacak.
- Yerel kadın kooperatifleriyle iş birliği artırılacak.
- Kadın girişimcilere ait tedarik oranı %10 artırılacaktır.

| Hazırlayan                                    | Sürdürülebilirlik Sorumlusu                                               | Onaylayan (Otel Müdürü)                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Adı, Soyadı:<br><br>Unvan:<br><br>İmza: _____ | Adı, Soyadı:<br><br>Unvan: Sürdürülebilirlik Yetkilisi<br><br>İmza: _____ | Adı, Soyadı:<br><br>Unvan: Otel Müdürü<br><br>İmza: _____ |