



AYRIMCILIK YASAĞI POLİTİKASI

İçindekiler

1. AMAÇ VE POLİTİKA BEYANI.....	3
2. UYGULAMA KAPSAMI.....	3
3. TANIMLAR.....	3
4. TAAHHÜTLER VE YÖNERGELER.....	4
4.1 Ayrımcılık Yasağı ve Çeşitlilik.....	5
4.2 Yönergeler.....	7
5. SORUMLULUKLAR.....	7
6. KONUŞUN.....	8
7. DİSİPLİN CEZASI.....	8
8. İNCELEME SÜRECİ.....	9

1. AMAÇ VE POLİTİKA BEYANI

QTerminals, tüm bireylere (Çalışanlar, ortaklar, tedarikçiler, müşteriler ve diğer Üçüncü Taraflar) saygı ve itibarla davranılan bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu tutku, QTerminals kültürünün temeli ve gerçekleştirdiği her eylemin önde gelen ilkeleri olan QTerminals'ın Kurumsal Değerlerine (Güvenlik, Dürüstlük ve Ekip Çalışması) yansır.

Bu nedenle QTerminals'ın her türlü ayrımcılığa karşı sıfır toleransı vardır. QTerminals, şirket içinde çeşitliliği teşvik eder ve ırk, din, cinsiyet, yaş ve diğer özelliklere göre ayrımcılık yapılmayan bir işyeri taahhüt eder. Ayrıca QTerminals, yerel düzenlemelere uygun olarak işçilere adil muamele edilmesi ve çalışma koşullarının sağlanması için çaba göstermektedir.

Ayrımcılık Yasağı Politikası (bundan sonra "Politika" olarak anılacaktır), QTerminals'ın ayrımcılık yasağı taahhüdünü içerir ve QTerminals'ın nasıl iş yaptığına ve faaliyet alanlarında topluluklarla nasıl etkileşime geçtiğine ilişkin beklenen işyeri eylemleri ve davranışlarına ilişkin standartları ve ilkeleri belirler.

QTerminals, kendisiyle veya onun adına çalışan herhangi bir Üçüncü Tarafın bu Politikada belirtilen ilkelere uymasını bekler ve onlardan kendi işlerinde de benzer politikaları benimsemelerini ister.

Ayrımcılık Yasağı Politikası, QTerminals Davranış Kuralları ve İnsan Hakları Politikasını tamamlayıcı niteliktedir ve bu nedenle birlikte okunmalıdır.

2. UYGULAMA KAPSAMI

Politika, aşağıdaki Politikanın "Tanımlar" bölümünde belirtildiği gibi, küresel olarak tüm QTerminals Çalışanları için geçerlidir. Politika, herhangi bir ulusal veya uluslararası yasanın yerine geçmez. Belirli bölgelerde geçerli yasaların, bu Politikada belirtilen standartlardan ve ilkelerden daha katı olması durumunda, daha katı olan yasa veya yönetmelik bu Politika üzerinde geçerli olacaktır. Belirli bölgelerde geçerli yasaların bu Politikada belirtilen standart ve ilkelerden daha esnek olması durumunda, bu Politikanın standartları geçerli olur.

QTerminals, kendisiyle veya onun adına çalışan herhangi bir Üçüncü Tarafın (iş ortakları, tedarikçiler, danışmanlar ve diğer temsilciler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) Politikanın ilkelerini benimsemesini ve bunlara uymasını, ayrıca kendi ülkelerinde uyumlu bir ayrımcılık yasağı politikasına sahip olmasını beklemektedir.

Ayrıca Üçüncü Taraflar, QTerminals Üçüncü Taraf Davranış Kurallarını benimsemeli ve bunlara uymalıdır.

[Daha fazla bilgi için lütfen Üçüncü Taraf Davranış Kurallarına bakın.](#)

3. TANIMLAR

İstismar, birine zalimce, şiddet içeren veya haksız muamele yapmak anlamına gelir. Farklı istismar türleri aşağıdakileri içerir:

- Fiziksel istismar; birine saldırmak, vurmak, tokat atmak, itmek veya ilacı kötüye kullanmak gibi fiziksel zarar verme eylemini ifade eder. Buna cinsel istismar ve mali istismar da dahildir.
- Duygusal istismar olarak da bilinen sözlü istismar, birini manipüle etmeye, korkutmaya ve/veya onun üzerinde güç sağlamaya yönelik her türlü ifade veya eylemi (sözlü veya yazılı) ifade eder. Hakaret ve aşağılama içerir.

Şantaj, tehdit kullanılarak yapılan baskı eylemini ifade eder. Örneğin, bir kişi hakkında doğru ya da yanlış bilgilerin yayınlanması ya da belirli bir gereklilik yerine getirilene kadar bu bilgilerin zarar vermesi.

Zorbalık, başka bir kişiye acı vermek ve acı vermek için gücün kullanılması anlamına gelir. Tehdit etmeyi, dedikodu yaymayı, birine fiziksel veya sözlü olarak saldırmayı ve bir kişiyi kasıtlı olarak bir gruptan dışlamayı içerir.

Zorlama, bir kişiyi kendi isteği dışında bir şey yapmaya zorla ikna etme eylemini veya sürecini ifade eder.

Ayrımcılık, bir kişiye veya belirli bir gruba, özelliklerine (örneğin milliyet, din, etnik köken, kültür vb.) dayalı olarak haksız veya önyargılı muamele edilmesidir.

Çalışanlar, tüm QTerminals çalışanları (sözleşmeli çalışanlar dahil), memurlar, direktörler (QTerminals'ın azınlıklara ait olan ve kontrol edilmeyen kuruluşlarında görevlendirilenler dahil) anlamına gelir.

Etik İnceleme Paneli (EİP), QTerminals bünyesinde rapor edilen tüm etik dışı konuları, suiistimalleri ve yanlış davranışları zamanında incelemeyi ve ilgili disiplin cezasına karar vermeyi taahhüt eden çok disiplinli bir organ anlamına gelir. EİP üyeleri, iddia edilen suiistimal ve/veya yanlış davranışın niteliğine ve ciddiyetine bağlı olarak Grup Hukuk ve Uyumluluk Direktörü tarafından vaka bazında seçilir.

Taciz, rahatsız edici şakalar, hakaretler, korkutma, bağırma, zorbalık, alay etme, istenmeyen fiziksel temas, şiddet, tehditler vb. gibi saldırgan, düşmanca veya korkutucu bir çalışma ortamı yaratan her türlü istenmeyen davranıştır.

İnsan Hakları, ırk, cinsiyet, milliyet, etnik köken, dil, din veya başka herhangi bir statüye bakılmaksızın tüm insanların doğasında olan haklardır. İnsan hakları, yaşam ve özgürlük hakkını, kölelikten ve işkenceden korunma hakkını, düşünce ve ifade özgürlüğünü, çalışma ve eğitim hakkını ve çok daha fazlasını içerir. Herkes ayrım gözetilmeksizin bu haklara sahiptir.

Bölüm Yöneticisi, belirli bir Çalışanın doğrudan yönetim sorumluluğuna sahip olan kişidir.

İsim Takma, örneğin bir tartışma veya münakaşa sırasında, bir kişiyi küçümsemek veya küçük düşürmek için saldırgan isimler kullanma eylemidir.

Korunan Özellikler arasında yaş, engellilik, cinsiyet değişikliği, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, din veya inanç yer alır.

Kamuoyunda Utandırma, bireylerin halka açık bir yerde onurunu lekelemek veya utandırmak amacıyla cezalandırılması anlamına gelir.

QTerminals, QTerminals W.L.L. ve kontrol edilen bağlı ortaklıkları, bağlı ortaklıkları ve ortak girişimleri anlamına gelir.

Üçüncü Taraf, QTerminals'ın iş ilişkisi içinde olduğu herhangi bir iş ortağı, tedarikçi, hizmet sağlayıcı, danışman ve diğer temsilcilerdir.

Şiddet, yaralamak, istismar etmek, zarar vermek veya yok etmek için fiziksel güç kullanma eylemini ifade eder.

4. TAAHHÜTLER VE YÖNERGELER

Ayrımcılık Yasağı Taahhütlerimiz

Dünya çapında birçok kuruluş ve bireyi istihdam eden ve etkileyen küresel bir kuruluş olarak QTerminals, etkisinin ve insanlara ve çevreye karşı sorumluluğunun bilincindedir. Bu nedenle QTerminals, uluslararası ve ilgili yerel düzenlemelere uygun olarak güvenli, kapsayıcı ve saygın bir iş yeri yaratmayı taahhüt eder.

Ayrımcılık Yasağı, insan haklarının ayrılmaz bir parçasıdır ve etnik kökeni, ırkı, cinsiyeti, yaşı, dili, dini veya diğer statüleri ne olursa olsun tüm insanlara eşit muamele edilmesini ifade eder. QTerminals'ın iş yerinde her türlü ayrımcılığa karşı sıfır toleransı vardır. Bu, sanal olarak (örneğin e-posta yoluyla) gerçekleşenler de dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığı içerir.

[İnsan haklarına ilişkin daha fazla bilgi için lütfen QTerminals İnsan Hakları Politikasına bakın.](#)

4.1 Ayrımcılık Yasağı ve Çeşitlilik

QTerminals'ın kurumsal kültürü, her Çalışanın bireyselliğine değer verir ve ırk, ten rengi, dil, yaş, engellilik, etnik-kültürel köken, cinsiyet, din veya başka herhangi bir nedenden bağımsız olarak eşit fırsatları teşvik eder. QTerminals, eşitlik ve çeşitlilik ilkeleri üzerine inşa edilen kapsayıcı kültürü güçlendirerek buna daha fazla katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Ayrımcılık aşağıdaki davranışları içerir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir meslektaşının etnik kökeni hakkında uygunsuz şakalar yapmak
- Birisini ırkı, ten rengi, cinsiyeti veya dini gibi korunan özellikleri nedeniyle işe almamak
- Yaş veya cinsiyet gibi korunan özellikleri nedeniyle birinin kariyer gelişimini engellemek.

Tacizle Mücadele

QTerminals saygılı bir çalışma ortamını teşvik eder ve dolayısıyla hiçbir tür saygısızlığa veya uygunsuz davranışa tolerans göstermez. QTerminals'ın işyerinde ve işyeri dışında işle ilgili herhangi bir durumda sözlü, fiziksel ve cinsel tacizin hiçbir türüne toleransı yoktur.

Taciz aşağıdaki davranışları içerir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir bireyin mirası, dini veya inançları hakkında aşağılayıcı veya küçümseyici yorumlarda bulunmak
- Bir meslektaşına istenmeyen cinsel yaklaşımlarda bulunmak ve uygunsuz dokunmak
- Fiziksel tehdit veya saldırı uygulamak
- Birinin itibarını sarsmak için kötü niyetli söylentiler yaymak
- Sanal ortamda taciz edici mesajlar, resimler veya videolar göndermek veya bir kişi hakkında, o kişiyi olumsuz şekilde tasvir eden içerik oluşturmak ve yayınlamak.

Zorbalıkla Mücadele

Zorbalığın etkisi uzun süreli olabilir ve kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığını etkileyebilir. Bu nedenle, bunun gerçekleşmesini önlemek, saygılı bir işyeri sağlamanın temel bileşenidir. QTerminals, işyeri içinde ve dışında zorbalığa güçlü bir şekilde karşı çıkar.

Zorbalık aşağıdaki davranışları içerir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Aşağılayıcı ifadeler, sözlü ve sözsüz saldırılar gibi bireylere yönelik zararlı ifadelerde bulunmak
- İstenmeyen fiziksel temas veya korkutucu hareketler yapmak
- Bir bireyin haksız yere dışlanması veya tecrit edilmesi, (örneğin bireyin konuşmadığı farklı bir dili konuşması yoluyla)
- Meslektaşlarının çalışmalarını sabote etmek veya sabote etmekle tehdit etmek

Şiddetle Mücadele

QTerminals sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya kararlıdır. Bu nedenle QTerminals'ın, QTerminals Çalışanlarının ve ilişki içinde olduğu herhangi bir Üçüncü Tarafın sağlığını ve güvenliğini riske atan hiçbir davranışa toleransı yoktur. QTerminals, tehditte bulunmayı veya şiddet içeren faaliyetlerde bulunmayı kesinlikle yasaklar.

Şiddet aşağıdaki davranışları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir kişiyi fiziksel olarak yaralamak
- Bir kişiye karşı fiziksel, sözlü veya yazılı olarak, kişinin kendisinin veya başkalarının güvenliğinden makul ölçüde korkmasına neden olacak şekilde hareket etmek
- Başkasının malına kasıtlı olarak zarar vermek

Zorlama ile Mücadele

QTerminals Çalışanları veya Üçüncü Tarafları tarafından yapılan tüm işler özgür iradeyle yapılmalıdır. QTerminals her türlü baskıyı kınar.

Zorlama aşağıdaki davranışları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir çalışanı, görevinin gerektirmediği faaliyetleri gerçekleştirmeye ikna etmek için işten çıkarma tehdidini kullanmak
- Diğer çalışanlara belirli faaliyetler veya kararlar konusunda şantaj yapmak

Kamuoyunda Utandırma ile Mücadele

QTerminals, tüm Çalışanların ve iş ortaklarının kendilerine saygı duyulduğunu ve dinlendiklerini hissettiği bir iş yeri için sürekli olarak çaba göstermektedir. QTerminals, işyerinde veya işle ilgili herhangi bir yerde halka açık hiçbir şekilde utandırmaı desteklemez.

Kamuoyunda Utandırma aşağıdaki davranışları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir toplantıda paylaşılan fikirlerine, inançlarına veya görüşlerine yanıt olarak bir meslektaşla dalga geçmek
- Birini alenen azarlamak
- Bir kişiye lakap takmak

Adil Çalışma Koşulları ve Eşit Fırsatlar

QTerminals, Çalışanlarına adil çalışma koşulları sağlamayı amaçlamaktadır. Bu, çalışma saatleri, izin ve dinlenme süreleri için adil koşullar anlamına gelir. Her yargı bölgesinin farklı çalışma gereksinimleri olabilir ve bu nedenle QTerminals, tüm Çalışanlara yerel düzenlemeler doğrultusunda adil davranılmasını sağlar.

QTerminals ayrıca istihdam uygulamalarında eşit istihdam fırsatlarının ve adil muamelenin desteklenmesini taahhüt eder. Buna işe alım süreci, terfi görüşmeleri ve fesih koşulları da dahildir ve aynı zamanda yerel yasa ve düzenlemelere de uyulur.

Adil olmayan koşullara ve eşit olmayan fırsatlara örnek olarak aşağıdaki davranışlar verilebilir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Geçerli bir sebep olmaksızın bir bireyin sözleşmeye dayalı bir eğitime katılma hakkının reddedilmesi
- Birini performansından ziyade cinsiyetine göre desteklemek.

4.2 Yönergeler

QTerminals, ayrımcılığa karşı her türlü ihlali tespit edebilmek ve hafifletebilmek için Çalışanlarının desteğine ihtiyaç duyar. Bu, tüm Çalışanların bu Politikaya sıkı sıkıya uyma ve bizzat deneyimledikleri veya gözlemledikleri ihlal olaylarını doğrudan bildirme taahhüdünü içerir. Tam olarak, bir QTerminals Çalışanı, QTerminals'a bağlı herhangi bir üye, grup veya Üçüncü Taraf tarafından ayrımcılık yasağı standardının uygulanmadığının farkına varırsa, bunu derhal rapor etmelidir. Bunu doğrudan Birim Yöneticisi veya İhbarcı aracılığıyla bildirebilirler veya QTerminals Etik Hattı gibi alternatif yöntemleri tercih edebilirler.

İhlallerin nasıl raporlanacağı hakkında daha fazla bilgi için lütfen şu bölüme bakın: Saygın bir çalışma ortamını destekleyen standartların sürdürülmesi, yalnızca işletmelerin uyması gereken yasal gereklilikler değil, aynı zamanda insanların uyması gereken ahlaki ve etik görevlerdir. Bunlara uymamak kanuna aykırıdır ve şirketi önemli sonuçlarla karşı karşıya bırakır. Bu nedenle, tüm Çalışanlar bu Politikanın ve QTerminals tarafından yayınlanan tüm ek prosedürlerin tüm yönlerini okumak, anlamak, kabul etmek ve bunlara uymaktan sorumludur. Buna aşağıdakiler dahildir:

- Günlük iş davranışlarında bu Politikada belirlenen geçerli standartlara uymak
- Bu standartların ihlallerini belirlemek ve derhal raporlamak
- Politikanın herhangi bir ihlalini önlemek veya bu ihlale karşı harekete geçmek için gerekirse ek bilgi sağlamak amacıyla Bölüm Yöneticileri ve ilgili departmanlarla işbirliği yapmak
- Hem QTerminals'ta, tedarikçilerimizde, ortaklarımızda hem de bizimle çalışan diğer Üçüncü Tarafalarda bu Politikanın potansiyel ihlali olabilecek her türlü şüpheli faaliyete karşı açık göz olmak
- Bu konuyla ilgili zorunlu eğitimlerin önceliklendirilmesi ve zamanında tamamlanması
- Bu konuyla ilgili soruları açıklığa kavuşturmak, bilgi talep etmek veya endişelerinizi ifade etmek için Bölüm Yöneticiniz ve gerekirse bir Uyumluluk Görevlisi/Temsilcinizle iletişime geçmek

Bölüm Yöneticileri, Uyumluluk ve İK departmanlarının ilgili rehberliğiyle birlikte, Ayrımcılık Yasağı konusundaki endişelerin rapor edilmesini, ele alınmasını ve çözülmesini sağlayacaktır.

QTerminals yönetimi bu Politikanın bileşenlerine uyulmasını sağlamaktan sorumludur. QTerminals'ın liman veya terminal düzeyindeki her yöneticisi, üst düzey yöneticisi, sorumlu oldukları iş biriminin bu Politikaya tamamen uygun olduğundan ve böyle kalacağından emin olmalıdır. Ayrıca bu Politikanın farkındalığını ve anlaşılmasını teşvik etmeli ve Politikada belirtilen tüm standartların etkili bir şekilde uygulanması için yeterli kaynakların tahsisini sağlamalıdır. Uyumluluk ekibi özellikle bu Politikaya uyumu mümkün kılan gerekli süreçlerin mevcut olduğundan emin olmalıdır.

6. KONUSUN

5. SORUMLULUKLAR

Saygın bir çalışma ortamını teşvik eden standartları sürdürmek, yalnızca işletmelerin uyması gereken yasal gereklilikler değil, aynı zamanda insanların uyması gereken ahlaki ve etik görevlerdir. Bunlara uymamak kanuna aykırıdır ve şirketi önemli sonuçlarla karşı karşıya bırakır.

Bu nedenle, tüm Çalışanlar bu Politikanın ve QTerminals tarafından yayınlanan tüm ek prosedürlerin tüm yönlerini okumak, anlamak, kabul etmek ve bunlara uymaktan sorumludur. Buna aşağıdakiler dahildir:

- Günlük iş davranışlarında bu Politikada belirlenen geçerli standartlara uymak
- Bu standartların ihlallerini belirlemek ve derhal raporlamak
- Politikanın herhangi bir ihlalini önlemek veya bu ihlale karşı harekete geçmek için gerekirse ek bilgi sağlamak amacıyla Bölüm Yöneticileri ve ilgili departmanlarla işbirliği yapmak
- Hem QTerminals'ta, tedarikçilerimizde, ortaklarımızda hem de bizimle çalışan diğer Üçüncü Taraflarda bu Politikanın potansiyel ihlali olabilecek her türlü şüpheli faaliyete karşı açık göz olmak
- Bu konuyla ilgili zorunlu eğitimlerin önceliklendirilmesi ve zamanında tamamlanması
- Bu konuyla ilgili soruları açıklığa kavuşturmak, bilgi talep etmek veya endişelerinizi ifade etmek için Bölüm Yöneticiniz ve gerekirse bir Uyumluluk Görevlisi/Temsilcinizle iletişime geçmek

Bölüm Yöneticileri, Uyumluluk ve İK departmanlarının ilgili rehberliğiyle birlikte, Ayrımcılık Yasağı konusundaki endişelerin rapor edilmesini, ele alınmasını ve çözülmesini sağlayacaktır.

QTerminals yönetimi bu Politikanın bileşenlerine uyulmasını sağlamaktan sorumludur. QTerminals'ın liman veya terminal düzeyindeki her yönetici üst düzey yöneticisi, sorumlu oldukları iş biriminin bu Politikaya tamamen uygun olduğundan ve böyle kalacağından emin olmalıdır. Ayrıca bu Politikanın farkındalığını ve anlaşılmasını teşvik etmeli ve Politikada belirtilen tüm standartların etkili bir şekilde uygulanması için yeterli kaynakların tahsisini sağlamalıdır. Uyumluluk ekibi özellikle bu Politikaya uyumu mümkün kılan gerekli süreçlerin mevcut olduğundan emin olmalıdır.

6. KONUŞUN

QTerminals, Çalışanlarının bu Politikanın herhangi bir ihlalini veya ihlal şüphesini bildirmeye teşvik edildiği bir dürüstlük ve şeffaflık ortamını destekler. Çalışanlar QTerminals bünyesinde veya Üçüncü Taraflardan herhangi birinde raporlama yapabilir. Çalışanlar, Bölüm Yöneticilerini, İK departmanlarını veya Uyum Görevlisini/Temsilcisini bilgilendirerek bildirimde bulunabilirler. Bunun yerine, QTerminals intranetinde, QTerminals web sitesinde ve özel bir telefon hattında bulunan QTerminals Etik Hattı aracılığıyla rapor verebilirler.

Ayrıca, Politikanın bilinen veya şüphelenilen bir ihlalini fark eden ve bildiren kişilere karşı herhangi bir misilleme yapılması kesinlikle yasaktır. İyi niyetle bir ihlali bildiren kişiye karşı misilleme yaptığı kanıtlanan herkes disiplin cezasına tabi olacaktır. Ancak, herhangi bir yanlış veya kötü niyetli iddia, iş akdinin feshine kadar varabilecek uygun disiplin ve yasal işlemlere de yol açabilir.

[İhbar süreci hakkında daha fazla bilgi için lütfen QTerminals İhbar Prosedürüne bakın.](#)

7. DİSİPLİN CEZASI

QTerminals'ta tüm Çalışanların bu Politikaya uyması beklenir. Bunların herhangi bir şekilde ihlali, iş akdinin feshi veya yasal işlemler gibi disiplin cezasıyla sonuçlanabilir.

Ayrıca, Üçüncü Tarafın QTerminals'ın bu Politika kapsamında belgelediği standartları ihlal ettiği tespit edilirse tüm iş ilişkileri derhal geçerli olmak üzere feshedilecektir. Koşullar ne olursa olsun herhangi bir ihlale karşı sıfır tolerans vardır.

Yanlışlıkla ilgili şikâyetlerin soruşturma gerektirmesi halinde soruşturma tamamlanana kadar devam edecek. Soruşturmaların sonuçları ve önerilen düzeltici eylemler Etik İnceleme Paneli (EİP) tarafından incelenecektir. Düzeltici eylemler, davranışın ihlaline ilişkin gerçekler ve koşullar ile soruşturmanın sonuçlarına göre belirlenecektir.

Davranış Kuralları veya bu Politikanın suiistimal ve ihlal iddialarına ilişkin soruşturma süreci hakkında daha fazla bilgi için lütfen QTerminals İhbar Prosedürüne bakın.

8. İNCELEME SÜRECİ

Uyumluluk ekibi bu Politikanın yeterliliğini ve etkinliğini periyodik olarak değerlendirecektir. Bu incelemelerin sonuçlarına bağlı olarak değişiklik önerilebilir ve sunulabilir.

Belgeyi onaylayan:

Grup İcra Kurulu Başkanı
Neville Bissett