

EJDER EĞİTİM PROSEDÜRÜ

Ejder Kayak Merkezleri A.Ş. Palandöken Destinasyonu' nun işletme ve yürütmesi sırasında "Daha sürdürülebilir bir dünya, daha sürdürülebilir bir Palandöken" mottosu ile aşağıdaki maddeleri yapısına yol gösterici olarak tanımaktadır.

Toplumsal eşitlik, yasal olarak zorunlu [sosyal sınıfların](#) veya [kast](#) sınırlarının olmamasını ve kişinin kimliğinin devredilemez bir parçasından doğan [ayrımcılığın](#) olmamasını gerektirir. Örneğin; cins, cinsiyet, ırk, yaş, cinsel yönelim, köken, kast veya sınıf, gelir veya mülk, dil, din, mahkûmiyet, görüş, sağlık veya engellilik yasalar önünde eşit olmayan muameleye gerekçe olamaz ve haksız bir şekilde fırsatları azaltılmamalıdır.

Bu doğrultuda;

- ✓ Her türlü ayrımcı yaklaşımdan uzak, yetkinliğe dayalı ücret politikası uygulamasının adil ve etkili şekilde sürdürülmesi,
- ✓ İşe alma, iş ilişkileri kurma, performans değerlendirme, eğitim ve terfi gibi İnsan Kaynakları uygulamalarını içeren tüm süreçlerde ayrımcılık yasağının etkili şekilde uygulanması,
- ✓ Kadın çalışanların orta ve üst düzey yönetimdeki karar alıcı pozisyonlarda yer almasının desteklenmesi,
- ✓ İş-yaşam dengesinin sağlanması ve çocuk bakımını da kapsamak üzere hane içi ücretsiz iş yükünün kadın ve erkekler arasında eşit paylaşılmasının ve ilgili babalık gibi olumlu yaklaşımların desteklenmesi,
- ✓ Doğum sonrasında kadın çalışanların işe dönüşlerinin desteklenmesi ve kariyer gelişimlerdeki olası kayıpların önüne geçilmesi,
- ✓ Kadınların geleneksel olarak erkeklerin yoğun olduğu iş, meslek ve sektörlerde temsili ve erkeklerin kadınların geleneksel olarak yoğun olduğu iş, meslek ve sektörlerde daha fazla yer alması yönünde çalışmalar yapılması,
- ✓ İş yerinde her türlü cinsel dokunulmazlığın ihlali ve şiddetin önlenmesi,
- ✓ Şirket içinde ve dışında cinsiyetçilikten uzak ve eşitsizliklerin dönüşümüne katkıda bulunan söylemin kullanılması,
- ✓ İş ortamının ve mekanının kadın ve erkeklerin eşitlikçi biçimde varlık göstermesine uygun biçimde tasarlanması ve yeni uygulamalarda cinsiyet eşitliği perspektifinin göz önünde bulundurulması
- ✓ 4857 sayılı iş kanunu (5.madde) ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında tüm çalışanlarımıza eşit şartlarda çalışma imkanı verilerek eşit davranılmaktadır.
- ✓ Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Maddesinin 2. Bendinde " herkesin hiçbir ayırım gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı olduğu ilkesi de öngörülmüştür." Bu bağlamda şirketimiz gerek iş kanunu gerekse İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde belirtildiği üzere eşit iş karşılığında eşit ücret politikasını yürütmektedir.
- ✓ Personellerin performans değerlendirmeleri 3 aylık periyodlar halinde İnsan Kaynakları biriminizin kontrolünde (gizlilik esası dikkate alınarak) yöneticileri tarafından doldurulan performans değerlendirme formları ile yapılmaktadır.
- ✓ Çalışanların buldukları pozisyonda göstermiş oldukları performansları gözlemlenerek ve dikkate alınarak kıdem tarihlerine de bakılarak Genel Müdür onayıyla bir üst pozisyonda çalışma olanağı sağlanmaktadır. (Örneğin ; garson olarak görev yapan

personelin performansı gözlemlenerek Şef Garson görevine terfi ettirilmesi, ya da şef garson olarak görev yapan personelin restoran yöneticisi olması gibi)

✓ Personelin terfi sürecine bağlı olarak maaş artışı sağlanmaktadır.

✓ Büyükşehir Belediyesi iştirak şirketi olmamız nedeniyle tüm personel maaşları ilgili Daire Başkanlığının belirlediği oranda düzenlenmektedir. Özellikle eşit iş eşit ücret politikası dikkate alınmaktadır.