

I. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın amacı Türkiye İş Bankası A.Ş.'nin (Banka) İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası'nda belirlenmiş olan fırsat eşitliği ve çeşitlilik ilkeleri doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek uygulamalarına ilişkin tüm çalışanlarını ve faaliyetlerini kapsayan temel ilke ve esasları ortaya koymaktır.

II. TANIMLAR

Toplumsal cinsiyet eşitliği; bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan, eşit fırsat ve haklara sahip olarak kamusal ve özel yaşamın her alanında eşit muamele görmesi, kararlara katılabilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi, kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve tercihler yapabilmesidir. Doğuştan gelen biyolojik özelliklerle tanımlanan "cinsiyet eşitliği"nden farklı olarak "toplumsal cinsiyet eşitliği" ile, sonradan öğrenilen ve toplum tarafından cinsiyetlere biçilen rol, sorumluluk ve davranış beklentilerini kapsayan toplumsal rollerin eşitlenmesi amaçlanmaktadır.

III. TEMEL ESASLAR

1. Banka, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik çalışmalarını üst yönetim liderliğinde, farklı disiplinlerin katılımcı ve kapsayıcı çalışmalarıyla destekler.
2. Banka, tüm faaliyetlerinde cinsiyet eşitliğini gözetir ve konuya farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlar. Bu yaklaşımın değer zincirindeki tüm paydaşlarca benimsenmesi için çalışır.
3. Banka, tüm çalışanlarına karşı davranışlarında eşitliği temel bir ilke olarak benimser. İnsan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecek her türlü tutum ve davranışı reddeder.
4. Banka, işe alım, kariyer yönetimi, ücret politikası, terfi, performans ölçme ve değerlendirme, işten ayrılma ve benzeri bütün insan kaynakları yönetimi süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayırım yapmaz, fırsat eşitliğini gözetir. Banka, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi kapsamında eşit işe eşit ücret prensibini benimser. Ücretlendirmede şeffaf ve ölçülebilir bir sistem uygular.
5. Cinsiyet ayırımı yapmaksızın tüm çalışanlarının yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenler, sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler. Çalışanlar için, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık eğitimleri düzenler.
6. Banka, tüm çalışanlarının cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarken kadınların farklılaşan talep ve ihtiyaçlarını gözetir. Çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmasına yardımcı olacak izin ve yan haklar sağlar, aile dostu bir yaklaşım benimser.
7. Banka, üst yönetim ve karar alma süreçlerine katılımında kadınlara eşit erişim sağlar. Yönetimdeki kadın-erkek dengesini gözetir.
8. Banka, yönetici kademelerine atamalar için cinsiyet açısından çeşitlilik gösteren aday listeleri oluşturur ve yönetici seçimlerinin cinsiyet eşitliği gözetilerek yapılmasını sağlar. Yönetim Kurulunda çeşitliliğin sağlanmasına ilişkin ilke, esas ve hedeflerini İş Bankası Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'nda açıklar.
9. Banka çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair ima, görüş ve eylemlere müsamaha göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.
10. Banka, kadınlara yönelik odaklı çalışmalar yürütür. Kadınların ekonomik hayattaki yerini, finansal hizmetlerin yanı sıra deneyim paylaşımı, eğitim ve iş birlikleri gibi finansal olmayan faaliyetlerle destekler.
11. Banka, ulusal ve uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini savunan inisiyatiflerin ortaya koyduğu bildirgeleri takip eder, amaç ve stratejileriyle uyumlu, etki alanı yüksek ve gelişim fırsatı sunan bildirgelere imzacı olarak cinsiyet eşitliği uygulamalarının artması için katkı sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair atılacak adımlar konusundaki faaliyetler için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör şirketleri ile iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirmeyi hedefler.
12. Banka, iç ve dış iletişim çalışmalarında kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği, kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı, rolleri eşit üstlendikleri, dilde cinsiyetçi kalıpların sorgulandığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına hizmet eden kapsayıcı bir konumlandırma, dil ve görsel kullanımına dikkat eder. Pazarlama ve reklam faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik tutum sergiler.

13. Banka, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yürüttüğü çalışmaları ve cinsiyet eşitliği verilerini düzenli olarak kamuyla paylaşır.

IV. GÖZETİM/DENETİM

Bu politikanın uygulaması ilgili Genel Müdürlük Bölümleri tarafından İnsan Kaynakları Komitesi'nin gözetiminde gerçekleştirilir. Politikanın hükümlerine uyumun denetimi, iç denetim kapsamında gerçekleştirilir. Söz konusu denetimler sonucu saptanan bulguların giderilmesine yönelik eylem planlarının yerine getirilmesine ilişkin esaslar İnsan Kaynakları Komitesince belirlenir.

V. GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, gereksinimler ve faaliyet koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda İnsan Kaynakları Bölümü tarafından gözden geçirilir. Gerekli görülen güncelleme ve değişiklikler, İnsan Kaynakları Komitesi'nin önerisiyle Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

VI. YÜRÜRLÜK

Bu politika, Yönetim Kurulu tarafından 26.03.2021 tarihinde kabul edilerek yürürlüęe girmiřtir.