

I. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politika Türkiye İş Bankası A.Ş.nin (Banka) insan hakları ve insan kaynakları uygulamalarına ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler.

II. TANIMLAR

İnsan Hakları, insanı insan yapan ve insanın sırf insan olarak herhangi bir şarta veya statüye bağlı olmadan doğuştan sahip olduğu dokunulmaz, vazgeçilmez, üstün nitelikli ahlaki değerlerdir.

Fırsat eşitliği, insanlara adil ve önyargısız bir şekilde davranmayı, gerek işyeri gerekse toplum genelinde çeşitliliği teşvik etmeyi ve insan onurunu korumayı gerektirir. Fırsat eşitliği aynı zamanda geçmişte yapılmış olabilecek haksızlıkların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmayı amaçlarken, ayrımcılığa yol açmayacak, yapıcı ve kapsayıcı bir yol izlenmesini sağlar.

Çeşitlilik, bir kurumun, beraber iş yaptığı kişilerin ve çalışanlarının kapsayıcı bir iş ortamı ve uygulamalarından faydalanmalarını amaçlar. Çeşitlilik prensibi, insanların birçok yönden birbirlerinden farklı oldukları esasını temel alır. Bu farkları anlamak, değerlendirmek ve etkili bir şekilde yönetmek, birey, ekip ve kurum seviyesinde başarıya ulaşmada büyük faydası olan, daha verimli bir katılım getirir.

III. TEMEL İLKELER

1. Banka, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma hakları, insan hakları ve sosyal adalet gibi temel ilkeleri başta olmak üzere ülkemizin bu konuda taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme konusunda özen gösterir.
2. Banka, çalışanlarıyla ilgili verdiği tüm kararları; ırk, din, dil, mezhep veya herhangi bir inanış, cinsiyet, zihinsel veya bedensel engel, yaş, kültürel veya sosyal sınıf farklılıklardan bağımsız olarak verir. Çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik veya onlar arasında her türlü ayrımcılığı reddeder.
3. Banka, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına saygı duyar. Tüm çalışanlar, sendikal üyelik konusunda serbesttir ve hür iradeleriyle hareket ederler. Banka, sendikal faaliyette bulunma ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde ve özgürce kullanılmasını destekler.
4. Açık, şeffaf ve samimi iletişim kanallarını tüm çalışanlarının kullanımına sunarak onların görüş, öneri ve değerlendirmelerini almak, çalışanların katılımcılığını ve yaratıcılığını teşvik eden insan kaynakları yönetimi anlayışının vazgeçilmez bir parçasını oluşturur.
5. Banka açık iletişim ortamının korunması ve potansiyel ihlallerin raporlanması için çalışanlarını daima teşvik eder. Misilleme, intikam ve öç alma duygusu ile bu açık iletişim ortamını ve potansiyel ihlallerin raporlanmasını engelleyen herhangi bir faaliyet, ima veya görüşe müsamaha göstermez.
6. Banka, işe alım, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, performans yönetimi ve işten ayrılma gibi temel insan kaynakları süreçlerini açık ve şeffaf bir şekilde çalışanlarla paylaşır.
7. Banka, yüksek performans kültürünü benimseyerek, eğitim ve sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler.
8. Banka, çalışanların yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenler.
9. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışanlarına fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir iş ortamı sağlar. Yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli önlemleri alır, çalışanlarına eğitimler verir ve bilgilendirir.
10. Banka, engelsiz bankacılık uygulamaları geliştirerek, engelli paydaşlarını hayata daha çok dahil etmek için engelleri kaldırmaya yönelik gereklilikleri uygular ve destekler.
11. Kişi, kurum ve kuruluşların şeref ve namusuna dokunacak yalan beyanlarda bulunmak veya bunları lekelemek kastı ile şeref, haysiyet kırıcı asılsız ihbar veya şikâyetler yapmak ya da kişi veya kurumların yasalarla korunan haklarına ve/veya saygınlıklarına saldırı mahiyetinde ve somut bir dayanağı olmayan suç isnat etmek, Banka'da ciddi bir disiplin suçudur ve yasal koşullar oluşuyor ise bu durum adli ve resmi makamlarla paylaşılabilir.
12. Banka çalışanları, iş yerlerinde her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz eylemlerine neden olabilecek hareketlerden kaçınırlar. Bu tür durumlarda çalışanlar, kendilerine sunulmuş çağdaş ve özgürlükçü iletişim kanalları üzerinden veya sendikaya başvuru suretiyle durumu bildirmekle yükümlüdür.

13. 11 numaralı bentte yer verilen eylemlerde bulunan çalışanlar veya yöneticiler hakkında şikâyette veya ihbarda bulunmak, şikâyette/ihbarda bulunan kişi aleyhine kullanılmaz, şikâyet/ihbar ciddiyetle ele alınır ve sonuçlandırılır. Her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz ile bu tür davranışların gizlenmesi yönündeki eylemler için gerekli idari yaptırımlar uygulanır.
14. Çalışanlar, güven ve dürüstlük çerçevesinde, İş Bankası'nın gerçek sahipleri olarak, Banka, iş arkadaşları ve 3. taraflarla olan ilişkilerinde yukarıdaki prensiplerin içselleştirilmesi ve uygulanması konusunda sorumludurlar.
15. Bu politikanın kurallarına aykırılığı tespit edilen davranışlara ilişkin olarak, Personel Yönetmeliği ile Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümleri ve prosedürleri çerçevesinde, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek, gerekli disiplin cezası uygulanır. Yasal koşulların oluşması halinde adli makamlara bildirilir.
16. Bu politika, insan kaynakları fonksiyonunun bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcısının sorumluluğunda ve gözetiminde yürütülür.

IV. YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika, Türkiye İş Bankası A.Ş. Sürdürülebilirlik Politikası'nın ayrılmaz bir parçası olup, Yönetim Kurulu tarafından 31.12.2014 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Bu politikanın uygulaması, ilgili Genel Müdürlük Bölümü tarafından Kurumsal Yönetim Komitesi'nin gözetiminde gerçekleştirilir. Bu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, gereksinimler ve faaliyet koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilir. Gerekli görülen güncelleme ve değişiklikler, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin önerisiyle Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.