

İlke, Politika ve Standartlar

N_HumaN çalışma modeli olarak Adil Çalışma Modellerini referans almaktadır. Adil Çalışma çalışanların ücret, çalışma koşulları, temsil gibi konularda iş yeri düzenlemelerini kapsayan bir sistemdir. Bu sistemler kapsamında çalışanlar en az insani yaşam standartlarını sağlayabilecek kadar kazanç sağlarlar ve iş-ücret dengesine uygun ödeme standartları ile çalışırlar. Ayrıca Adil Çalışma sistemleri çalışanların iyi oluşlarını destekleyen, gelişim imkanı sunan ve kararlara nüfuz etme olanağı sağlayan sistemlerdir. Bu kitapçık, N_HumaN'ın Adil Çalışma Modeli kapsamında geliştirdiği politikaları içermektedir.

İçindekiler

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ÇOCUK GÜVENLİĞİ POLİTİKASI	4
ARKA PLAN.....	4
AMAÇ.....	4
TANIM.....	4
PRENSİPLER.....	4
ÇEVRE POLİTİKASI	5
ARKA PLAN	5
AMAÇ.....	6
PRENSİPLER.....	6
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI.....	7
ARKA PLAN	7
AMAÇ.....	7
TANIM.....	7
PRENSİPLER.....	7
ŞİDDET, MOBBİNG VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKASI.....	8
ARKA PLAN.....	8
AMAÇ.....	9
TANIMLAR	9
PRENSİPLER.....	9
AYRIMCILIK, EŞİTLİK VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	10
ARKA PLAN.....	10
AMAÇ.....	10
PRENSİPLER.....	11
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI.....	12
ARKA PLAN	12
AMAÇ.....	12
PRENSİPLER.....	12
REFERANSLAR.....	13

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ÇOCUK GÜVENLİĞİ POLİTİKASI

ARKA PLAN

Tüm işler çocuklar için zararlı olmamakla birlikte çocuk işçiliği çoğu zaman çocukların fiziksel, zihinsel, sosyal ve psikolojik gelişiminin sekteye uğramasına ve eğitimlerinin aksamasına neden olabilmektedir. Çocuk işçiler, iş hayatının fiziksel veya psikolojik etkileri başta olmak üzere bir çok tehlikeli koşulla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sebeple ILO 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi ile dünya genelinde çocuk işçiliği ile mücadele edilmektedir. N_HumaN ise kendi çalışmalarında çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik bir tutum sergilemekte ve çocuk işçiliği ile mücadeleyi desteklemektedir.

AMAÇ

Çocuk İşçiliği ve Çocuk Güvenliği Politikası ile N_HumaN, çocuk işçiliğinin önlenmesi için kurumsal bir sorumluluğu yerine getirmeyi ve bu konuda iş dünyasında farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu politika ayrıca N_HumaN'ın; çocuk haklarını ve çocukların yüksek yararını gözetilen tutumunun taahhütü niteliğindedir.

TANIM

Çocuk: 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 6/1-c maddesi, ILO 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi uyarınca, 18 yaşını doldurmamış tüm bireyler çocuk kabul edilir.

PRENSİPLER

- N_HumaN 18 yaş altında olan kimseyi çalıştırmaz. Çalışan olarak başvuran kişilerden yaşına dair yasal kanıt ister. Yasal kanıtlardan şüphe edildiği takdirde ek kanıtlara başvurulur.
- Çalışmalarında ILO Temel Sözleşmelerini¹ ve BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'yi referans alır ve bu sözleşmelere aykırı hiçbir çalışmada bulunmaz.
- N_HumaN tüm çalışmalarında "çocuğun öncelikli ve yüksek yararı" ve "zarar verme" prensipleri ile hareket eder. Çalışmalarında dolaylı veya dolaysız olarak çocukların sağlık ve güvenliğini tehdit edecek eylemlerde bulunmaz.
- Tüm çalışmalarında çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda farkındalık yaratacak ifade-

1 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi

- lere yer verir.
- İş birliği yaptığı tüm tedarikçiler, satıcılar ve yüklenicilerden ILO Temel Sözleşmelerine² ve Çocuk Haklarına³ uygun hareket etmesini bekler. Çocuk işçi çalıştıran hiçbir kurumdan hizmet satın almaz.
- Çocuk işçi çalıştıran kurumlarla karşılaştığında çocuk işçiliğe karşı olduğunu açıkça beyan eder.
- İş birliği yaptığı tüm tedarikçiler çocukların sağlık ve güvenliğine zarar verici eylem ve/veya söylemlerde bulunan hiçbir kuruma hizmet vermez, böyle kurumlardan hizmet almaz, bu tür eylem ve söylemlerde bulunan hiçbir profesyonelle çalışmaz.
- N_HumaN çocuklara doğrudan veya dolaylı olarak zararı bulunan ve/veya çocuk yararını riske atacak hiçbir topluluk, birlik, kampanya veya bildiri de yer almaz.
- Çocukların yer aldığı çalışmalarda çocukların sağlık ve güvenliğini tehdit edecek tüm risklerin en aza indirildiği, şiddetsiz ve güvenli ortamlar sunar.
- N_HumaN çalışanları çocukların sağlık ve güvenliğine zarar verici eylem ve/veya söylemlerde bulunmaz, zarar verme riski yaratabilecek durumlarda bulunmaz, çocuklara zarar verici eylemleri teşvik etmez, teşvik edilmesini desteklemez veya çocuklara zarar verecek herhangi bir kampanya, bildiri, toplulukta yer almaz. Bu eylem ve söylemler iş dışındaki zaman dilimlerinde de geçerlidir ve dijital paylaşımlar da dahildir.⁴
- Yerel topluluktaki onaylanma yaşı ne olursa olsun, istisnai herhangi bir durum söz konusu olmaksızın çocuklarla cinsel etkileşim suçtur ve N_HumaN çalışanları bu tür bir etkileşimde bulunmaz. Çocuğun yaşı hakkındaki yanlış bilgiye sahip olma durumu vb. hiçbir sebep savunusu sebebi olamaz.
- N_HumaN politikaya yönelik herhangi bir ihlal tespit ettiğinde ivedilikle düzenleyici mekanizmalarda bulunan prosedürleri uygular.

ÇEVRE POLİTİKASI

ARKA PLAN

Dünyada çevrenin yararını gözeten, insan sağlığını koruyan ve doğal kaynakların verimli kullanımının ön planda olduğu çalışma şekilleri giderek yaygınlaşmaktadır. 2005 yılında tartışılmaya başlanan dengeli bir ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınmanın çerçevesinde çevrenin korunması ve kaynakların dengeli kullanılmasına öncelik veren, sosyal refahı artıran büyüme modeli olarak tanımlanan yeşil büyüme⁵ kavramı ile birlikte çevrenin korun-

2 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi

3 BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

4 Bu madde KVKK'ya uygun olarak oluşturulmuştur. KVKK özel olarak verilen kuruma zimmetli bilgilerin paylaşımının kontrolünü sağlamaktadır. Bu madde ise topluma açık paylaşımları kapsamaktadır.

5 ILO, (2015). Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler: Türkiye'den İyi Örnekler Vaka Çalışması. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_368300.pdf

masına ya da çevre kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan yeşil işler⁶ ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımla birlikte sürdürülebilir çevre politikaların ülke ekonomilerindeki yapısal dönüşümü sağlayacak önemli araçlar olabileceği düşüncesi ön plana çıkmıştır. Bu gelişmelerle birlikte çevre politikaları hem çevrenin ve doğal kaynakların sürdürülebilirliği hem de insan odaklı iş yerleri için temel politikalardan biri halini almıştır.

AMAÇ

N_HumaN Çevre Politikası'nın amacı N_HumaN çalışmalarının çevreye zarar vermeden ilerlemesini ve tüm N_HumaN çalışanlarının çevrenin korunmasında ortak bilince sahip olmasını sağlamak, çevre bilinci ve tasarruf uygulamaları yoluyla atıkları azaltmak, çevresel olarak kabul edilen malzeme, ekipman ve teknolojinin kullanımını artırmaktır.

PRENSİPLER

- N_HumaN BM Kalkınma Amaçları'na uygun hareket eder, çalışmalarında uygular ve küresel çevre koruma kampanyalarını destekler.
- Çalışanlara kasıtlı olarak zarar vermez ve seçenekler arasında çevreye en faydalı eylemleri tercih eder.
- Çevre bilincine sahiptir ve iş yerindeki çevreyi koruma, tasarruf ve geri dönüşüm konusundaki tüm uygulamalara katılır ve uygulamaları destekler.
- Çevreye açıkça zarar veren eylem ve kampanyalarda yer alan kişi ve kurumlarda hizmet almaz. Hizmet verdiği kurumlarda çevre bilincinin gelişmesi için çevre politikasını açıkça dile getirir.
- N_HumaN çevre politikalarına sahip kurumlar var olduğu sürece, çevre politikalarına sahip kurumlardan hizmet alır.
- Satın alma işlemlerinde geri dönüşüm ürünlerini tercih eder.
- Plastik ve kağıt atık miktarını en aza indirmek ve az seviyede tutmak için azami çaba gösterir.
- N_HumaN ofis temizlik ürünlerinde çevrenin yararını gözeterek ürünleri tercih eder.
- N_HumaN en az düzeyde elektrik ve su tüketimi için çalışanlarını teşvik eder. Aylık tüketim takibi ile çalışanlarının kaynakları verimli kullanmasını sağlar.
- Elektrikli ofis araç ve gereçlerinde tasarruflu ürünleri tercih eder.
- N_HumaN olabilecek en az miktarda kağıt kullanır ve kullanılan kağıtları geri dönüşümde değerlendirir.
- N_HumaN solvent ve kurşun bazlı boyaların kullanılmadığı ürünleri tercih eder.
- N_HumaN acil durumlar dışında çevreyi rahatsız edecek herhangi bir eylemde bulunmaz.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

ARKA PLAN

Çeşitlilik politikaları başlığı altında yer alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, iş yerlerinde eşitliğin sağlanması ve kuruluşlarda eşitliğe dayalı organizasyon yapılarının oluşturulması için önemli kurumsal yapılardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kurum kültürünün oluşturulmasında, yönetim davranışlarını düzenlenmesinde ve tüm cinsiyet kimlikleri için eşit imkanların sağlandığı iş ortamı oluşturulmasında etkilidir.

AMAÇ

N_HumaN Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası iş yerinde cinsiyet eşitliğini iyileştirilmesi ve iş yerindeki uygulamalara rehberlik etmesi amacıyla oluşturulmuştur.

TANIM

Cinsiyet Kimliği: Kişinin kendini genlerinden veya toplumdan kaynaklı tanımlardan bağımsız olarak tanımladığı toplumsal cinsiyet kimliğini ifade eder.

PRENSİPLER

- N_HumaN T.C. Anayasası 10. Maddesi'ne⁷ uygun hareket eder, BM Kadınları Güçlendirme İlkeleri'ni benimser ve çalışmalarında uygular.
- N_HumaN iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kaynak oluşturan ILO sözleşmelerini⁸ benimser ve çalışmalarında uygular.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını yasal, ahlaki ve insan haklarıyla ilgili bir sorumluluk olarak görür.
- N_HumaN iş yerinde çeşitliliği önemser. Tüm cinsiyet temsillerinin bir arada çalışabileceği güvenli ve yeterli çalışma ortamı sağlar.
- Cinsiyet kimlikleri arasında oluşabilecek farklı ihtiyaçlara yönelik talepleri karşılamak üzerine çalışmalar yapar.
- N_HumaN iş birliği yaptığı kurumlara toplumsal cinsiyet politikasını açıkça dile getirir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine alenen zarar veren eylem, söylem ve kampanyalarda yer alan kişi ve kurumlarda hizmet almaz, böyle kurumlara hizmet vermez. Ancak iş ha-

⁷ T.C. Anayasası 10. Madde: Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

⁸ 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951, 156 No'lu Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme, 1981 ve 183 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000.

yatında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin geliştirilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği hassasiyeti bulunmayan kurumlara hizmet verebilir.

- N_HumaN tüm görev ve diyaloglarda ayırım yapmaksızın tüm çalışanlara eşit söz hakkı tanır.
- N_HumaN toplumsal cinsiyet eşitliğine olan yaklaşımını bütün iş birlikçileri ve çalışanları ile paylaşır.
- N_HumaN işe alım, terfi ve diğer çalışma aşamalarında cinsiyet kimliğine dayalı değerlendirme yapmaz, çalışanların cinsiyet kimliği sonuçları etkilemez.
- N_HumaN eşit işe eşit ücret ilkesini benimser ve iş değerlemelerini (ücretlendirme) iş tanımları üzerinden yapar. Cinsiyet kimliği iş değerlemelerini etkilemez.
- N_HumaN çalışanları ekip içerisinde yer alan tüm cinsiyet kimliklerine eşit davranır. Herhangi bir sebeple ayrımcı söylemde bulunmaz. Herhangi bir ayrımcı söylemin sık rastlanması, günlük dilde kullanılması veya deyim gibi dilde yerleşik olarak bulunması bir savunuyu sebebi değildir. Bu prensip iş dışındaki zaman dilimlerinde de geçerlidir ve kamuoyuna açık dijital paylaşımları da kapsamaktadır.⁹
- Toplumsal cinsiyet politikaları tüm çalışanlar için aynı düzeyde geçerlidir.
- N_HumaN çalışanları herhangi bir durumu açıklarken cinsiyet ve cinsiyet kimliği atfında bulunmaz. Cinsiyetsiz bir dil kullanır. Başarı veya başarısızlık nedenlerini cinsiyetler üzerinden açıklamaz.
- Hamilelik, doğum, ebeveynlik ve bakım verme ile ilgili ek haklar tanı ve bunları tüm çalışanlar ile paylaşır.
- Hamilelik, doğum, ebeveynlik ve bakım verme ile ilgili konularda izin kullanan çalışanların bulunduğu ekiplerde düzenleyici önlemler alır. Hamilelik, doğum, ebeveynlik ve bakım verme ile ilgili izinler sonrasında çalışanlar buldukları pozisyonda herhangi bir hak kaybına uğramaz, aynı pozisyonda çalışmaya devam ederler ve izin kullanan kişiye yönelik herhangi bir ayrımcılığa izin vermez.
- Politikalara yönelik herhangi bir ihlal tespit edildiğinde ivedilikle düzenleyici mekanizmalar uygulanır.

ŞİDDET, MOBBİNG VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKASI

ARKA PLAN

İş yerinde şiddet ve taciz önlenmesi gereken durumlardan biridir. ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil üzere her türlü şiddet ve tacizden uzak bir iş ortamı herkesin hakkıdır ve iş yerinde şiddet ve taciz bir insan hakkı

⁹ Bu madde KVKK'ya uygun olarak oluşturulmuştur. KVKK özel olarak verilen kuruma zimmetli bilgilerin paylaşımının kontrolünü sağlamaktadır. Ancak bu madde kamuoyuna açık paylaşımları kapsamaktadır.

ihlalidir. ILO'ya göre şiddet ve taciz iş hayatında eşitlik için bir tehdittir ve insana yakışır iş prensipleri ile bağdaşmamaktadır. Şiddet ve tacizi önlemek için iş yerlerinde insan onurunun karşılıklı saygının ön planda olduğu çalışma kültürü oluşturulmalıdır. Bu kapsamda işyerlerinde şiddet, mobbing ve tacizi önleme politikaları oluşturularak çalışanlarının iş yerinde güvende olması ve korunması sağlanmalıdır.

AMAÇ

N_HumaN Şiddet, Mobbing ve Tacizle Mücadele Politikası iş yerinde her türlü şiddet ve tacizin önlenmesi, iş birlikçileri içerisinde şiddet, mobbing ve tacizin¹⁰ önlenmesine ilişkin bilincin kazandırılması ve insana yakışır iş ortamlarının oluşturulmasının desteklenmesi amacı ile oluşturulmuştur.

TANIMLAR

Şiddet ve Taciz: Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.¹¹

Mobbing: İş yerlerinde bir veya birden fazla çalışan tarafından diğer çalışan veya çalışanlara yönelik gerçekleştirilen belirli bir süre devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

PRENSİPLER

- N_HumaN ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni tanır, benimser ve çalışmalarında uygular.
- N_HumaN iş yerinde Şiddet, Mobbing Ve Tacize Sıfır Tolerans İlkesi ile hareket eder.
- N_HumaN iş birliği yaptığı kurumlara Mobbing ve Tacizle Mücadele Politikasını açıkça dile getirir. İnsan haklarına zarar veren eylem, söylem ve kampanyalarda yer alan kişi ve kurumlarda hizmet almaz, böyle kurumlara hizmet vermez.
- N_HumaN Şiddet, Mobbing ve Tacizle Mücadele Politikasını tüm çalışanları ile paylaşır.
- N_HumaN çalışanları bir başka ekip üyesine veya iş birliği yapılan kişilere ŞMT uygulamaz, uygulanmasını teşvik etmez veya uygulandığını fark ettiği bir çalışmada yer almaz.
- N_HumaN çalışanların ŞMT olduğunu düşündükleri ve/veya emin olmadıkları konuları gündeme getirebilmelerini sağlamak için teşvik eder. Oryantasyonda bu konuda çalışanlarını bilgilendirir.
- N_HumaN ŞMT konularında beyanı esas alarak hareket eder, çalışanlar tarafından dile getirilen ŞMT konularını en hızlı şekilde ele alır. Değerlendirme kurulu bu konuda Şid-

10 Şiddet, Mobbing ve Taciz "ŞMT" olarak kısaltılacaktır.

11 ILO 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşme, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf

det, Mobbing, Taciz Araştırma Prosedürünü uygular. Ancak beyan yalnızca araştırmanın başlamasında etkilidir tek başına sonucu etkilemez.

- N_HumaN şikayette bulunan çalışana yasal başvuru seçeneği hakkında bilgi verir. Kurumsal soruşturmayı beklemek veya beklememek çalışanın kendi tercihidir.
- N_HumaN ŞMT konularında hiçbir nedeni kabul etmez. Cinsiyet, yaş, sosyal kimlik, işyerindeki statü gibi kimlik hiyerarşisini kullanılarak bir çalışana fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanma, tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme hiçbir durumda kabul edilemez. Hile, kandırma, manipülasyon, rıza inşası veya ödüllendirme vaadi ile alınan yazılı, sesli ya da sessiz onay ve/veya çalışanın ŞMT mağduru olmasına sebep olacak durumu herhangi bir şekilde kabul etmesi de N_HumaN için savunu sebebi değildir.
- N_HumaN çalışanları çocuk ve zihinsel ve/veya ruhsal olarak yetişkinlik durumunda olmayan kişilere yönelik şiddet ve tacizde bulunamaz. Bulunduğu tespit edilen çalışanla iş sözleşmesi sonlandırılır.
- N_HumaN cinsel taciz ve cinsel saldırı ile ilgili şikayetler mağdurun tekrar mağdur edilmemesi bakış açısıyla, tarafsız olarak ve başvuruyu yapanın isteği yönünde gayri resmi veya resmi olarak değerlendirmeler yapar.
- Tüm başvurularda gizlilik ön planda tutulur. Bildirimi yapan çalışanın kimliği ve kişisel bilgileri değerlendirme kurulu ve yasal süreçlerde yasalar çerçevesinde resmi makamlar dışında kimseyle paylaşılmaz.

AYRIMCILIK, EŞİTLİK VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

ARKA PLAN

İnsan hakları; cinsiyet, ulus veya etnik köken, din, dil, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, yaş, engel durumu veya başka herhangi bir statü gözetmeksizin tüm insanların sahip olduğu haklardır. Bu haklar hem ulusal yasalarla hem de uluslararası bildirge ve sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Türkiye’de ayrımcılık T.C. Anayasası¹² ile yasaklanmaktadır. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ise uluslararası bir çerçeve sunmaktadır. İş yerinde ayrımcılığın önlenmesi insan haklarının kurum kültürü haline gelmesi ILO İnsana Yakışır İş Prensiplerinin gerçekleştirilmesi için önemlidir.

AMAÇ

N_HumaN İnsan Hakları Politikası iş yerinde eşitlikçi ve insan haklarına uygun bir çalışma

12 T.C. Anayasası 10. Madde, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTer-tip=5#:~:text=Madde%2010%20%E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e%2C%20Fitli%2C%20Fin%20ya%20Fama%20ge%20sa%20Flamakla%20y%20C%20Bck%20C%20Cml%20C%20Cd%20C%20Cr.>

ortamı oluşturulması ve çalışmalarını bu çerçeve dahilinde yürütebilmesi için rehber olarak hazırlanmıştır.

PRENSİPLER

- N_HumaN BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni¹³ ve BM İş Dünyası Ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri'ni¹⁴ benimser, tüm çalışmalarında uygular.
- Cinsiyetler arası eşitlik yaklaşımında ILO ilgili beyanname ve sözleşmelerini¹⁵ rehber kabul eder.
- T.C. Anayasası'nın 10. maddesine¹⁶ ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesine¹⁷ uygun hareket eder ve tüm çalışmalarını bu yasalara uygun olarak planlar.
- İş yerinde her türlü din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, politik düşünce, milli veya sosyal menşee, engel ve yaş ayrımcılığına karşıdır ve iş yerinde bu tür tutumlara izin vermez. Çalışanlarının bu tür bir ayrımcılığa neden olabilecek her türlü eylem ve söyleminde gerekli değerlendirmeleri yapar.
- Kadın çalışanların iş yerindeki tüm pozisyonlarda yer almasını sağlar ve bu eşitliğin sağlanması için gerekli tüm önlemleri alır.
- İş yaşam dengesinin sağlanması, aile içindeki iş yükünün kadın ve erkekler arasında eşit paylaşılmasının için doğum, bakım gibi konularda kadın ve erkek çalışanlara dengeli haklar tanır. Aile içindeki kadın ve erkek eşitliğini destekler.
- Doğum sonrasında kadın çalışanların işe dönüşlerinin desteklenmesi ve kariyer gelişimlerindeki olası kayıpların önüne geçilmesi için önlemler alınır.
- N_HumaN yetkinliğe dayalı adil bir ücret politikasına sahiptir.
- İşe alma, iş ilişkileri, performans değerlendirme, eğitim ve terfi gibi tüm İnsan Kaynakları uygulamalarında adil ve standart bir süreç yürütür.
- Ayrımcılık, Eşitlik ve İnsan Hakları Politikası tüm pozisyonlar için geçerlidir.
- N_HumaN iş birliği yaptığı kurumlara Ayrımcılık, Eşitlik ve İnsan Hakları Politikasını açıkça dile getirir. İnsan haklarına zarar veren eylem, söylem ve kampanyalarda yer alan kişi ve kurumlarda hizmet almaz, böyle kurumlara hizmet vermez.

13 BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.ihd.org.tr/wp-content/uploads/2021/06/BM-is-dunyas%C4%B1-ve-insan-haklari.pdf>

14 BM İş Dünyası Ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, <https://www.ihd.org.tr/birlesmis-milletler-is-dunyasi-ve-insan-haklari-na-dair-rehber-ilkeler/>

15 ILO, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi. Temel İş İlkeleri ve Hakları Beyannamesi

16 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 10. Madde, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2010%20%E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e%C5%9Fitli%C4%9Fin%20ya%C5%9Fama%20ge%C3%A7mesini%20sa%C4%9Flamakla%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCd%C3%BCr.>

17 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6701.pdf>

- N_HumaN Ayrımcılık, Eşitlik ve İnsan Hakları Politikası'nı işe ilk girişten itibaren çalışanlarına bildirir. Eşitlik ve insan haklarını kurum kültürünün bir parçası haline getirmek için çalışanlarına standart bir oryantasyon programı uygular.
- Ayrımcılık ve insan haklarının ihlaline yönelik herhangi bir şüphe ve başvuruda değerlendirme kurulu inceleme başlatır.
- Çalışanlarının ayrımcılık, eşitlik ve insan hakları konularında bilgi düzeylerini artırıcı çalışmalar yapar.
- N_HumaN çalışanları bir başka ekip üyesine veya iş birliği yapılan kişilere ayrımcılık uygulamaz, uygulanmasını teşvik etmez veya uygulandığını fark ettiği bir çalışmada yer almaz.
- Belirli aralıklarla çalışanların eşitlik ve insan hakları hakkındaki düşüncelerinin belirlendiği anket çalışmaları düzenler.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI

ARKA PLAN

Sürdürülebilirlik çevre, kişi, kurum ve toplumların uyum ve refah içinde var olabilmesini sağlayan bir prensiptir. BM bu konuda 2015 yılında 17 başlıktan oluşan Sürdürülebilirlik Kalkınma Amaçları'nı hazırlamıştır ve evrensel eylem çağrısında bulunmuştur. Bu amaçlar, yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak hedeflerini içermektedir. İş dünyasında bu amaçlara uygun düzenlemeler hem çalışanlara ve kurumlara hem topluma hem de çevreye katkı sağlamaktadır.

AMAÇ

N_HumaN Sürdürülebilirlik Politikası BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda kurum çalışmalarının verimli, faydalı ve çevreye zarar vermeyecek şekilde planlanması amacıyla oluşturulmuştur.

PRENSİPLER

- N_HumaN BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı benimser ve çalışmalarında uygular.
- N_HumaN kurumsal sürdürülebilirlik bakış açısının kurum kültürü haline gelmesi için çalışmalar yürütür.
- Tüm çalışmalarında sürdürülebilirliği ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlar olmak üzere üç yönden ele alır. İnsan hakları çerçevesinde oluşturulmuş ekonomik modelleri benimser. Çevreye en az zararı olan ve topluma fayda sağlayan çalışmalar planlar.
- Çalışmalarının bilim temelli olmasına ve birikimli olarak ilerlemesine önem verir. Çalışmalarında güvenilirlik, uluslararası geçerlilik ve yenilik temel ilkelerdir.

- Tüm iş süreçlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ön planda tutar. Hem N_HumaN içinde hem de iş dünyasında var olan İSG sisteminin gelişmesi için çalışmalar yürütür. Özellikle psikososyal riskler konusunun İSG standartlarının bir parçası haline gelmesi için çabalar.
- N_HumaN etkin kurumsal yönetim anlayışına sahiptir. Bütçe yönetimi, verimlilik gibi konularda isabetli planlar yapar. Hem kurum için hem çalışanlar için en verimli olan çalışma modelini tasarlamak için çalışmalar yürütür.
- Sürdürülebilir verimliliği sağlamak için çalışanlarımızın sadakatini ve refahını yükseltmeyi, çalışma ortamını daha verimli hale getirmek için uygulamalar geliştirir.
- N_HumaN çalışanlarının isteklerini önemser; yetenek ve yatkınlıklarını yakından inceler. Çalışanla ortak karar alınarak pozisyonlar ve görevler değişebilir.
- Ayrımcılık, şiddet, mobbing, taciz gibi insan haklarına aykırı ve suç olan konularda sıfır toleransla hareket eder. Bunu bir kurum kültürü olması için politikalar geliştirir. İzlemine yapar.
- İş ortamında kadınlara yönelik fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamını artırılması için ek çalışmalar yapar. Toplumsal gelişim bu konudaki çalışmalara katkı sunar.
- Çeşitliliğe önem verir. Tüm paydaşların ve çalışanlarının dinsel, yapısal veya kültürel farklılıklarına değer verir.
- Yolsuzluk, rüşvet ve kayırmacılık karşıdır ve bu konudaki yasa ve düzenlemelere, etik ve mesleki ilkeler uygun hareket eder.

REFERANSLAR

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler
Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
Birleşmiş Milletler Kadınları Güçlendirme İlkeleri
Birleşmiş Milletler Kalkınma Amaçları
FairWork Prensipleri
Ontario Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar Ağı Kriterleri
ILO 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi
ILO 183 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesi
ILO 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi
ILO 156 No'lu Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme,
ILO 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
ILO 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
ILO 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi,
ILO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi,
ILO Temel İş İlkeleri ve Hakları Beyannamesi
ILO İnsana Yakışır İş İndikatörleri
ILO Psikososyal Risk Faktörleri
Türkiye Cumhuriyeti 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
Türkiye Cumhuriyeti 8423 Sayılı İş Kanunu
Türkiye Cumhuriyeti 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
Türkiye Cumhuriyeti Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

nhumandanismanlik.com