

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

I. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın amacı Türkiye İş Bankası Grubu iştiraki olan İş Enerji Yatırımları A.Ş'nin (Şirket) 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. Şirket, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik çalışmalarını, üst yönetim liderliğinde, farklı disiplinlerin katılımcı ve kapsayıcı çalışmalarıyla destekler.
2. Şirket, tüm faaliyetlerinde cinsiyet eşitliğini gözetir ve konu hakkında farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlar. Bu yaklaşımın değer zincirindeki tüm paydaşlarca benimsenmesi için çalışır.
3. Şirket, 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. Şirket; 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. Şirket, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi kapsamında eşit işe eşit ücret prensibini benimser.
5. Şirket, cinsiyet ayrımı 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. Şirket, 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. Şirket, üst yönetim ve karar alma süreçlerine katılımı kadınlarla eşit erişim sağlar. Yönetimdeki kadın-erkek dengesini gözetir.
8. Şirket, yönetici kademelerine atamalar için cinsiyet açısından çeşitlilik gösteren aday listeleri oluşturur ve yönetici seçimlerinin cinsiyet eşitliği gözetilerek yapılmasını sağlar.
9. Şirket, çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair ima, görüş ve eylemlere müsamaha göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve bu olaylara müdahale etmeyi taahhüt eder.
10. Şirket, kadın odaklı çalışmalar yürütür. Kadınların ekonomik hayattaki yerini, finansal hizmetlerin yanı sıra deneyim paylaşımı, eğitim ve iş birlikleri gibi finansal olmayan faaliyetlerle destekler.
11. Şirket, ulusal ve uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini savunan inisiyatiflerin ortaya koyduğu bildirimleri takip eder, amaç ve stratejileriyle uyumlu, etki alanı yüksek ve gelişim fırsatı sunan bildirimlere 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. Şirket, iç ve dış iletişim çalışmalarında kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği, kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı, rollerin eşit üstlenildiği, 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.

IV. GÖZETİM/DENETİM

Bu politikanın uygulaması şirketin Genel Müdür'ü ve ilgili birimleri tarafından İnsan Kaynakları Bölümü 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 Bölümü tarafından 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 önerisiyle Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

VI. YÜRÜRLÜK

Bu politika, Yönetim Kurulu tarafından 06.03.2026 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.