

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI (POL 085)

Bu Politikanın amacı, Nurobank A.Ş. iş yerlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı temel alan bir çalışma kültürünü teşvik etmek, çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunarak iş süreçlerimizde ayrımcılığın önlenmesini ve toplumsal eşitliğin desteklenmesini sağlamaktır.

İşe Alım Süreçlerinde Fırsat Eşitliği:

İşe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi tüm süreçlerde çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri esas alınır. Nurobank olarak, çalışanlarımızın tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgürce ifade edebildiği bir iş yeri kültürü oluşturmayı hedefleriz.

Eğitim ve Gelişim Süreçlerinde Eşit Yaklaşım:

Çalışanlarımızı kişisel ve mesleki gelişim eğitimlerine yönlendirirken temel olarak bireysel ihtiyaç ve yetkinlikleri esas alır, hiçbir ayrımcılığa yer vermeziz.

Kariyer Yönetiminde Fırsat Eşitliği:

Terfi ve yedekleme süreçlerinde annelik, babalık ve askerlik gibi nedenlerle işten uzak kalma durumlarını veya cinsiyeti değerlendirme kriteri olarak dikkate almazız. Kadın çalışanlarımızın kariyer süreçlerindeki ilerlemelerini objektif kriterlerle izler ve iyileştirici önlemler alırız.

Ücret Yönetiminde Eşitlik:

Ücret politikalarımızda, çalışanlarımızın potansiyelini, performansını ve iş tanımına uygunluklarını esas alır, cinsiyet ayrımcılığına yer vermeziz.

Performans Yönetiminde Objektiflik:

Çalışanlarımızın performansları yalnızca görev süreçlerindeki çıktılar dikkate alınarak objektif kriterlerle değerlendirilir. Doğum, askerlik veya sağlık gibi nedenlerle işten uzak kalma durumları, performans değerlendirme sonuçlarını olumsuz yönde etkilemez.

Çalışma Koşullarında İnsan Odaklılık:

Çalışma koşullarımızı, çalışanlarımızın günlük hayatlarını kolaylaştıracak, üretkenliklerini artıracak ve toplumsal eşitlik ilkelerine uyumlu şekilde düzenleriz. Özellikle kadın çalışanlarımız için iş-yaşam dengesini destekleyecek özel düzenlemeler yaparız.

Sürdürülebilir Eşitlik Yaklaşımı:

Nurobank olarak, cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık konusundaki ilerlememizi düzenli olarak ölçer, raporlar ve kamuoyuyla paylaşırız. Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesini benimseriz.

Paydaşlarla Eşitlik Yaklaşımı:

Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini iş ortaklarımız ve paydaşlarımıza yaygınlaştırmayı amaçlar, bu anlayışı destekleyecek projeler ve programlar geliştiririz.

İnsan Kaynakları Müdürlüğü, bu sürecin koordinasyonundan, izlenmesinden ve raporlanmasından sorumludur. Yöneticiler, politikaların tüm birimlerde etkin bir şekilde uygulanmasını sağlar.

Yayın / Değişiklik / Revizyon Tablosu			
Ver. No	Komite	Açıklama	Tarih
1.0	Yönetim Kurulu	İlk Yayın (Karar 3293)	17 Ocak 2025