

## CİNSEL TACİZ, SALDIRI VE AYRIMCILIK POLİTİKASI (POL 086)

Nurolbank, insan hakları, onur, fiziksel ve psikolojik dokunulmazlık, itibar, mahremiyet ve aşağılayıcı muameleye tabi tutulmama haklarına saygı gösterir. Banka, her türlü taciz, saldırı ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikasını benimsemektedir.

Nurolbank, tacizin her türlüünü önlemek, tespit etmek ve ortadan kaldırmak için etkin, katı ve proaktif bir yaklaşım sergiler. Bu taahhüdü yerine getirmek için tüm çalışanlar, özellikle ekip yöneticileri aşağıdaki sorumlulukları üstlenir:

- İş ilişkisi içinde oldukları tüm bireylerin temel haklarına ve onurlarına saygılı davranmak,
- Rahatsız edici, aşağılayıcı veya düşmanca olabilecek davranışlardan kaçınmak,
- Bu tür davranışları görmezden gelmemek, ilgili makamlara bildirmek ve mağdurlara destek olmak.

### Politikanın Amacı

Bu politikanın amacı, çalışanların cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya diğer herhangi bir nedenle taciz, saldırı ya da ayrımcılığa maruz kalmadığı bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Nurolbank, tüm çalışanlarına güvenli, saygılı ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt eder.

- Taciz ve ayrımcılığa karşı farkındalık yaratmayı,
- Cinsiyetçi kültürün ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmayı,
- Şikayetler için etkin mekanizmalar oluşturmayı,
- Taciz veya ayrımcılık durumunda mağdurlara destek sağlamayı amaçlar.

### Kapsamı

Taciz, bireyi veya bir grubu, ırkı, etnik kökeni, cinsiyeti, cinsel yönelimi veya diğer kişisel özellikleri nedeniyle küçük düşüren, rencide eden veya düşmanca bir ortam yaratan davranışları ifade eder. Taciz şu şekillerde ortaya çıkabilir:

- Sistematik dışlama, görmezden gelme,
- Haksız görev yükleme veya değer yaratmayan işlerle görevlendirme,
- Sürekli küçük düşürme, alay etme,
- Dijital platformlarda veya sosyal medyada rencide edici paylaşımlar,
- Cinsiyet, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine yönelik taciz.

### Alınacak Önlemler

Nurolbank, taciz ve ayrımcılık durumlarında aşağıdaki adımları izler:

#### 1. Bildirim ve Şikayet Süreci:

- Çalışanlar, doğrudan bir üst yöneticiye, İnsan Kaynakları bölümüne veya İK öneri ve Şikayet Köşesi üzerinden şikayette bulunabilir.

- Bildirimler gizli tutulur ve yalnızca sürece dahil olması gereken birimlerle paylaşılır.
- 2. **İnceleme ve Destek Mekanizması:**
  - Şikayetler objektif, tarafsız ve gizlilik içinde değerlendirilir.
  - Mağdurların korunmasına öncelik verilir ve tekrar mağduriyet yaratacak davranışlardan kaçınılır.
- 3. **Disiplin Süreci:**
  - Taciz ve ayrımcılıkta bulunan kişilere yönelik disiplin cezası (uyarı, kınama, iş akdinin feshi) uygulanabilir.

### Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğine Dayalı Tacizin Tanımı

Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dayalı taciz, bireyin cinsiyetine, cinsel yönelimine veya cinsiyet kimliğine dayalı olarak, onurunu zedelemeye veya düşmanca bir ortam yaratmaya yönelik davranışları ifade eder. Örnekler:

- Cinsel içerikli konuşmalar, şakalar, tehditler,
- Rızasız görsel veya dijital materyallerin paylaşımı,
- Israrlı cinsel ilişki talepleri,
- Cinsel hayat hakkında dedikodular yaymak.

### Şikayet ve Bildirim Mekanizmaları

Nurolbank çalışanları, herhangi bir taciz veya ayrımcılık durumunda şu yolları izleyebilir:

- İnsan Kaynakları birimiyle doğrudan iletişime geçmek,
- Şikayet bildirim, e-posta adresine veya telefon ile bildirimde bulunmak,
- Bildirimler sırasında tüm bilgiler gizli tutulur ve yalnızca sürece dahil olması gereken kişilerle paylaşılır.

### Eğitim ve Farkındalık

Nurolbank, taciz ve ayrımcılığı önlemek için:

- Çalışanlara düzenli olarak eğitimler verir,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konusunda farkındalık yaratır,
- Güvenli bir iş ortamı oluşturmayı taahhüt eder.

Bu politika, Nurolbank çalışanlarına güvenli ve saygılı bir iş ortamı sağlamayı amaçlar ve her türlü taciz ve ayrımcılığı önlemeyi taahhüt eder.

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