

AKBANK T.A.Ş.

ŞİDDETE SIFIR TOLERANS POLİTİKASI

İçindekiler

Amaç	3
Kapsam	3
Sorumluluklar	3
Referans Kaynaklar	4
Güvende Olmayı Zedeleyen Unsurlar	4
Evde Güveni Destekleyici Politikalar	7
İşte Güveni Destekleyici Politikalar	9
Bildirimlerin İncelenmesi	11
Farkındalık Ve Eğitim	12
Destek Kanalları	14
Şirket Dışı Destek Kanalları	14
Şirket İçi Destek Kanalları	14

Organizasyonel Gelişim Bölümü

> Amaç

Bankamız, sürdürülebilirlik vizyonu ve stratejileri kapsamında çalışanlarımız ve paydaşlarımız için fırsat eşitliğinin sağlanmasını, kapsayıcı bir kurum kültürü için farkındalık yaratılmasını ve yaşatılmasını destekleyici politikaların uygulanmasını taahhüt etmektedir.

Bankamız, çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık yaklaşımı doğrultusunda; kişinin evde ve iş yerinde güvende olmasının ve hissetmesinin önemli olduğunu ve bu paralelde güveni zedeleyen en kritik unsur olan her türlü şiddet ve istismara karşı durduğunu taahhüt etmektedir. Şiddet ve istismarın her türlü ile mücadele öncelikle bankanın ve Akbanklı liderlerin sorumluluğundadır.

Bu politika dokümanında tüm çalışanlarımız için güvenli ve destekleyici bir iş ortamı yaratılabilmesi amacıyla her türlü şiddetin önlenmesine ilişkin ilke, yaklaşım ve sıfır tolerans gösterilen davranışlar ile karşılaşılması halinde uygulanacak süreçler belirlenmiştir.

> Kapsam

Dokümanda yer alan süreçler, yaptırımlar ve destek mekanizmaları tüm Akbank ve iştirak çalışanlarını kapsamaktadır. Şiddet uygulayan kişi Akbank çalışanı ise, şiddete maruz kalan kişi Akbank çalışanı olmasa dahi bu dokümandaki süreçlerin kapsamındadır.

Akbank, Akbanklı liderler ve tüm Akbanklılar bu ilkeleri ve politikada yer alan hususları uygulamakla yükümlüdür. Politika belgesinin uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesinden İnsan ve Kültür İş birimi sorumludur. Buna göre, şiddet konularındaki farkındalık ve eğitim çalışmaları dâhil olmak üzere konu ile bağlantılı her türlü projeyi hayata geçirmek, bunun için gerekli iş birliklerini kurmak ve bu konulardaki çalışmaların kurum içindeki sürdürülebilirliğini sağlamak İnsan ve Kültür ekibinin yetki ve sorumluluğundadır.

> Sorumluluklar

Hazırlayan: Organizasyonel Gelişim Bölümü

Görüş Veren: Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü, İç Kontrol Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği

Onaylayan: Yönetim Kurulu

Yayımlayan: Organizasyonel Gelişim Bölümü

Kullanıcılar: Tüm banka ve iştirak çalışanları

> Referans Kaynaklar

Şiddete sıfır tolerans politikası; ilgili banka politika ve prensipleri, yasal mevzuat ve uluslararası kurumlar tarafından yayınlanan başvuru kaynakları değerlendirilerek hazırlanmıştır.

Bankamız politika ve uygulama esasları

- Akbank Sürdürülebilirlik Stratejisi
- Kurumsal Yönetim İlkeleri
- İnsan Hakları Politikası
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası
- Etik İlkeler
- İnsan ve Kültür Uygulama Esasları
- Disiplin Yönetmeliği

Ulusal ve uluslararası kurumların prensip ve politikaları ile ilgili yasal düzenlemeler

- Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) Uygulama Rehberi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları İlkeleri
- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct
- Birleşmiş Milletler Türkiye COVID-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi Politika Özeti
- ILO Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı
- ILO Şiddet ve Tacizden Uzak Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı Rehberi
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi
- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi'nden (ILO C190)
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

Güvende olmayı zedeleyen unsurlar

Güvende yaşama ve çalışma hakkı en önemli insan haklarından biridir. Ev içinde veya çalışma yaşamında görülen şiddet, güvende yaşama ve çalışma hakkını zedeler.

↳ Ev içi şiddet:

Ev içi şiddet (domestic violence), şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı evi hali hazırda ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde veya mevcut/önceki eşler/partner'ler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemidir.

↳ Çalışma Yaşamında 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 içerir. (ILO C190)

Kişilerin güvenliğini veya güvende olma hissiyatını, fiziksel veya psikolojik olarak zarar verme veya hükmetme yoluyla zedeleyen şiddet ve istismar farklı şekillerde görülebilir;

↳ Fiziksel şiddet:

Bedensel gücün; bir şiddet aracı olarak kişiyi kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak veya cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır. Fiziksel üstünlük kurarak veya kurulacağı endişesi yaratılarak, bedene temas ederek veya edileceği endişesi yaratılarak ya da eşya kullanarak veya kullanılacağı endişesi yaratılarak uygulanabilir.

Bağırarak, yumruk atmak, tekmelemek, silahla ya da bıçakla yaralamak, eşya fırlatmak, fiziksel üstünlük kurarak kişiyi temel ihtiyaçlarından mahrum bırakmak veya bunların gerçekleşebileceği endişesini yaratmak fiziksel şiddete örnektir.

↳ Toplumsal cinsiyet temelli şiddet:

Bir kişinin ya da bir grubun cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi ve her türlü cinsel çeşitliliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması ve şiddet görmesidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin şiddete maruz kalanları kadınlar, erkekler, diğer cinsiyet kimlikleri ve çocuklar olabilir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet kapsamında değerlendirilecek alanlardan biri de kadına yönelik şiddettir. Kadına yönelik şiddet ister kamusal alanda ister özel alanda meydana gelsin; kadınlara, kadın oldukları için uygulanan fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik anlamda zarar ya da acı veren her türlü eylemi, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidini, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma davranışlarını ifade eder. Kadına yönelik şiddet, bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimidir. Kadınlar kelimesi 18 yaşın altındaki kız çocuklarını da kapsar.

↳ Psikolojik şiddet:

Duygusal güç veya ihtiyaçların; kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

Sistematiik bir şekilde küçük düşürücü ve tehdit edici davranış sergilemek, kişiyi yetersiz ve zayıf hissettirmek, alay etmek, küfür ve hakaret etmek, başkaları ile görüşmesini engelleyerek yalnızlaştırmak psikolojik şiddete örnektir.

İşyerinde mobbing, psikolojik şiddetin işyerindeki en yaygın türleri arasında yer almaktadır. Mobbing, bir kişiye işyerinde diğer çalışan(lar) tarafından uygulanan taciz, yıldırma, baskı vb. davranışların toplamıdır. İşyerindeki her çatışma ya da sert yaklaşım mobbing olarak değerlendirilmesi sözkonusu değildir. Bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için;

- Kasıtlı olması,
- Kişiyi bastırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşıması
- Maruz kalan kişinin mesleki hayatında, fiziksel ya da ruhsal sağlık durumuna zarar vermiş olması gerekir.

Şiddet davranışının sistematikliği de mobbingin önemli bir bileşenidir. Ancak davranışın ağırlığı (hakaret, herkesin içinde aşağılama vb.) ve yarattığı olumsuz etki dikkate alınarak, tek bir davranış dahi kişilik haklarını ihlal edebilir ve kişi üzerinde görülür şekilde zarara yol açabilir.

Psikolojik şiddet iş yerinde;

- Kişiyi bağırarak ve hakaret etmek
- İş arkadaşlarının yanında çalışmalarını ve fikirleriyle alay etmek, dalga geçmek, küçümsemek
- Kişiyi farklı muamele etmek veya ona karşı ayrımcılık yapmak
- Meslektaşlarının gözünde damgalamaya çalışmak
- Kişiyi görmezden gelmek, dışlamak veya dışarıda tutmak
- Sürekli tehdit etmek veya zorlamak
- Verilen süre içinde bitirilmesi mümkün olmayan görevler vererek kasıtlı olarak başarısızlığa sürüklemek
- İşleri için önemli bilgileri saklamak veya kişiyi yanlış yönlendirmek için manipüle etmek, ardından da ihmal veya mesleki suiistimale suçlamak gibi davranışların sistematik, sürekli ve kasıtlı şekilde gösterilmesi ile kendisini gösterir.

Psikolojik şiddetin önlenmesi için psikolojik güvenliğin sağlanması önemlidir. **Psikolojik güvenlik**, işle ilgili faktörlerin, çalışanın ruh sağlığına zarar verme riskinin en aza indirilmesi ya da çalışana zarar verme riskinin ortadan kaldırılması olarak tanımlanabilir.

↳ Cinsel şiddet:

Kişinin istemediği yerde, şekilde veya zamanda cinsel ilişkiye zorlanması ya da kişiye cinsel içerikli sözler söylenmesi, taciz edilmesi ya da saldırıya maruz kalmasıdır.

Aynı şekilde, kişinin fiziksel olarak ya da sözle taciz edilmesi, cinsel içerikli sözlere, imalara ya da şakalara maruz kalması da cinsel şiddettir.

Fiziksel olarak taciz etmek, onay almadan cinsellik içeren görüntüler çekmek, cinsel içerikli görüntüleri yaymak veya yaymakla tehdit etmek, kadını çocuk doğurmaya veya doğurmamaya zorlamak cinsel şiddete örnektir. Kişinin medeni hali, evli olup olmaması şiddet tanımını değiştirmez.

↳ Ekonomik şiddet:

Maddi güç ve üstünlüğün, bir şiddet aracı olarak kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

Kişinin çalışmasına ya da meslek edinmesine engel olmak, gelir ve birikimine el koymak veya kontrol etmek ya da kontrol etmeye çalışmak, borçlandırmak, para biriktirmesine ya da yatırım yapmasına engel olmak ekonomik şiddete örnektir.

↳ Dijital şiddet:

Teknolojik araçların; kişiyi kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

İstenmediğini bilerek sürekli mesaj göndermek ya da aramak; sosyal medya hesaplarını incelemek ve buradaki bilgilerle kişiyi izlemek, tehdit etmek; sosyal medyada kişiyi küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren paylaşımlarda bulunmak dijital şiddete örnektir.

Şiddet uygulayan kişinin şiddete maruz kalan kişiden intikam almak veya kişinin şikâyetçi olmasını engellemek ya da şikayetini geri çekmesi için açıkça veya örtülü olarak baskı yapabilir. İsteddiği şekilde davranması için tehdit edebilir, iş ve/veya özel hayatını zorlaştırabilir. Bu misilleme olarak adlandırılır.

Kişi hakkında asılsız bilgiler yayma, ailesine ve sevdiklerine zarar vermekle tehdit etme, mesleki gelişimini engelleme, şikâyetçi olmasına engel olmak için karşı dava açma gibi eylemler misillemeye örnektir. Eğer fail, maruz kalan kişinin yöneticisi konumunda ise özlük haklarının kullanımında zorluk çıkarma, sistematik olarak fazla mesaiye bırakma, maaşında kesinti yapma, terfi almasını engelleme, işten çıkarmakla tehdit etme gibi eylemler de misilleme kapsamına girer.

Evde Güveni Destekleyici Politikalar

Evde güvende olma durumunu ve duygusunu zedeleyen veya yok sayan en önemli unsur hane içi şiddettir. Hane içi şiddet, dünya genelinde ağırlığı kadın olmak üzere birçok kişiyi etkilemekte ve global bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Bu nedenle de Akbank ve Akbanklı liderler, hane içi şiddete maruz kaldığını paylaşan çalışanların korunması ve her türlü desteğin sağlanması için gerekli süreçleri ve destek kanallarını oluşturmayı bir sorumluluk olarak görür. Çalışanların ev içi şiddete maruz kalınması ile ilgili bildirimlerinin gizlilik içinde yürütülebilmesi için bankada Sıfır Tolerans Destek Hattı bulunmaktadır. (İlerleyen bölümlerde destek hattı ve gelen bildirimlerin değerlendirilmesine ilişkin süreçlerin detaylarına yer verilmiştir.)

Sosyal kurumlardan alınabilecek desteklerin yanı sıra, bir işveren olarak şiddet mağduru çalışanın çalışma hayatını kolaylaştırmak ve iş yeri güvenliğini artırmak için gerekli aksiyonların alınacağını taahhüt eder.

Bu kapsamda; hane içi şiddet mağduru çalışanlarımızın şiddet döngüsünden çıkabilmeleri ve aksiyon alabilmelerini cesaretlendirmek amacıyla, durumu bankamıza çekinmeden iletebilecekleri ve tamamen gizliliğe dayalı destek kanalları oluşturulmuş ve çalışanlar ile paylaşılmıştır. Hane içi şiddet mağduru çalışanın bu bilgiyi Akbank ile paylaşması ve çalışanın talep etmesi durumunda alınabilecek destek aksiyonlarına aşağıda yer verilmiştir. Destek süreçleri, şiddet mağduru çalışanın kendi rızası ile ve tamamen gizlilik prensiplerine bağlı kalınarak iletir.

- Mahkemelerce verilmiş mağdurun korunma ya da uzaklaştırma emri bulunuyorsa, uzaklaştırma emrinin iş yerinde de uygulanması konusunda çalışana aşağıda sıralanan destekler verilir. İşyeri güvenlik planlaması çalışanın ihtiyaçlarına yönelik olarak çalışan ile birlikte yeniden değerlendirilir.
- Mümkün olan lokasyonlarda çalışanın çalışma lokasyonunda oturduğu alan, dışarıdan görünmeyecek ya da kamuya açık olmayacak şekilde yeniden düzenlenebilir.
- Çalışanın iş telefonu, e-posta adresi gibi bilgiler değiştirilebilir.
- Şiddet uygulayan kişinin el koymasını engellemek amacıyla, çalışanın maaş ve yan haklar ile ilgili ödeme yapılan hesap bilgileri değiştirilebilir.
- Mümkün olan durumlarda, iş yerine ulaşım için kullandığı servis rotaları yeniden düzenlenebilir.
- Güvenlik görevlilerinin, işyeri tarafından sağlanan servislere ya da toplu ulaşım araçlarına kadar eşlik edilmesi sağlanabilir.
- Mümkün olan lokasyonlarda, çalışana özel otopark hizmeti ve güvenlik görevlileri tarafından aracına kadar eşlik edilmesi sağlanabilir.
- Çalışanın durumuna göre konu özelinde değerlendirme yapılarak birim, şube veya il değişikliği kapsamında nakil veya uzaktan çalışma talebi değerlendirilir. Bu değerlendirmelerde performans notu, uyarı ve ceza süreci, şube/birimde bir yıl kalma kuralı gözetimez.
- Çalışanın bulunduğu ev veya ili değiştirme talebi olması durumunda bankanın standart uygulaması kapsamında "Eşya Nakil Ücreti ve Göç Tazminatı" oranında destek sağlanır. Geçici konaklama ihtiyacı durumunda, bankanın anlaşmalı olduğu otellerde konaklama imkânı veya yurt içi günlük otel limiti üzerinden konaklama desteği verilir.
- Şiddete uğrayan çalışanın güvenlik, psikolojik ya da sağlık ile ilgili ihtiyaçlarını karşılayabilmesi adına; çalışma modeli (ofisten, hibrit ya da uzaktan) kişinin ihtiyacına göre yeniden değerlendirilir.
- Çalışana izin haklarını etkilemeyecek şekilde ücretli idari izin kullanılabilir. İznin süresi çalışan ile birlikte değerlendirilir. Gerekli olması durumunda daha uzun süreli ücretli/ücretsiz izin alternatifleri değerlendirilir.
- Çalışanın talep ve isteği durumunda önceden ayarlanmış eğitimleri dahil maksimum 1 yıl olacak şekilde eğitimlerden muaf tutulabilir.
- Performans değerlendirmesi döneminde bulunulması halinde, çalışanın durumunu göz ardı etmeyecek şekilde özel bir performans değerlendirme süreci uygulanabilir ya da performans değerlendirme aksiyonu çalışan ile belirlenecek olan farklı bir zamana kadar ertelenebilir. Akbanklı liderler, şiddete maruz kalan çalışanın performans gelişim planı ile bizzat ilgilenir.
- Bankanın anlaşmalı olduğu uygulamalar ve platformlar aracılığıyla, çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik destek sağlanabilir. Çalışanın acil fiziksel muayeneye veya sağlık raporuna ihtiyaç duyduğu durumlarda Aksandık koordinasyonu ile destek sağlanabilir.
- Şiddete maruz kalan çalışanın ihtiyaç duyduğu hukuki bilgiye erişmesi için bankanın Hukuk Müşavirliğine yönlendirilebilir.
- Şiddete maruz kalan kişi yaşadığı zor süreçten dolayı yalnız kalamayabilir ya da bazı özel süreçlerde (mahkeme, taşınma, sağlık raporu vs.) yanında birinin olmasına ihtiyaç duyabilir. Bu durumda şirket, şiddete maruz kalan çalışma arkadaşı ile dayanışma kurmak isteyen çalışanın talebini değerlendirir uygun bulunması durumunda ücretli özel idari izinden faydalandırabilir.
- Yukarıda sıralanan desteklerin yanı sıra her şiddet vakasına özel öngörülemeyen ve acil başka ihtiyaçların ortaya çıkabileceği dikkate alınır, her bir olay kendi özelinde değerlendirilir.

Öte yandan, hane içi şiddet uyguladığı mahkeme kararları ile tevsik edilen çalışanların iş ilişkisi değerlendirilir, aynı şekilde işe alım aşamasında bu yönde mahkeme kararları olan adaylar ile iş ilişkisinin tesis edilip edilmeyeceği değerlendirilir.

İşte Güveni Destekleyici Politikalar

İş yerinde fiziksel ve psikolojik güven ortamının oluşturulamaması, yalnızca kişisel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal düzeyde de etki yaratmaktadır.

İşyerinde güvende olma durumunu ve duygusunu zedeleyen şiddet ve istismar eylemleri; yukarıdan aşağıya (üstlerden astlara), aşağıdan yukarıya (astlardan üstlere) ya da yatay (eşitler arası) yönlü gerçekleşebilir.

Çalışanlar iş ilişkilerinin zedelenmesi, işini kaybetme korkusu, kendisine inanılmayacağına yönelik endişeleri, yetersiz görünmekten kaçınma ya da özgüven eksikliği gibi sebeplerle bu davranış ve yaklaşımlara karşı sessiz kalabilir.

Bu gibi durumların önüne geçmek için Akbank'ta iş yerinde güven ortamının yaratılmasına zarar veren her türlü şiddet, istismar ve davranışa karşı “sıfır tolerans” yaklaşımı uygulanır. Bu kapsamda; çalışanlarımızın işyerinde fiziksel ve psikolojik güveni zedeleyen durumları çekinmeden iletebilecekleri ve tamamen gizliliğe dayalı destek kanalları oluşturulmuştur ve çalışanlar ile paylaşılmıştır.

İş yerinde şiddet ile karşılaşılması ve gerekli bildirimlerin yapılması durumunda önceki bölümlerde yer alan desteklerin yanısıra uygulanacak sürece ilişkin ilkeler belirlenmiştir:

- Çalışanlar doğrudan Sıfır Tolerans Destek Hattı'na bildirimde bulunarak destek isteyebilir.
- Çalışanlar yöneticilerine bu yönde bildirimlerini iletebilirler. Bu durumda ilgili yöneticiler vakit kaybetmeksizin doğrudan İK ile bağlantıya geçer ve ilgili süreçlerin işletilmesi için destek ister.
- Çalışanların Destek Hattı'na doğrudan ilettikleri veya yöneticileri aracılığıyla gelen bildirimleri, 24 saat içerisinde tamamen gizlilik prensiplerine bağlı kalınarak değerlendirmeye alınır.
- Bildirim değerlendirme süresince;
 - Mağdur çalışanın ihtiyaçlarına göre çalışma lokasyonu değişikliği, ekip değişikliği ya da görev değişikliği yapılması değerlendirilebilir.
 - Mağdur çalışanın tamamen ofisten, hibrit ya da tamamen uzaktan olan çalışma şekli yeniden değerlendirilebilir.
 - İhtiyaca göre belirlenecek süreler dahilinde mağdur çalışanın ücretli yıllık izin ya da idari izin kullanması değerlendirilebilir.
 - Mağdur çalışanın şiddet eyleminden kaynaklı bir maddi hak kaybına uğradığının tespiti durumunda, maddi hak kaybının karşılanması değerlendirilebilir.
 - Şiddet gösterdiği bildirilen kişinin, süreç boyunca zorunlu ücretli yıllık izin ya da idari izin kullanması değerlendirilebilir.
 - Bankanın anlaşmalı olduğu uygulamalar ve platformlar aracılığıyla, çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik destek sağlanabilir.
 - Performans değerlendirmesi döneminde bulunulması halinde, değerlendirmenin kim tarafından gerçekleştirileceği yeniden değerlendirilebilir ya da performans değerlendirme aksiyonu çalışan ile belirlenecek olan farklı bir zamana kadar ertelenebilir.

- Değerlendirme sonuçları bildirim yapan çalışanlar ile görüşülür ve değerlendirme sonuçları ile ilgili bilgi aktarılır.
- Çalışanın konuya ilişkin hukuki süreç başlatma hakkı her zaman saklıdır. Hukuki sürecin başlatılmamasına ya da gizli tutulmasına ilişkin herhangi bir yönlendirme kesinlikle yapılmaz.
- Gerekli durumlarda konu Teftiş Kurulu Başkanlığı'na aktarılır, Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın değerlendirmeleri sonucunda iş yerinde güveni zedeleyen veya yıkan davranışlarda bulunduğu tespit edilen kişi ile ilgili olarak, “Disiplin Yönetmeliği”imizde belirtilen kurallar çerçevesinde aksiyon alınır.

Bildirimlerin İncelenmesi

Akbank ve Akbanklı liderler, ev içi ve işyerinde şiddet ve taciz vakalarının ele alınmasında ve sürecin yönetilmesinde ikincil mağduriyetler yaratmamak, çalışanlara ihtiyaç duydukları destekleri eksiksiz ve zamanında sunabilmek için vaka yönetiminin tüm aşamalarında aşağıdaki ilkeleri esas alır:

Güvenlik: Politikada tanımlanan destekler ve yaptırımlarda öncelik kişinin güvenliğine verilir.

Özen Gösterme: Politikada öngörülen uygulamalarda şiddete maruz kalanın ikincil mağduriyetler yaşamasına sebep olacak, insan onuruna ve güven duygusuna zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınılır; tüm süreç azami özen içinde yürütülür.

Onay Alma: Politika kapsamında şiddetle mücadele sürecinde alınacak tüm tedbirlerin niteliği ve sonuçları maruz kalana açık ve anlaşılır şekilde aktarılır, atılacak adımlarda maruz kalanın onayı esas alınır; kişinin rızası dışında herhangi bir uygulama yapılmaz.

Gizlilik: Politikada tanımlanan destekler ve yaptırımlar, kişilerin özel ve iş yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde hayata geçirilir. Bu bağlamda, kişilerle yapılan görüşmeler veya ilgili başka bilgiler, kişinin yazılı aydınlatılmış onayı olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Diğer taraftan;

- “Hizmet faydalanıcısını korumak adına, yaşamının, sağlığının veya özgürlüğünün risk altında olduğuna inanmak için haklı sebeplerin bulunması,
- Başkalarının güvenliği adına, risk altında olduklarına inanmak için haklı sebepler bulunması durumunda istisna uygulanabilir. Ancak, kurumsal sorumluluğunun altını çizerek süreçle ilgili kişiye ön bilgi verebilir.

İvedilik: Şikâyet veya başvuru alındıktan sonra gecikmeden gerekli önlemler alınır ve destekler sunulur.

Ayrımcılık Yasağı: Belgede ortaya konulan politikalar cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, medeni veya ailevi durum, gebelik, etnik köken, ulusal kimlik, doğum, din, mezhep, inanç, dil, şive, aksan, dış görünüş, sağlık durumu, engellilik, yaş, eğitim durumu, sınıfsal, kültürel ve toplumsal konum, siyasi veya felsefi görüş, statü veya başka herhangi bir temelde ayrım gözetilmeksizin uygulanır.

Kapsayıcı Olmak: Kişilerin ayrımcılığa ve dışlanmaya maruz kalmalarına yol açan özellikleri (etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği vb.) dikkate alınır, çeşitliliğe saygı duyulur, kişiye ve duruma göre özelleştirilmiş uygulamalar hayata geçirilir.

Maruz Kalanın Beyanının Dikkate Alınması: Politika kapsamındaki destekler ve yaptırımların uygulanması için şiddete maruz kalan kişinin beyanı dikkate alınır ve ilgili tedbirler bu beyan dikkate alınarak gizlilik çerçevesinde gerekli incelemeler yapılarak ivedilikle uygulanır. Şiddete maruz kalan kişinin beyanının dikkate alınması, şiddetin çoğu zaman tanığı ya da maddi delili olmayan bir olgu olmasından hareketle, şiddete maruz kalan kişinin üstün yararını dikkate alarak, beyanının ihbar olarak değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.

Farkındalık ve Eğitim

Her türlü şiddetin önüne geçilebilmesi için konuyla ilgili farkındalık yaratmak ve kişileri bilinçlendirmek çok önemli bir unsur olarak öne çıkar. Akbank çalışanlarının konuyla ilgili daha duyarlı hale gelmesi ve karşılaşılan durumlarda ne yapılacağını bilmesi için;

- Kurum genelinde yoğun farkındalık iletişim çalışmaları yürütülür ve şiddet türleri, şiddetin engellenmesine yönelik kişilerin rol ve sorumlulukları, karşılaşılması ya da şahit olunması durumunda alınabilecek aksiyonlar konusunda çalışanlar düzenli olarak bilgilendirilir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi” tasarlanır ve tüm çalışanların erişimine açılır.
- Şiddetin önlenmesi için atılacak adımları güçlendirmek ve karşılaşılması halinde yapılacaklar konusunda yol göstermek için “Şiddete Sıfır Tolerans” eğitimi tüm çalışanların erişimine açılır.
- Politikayı uygulayacak olan ekip çalışanlarına özel “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ve “Şiddetin Önlenmesine İlişkin” zorunlu eğitimler verilir.
- Özellikle işyerinde güvenin sağlanmasında ve şiddetin her türlüşünün önlenmesinde önemli görev ve sorumlulukları olan liderler için “Şiddetin Önlenmesine” ilişkin zorunlu eğitimler verilir.

Destek Kanalları

a. Şirket Dışı Destek Kanalları

Kişilerin başvuru yapabileceği ya da ilgili kişileri yönlendirebileceği şirket dışı destek kanallarından bir kısmı aşağıda belirtilmiştir:

- Acil Danışma Hatları
- ALO 183 Aile, Kadın, Çocuk ve Engelli Sosyal Danışma Hattı
- ALO 155 Polis İmdat
- ALO 156 Jandarma İmdat
- ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi
- ALO 112 Acil Ambulans Hizmeti
- Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı
- İBB Kadına Destek Hattı
- Şiddet Önleme İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
- İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Dilekçe Komisyonu
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)
- Kamu Denetçiliği Kurumu
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
- Aile İçi Şiddete Son Acil Yardım Hattı
- KADES (Kadın Destek Uygulaması)

b. Şirket Dışı Destek Kanalları

Aile içinde ya da iş yerinde şiddete uğradığını beyan eden çalışanlarımız için “Sıfır Tolerans Destek Hattı” oluşturulmuştur. Destek hattına iletilen ve/veya yöneticiler tarafından iletilen bildirimlerin değerlendirilmesinde aşağıdaki prensiplerle çalışılır:

- Destek hattına sıfırtolerans@akbank.com mail adresinden ve 212 385 62 34 telefonlarından ulaşılabilir.
- Destek hattına gelen bildirimler en geç 24 saat içerisinde değerlendirmeye alınır.
- Tüm değerlendirmeler tamamen gizlilik çerçevesi içerisinde gerçekleştirilir. Değerlendirme ekibinde yer alan çalışanlar dışında kimseye geri bildirim sahibine ilişkin bir bilgi aktarımı gerçekleştirilmez.
- Değerlendirme hiçbir hiyerarşik seviyeye ayrıcalık tanınmaksızın, İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı ve ilgili İK Bölüm Başkanları ile Çalışma İlişkileri ekibinden sorumlu yönetici tarafından gerçekleştirilir. Değerlendirmelere göre, konu;
- Teftiş Kurulu Başkanlığı'na aktarılabilir, Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın değerlendirmeleri sonucunda iş yerinde güveni zedeleyen veya yıkan davranışlarda bulunduğu tespit edilen kişi ile ilgili olarak, “Disiplin Yönetmeliği”imizde belirtilen kurallar çerçevesinde aksiyon alınır.
- Genel Müdür görüşüne aktarılabilir, değerlendirme sonuçlarına göre alınacak aksiyonlar belirlenir ve uygulanır
- Gelen bildirimler ve alınan aksiyonlar, isimsiz ve anonim olarak Sürdürülebilirlik Komitesi'ne periyodik olarak raporlanır.