

AKBANK

ETKİLE
KEŞFET
YAŞA

AKBANK

ÇEŞİTLİLİK,
HAKKANİYET VE
KAPSAYICILIK
POLİTİKASI



Organizasyonel Gelişim Bölümü

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ	2
2. KAPSAM	2
3. SORUMLULUKLAR	2
4. ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIĞIN TANIMI	2
5. BAŞVURU KAYNAKLARI	3
6. AKBANKLI KÜLTÜRÜ AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK	4
6.1. ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK İLKELERİ	4
6.1.1. Fırsat Eşitliği	4
6.1.2. Yapısal Eşitsizliklerden Daha Çok Etkilenen Grupların Desteklenmesi	5
6.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	5
6.2. KAPSAYICI KURUM KÜLTÜRÜ VE FARKINDALIK	6
6.3. LİDERLERİN ROLÜ VE YAKLAŞIMI	7
7. ÇALIŞMA ORTAMI, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	8
8. MÜŞTERİ İŞLEMLERİMİZ AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK	8
9. SATINALMA PROSEDÜRLERİ AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK	8
10. TOPLUMSAL YATIRIM PROJELERİNDE ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK	9
11. İZLEME VE TAKİP YAKLAŞIMI	9
11.1. TAKİP GÖSTERGELERİ	9
11.1.1. Yapısal Eşitsizliklerden Daha Çok Etkilenen Grupların Desteklenmesine ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Takip Göstergeleri	9
11.1.2. Farkındalık Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri	10
11.1.3. Satınalma Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri	10
11.1.4. Toplumsal Yatırım Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri	10
11.2. ÖLÇÜM VE RAPORLAMA YÖNTEMLERİ	11

1. AMAÇ

Bankamız sürdürülebilirlik vizyonu ve stratejileri kapsamında çalışanlarımız ve paydaşlarımız için fırsat eşitliğinin sağlanmasını, yapısal eşitsizliklerden daha çok

etkilenen grupların desteklenmesini, kapsayıcı bir kurum kültürü için farkındalık yaratılmasını ve yaşatılmasını destekleyici politikaların belirlenmesi amaçlanmıştır.



2. KAPSAM

Tüm Akbank çalışanlarını, iş ortaklarımızı ve sosyal katkı ile etki etmeyi hedeflediğimiz toplumsal grupları kapsamaktadır.



Politika dokümanında aşağıdaki başlıklara ilişkin prensipler belirlenmiştir:

- Akbanklı kültürü açısından Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık
- Müşteri İşlemlerimiz Açısından Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık
- Çalışma Ortamı, İş Sağlığı ve Güvenliği
- Satınalma süreçlerinde Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık
- Toplumsal yatırım projelerinde Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık
- Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık İzleme ve Takip Yaklaşımı

Politika dokümanı yıllık olarak değerlendirilir ve ihtiyaç duyulması halinde güncellenir. Bu politika dokümanı ile bağlantılı olan diğer prosedürlerin gerektiği şekilde güncellenmesi için ilgili ekiplere bilgi verilir ve güncellemeler takip edilir.

3. SORUMLULUKLAR

Hazırlayan:

Organizasyonel Gelişim Bölümü

Görüş Veren:

Kariyer Gelişimi Bölümü, Akbank Akademi,
Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü,
Satınalma Bölümü, Uyum Başkanlığı, İç
Kontrol Başkanlığı, Marka ve İletişim Bölümü

Onaylayan:

Yönetim Kurulu

Yayımlayan:

Organizasyonel Gelişim Bölümü

Kullanıcılar:

Tüm banka çalışanları, çalışan adayları,
toplumsal gruplar





4. ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIĞIN TANIMI

Çeşitlilik, genel olarak ırk, cinsiyet, inanç, din, etnik köken, milliyet, siyasi görüş, yaş, engellilik hali, medeni hal, cinsel yönelim vb. tüm farklılıkları ifade eder.

Hakkaniyet, her kişinin farklı koşullara sahip olduğunu, tarihsel olarak bazı kişilerin ayrımcılık yaşadığını ve herkese aynı şekilde davranarak eşit sonuçlara ulaşılamayacağını kabul eder. Hakkaniyet, kaynakların ve fırsatların koşullara ve ihtiyaçlara göre tahsis edilmesini gerektirir.

Kapsayıcılık, iş değeri yaratmak için fikirlerin, geçmişlerin ve perspektiflerin zenginliğinin kullanıldığı bir katılım, saygı ve bağlantı ortamı yaratarak çeşitlilik kavramını ve pratiğini eyleme geçirmektir.

Toplumun temel ekonomik, kültürel ve sosyal kaynaklarından yeteri kadar faydalanamayan, mahrum kalan veya mahrum bırakılan kişi grupları “yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplar” olarak adlandırılmaktadır. Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi temel bazı gruplar yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplar kapsamında değerlendirilmektedir.

5. BAŞVURU KAYNAKLARI

Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık 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
 - Etik İlkeler
 - İnsan ve Kültür Uygulama Esasları
 - Temiz Bankacılık Riski Yönetim Politikası
 - İnsan Hakları Politikası
 - Şiddete Sıfır Tolerans Politikası
 - Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası
 - İşyerinde Kapsayıcı Dil Rehberi
 - Akbanklının Kırmızı Kitabı
 - Tedarikçi Çalışma ve Davranış İlkeleri
 - Yapay Zekâ Manifestosu
 - Akbank Çevresel ve Sosyal Risk Çerçevesi
- **Uluslararası kurumların prensip ve politikaları**
 - Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
 - Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
 - Amaç 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
 - Amaç 10: Eşitsizliklerin Azaltılması
 - Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
 - İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
 - Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
 - Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women Empowerment Principles)
 - Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (ILO C190)
- **İlgili yasal düzenlemeler**

6. AKBANKLI KÜLTÜRÜ AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK

6.1. ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK İLKELERİ

6.1.1. Fırsat Eşitliği

Sürdürülebilirlik alanında öncü banka olma vizyonu ile çalışan bir banka olarak fırsat eşitliğinin, bizi başarıya taşıyacağına inanır, adil ve mutlu bir geleceği birlikte şekillendireceğimizi biliriz. Bu sebeple çalışanlarımıza fırsat eşitliğine dayanan bir iş ortamı sunmayı ve iş verimliliğini sürdürülebilir kılmayı amaçlarız.

Kapsayıcı bir kültür içerisinde çalışan ve yöneticilerimizin birbirinden öğrenmesi ve gelişmesi ana hedefimizdir. Bu kapsamda, fırsat eşitliğini sağlayıcı aşağıdaki ilkeler benimsenmiştir:



- İrk, cinsiyet, inanç, din, etnik köken, milliyet, siyasi görüş, yaş, engellilik hali, medeni hal, cinsel yönelim gibi her türlü bireysel özellikler hoşgörü ile karşılanır ve işe alım, performans değerlendirme, terfi süreçlerinde ölçme ve değerlendirme kriteri olarak kullanılamaz.
- İşe alım, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinde adaylarımızın ve çalışanlarımızın sahip olduğu uzmanlık ve yetkinlikler, temel ölçme ve değerlendirme kistası olarak kabul edilir.
- Banka içerisindeki boş pozisyonlara ilişkin kariyer fırsatları, tüm çalışanların aynı anda görüntüleyebileceği ve başvurabileceği bir platform üzerinden duyurularak herkese eşit fırsat yaratılır.
- Tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunmak adına, hamilelik, askerlik gibi cinsiyet temelli konular seçme, ölçme ve değerlendirme kriteri kapsamına alınamaz.
- Bankamızın yetkinlik, kariyer ve gelişim programları kapsamında çalışanlarımızın kariyer haritaları ve gelişim ihtiyaçları tamamen analitik bir büyük veri üzerinden hesaplanarak tüm çalışanlara şeffaf olarak gösterilir ve eşit fırsatlar sunulur.
- Buna ilave olarak terfi ve şube müdürlüğü kriterleri ile çalışanlarımızın bu kriterlerdeki durumları şeffaf bir şekilde çalışanlarımız ile paylaşılır, çalışanlarımız bu kapsamdaki kariyer yollarını şeffaf ve anlık bir şekilde takip edebilirler.

- Sürekli gelişim ilkesi çerçevesinde, kurum içi ve dışı eğitim faaliyetlerimizde çalışanlarımıza fırsat eşitliği yaratılır.
- Bankamızda eşit işe eşit ücret prensibi benimsenir. Bankamız ücretlendirme politika ve uygulamalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımı yapılmadığı, işin özelliklerine göre ücret belirlemesi yapıldığı, tüm İK uygulamalarının bu paralelde işletildiğini ve görev tanımları, performans, yetkinlik gibi kriterlerin baz alındığı taahhüt edilir.
- Fırsat eşitliği ilkesinin ve politikasının, ücretlendirme ve çalışanlarımıza sağladığımız yan haklara yansımaları takip edilir, bağımsız 3. taraflarca bu sonuçların denetlenmesi sağlanır, burada oluşabilecek risklere yönelik gerekli tedbirler alınır.
- Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık politikaları ve çalışan değer önermemiz kapsamında, çalışanlarımıza sağladığımız fırsatlar için yasal zorunlulukların ötesine geçilerek değer yaratılması amaçlanır.
- Tüm çalışanların eşit şekilde sesini duyabilmek amacıyla; çalışma grupları ve etkinlik katılımcıları planlanırken farklı ekiplerden, farklı bireysel özelliklere sahip (yaş, cinsiyet, kıdem vb.) çalışanların katılımı gözetilir.

6.1.2. Yapısal Eşitsizliklerden Daha Çok Etkilenen Grupların Desteklenmesi

Bankamız değerleri ışığında, çalışanlarımızın sahip olduğu farklı düşünce biçimlerini ve deneyimlerini destekler; ırk, cinsiyet, inanç, din, etnik köken, milliyet, siyasi görüş, yaş, engellilik hali, medeni hal, cinsel yönelim gibi özellikleri ayırt etmeksizin tüm grupları önemseriz.

Politikamız çerçevesinde yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen grupların kapsamı “kadınlar”, “gençler”, “engelliler”, “uzun süreli işsizler” olarak belirlenmiş olup desteklenmesine yönelik aşağıdaki ilkeler benimsenmiştir:

- Yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen grupların desteklenmesi adına yasal zorunlulukların ötesine geçilerek iş hayatına katılımın desteklenmesi ve çalışma hayatında tutundurulması için gelişim faaliyetleri yürütülür.
- Yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplar oluşturulması ve yaygınlaştırılması desteklenir.
- Daha önce çalışma hayatına katılmamış adaylar için cinsiyet, engellilik, yaş gibi alanlar fark etmeksizin fırsat yaratılır, çalışma düzenimize uyum sağlayabilmeleri ve sistemimize dâhil olmaları için aksiyon alınır.
- Yaşanan doğal afetler sonucunda kırılgan duruma gelmiş kişilerin iyi olma hali desteklenir, çalışma hayatında tutundurulması için gelişim faaliyetleri yürütülür.





- Engelli bireylerin çalışma hayatını kolaylaştırmak için gelişim alanları takip edilir ve erişilebilirliğin artırılması sağlanır.
- İş ilanları engel ayrımı yapmadan (işin yapılma süreci özel bir engel grubunun yapmasına engel teşkil etmiyorsa) her engel grubuna açık şekilde düzenlenir. Engelli bireylere yönelik ayrımcılık çağrıştıran ifadeler (ehliyet, askerlik, sağlık sorunu vb.) ilanlarda yer verilmez.
- İş sağlığı ve güvenliği politikaları hamile kadınlar, engelliler, vb gruplar dikkate alınarak çalışanların farklı ihtiyaçlarına yönelik gözden geçirilir ve buna uygun şekilde düzenlenir.
- Banka genelinde ve ekipler özelinde cinsiyet ve yaş dağılımını düzenli şekilde takip eder, prensiplere uygun olmayan dağılıma sahip ekipler için kadro planlaması yapılır.

6.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefler belirlenir. Mevcut ve yeni uygulamaların değerlendirmesi yapılarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına uygunluğu değerlendirilir.

- İşe alım, performans değerlendirme, terfi, eğitim, ücret ve yan haklar, işten ayrılma süreçlerinin tamamı toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile sürekli değerlendirilir.
- Medeni hal, çocuk sahibi olup olmama gibi faktörler işe alım ve terfi kararlarını etkilemez. İş görüşmeleri ya da çalışma düzeni esnasında kadın adaylara ya da çalışanlara evlilik ya da çocuk planları olup olmadığına dair bilgiler sorulmaz.
- Banka içindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik engelleri belirlemek için devamlı ölçümler yapılır ve sürdürülebilir iyileşme sağlanır. Bu kapsamda gelir getiren roller, teknoloji ve dijital roller ile yönetici pozisyonları için aday havuzları değerlendirilir, kadınların eşit temsili için gerekli tedbirler alınır.
- Kadın çalışanların doğum izinlerinin eksiksiz kullanılması teşvik edilir.
- Doğum iznindeki çalışanlarımızın bilgisayar şifreleri kilitlenerek uzaktan çalışmalarının önüne geçilir.



6.2. KAPSAYICI KURUM KÜLTÜRÜ VE FARKINDALIK

- Erkek çalışanlar için yasal hakların üzerine çıkarak, daha uzun süreli babalık izni kullanmasına yönelik uygulamalar yapılır.
- Doğum izni öncesinde ve sonrasında, kadın çalışanlara mentorluk desteği verilerek işe dönüş süreci kolaylaştırılır.
- Çalışanlara okul öncesi eğitim ve ilkokul çağındaki çocukları için okulun ilk günü ve kapanış gününde okulun karne günü için izin verilir.
- Her türlü bakım emeğinin sorumlusu hem kadın hem erkektir yaklaşımı benimsenir ve tüm çalışanlarımıza ihtiyaç halinde kullanabilecekleri yasal sınırların ötesinde refakatçi izni tanımlanır.
- Potansiyel ve mevcut ebeveynlere yönelik sosyal faydalardan ve eğitim, bilgilendirme fırsatlarından, cinsiyet bağımsız tüm çalışanlarımızın faydalanması üzerine çalışılır.
- Doğum izni sonrasında kadın çalışanların, izin öncesi ile aynı görev seviyesi ve şartlarda devam etmesi sağlanır.
- Çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta akraba bakımı gibi çalışan ihtiyaçları toplumsal cinsiyet unsuru fark etmeksizin ele alınır ve değerlendirilir.

Çalışanlarımızın güven duyduğu ve iletişimin güçlü olduğu bir çalışma ortamı oluşturmaya gayret ederiz. Bu amaçla Bankamız içerisindeki iletişim ve farkındalık faaliyetleri odağında aşağıdaki ilkeler benimsenmiştir:

- Tüm çalışanlarımız, çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık konusunda kurum içi eğitimler ile desteklenir ve farkındalık oluşturulur. Bu eğitimler ile kapsayıcılık kültürü yaygınlaştırılır ve karar alma mekanizmaları iyileştirilir.
- Çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık politikamız, adaylarımız ve çalışanlarımız ile paylaşılır ve uyum sağlamaları beklenir.
- Yeni işe başlayan çalışanlarımıza oryantasyon süreci içerisinde çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık politikalarımız aktarılır. Bu kapsamda oluşturulan eğitimler verilerek farkındalık ve kültüre adaptasyon sağlanır.
- Kapsayıcılık uygulamalarının yalnızca belirli bir ekip sorumluluğunda olmadığı bilinerek, çalışana ve adaylara dokunan her adımda tüm banka, çalışanlar ve liderler kültürümüze uygun şekilde davranır.

- Tüm iç ve dış iletişim içerikleri, çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılığa dair farkındalık çalışmalarının bir parçası haline getirilir.
- Banka içerisinde ortak bir iletişim dili oluşturarak kalıplaşmış yargılardan uzak ve kapsayıcılığa duyarlı bir iletişim modeli desteklenir.
- Çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık üzerine kurum içi iletişim çalışmalarına yönelik mesajlar ve iletişim dili hazırlanır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen grupların desteklenmesini konu alan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü, 3 Aralık Dünya Engelliler Günü gibi uluslararası önemli günlerde farkındalık çalışmaları gerçekleştirilir ve bu farkındalık çalışmaları çalışanların katılımı ile yılın diğer dönemlerine de yayılır.
- Özel liderlik ve mentorluk programları uygulanarak kurum içinde yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplara yönelik rol modellerin oluşması desteklenir, rol modellerin diğer çalışanlarla bilgi ve deneyim paylaşımına imkân verecek platformlar oluşturulur.
- Cinsel istismar, mobbing, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık, her türlü sözlü ya da fiziksel şiddet ve tacize karşı durduğumuza ilişkin etik ilkelerimiz ile ilgili farkındalık yaratılır.

- Cinsel istismar, mobbing, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık, her türlü sözlü ya da fiziksel şiddet ve tacize karşı durduğumuza ilişkin etik ilkelerimiz ile ilgili farkındalık yaratılır.
- Sözlü ya da fiziksel şiddet ve tacizin tanımı, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın tanımı, karşılaşıldığında yapılması gerekenler veya uygulayan kişilere karşı Bankamız tarafından alınacak aksiyonlara ilişkin farkındalığı arttırmak amacıyla tüm çalışanlara eğitimler düzenlenir.
- Ayrımcılık, mobbing, şiddet ya da tacizle karşılaşan çalışanlarımızın ulaşabileceği, mağduriyetini bildirerek destek alabileceği Şiddete Sıfır Tolerans Hattı ve İK bildirim mekanizmaları düzenli şekilde duyurulur, ulaşan şikayetler titizlikle değerlendirilerek çalışanlara destek verilir.
- Tüm çalışanlarımız için güvenli ve destekleyici bir iş ortamı yaratmak amacıyla her türlü şiddetin önlenmesine ilişkin ilke, yaklaşım ve sıfır tolerans gösterilen davranışlar ile karşılaşılması halinde uygulanacak süreçler için oluşturulan “Akbank Şiddete Sıfır Tolerans Politika”sı kapsamında farkındalık yaratacak iletişimlere devam edilir.

- Yeni çocuk sahibi olan Akbanklılar ile “Çocuk Gelişimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi” paylaşılır. Bu rehber ile ebeveynlerin çocuk yetiştirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olma sorumluluğunu bilinçli olarak ele almalarının önemini vurgulayan ve basit ama etkili örnekleri içeren bir kaynak sunulmuştur...
- İş Yerinde Kapsayıcı Dil Rehberi ile tüm cinsiyetlerin eşit temsil edildiği kapsayıcı bir dil ile; dil, din, ırk, etnik köken ya da engellilik gözetmeksizin tüm bireylerin kaynak ve fırsatlardan eşit olarak yararlandığı, eşit roller üstlendiği; karar alma süreçlerinde dengenin gözetildiği, kalıpların sorgulandığı kapsayıcı bir yapı oluşturulması hedefi ile düzenli olarak iletişimi yapılır.
- Akbanklının Kırmızı Kitabı odak olarak alınır. Bu kitaptaki davranışların yaygınlaştırılması için tüm çalışanlarımıza ve yeni işe giren çalışanlara eğitim ve iletişimler düzenlenir.

6.3. LİDERLERİN ROLÜ VE YAKLAŞIMI

Çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık politikalarının tüm çalışanlar tarafından kabul görmesi, benimsenmesi ve kapsayıcı kurum kültürünün sürdürülebilir olması adına, en büyük sorumluluk liderlerimize düşmektedir. Bunun bilinci ile liderlerimizin rol ve sorumluluklarını belirlemek ve yaklaşım prensiplerini netleştirmek adına aşağıdaki prensipler belirlenmiştir:

- Bankamızın çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık performansını izlemek, performans takip göstergelerine uygun olarak aksiyon alınmasını sağlamak adına “Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık”tan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı belirlenir.
- Çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılığın tüm liderlerin sorumluluğunda olduğu bilinci ile bu sorumluluk 2 yılda bir farklı bir Genel Müdür Yardımcısına verilir.
- Çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık hedefleri, ekip yöneten her görev seviyesi için izleme metriği olarak belirlenir.
- İşe alım, terfi, işten ayrılma gibi kritik karar noktalarında bulunan çalışanlar dahil olmak üzere, tüm çalışanlar için “Bilinçsiz Önyargının Engellenmesi” ve “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” eğitimleri tanımlanır.
- Her çalışanın yapılan işe katkı sağlaması, fikrini beyan etmesi ve tartışma-fikir alışverişi esnasında konuşmaya katılması teşvik edilir. Farklı fikirlerle sahip çalışanların katkılarını veya konuşmaya katılma motivasyonlarını sınırlayacak doğrudan ve üstünlük kurucu dil ve davranışlar kesinlikle kabul görmez.
- İşlerin, ekip içerisindeki farklı kişiler arasında eşit olarak dağıtımı gözetilir. Belirli kişiler üzerinde sürdürülemez iş yükleri yaratılmaz, yeni ekip üyelerine eşit derecede sorumluluk ve iş fırsatları yaratılır.

- Çalışanların kurum kültürüne, değerlerine uyumunu sağlamak liderlerin birincil sorumluluğudur.
- Şiddetsiz Tolerans politikamız tüm liderler tarafından kabul edilir. Liderlerimiz farklı etkinlikler ile görev seviyesi bağımsız tüm çalışanlarımız ile bir araya gelerek çalışanların geri bildirimleri alınır.

- İş sağlığı ve güvenliği politikaları çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık politikalarına uygun şekilde düzenlenir.
- Çalışma ortamındaki tüm mekânsal düzenlemeler, tüm bireylerin ihtiyaçları gözetilerek gerçekleştirilir.
- Hamileler, engelliler ve yaşlılar gibi farklı çalışan gruplarının ihtiyaçları belirlenir, sağlık ve güvenlik politikaları bu doğrultuda hazırlanır. Politika uygulamaları periyodik şekilde gözden geçirilir ve gerekli hallerde yeniden düzenlenir.
- Çalışanlar için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları yaratılması sorumluluğu, yalnızca ofisten değil uzaktan çalışanlar için de geçerlidir. Farklı çalışma koşullarında görev yapan çalışanların eşit şekilde yararlanabilecekleri hizmetler sunulur.
- Esnek ve uzaktan çalışma ile çalışan çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırmakta, farklı beklentileri, kısıtları olan yeteneklere, daha hassas gruplara fırsat eşitliği ve istihdam fırsatı yaratılır.
- Tüm çalışanlar için sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak adına salgın hastalık vb. durumlarda esnek çalışma uygulamaları devreye alınır.

7. ÇALIŞMA ORTAMI, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



8. MÜŞTERİ İŞLEMLERİMİZ

AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK,

HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK

Müşteri işlemlerini, müşteri odaklı çalışma prensibi ve Temiz Bankacılık İlkelerimiz çerçevesinde yürütürüz

- Müşteriler arasında din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, politik düşünce vb. konularda ayrımcılık yapılmaz, ürün ve hizmet kalitemiz müşterilerimizin kişisel özelliklerine göre değişmez.

- Müşterilere finansal ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun, uygulanabilir ürün, hizmet ve çözümler sunulması, bu ürün ve hizmetlerin adil, şeffaf ve piyasa şartlarına uygun fiyatlandırılması birincil öncelikler arasında yer alır.
- Müşterilere tüm satış kanallarından sunulan ürün ve hizmetler ile ilgili dikkat edilmesi gereken unsurlar, sağlayacakları faydalar, ortaya çıkabilecek risk, masraf ve kazançlar ile ilgili hak ve yükümlülükleri doğrultusunda açık, tam, doğru ve zamanında bilgi verilir.
- Finansal kaynaklara erişimi kısıtlı kesimler için ortaya koyduğumuz ürün ve hizmetlerle finansal kapsayıcılık iş modelinin bir parçası olarak değerlendirilir.





9. SATINALMA PROSEDÜRLERİ AÇISINDAN ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK

Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık bakış açısı yalnızca Bankamız çalışanları için değil, iş ortaklarımız ile kurduğumuz ilişkiler açısından da geçerlidir. Bu kapsamda aşağıdaki politikalar oluşturulmuştur:

- Satınalma politikalarımız çerçevesinde; tedarikçilerimizin “BM Küresel İlkeler Sözleşmesi”, “Küresel Raporlama İnisiyatifi”, “SA8000”, “Etik Ticaret Teşebbüsü” gibi genel kabul görmüş sosyal ve etik standart ya da tüzüklere taahhütleri sorgulanır.
- Küçük işletmeler ve yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplara ait kuruluşlar desteklenir. Bu sebeple Tedarikçi Portalımız üzerinden kadın girişimciler, genç girişimciler ya da engelli girişimciler Akbank Tedarikçi Havuzuna davet edilir. Bankamızsatinalma politika ve süreçleri, çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık politikalarımızla uyumludur. Periyodik olarak gerekli kontroller yapılarak satınalma politikalarımız güncellenir.
- Tedarikçi çeşitliliğinin sağlanması ve sürdürülebilirliği açısından, Tedarikçi Portalı kullanıma açıldıktan sonra, belirli takip göstergeleri tanımlanır. Takip göstergeleri düzenli periyodlarla izlenir ve raporlanır.

10. TOPLUMSAL YATIRIM

PROJELERİNDE ÇEŞİTLİLİK,

HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK

- Toplumsal yatırımlarımız çerçevesinde, Kültür Sanat, Eğitim, Girişimcilik ve Gönüllülük konularına hizmet eden ve sürdürülebilir projeler yürütülür.
- Toplumsal Yatırım Projelerimiz bankamızın desteği ve çalışanlarımızın gönüllülük faaliyetleri ile toplumun her kesiminde sosyal ve ekonomik gelişime katkıda bulunur.
- Gönüllülük faaliyetleri ile toplumdaki “yapısal eşitsizliklerden daha çok etkilenen gruplara” destek olunur ve değer katılır.
- Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ile Akbanklı Gönüllüleri bir araya getirerek STK’ların ve gönüllülerin etki alanları artırılır.
- Çalışanların gönüllülük faaliyetlerini takip edebileceği ve katılım sağlayabileceği sosyal gruplar/platformlar oluşturulur.
- İşbirlikleri gerçekleştirilerek gönüllülerin sürekli gelişim sağlanır.
- Toplumsal fayda yaratan, geniş kitlelere ulaşan ve sürdürülebilir projeler oluşturulur.

- İlham veren, her alanda gelişimi, özgür ve özgün fikirleri destekleyen projelere öncelik verilir.
- Akbanklı Gönüllüler ve Akbank iş ortakları ile birlikte gençlere geleceğin yetkinliklerinin kazandırılması için çalışılır. Eğitim çalışmaları ve etkinlikler düzenleyerek Türkiye genelindeki tüm gençlere değer yaratılır. Katılımcı seçim süreçlerinde Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık politikalarımıza uygun davranılır.
- Kadın üniversite öğrencilerine yönelik eğitim programları tasarlayarak teknoloji alanında yetkinliklerinin gelişimlerini desteklenir.
- Türkiye genelindeki genç girişimcilerin desteklenmesi adına etkinlikler düzenleyerek katılımcıların girişimcilik yetkinliklerini desteklenir ve girişimcilik ekosistemine fayda sağlanır.



11. İZLEME VE TAKİP YAKLAŞIMI

11.1. TAKİP GÖSTERGELERİ

Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık politikamızın ve belirlenen ilkelerin etkisinin değerlendirilmesi ve gelişim alanlarının saptanması adına, düzenli periyodlarla takip göstergeleri ölçümlenerek raporlanır.

11.1.1. Yapısal Eşitsizliklerden Daha Çok Etkilenen Grupların Desteklenmesine ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Takip Göstergeleri

- Engelli birey çalışan yüzdesi
- İş ilanlarına başvuran engelli aday sayısı ile görüşmeye çağırılan engelli aday sayısı oranı
- İş görüşmesine çağırılan engelli aday sayısı ile teklif yapılan engelli aday sayısı oranı



- İş görüşmesi sonrası teklif yapılan engelli aday sayısı ile teklifi kabul eden engelli aday sayısı oranı
- Engelli çalışanların istifa oranı
- Ücret artışında engelli çalışan analizi
- Kurum içi yapılandırılmış eğitim programlarına davet edilen engelli çalışanların katılma oranı
- Banka genelindeki kadın – erkek çalışan oranı
- İşbirimi / bölüm / müdürlük bazlı kadın – erkek çalışan oranı
- Üst yönetimde kadın – erkek çalışan oranı
- Görev seviyesi bazında kadın – erkek çalışan oranı
- Kadın – erkek çalışanlar içinde gönüllü istifa oranı
- Gönüllü istifa nedenlerinin cinsiyet bazlı takibi
- Ücret artışında kadın – erkek çalışan karşılaştırması
- Doğum izninden dönen çalışanların, diğer çalışanlarla performans notu analizi

- İzin kullanımlarında kadın – erkek çalışan analizi
- Kariyer haritasında dikey ya da yatay geçişlerde cinsiyet bazlı mevcut durum analizi
- Yapılandırılmış eğitim programlarına katılımın cinsiyet bazlı takibi
- Anket sonuçlarının cinsiyet bazlı takibi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda yer alan çalışanların kadın-erkek oranı

11.1.2. Farkındalık Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri

- Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık konusunda farkındalık oluşturmak için tasarlanan kurum içi eğitim alan çalışan oranı
- Kurum içi eğitim alan çalışanların iş birimi / bölüm / müdürlük bazında oranları
- Bilinçsiz Önyargı eğitimleri alan liderlerin oranı
- Cinsel istismar ve ayrımcılık konulu şikayetlerin sayısı

11.1.3. Satınalma Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri

- Tedarikçiler arasında kadın girişimcilere ait işletmelerin sayısı ve oranı
- Tedarikçiler arasında genç girişimcilere ait işletmelerin sayısı ve oranı
- Tedarikçiler arasında engelli girişimcilere ait işletmelerin sayısı ve oranı

11.1.4. Toplumsal Yatırım Faaliyetlerine Yönelik Takip Göstergeleri

- Toplumsal yatırım faaliyetlerine yönelik yapılan tüm projelerde yıllık belirlenen hedefler takip edilir ve ESG KPI'ları kapsamında çeyrek bazlı raporlanır.
- Belirli periyotlarda sosyal etki analizi ile toplumsal yatırım projelerinin gelişim süreçleri takip edilir.

11.2. ÖLÇÜM VE RAPORLAMA YÖNTEMLERİ

- Takip göstergelerinin ölçülmesi, raporlanması ve geliştirilmesi adına ilgili aksiyon önerilerinin ekiplere iletilmesi sorumluluğu, bu alanda görevlendirilen Genel Müdür Yardımcısı ve “Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu”nun sorumluluğundadır.
- Global düzeyde açılan ve yayınlanan endeksler takip edilir, bununla bağlantılı göstergeler düzenli şekilde takip edilir ve ölçümlenen göstergeler gerek görülmesi durumunda bunlara göre yeniden düzenlenir.
- Takip göstergeleri aylık, çeyreklik ve yıllık bazda “Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu” tarafından ölçümlenir ve raporlanır.
 - o Her ay sonunda ölçümlenen göstergeler, “Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu” tarafından değerlendirilir ve aksiyon planı hazırlanır.
 - o Her çeyrek, göstergeler “Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu” tarafından Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık ile sorumlu olan Genel Müdür Yardımcısı ile paylaşılır.
 - o Gösterge sonuçlarına Kurumsal Yönetim Komitesi gündeminde yer verilir.
 - o Her yıl belirli göstergeler, web sitemiz Yatırımcı İlişkileri sayfasında «Çevresel, Sosyal, Yönetişim Veri Seti» dokümanı içinde güncellenir.

- Belirlenen takip göstergeleri, yıllık bazda kamuya açık olacak şekilde raporlanır.
- ESG Yönetiřimi kapsamında Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık paydaş ekibi düzenli aralıklarla toplanarak aksiyonların hayata geçmesini sağlar. Paydař ekibi, bağlı olduğu İnsan ve Toplum Ön Komitesine 2 ayda bir süreçle ilgili bilgi verir ve Yönetim Kurulu seviyesinde dahiliyeti bulunan Sürdürülebilirlik Komitesi ile yılda 2 defa ilgili ilerlemeler paylaşılır.

