

MayaICT Çevre Politikası

MAYAICT BİLGİSAYAR HİZMETLERİ A.Ş.
VERSİYON 1.0



İÇİNDEKİLER

1.	REVİZYON TARİHİ	2
2.	SORUMLULUK	3
3.	AMAÇ	4
4.	KAPSAM	4
5.	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	5
6.	ÇOCUK İŞÇİ ve ZORLA ÇALIŞTIRMAYI ÖNLEME	6
7.	ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK ve EŞİTLİK	7
8.	POLİTİKANIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE GÜNCELLENMESİ	8



1. REVİZYON TARİHİ

VERSİYON	TARİH	YAZAN	ONAYLAYAN	YAPILAN DEĞİŞİKLİK
REV01	01.01.2025	Nejla Ekinci Kül	MayaICT Yönetim Kurulu	Dokümanın ilk versiyonu hazırlandı

Tablo 1:Revizyon Geçmişi



2. SORUMLULUK

Belge Sahibi	Gelecek Revizyon Tarihi
MayaICT Bilgisayar Hizmetleri A.Ş.	İlgili doküman en az yılda bir kez gözden geçirilip revize edilmelidir.
Not: Yıllık gözden geçirme çalışmaları kapsamında doküman içerisinde herhangi bir değişiklik yapılmaz ise dokümanın tekrar YK onayına çıkarılmasına gerek yoktur. Bu durumda CEO onayı yeterlidir. Aksi durumlarda doküman üzerinde yapılan revizyonlar CEO onayı sonrası MayaICT Yönetim Kurulu'nun imzasına sunularak yürürlüğe girer.	



3. AMAÇ

Bu politikanın amacı; kurumumuzda insan kaynakları uygulamalarını yasalara, uluslararası standartlara ve etik değerlere uygun şekilde düzenlemek, çalışanlarımız için adil, güvenli, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş ortamı tesis etmek, ayrıca topluma karşı sorumluluklarımızı yerine getirmektir. Bu politika; çalışanlarımızın haklarını güvence altına almayı, iş gücü verimliliğini artırmayı ve bilişim sektöründe sürdürülebilir başarı sağlamayı hedefler.

4. KAPSAM

Bu politika; kurumumuzun tüm çalışanlarını, stajyerlerini, aday çalışanlarını, geçici personelini, taşeron ve tedarikçi çalışanlarını kapsar. Ayrıca kurumumuz adına hizmet veren tüm üçüncü taraf iş ortakları, bu politikanın ilkelerine uymakla yükümlüdür. Politika; işe alım, ücretlendirme, terfi, iş sağlığı ve güvenliği, çeşitlilik, eşitlik, çocuk işçiliğin önlenmesi ve zorla çalıştırmanın engellenmesi dahil tüm insan kaynakları süreçlerini kapsamaktadır.



5. İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İnsan kaynakları politikamız, kurumumuzun bilişim sektöründe sürdürülebilir büyümesinin, yenilikçiliğinin ve toplumsal sorumluluk anlayışının merkezinde yer almaktadır. Çalışanlarımız, kurumumuzun en değerli kaynağıdır. Bu nedenle, çalışanların haklarını korumak, güvenli, adil ve kapsayıcı bir iş ortamı sağlamak, gelişimlerini desteklemek ve uzun vadeli bağlılıklarını güçlendirmek temel önceliklerimizdir.

İK politika prensipleri:

- i. İşe alım, terfi ve kariyer yönetiminde şeffaflık ve adalet esastır.
- ii. Çalışanların sağlıklı, güvenli ve kapsayıcı bir ortamda çalışması için gerekli tüm önlemler alınır.
- iii. Çalışma koşulları; Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) mevzuatı ve ilgili tüm yönetmelikler ile tam uyumlu olarak düzenlenir.
- iv. Esnek ve uzaktan çalışma gibi bilişim sektörüne özgü uygulamalarda da iş sağlığı, veri güvenliği ve çalışan refahı ön planda tutulur.
- v. Eğitim ve gelişim programlarıyla çalışanların sürekli öğrenme ve gelişme imkânı desteklenir.
- vi. Çalışanların kişisel verilerinin korunması, hukuka uygun şekilde güvence altına alınır.
- vii. İş-yaşam dengesi gözetilir, çalışanların refahı kurumsal öncelikler arasında tutulur.
- viii. Çalışan temsilciliği ve geri bildirim mekanizmaları kurularak, çalışanların görüşlerini iletebilmeleri sağlanır.



6. ÇOCUK İŞÇİ ve ZORLA ÇALIŞTIRMAYI ÖNLEME

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma, temel insan haklarına aykırıdır ve kurumumuz tarafından kesinlikle kabul edilemez. Bilişim hizmetleri alanında dahi nitelikli iş gücü ihtiyacı artarken, çalışma hayatında etik, adil ve insana yakışır iş prensiplerinin korunması toplumsal sorumluluklarımızın ayrılmaz bir parçasıdır.

Politika İçeriği ve Önlemler:

- i. Kurumumuz, Türkiye İş Kanunu'nda tanımlanan asgari çalışma yaşı ve SGK mevzuatı doğrultusunda, yasal yaş sınırının altında çocuk işçi çalıştırmaz.
- ii. Zorla, baskı altında veya borç karşılığında çalıştırma uygulamaları kesinlikle yasaktır.
- iii. İşe alım süreçlerinde kimlik ve yaş doğrulaması titizlikle yapılır.
- iv. Çocuk işçiliğe dair risk analizi düzenli olarak yapılır; tedarikçiler, taşeronlar ve iş ortakları da bu ilkeye uyum açısından denetlenir.
- v. Eğitim hakkının engellenmemesi esastır; stajyer ve genç çalışanların mesleki gelişimleri desteklenir, çalışma saatleri yasal sınırlarla uyumludur.
- vi. Tespit edilen ihlallerde hızlı aksiyon alınır, gerekli yaptırımlar uygulanır ve önleyici tedbirler güçlendirilir.

Kurumumuz, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesini sadece yasal bir zorunluluk olarak değil, topluma ve gelecek nesillere karşı bir sorumluluk olarak görmektedir. Tüm faaliyetlerimizde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Türkiye'deki yürürlükteki mevzuata tam uyum sağlanır.



7. ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK ve EŞİTLİK

Çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitlik, kurumumuzun kültürünün temel yapı taşlarıdır. Bilişim hizmetleri sektöründe farklı bakış açıları, yenilikçi fikirlerin ve üretkenliğin kaynağıdır. Bu nedenle cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken veya diğer bireysel farklılıklar ayrımcılık unsuru değil, kurumsal zenginlik olarak görülür.

Bu başlıkta kurum olarak benimsediğimiz ilkeler şunlardır:

- i. Eşit işe eşit ücret prensibi benimsenmiştir. Çalışanların aynı pozisyon ve sorumlulukta, cinsiyet, yaş veya benzeri ayrımlar gözetilmeksizin eşit ücret almaları garanti altına alınır.
- ii. Kadınların iş hayatına katılımı, kariyer gelişimi ve özellikle bilişim sektöründe kadın istihdamının artırılması kurumun öncelikli hedefleri arasındadır.
- iii. Engelli bireylerin istihdamı, erişilebilir dijital ortamlar ve çalışma koşulları sağlanarak desteklenir.
- iv. Yaş çeşitliliği gözetilerek genç yeteneklerin sektöre kazandırılması ve deneyimli çalışanların bilgi birikiminden faydalanılması teşvik edilir.
- v. İşe alım ve terfilerde sadece liyakat, yetkinlik ve performans dikkate alınır.
- vi. Çalışanlara yönelik ayrımcılık, taciz veya mobbing kesinlikle tolere edilmez.
- vii. Tüm bu ilkeler hem Türkiye'deki yasal düzenlemeler hem de ILO'nun çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılık karşıtı ilkeleri ile uyumludur.

Kurumumuz, çeşitliliği destekleyen, fırsat eşitliğini sağlayan ve her çalışanın potansiyelini en üst düzeyde ortaya koyabileceği kapsayıcı bir iş ortamı yaratmayı taahhüt eder. Kadın istihdamı, eşit ücret politikası ve engelli bireylerin iş gücüne katılımı bu taahhüdün ayrılmaz bir parçasıdır.



8. POLİTİKANIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE GÜNCELLENMESİ

Bu politika, yasal mevzuat değişiklikleri, ILO standartlarındaki güncellemeler ve kurumun stratejik hedefleri doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilir. Gerektiğinde, çalışanlardan ve paydaşlardan alınan geri bildirimler de dikkate alınarak revize edilir.

