

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Humanis olarak, “İnsan odaklı sağlık felsefesi” ile çalışan bir şirket olarak, çalışanlarımıza kendilerini değerli hissettikleri, bilgi, beceri ve potansiyellerini ortaya koyarak gelişebildikleri ve kaydettiği ilerlemelerle başarıya ulaştıkları uzun vadeli bir çalışan deneyimi sunuyoruz. Kurumsal kültürümüz içinde, her organizasyonun sahip olması gereken inovasyon, fayda, insan merkezli yaklaşım, çeşitlilik değerlerini yaşatırken, çalışanlarımızla bu değerler ışığında iletişim kuruyoruz. Uluslararası faaliyetlerimizde de aynı değerleri koruyarak, küresel rekabete ayak uydurabilen ekip arkadaşları yetiştiriyoruz.

Türkiye'nin en büyük eşdeğer ilaç şirketlerinden biri olarak, üretimimize ve gelişimimize katkı sağlayan tüm çalışanlarımızı destekliyoruz. Deneyimli, donanımlı ve özverili çalışanlarımız ile birlikte tüm dünya için üretmeye devam ediyoruz.

Şirketimiz faaliyetlerini yürütürken insan haklarına saygıyı temel bir ilke olarak benimsemekte ve bu doğrultuda uluslararası kabul görmüş norm ve standartlara uyum sağlamayı taahhüt etmektedir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri (UNGP), OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve Uluslararası İnsancıl Hukuk başta olmak üzere ilgili uluslararası çerçeveler esas alınmaktadır.

Ayrıca Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPS) ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) 10 ilkesini benimseyerek insan hakları, çalışma standartları, çevre ve etik yönetim konularındaki yaklaşımımız İnsan ve Kültür Yönetim modelimize entegre edilmiştir.

Bu çerçevede;

- Nitelikli Eğitim (Madde 4)
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Madde 5)
- İnsana Yakışır ve Ekonomik Büyüme (Madde 8)
- Eşitsizliklerin Azaltılması (Madde 10)

Kalkınma hedeflerini iş modelimizin temel taşları olarak belirledik. Bu yaklaşım doğrultusunda; sektörde sürdürülebilir büyümeyi desteklemeyi, toplumsal katkımızı artırmayı ve çalışanlar, hastalar, iş ortakları ile toplum nezdinde etik, güvenilir ve sürdürülebilir değer yaratmayı amaçlarız. Tüm Humanis çalışanları bu politikada yer alan ilke ve prensiplere uygun hareket etmekle yükümlüdür. Ayrıca tüm iş ortaklarımızdan ve paydaşlarımızdan uygulanabilir ilkeler için bu politikaya uygun hareket etmeleri beklenir.

Bu politika, İnsan ve Kültür Müdürlüğü tarafından hazırlanır ve periyodik olarak gözden geçirilir; Humanis Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe alınır ve uygulanır.

Humanis İnsan ve Kültür Politikası; ilgili politika ve prensipler, yürürlükteki yasal mevzuat ile uluslararası kurumlar tarafından yayımlanan rehber ve referanslar doğrultusunda hazırlanmış olup, Humanis Sürdürülebilirlik Stratejisi, Etik İlkeler, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası ile Ücretlendirme Politikası ile uyumlu olarak uygulanır.

- Sürdürülebilir büyümenin ancak çalışanlarımızın katkısı ile mümkün olacağını bilincinde olup kurum kültürü ve değerlerimiz temelinde, stratejik düşünebilen, proaktif ve biz bilinci ile hareket eden çalışma arkadaşlarımız ile grubumuzu büyütme hedefleriz.
- Çalışanlarımıza adil, şeffaf, eşit, verimli, sağlıklı, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, gelişim odaklı bir çalışma ortamı sunarak her çalışanda farkındalık yaratmayı amaçlarız.
- Kurum kültürümüzü daha ileriye taşımak amacıyla her yıl çalışan bağlılığı ve memnuniyetine yönelik anketler uygular, çalışanlarımızın görüşlerinin de dahil olduğu stratejik planları belirler ve onlarla birlikte aksiyonlarımızı hayata geçiririz.
- Çalışan deneyimi modelimizi, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak ve kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla tasarlarız. Adaylık sürecinden işten ayrılış sürecine kadar çalışan yaşam döngüsü boyunca olumlu ve değer yaratan bir deneyim sunmayı hedefleriz.
- Çalışanlarımızın iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin kurulmasını önemser, tüm sistemlerimizi buna göre tasarlar ve süreçlerimizi buna göre yönetiriz.
- Humanis fiziksel ya da psikolojik şiddet, aşağılama, ayrımcılık, zorbalık ve taciz gibi işyerinde kötü muamele olarak ifade edilen durumları kabul etmez, huzur ve güvenliği tehdit eden durumlara tolerans göstermez. Her türlü olumsuz durumu önlemek amacıyla Etik Kurul oluşturulmuş olup gelen şikayetleri gizlilik çerçevesinde değerlendirmekteyiz. Ayrıca çalışanlarımızın farkındalığını artırmak için düzenli eğitimler vermekte ve açık iletişimi teşvik ederek herkesin sesinin duyulmasını sağlamaktayız.
- Çalışanlarımızın karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eder, görüş ve önerilerini değerli buluruz.
- Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerinden sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlemleri alır ve mevzuata uygun hareket ederiz.

1. YETENEK KAZANIMI

- Humanis değerleriyle örtüşen kişilik özelliklerine sahip, kurum kültürüne uygun, nitelikli ve gelişim potansiyeli olan adaylar, fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda kurumumuza katılırlar.
- İşe alımda adayların aranan eğitim, tecrübe, vb. niteliklerinin yanı sıra, görev alacakları pozisyon için gereken fonksiyonel yetkinliklere ve şirketin temel yetkinliklerine sahip olması esastır.
- Kurumuna ve iş arkadaşlarına bağlılık, yoğun bir iş temposunda yaratıcı çalışabilmek ve yenilikçi fikirler üretebilmek öncelikli değerlendirilmesi gereken kriterlerimizdendir.
- İşe alım sürecinde pozisyonun gerekliliğine göre; sözel ve sayısal yetenek testleri, yabancı dil testleri, değerlendirme merkezi (rol oyunu, vaka çalışmaları) uygulamaları, kişilik envanterleri, yetkinlik bazlı mülakatlar yapılır.
- İşe alım ve değerlendirme süreçlerinde ayrımcılığa sıfır tolerans uygulanır. Adaylara ait kişisel veriler gizlilik ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun şekilde korunur. İşe alım süreçlerinde yer alan üçüncü taraflardan bu politikaya uyum beklenir.

- Yasa ve uluslararası alanda kabul görmüş normlarla belirlenmiş çalışma yaşının altında bulunan çocukların çalıştırılmaları, fiziksel ve psikolojik gelişimlerini olumsuz etkiler, eğitim haklarının ellerinden alınmasına, emeklerinin istismarına yol açar. Şirketimizde 18 yaş altı çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda sosyal sorumluluk bilinci ile hareket ederiz.
- Çalışma hayatına hazırlanan bireylerin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla yaz ve kış dönemlerinde stajyer programları düzenler, iyi bir gelişim süreci yaşamaları için mentorluk yaparız.

2. PERFORMANS YÖNETİMİ

- Çalışanlarımızın iş hedefleri bazında performans ve yetkinliklere yönelik geri bildirimler vermek üzere kurum stratejileri ile uyumlu adil ve objektif bir performans yönetim sistemi uyguluyoruz.
- Performansı yüksek çalışanlarımızı ödüllendirir ve gelişimlerini daha da desteklemek adına ek sorumluluklar verir, işlerini zenginleştirir, gelişimlerini destekleriz.
- Performans değerlendirmeleri sonucunda performans notu düşük olan çalışanlarımıza gelişim planı hazırlar, iç dış eğitimler ve koçluklarla destekler, gelişimlerini takip ederiz.

3. ÜCRETLENDİRME ve ÖDÜL YÖNETİMİ

- Kademe yapıları ve yetkinlikler baz alınarak, piyasa koşulları ile uyumlu eşitlik ilkelerine duyarlı ve adil bir ücretlendirme sistemi gözetiriz. “Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi”nden hareketle çalışanların sahip olduğu tüm hakları gözetir ve koruruz.
- Çalışanlarımızın ücretleri işe alım aşamasında, görev alacakları işe, o konudaki bilgi ve deneyimlerine ve şirketin ücret skalasına göre belirlenir ve iş teklifi aşamasında iletiriz.
- Çalışanlarımızın başarılarını, davranışlarını ve çabalarını onurlandırmaya, ödüllendirmeye ve motivasyonlarını artırmaya dönük uygulama ve çalışmalar yaparız. Çalışanlarımızın görevlerinde gösterdikleri örnek tutum ve davranışları, projeleri veya üstün başarılarından dolayı onurlandırır ve ödüllendiririz.
- Çalışanlarımızın devlet üniversitelerinin lisans bölümlerinde öğretim gören ve belirlenen kriterleri sağlayan çocukları için öğrenim bursu sağlarız.
- Teknik liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki gelişimlerine destek sağlamak amacıyla okullarda iş birliği yapar, maddi olarak destekleriz.
- Yüksek lisans ve doktora yapmak isteyen çalışanlarımıza eğitim, öğrenim çabalarını desteklemek ve buna katkı sağlamak üzere Yüksek Lisans/Doktora Destek Yönetmeliği'ne açıklanan koşullarda destek sağlarız.

4. KURUMSAL GELİŞİM ve ÖĞRENME

- Şirketimizde iş hedeflerinin gerçekleşmesi amacıyla öğrenen organizasyon kültürü yaratmanın etkisine önem verir, gelişim ve öğrenmeyi destekleriz.
- Şirketimizin temel hedef ve politikaları doğrultusunda, pratik ve teorik bilgilerin arttırılması, beceri kazandırılması, davranış ve tutumun olumlu yönde geliştirilmesi, kişinin kendini ve işini geliştirmesi, değer yaratması için yapılan tüm eğitim faaliyetlerini “Eğitim ve Gelişim Prosedürü”nde belirtilmiş olan esaslar çerçevesinde gerçekleştiririz.
- İçeride oluşturulan akademiler ile iç eğitmenleri destekler, iç eğitmen okulu ile iç eğitmenler yetiştirir, eğitim vermeleri için de teşvik edecek mekanizmalar kurarız.
- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki bilgi ve becerilerini artırmaları ve istedikleri zaman ulaşabilmeleri amacıyla oluşturduğumuz e-öğrenim platformundaki eğitimlerin yaygınlaştırılması için çalışmalar yaparız.
- Çalışanlarımızın sürekli öğrenme ilkesine uygun olarak kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitim ve sertifikasyon fırsatları sunarız.

5. KARIYER YÖNETİMİ

- Tüm çalışanlarımızın potansiyellerini açığa çıkararak kariyer modeli ile grubumuzdaki atama ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetir ve öncelikle içeriden atama anlayışını benimseriz.
- Kariyer çalışma planlama çalışmalarının sadece terfi anlamı taşımadığı, yetkinliklerin geliştirilmesi ve yeni yetkinliklerin kazandırılması için yapılan çalışmalar bütünü olduğunu bilir, çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirecek kariyer gelişimlerine destek sağlarız.
- Performansı ve potansiyeli yüksek çalışanlarımızı yetenek olarak görür, onları geleceğin liderleri olarak yetiştiririz. Yeteneklerimizi ödüllendirir; gelişimlerini desteklemek amacıyla ek sorumluluklar vererek işlerini zenginleştirir ve gelişim fırsatları sunarız.

6. LİDERLİK

- İş hedeflerimize ulaşmak ve içeride sağlıklı bir geri bildirim kültürü oluşturmak üzere mevcut ve potansiyel liderlerimizin sürekli gelişimlerini destekleyen bir öğrenme ve gelişim ortamı oluşturmayı hedefler bu yönde eğitim fırsatları sunarız.

- Humanis olarak, Holding şirketlerimiz arasında uygulanan mentorluk programı ile mentorluk yapan yöneticilerimizin liderlik becerilerini deneyimleyerek geliştirmelerine olanak sağlar, menteenin de kariyer ve kişisel gelişimine destek sağlarız.

7. ÇEŞİTLİLİK ve KAPSAYICILIK

- Şirketimizdeki çalışma arkadaşlarımızın kendilerini değerli hissetmelerini sağlar, bireysel farklılıkları (milliyet, cinsiyet, yaş, ırk, din, mezhep, siyasi görüş vb.) insan kaynağı zenginliği olarak kabul eder, ayrımcılığa izin vermeyiz.
- Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek, iş/özel hayat dengesini ve çalışma hayatını kolaylaştırmak ve gelişimlerini desteklemek amacıyla fırsatları sunarız.
- Yönetici pozisyonlarda kadın istihdamını arttırmak için çalışmalar yapar, işe alımda ve içeriden atamada kadın çalışanlarımızı destekleriz.
- Tüm çalışanlarımızın görüş, önerileri ve geri bildirimlerini dikkate alır katılımcı bir kültürü benimseriz.
- Eşitlikçi ve çeşitliliğe değer veren kurumlarla iş birliği yapmaya önem veririz. Grup olarak toplumsal sorumluluk bilinci ile hareket eder ve çalışanlarımızı bunun bir parçası haline getiririz.

8. ETKİN İLETİŞİM ve İŞ BİRLİĞİ

- Takım ruhunun ön planda tutulduğu, katılımcı, işbirlikçi, şeffaf, samimi ve yenilikçi bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına gayret ederiz.
- Çalışanlarımızla bir araya geleceğimiz, eğleneceğimiz, işimizi ve kendimizi geliştireceğimiz ortamlar yaratmaya özen gösteririz.
- İletişim dilince farklılıklara saygı duyan, kapsayıcı, anlaşılır ve sadece bir dil kullanır, yaptığımız çalışmalarda grubumuz tarafından benimsenen Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesini de odağımıza alıp farkındalık yaratmaya amaçlarız.
- Çalışanlarımız ve tüm paydaşlarımızın görüş ve önerilerini paylaşabilmeleri için dijital iletişim araçları ve geri bildirim ortamları oluştururuz.

9. TOPLUMA VE YEREL PAYDAŞLARA YÖNELİK SORUMLULUKLARIMIZ

- Yerel Topluluklara Saygı: Faaliyetlerimizin yerel topluluklar üzerindeki sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerini gözetiriz. Toplum sağlığını ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilecek riskleri önceden tespit etmeyi ve azaltmayı hedefleriz.

- **Toplumsal Etkiyi Gözeten İş Yapış Biçimi:** Yatırım ve operasyonlarımızda, toplum sağlığı, güvenliği ve refahı üzerindeki olası etkileri değerlendiririz. Özellikle kırılgan gruplar (çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler ve dezavantajlı gruplar) üzerindeki etkileri ayrıca dikkate alırız.
- **Paydaş Katılımı ve Diyalog:** Yerel paydaşlarla (sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve toplum temsilcileri dâhil) açık ve şeffaf iletişim kurmayı önemseriz. Tüm paydaşlardan gelen geri bildirimleri ve endişeleri dikkate alır, mümkün olan durumlarda çözüm mekanizmaları geliştiririz.
- **Sosyal Sorumluluk ve Toplumsal Katkı:** Eğitim, çevre, sosyal kalkınma ve toplumsal kapsayıcılığı destekleyen projeleri teşvik ederiz. Toplumsal fayda yaratan girişimleri, iş stratejilerimizle uyumlu olacak şekilde destekleriz.
- **Olumsuz Etkilerin Önlenmesi ve Giderilmesi:** Faaliyetlerimizden kaynaklanan veya katkı sunduğumuz olası olumsuz toplumsal etkileri önlemek, azaltmak ve gerektiğinde telafi etmek için sorumluluk alırız. İnsan haklarına aykırı uygulamalara karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimseriz.
- **Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik:** Topluma yönelik etki ve uygulamalarımızı, sürdürülebilirlik ve kurumsal sorumluluk raporlarımız kapsamında şeffaf şekilde paylaşmayı hedefleriz. Bu alandaki performansımızı düzenli olarak gözden geçirir ve geliştirmeye çalışırız.