Doküman No	HU-PO-YD1310-01-03-V01
Yürürlük Tarihi	**14.10.2026**
Güncelleme Tarihi	—
Süreç Sahibi Birim	Strateji Geliştirme ve Kalite Güvence Sistemleri Direktörlüğü
Onaylayan	Senato ve Mütevelli Heyeti
Doküman Türü	Politika
YÖKAK Ölçütü	A — Liderlik, Yönetişim ve Kalite

ADİL VE İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA POLİTİKASI

Haliç Üniversitesi; insan onuruna yakışır, adil, güvenli, sağlıklı ve kapsayıcı çalışma koşullarını temel kurumsal sorumlulukları arasında kabul eder; tüm çalışanların haklarının korunmasını, fırsat eşitliğini, adil ücretlendirmeyi, mesleki gelişimi ve sürdürülebilir istihdam uygulamalarını esas alır.

Bu Politika; akademik ve idari çalışanları, tam zamanlı ve yarı zamanlı, sözleşmeli ve geçici çalışanları ile uluslararası personeli kapsar; işe alım, ücretlendirme, çalışma koşulları, performans ve kariyer gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin tamamında uygulanır. Üniversitenin hizmet aldığı yüklenici ve dış kaynak firma çalışanları bakımından Politikanın ilkeleri hizmet alımı ve tedarik sözleşmeleri aracılığıyla gözetilir; bu çalışanların ücret ve sosyal haklarının mevzuata uygunluğu sözleşmelerde şart koşulur ve izlenir. Politika; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) temel sözleşmeleri ve Üniversitenin ilgili düzenlemeleri esas alınarak hazırlanmıştır. Üniversitemiz bu doğrultuda;

- **Adil Ücret ve İnsana Yakışır Yaşam Ücreti:** Tüm çalışanlar için mevzuata uygun; işin niteliği, sorumluluk düzeyi, yetkinlik ve piyasa koşulları dikkate alınarak belirlenen adil, şeffaf ve rekabetçi bir ücretlendirme yaklaşımını benimsemeyi; hiçbir çalışana yasal asgari ücretin altında ücret ödememeyi; insana yakışır yaşam ücreti ilkesini gözeterek ücret düzeylerini düzenli olarak gözden geçirmeyi,
- **Ücret Eşitliği:** Eşit veya eşdeğer işe eşit ücret ilkesini esas almayı; ücretlendirme, terfi ve ek ödemelerde nesnel ve belgelenebilir ölçütler uygulamayı; kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını düzenli olarak izlemeyi; cinsiyete dayalı haksız ücret farkları tespit edildiğinde bunları gidermeye yönelik iyileştirme adımlarını planlamayı ve uygulamayı,
- **Ayrımcılığın Önlenmesi ve Fırsat Eşitliği:** Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, milliyet, servet, doğum, medeni hâl, gebelik, sağlık durumu, engellilik, yaş, mültecilik veya göçmenlik durumu ya da mevzuatla korunan diğer özellikler temelinde her türlü doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa, psikolojik tacize (mobbing) ve tacize izin vermemeyi; işe alım, atama, terfi, ücretlendirme, eğitim ve kariyer gelişimi süreçlerinde liyakat, şeffaflık ve fırsat eşitliğini gözetmeyi; engelli çalışanlar için makul düzenlemeler yapılmasını desteklemeyi,
- **Örgütlenme Özgürlüğü ve Sosyal Diyalog:** Çalışanların mevzuattan doğan sendikal haklarına saygı göstermeyi ve sendikal faaliyet nedeniyle ayrımcılık yapılmamasını sağlamayı; çalışan temsilcileri, kurullar ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla sosyal diyaloğu desteklemeyi,
- **Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi:** Zorla veya zorunlu çalıştırma, borç esareti, modern kölelik, insan ticareti ve çocuk işçiliğinin her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemeyi; çalışanların kimlik belgelerine el konulmasına, işten ayrılma serbestliğinin kısıtlanmasına ve işe alım ücreti

talep edilmesine izin vermemeyi; bu ilkelerin hizmet alımı, satın alma ve tedarik ilişkilerinde de gözetilmesini sağlamayı,

- **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışan Refahı:** Fiziksel ve psikolojik açıdan güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını sağlamayı; risk değerlendirmeleri, düzenli denetimler ve eğitimlerle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi; çalışanların iyilik hâlini ve psikososyal destek hizmetlerine erişimini desteklemeyi,
- **Makul Çalışma Süreleri ve İş-Yaşam Dengesi:** Çalışma sürelerinin, fazla çalışmanın, dinlenme sürelerinin ve yıllık izinlerin mevzuata uygun şekilde düzenlenmesini sağlamayı; ebeveyn çalışanlara yönelik aile dostu uygulamaları ve doğum, süt ve ebeveyn izinlerinin eksiksiz kullanılmasını desteklemeyi,
- **Sosyal Güvence ve Yan Haklar:** Tüm çalışanların yasal sosyal güvenlik kapsamında bulunmasını sağlamayı; kurumsal imkânlar çerçevesinde sunulan yan hakların adil ve şeffaf biçimde uygulanmasını gözetmeyi,
- **Mesleki Gelişim ve Kariyer İlerlemesi:** Akademik ve idari personelin mesleki gelişimini, hizmet içi eğitimlere, kongre ve bilimsel etkinliklere katılımını ve kariyer ilerlemesini desteklemeyi; performans ve kariyer değerlendirmelerinin açık, tutarlı ve adil ölçütlere dayanmasını sağlamayı,
- **Şikâyet ve Ücret İtiraz Hakkı:** Çalışanların ücretlendirme, çalışma koşulları ve özlük haklarına ilişkin itiraz ve şikâyetlerini Üniversitenin mevcut başvuru kanalları aracılığıyla iletebilmesini ve başvuru sahiplerinin misillemeden korunmasını sağlamayı,
- **Şeffaflık, Katılım ve Sürekli İyileştirme:** Çalışan haklarına ilişkin düzenlemelerin tüm çalışanlarca erişilebilir olmasını sağlamayı; çalışan memnuniyeti anketleri ve geri bildirim kanallarıyla çalışan görüşlerini karar alma süreçlerine yansıtmayı; uygulamaları kalite güvence sistemi çerçevesinde izlemeyi ve sürekli iyileştirmeyi

taahhüt eder.

Kabul ve Revizyon Geçmişi	
Kabul	14/10/2026 tarihli ve 2026/11 sayılı Üniversite Senatosu kararı ile teklif edilmiş ve 14/10/2026 tarihli ve 2026/25 sayılı Mütevelli Heyeti kararı ile kabul edilmiştir.