

İSTİHDAM VE ÇALIŞMA İLKELERİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

1. Kısa İsim

“Arkın Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi (ARUCAD) İstihdam ve Çalışma İlkeleri”.

2. Tanımlar

Bu İlkelerde geçen;

- a) Üniversite: ARUCAD Üniversitesini,
- b) Mütevelli Heyeti, Senato veya ilgili Yönetim Kurulu: ARUCAD Mütevelli Heyeti, ARUCAD Senatosu veya ilgili ARUCAD Yönetim Kurulunu,
- c) Rektör: ARUCAD Rektörünü,
- d) İnsan Kaynakları: ARUCAD İnsan Kaynakları Birimini,
- e) İstihdam: Bir bireyin gelir elde etmek amacıyla yasal, düzenli ve güvenli bir işte çalışması durumunu,
- f) İş Sağlığı ve Güvenliği: Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarını korumaya ve güvenli çalışma koşulları sağlamaya yönelik uygulamaları,
- g) İnsana Yakışır İş: Bireylerin insan onuruna uygun, özgür, eşit ve güvenli koşullarda, adil ücret karşılığında çalışmasını sağlayan iş biçimini,
- h) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Kadın ve erkeklerin işe alım, ücret, terfi ve karar alma süreçlerinde eşit fırsatlara sahip olmasını sağlayan ilkeyi,
- i) Ayrımcılık Yasağı: Cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim, dil, sosyoekonomik durum veya politik görüş farkı gözetmeksizin eşit muamele ilkesini,
- j) Adil Ücret İlkesi: Aynı değerde iş yapan bireylere cinsiyet veya statü farkı gözetmeksizin eşit ücret ödenmesini,
- k) Zorla Çalıştırma Yasağı: Hiçbir bireyin tehdit, baskı veya özgürlük kısıtlamasıyla çalıştırılmayacağına dair temel çalışma ilkesini,
- l) Çocuk İşçiliği: Çocuğun fiziksel, zihinsel veya sosyal gelişimini engelleyen, eğitim hakkını ihlal eden her türlü istihdam biçimini,
- m) Modern Kölelik: Zorla çalıştırma, insan ticareti, borç bağımlılığı veya sömürü içeren her türlü istihdam biçimini,
- n) İstihdam Politikası: Üniversitenin, çalışan haklarını koruma, eşitlik, kapsayıcılık ve sürdürülebilir istihdam yaratma amacıyla benimsediği stratejik yaklaşımlarını,
- o) Sürdürülebilir İstihdam: Uzun vadede ekonomik verimliliği, sosyal adaleti ve çevresel sorumluluğu gözetilen istihdam biçimlerini

ifade eder.

3. Amaç

Bu ilkelerin amacı; ARUCAD, tüm öğrenciler, akademik ve idari personel ile üniversitenin tüm üyeleri ve paydaşları için **olumlu, teşvik edici ve destekleyici** bir öğrenme, öğretim ve çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Üniversite bu yaklaşımla, sanatsal yaratıcılığı besleyen nitelikli bir eğitim ortamı sunmayı ve tüm paydaşlarının akademik ve kişisel gelişimini desteklemeyi amaçlar. Bu doğrultuda Üniversite;

- İnsan haklarına saygılı, etik değerlere dayalı bir istihdam anlayışını yerleştirmeyi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini, fırsat eşitliğini ve çeşitliliği desteklemeyi,
- Çalışanların refahını, iş sağlığı ve güvenliğini korumayı,
- Modern kölelik, zorla çalıştırma, ayrımcılık ve çocuk işçiliği gibi her türlü ihlalin önlenmesini,
- Adil ücret, liyakat esaslı terfi ve profesyonel gelişim olanaklarını teşvik etmeyi,
- Üniversite içinde sürdürülebilir istihdam politikalarının geliştirilmesini ve uygulanmasını

amaçlar.

4. Kapsam

Bu ilkeler, ARUCAD'ın tüm akademik, idari personelini, sözleşmeli ve yarı zamanlı çalışanlarını, stajyerlerini, bursiyerlerini, hizmet sağlayıcılarını ve taşeron işçiler dahil olmak üzere üniversite faaliyetlerinde görev alan tüm bireyleri kapsar. Bu ilkeler kampüs içinde, çevrim içi platformlarda, üniversite etkinliklerinde ve üniversiteyi temsil eden her alanda geçerlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

Korunan Özellikler ve İlkeler

5. Korunan Özellikler

Bu ilkeler kapsamında ayrımcılıktan korunması garanti altına alınan özellikler şunlardır:

- (1) Cinsiyet,
- (2) Cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi,
- (3) Cinsel yönelim,
- (4) Gebelik, doğum veya ebeveynlik durumu,
- (5) Irk, renk, kültür ve etnik köken,
- (6) Dil,
- (7) Din, inanç veya dünya görüşü,
- (8) Engellilik durumu,
- (9) Yaş,
- (10) Sosyoekonomik durum,
- (11) Medeni hal, ailevi sorumluluklar,
- (12) Vatandaşlık veya göçmenlik/mülteci statüsü,
- (13) Politik görüş veya aidiyet,
- (14) Çalışma biçimi ve istihdam statüsü (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya taşeron çalışma dahil)

6. İlkeler

(1) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

ARUCAD Yönetimi, Üniversitenin temel değerlerine uyumlu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini işe alım, terfi ve eğitim gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde uygular. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri, kadın ve erkek tüm çalışanlara eşit muamele, fırsat eşitliği, kariyer gelişiminde liyakat, ayrımcılık karşıtlığı, kapsayıcı bir dil ve kültürün benimsenmesi ve iş-yaşam dengesinin desteklenmesi gibi prensipleri içerir.

(2) İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

Bu ilke, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8 (SKA 8) çerçevesinde uygulanır. ARUCAD, her bireyin insan onuruna yakışır koşullarda, adil ücret, güvenli ortam ve kişisel gelişim fırsatlarıyla çalışmasını sağlamayı hedefler.

Üniversite:

- (a) Tüm personeline adil, eksiksiz ve zamanında ücret ödemesi yapar,
- (b) İşyerinde her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli düzenleme ve denetimleri yapar,
- (c) Modern kölelik, zorla çalıştırma, insan kaçakçılığı ve çocuk işçiliği gibi tüm insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans politikası uygular,
- (d) Sosyal koruma, izin hakları ve güvenli çalışma ortamını güvence altına alır,
- (e) Dışarıdan istihdam edilen veya taşeron çalışanlar dahil olmak üzere tüm personele eşit haklar ve fırsatlar tanır,
- (f) Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını düzenli olarak ölçmeyi ve ortadan kaldırmayı kurumsal bir taahhüt olarak benimser,
- (g) Öğrenciler ve mezunlar için kariyer gelişimi, istihdam edilebilirlik ve girişimcilik destekleri sunar, ARUCAD Kariyer ve Mezun Ofisi bu bağlamda öğrencilerine ve mezunlarına iş bulmaları, iş kurlmaları ve temel istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeleri konularında ücretsiz uzman hizmeti verir. ARUCAD bu kapsamda, 2024 yılında 2 mezununu istihdam ederek, Üniversitenin tam zamanlı çalışanı olmalarına olanak sağlamıştır.
- (h) Çalışanların haklar ve ödeme kararlarına ilişkin itirazlarını, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin 22/1992 sayılı İş Yasası'nın ilgili hükümleri doğrultusunda değerlendirmeye alır.

(3) Çalışanların Özlük Haklarına Yönelik İtiraz Süreci

ARUCAD, çalışanların özlük haklarına ilişkin itirazlarını güvenli ve tarafsız biçimde iletebilmeleri için yasal ve kurumsal mekanizmalar sunar. Bu süreç, Akademik ve İdari Personel Disiplin Yönetmelikleri uyarınca yürütülür. Her çalışan:

- (a) Haklarına ilişkin şikâyetini doğrudan İnsan Kaynakları Birimine yazılı olarak iletebilir,
- (b) Başvurunun gizliliği ve tarafsız değerlendirilmesi güvence altındadır,
- (c) İtiraz süreci sonuçları yazılı olarak bildirilir.

(4) Modern Köleliğe Karşı İstihdam Politikası

ARUCAD, insan haklarına saygı ve etik değerlere bağlı kalarak, modern köleliğin her türüne karşı sıfır tolerans politikası uygular. Üniversitemiz, tüm akademik ve idari personelinin özgür iradesiyle, yasal ve belirli bir ücret karşılığında çalıştığı bir istihdam sistemi yürütmektedir.

Modern Kölelik Karşısı İstihdam Politikası, aşağıdaki temel ilkeleri esas alır:

- (a) Zorla çalıştırma, insan ticareti, borç bağımlılığı ve çocuk işçiliği dahil olmak üzere tüm modern kölelik biçimlerinin önlenmesi,
- (b) Üniversitenin hem kendi bünyesinde hem de tedarik zincirinde etik ve insan onuruna uygun çalışma koşullarının sağlanması,
- (c) Çalışanların özgürlük, güvenlik ve eşitlik haklarının korunması,
- (d) Riskli istihdam uygulamalarının tespit edilmesi ve gerekli önleyici tedbirlerin alınması.

ARUCAD, bu politikanın uygulanmasını Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Yönergesin'de belirtilen temel prensiplere dayandırır.

Bu politika, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) ve SKA 16 (Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar) ile uyumludur.

ARUCAD, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının korunmasını, etik yönetim anlayışının temel unsuru olarak kabul eder.

(5) Dış kaynak kullanımı istihdam uygulamasına eşdeğer haklar

Üniversite, dış kaynak (taşeron) hizmetlerde çalışan personelin eşit haklara sahip olmasını güvence altına alır. Bu kapsamda:

- (a) Tüm taşeron çalışanlar için adil ücret, iş güvenliği ve sosyal koruma hakları gözetilir,
- (b) Üniversite, tedarikçi seçiminde etik istihdam kriterlerini önceliklendirir,
- (c) KKTC İş Yasası'nın 22/1992 sayılı hükümlerine tam uyum sağlanır.

(6) Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

ARUCAD, farklı kimlik, kültür ve düşünce biçimlerinin zenginlik olduğunu kabul eder. Bu ilke kapsamında:

- (a) Her bireyin saygı ve güven ortamında var olabilmesi sağlanır,
- (b) Akademik, idari ve sanatsal faaliyetlerde fırsat eşitliği gözetilir,
- (c) Üniversite kültüründe ayrımcılığa, tacize ve mobbinge karşı önleyici mekanizmalar içeren ARUCAD'ın Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) Yönergesi benimsenir ve titizlikle uygulanır.

(7) İş Sağlığı, Güvenliği ve Refah

ARUCAD, çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı kurumsal sorumluluk olarak görür.

- (a) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli olarak gerçekleştirilir,
- (b) Acil durum, yangın ve afet yönetimi protokolleri uygulanır,
- (c) Çalışan refahını artırmak üzere ergonomik, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sürdürülür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ödüllendirme ve Disiplin Süreci

7. Ödüllendirme ve Disiplin Süreci

ARUCAD, çalışanlarının etik değerlere, kurumsal misyonuna ve akademik sorumluluklarına uygun davranışlarını teşvik eder; aynı zamanda kurum içi düzenin, saygı kültürünün ve profesyonel etik standartlarının korunmasını esas alır.

(1) Ödüllendirme Süreci:

- (a) Üniversite, görevini üstün başarıyla yerine getiren, yenilikçi projeler geliştiren, toplumsal katkı sağlayan veya kurumsal değerlere örnek teşkil eden çalışanlarını teşvik eder ve ödüllendirir.
- (b) Ödüllendirme esasları, şeffaflık, liyakat ve eşit fırsat ilkeleri doğrultusunda belirlenir.
- (c) Takdir, teşekkür, başarı belgesi, terfi veya maddi ödül gibi araçlar kullanılabilir.

(2) Disiplin Süreci:

- (a) Üniversite, mobbing, taciz, ayrımcılık veya etik dışı davranışlara karşı sıfır tolerans politikası uygular.
- (b) Disiplin uygulamaları, Akademik ve İdari Personel Disiplin Yönetmeliklerinin ilgili hükümleri uyarınca yürütülür.
- (c) Her çalışan, olası disiplin işlemlerinde savunma hakkına ve sürecin her aşamasında adil, tarafsız ve gizli değerlendirmeye sahiptir.
- (d) Disiplin süreçlerinde cezalandırmadan çok rehabilite edici ve öğretici yaklaşım benimsenir.

Bu süreçlerin tamamında amaç, çalışanların kurumsal değerlere bağlılığını güçlendirmek, güvenli ve adil bir çalışma ortamını sürdürmek ve insan onuruna yakışır bir iş kültürünü korumaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Diğer Hususlar

8. İlkelerde Bulunmayan Haller

Bu ilkelerde hükmü bulunmayan hallerde; ARUCAD'ın ilgili diğer mevzuat hükümleri ile Mütevelli Heyeti, Senato veya ilgili Yönetim Kurulu kararları uygulanır.

9. Yürürlüğe Giriş

Bu ilkeler Arkin Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi Senatosunda kabul edildiği tarihten itibaren yürürlüğe girer.

10. Yürütme Yetkisi

Bu ilkeler hükümlerini Arkin Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi Rektörü yürütür.