

UYUM

AYRIMCILIĞI
VE TACİZİ
ÖNLEME
POLİTİKASI



AYRIMCILIĞI VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikası'nın ("Politika") amaç ve kapsamı, her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz fiillerinden arındırılmış bir iş yeri sağlamak için Egebant tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemektir. Egebant tüm çalışanları, yöneticileri ve yetkilileri, İş Etiği İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politikaya uyacaktır. Egebant, ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"Ayrımcılık" bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine, siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak o kişiye yapılan haksız muamele ya da keyfi ayırım anlamına gelir.

"Cinsel Taciz" herhangi bir istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel içerikli talep, sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranış ya da hareket veya makul olarak başkasını rencide etmesi ya da küçük düşürmesi beklenebilecek ya da bu şekilde yorumlanabilecek diğer bir cinsel içerikli davranış olarak tanımlanır.

"İnsan Hakları" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı, ulusal köken veya toplumsal statü ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup, diğer İnsan Haklarının yanı sıra eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup evrensel olarak korunması gereken temel İnsan Haklarını düzenleyen ilk belgedir.

<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

"İş Ortakları" tedarikçi, distribütör, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

"İşyeri" Egebant çalışanlarının çalıştıkları yeri ifade eder. Bu yer kapsamında; ofis binaları, fabrikalar vs. gibi fiziksel mekanlar ya da bir fiziksel adreste bulunmayan herhangi bir iş ortamı olarak tanımlanan sanal iş yeri, yer alabilir.

"Taciz" başka bir kişiyi rencide edebilecek, küçük düşürebilecek ya da bu şekilde algılanabilecek herhangi bir uygunsuz ve istenmeyen davranışı ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Küresel ölçekte faaliyet gösteren Egebant, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni kendisine rehber almakta ve tüm paydaşlarına karşı İnsan Haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Egebant şirketinin temel prensibidir. İşyerinde her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz açıkça yasaklanmıştır.

Egebant şirketinin amaçlarından biri de insan onuru ile uyumlu, ayrımcılığın veya adaletsizliğin olmadığı, farklı geçmişlere, kültürlere, mesleki deneyimlere ve yeni fikirler ve çözümler geliştirme yaklaşımlarına ve perspektiflerine sahip kişileri bir araya getirmeyi amaçladığı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu doğrultuda, işe alım kararlarını, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna bakmaksızın iş ihtiyaçlarına, iş gereksinimlerine ve kişisel niteliklere dayalı olarak almaktadır.

4. TAAHHÜTLER

Ayrımcılığın ve cinsel taciz dahil tacizin olmadığı, herkese saygılı ve onurlu bir şekilde davranılan, herkesin tamamen katkıda bulunabileceği ve eşit fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamı sağlamayı ve bunu sürdürmeyi taahhüt etmektedir.

Egebant Şirketi'nin fırsat eşitliği taahhüdünün temel unsuru, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle yapılabilecek ayrımcılık ve tacize sıfır tolerans gösterilmesidir. Egebant şirketi ya da İş Ortaklarından herhangi birinin çalışanlarına, yöneticilerine ve yetkililerine yönelik böyle bir taciz hukuka aykırı olup, buna asla müsamaha gösterilmeyecektir.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Egebant, çalışanlarına, eşit işe eşit ücret, eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayanan hiçbir türde ayrımcılığa ve saygısızlığa müsaade edilmez. Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans; işe alım, terfi, atama, ücret, nakiller, disiplin, daha alt bir pozisyona indirme, iş akdinin feshi, yan haklara ve eğitime erişim dahil tüm istihdam sürecinde temel bir ilkedir. Egebant, bünyesinde istihdam edilen çalışanlarından da birbirlerine karşı "ayrımcılığa sıfır tolerans" bakış açısıyla davranmalarını, bu bilinçle hareket etmelerini, bekler.

Ayrımcılık yaptığı tespit edilen bir çalışana düzeltici tedbirler uygulanır ancak eylemin devamı halinde yasal hükümler doğrultusunda iş akdinin feshi de gündeme gelecektir. Herhangi bir İş Ortağının herhangi bir türde hukuka aykırı Ayrımcılık yaptığı tespit edildiği takdirde, sözleşmeleri feshedilebilir.

Şiddetin ve Cinsel Taciz dahil, Tacizin Yasaklanması

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, hiçbir türden tacizin veya şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, şayet böyle bir olayın meydana gelmesi halinde de buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Egebant, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken ayrımcılık yasağı kapsamına dahil edilen diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle meydana gelen şiddetin, ayrımcılığın ve tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Bu nedenle Egebant, fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz; şiddet, zorbalık, suiistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Taciz, başka bir kişiyi kızdıran, korkutan, istismar eden, küçük düşüren, tehdit eden, aşağılayan, utandıran ya da mahcup eden ya da caydırıcı, agresif veya rencide edici bir çalışma ortamı yaratan sözcükler, davranışlar ya da eylemler şeklinde olabilir (ancak bunlarla sınırlı değildir). Taciz, genellikle bir dizi olayı ifade eder. Taciz, ayrıca cinsiyetle ilgili, cinsel içerikli ya da etnik mahiyette uygun olmayan yorumlar, dini hakaretler, ırkla ilgili hakaretler, yaşa dayalı yorumlar, şakalar, lakaplar, rencide edici ya da aşağılayıcı yorumlar, e-postalar, sesli postalar veya korunan bir sınıfa dayalı olarak bir kişi ya da grup ile alay eden ya da onlara hakaret eden yazılı veya resimli materyal ya da benzer uygunsuz davranış olarak da tanımlanabilir.

İş performansı ya da diğer işle ilgili konulardaki fikir ayrılıkları normalde taciz olarak değerlendirilmez.

Yukarıdaki taciz türlerinin yanı sıra, işyerinde cinsel tacize karşı da sıfır tolerans ilkesini uygulamaktadır. Cinsel taciz genellikle bir davranış döngüsü ile ilişkili olmakla birlikte, tek bir olay şeklinde de gerçekleşebilir. Cinsel taciz, karşı cinsiyetten ya da aynı cinsiyete sahip kişiler arasında görülebilir. Erkekler de kadınlar da hem taciz mağduru hem de faili olabilir.

Bu kuralları ihlal ettiği tespit edilen herhangi bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanacaktır. Bu Politika'yı ihlal ettiği takdirde, bir İş Ortağının sözleşmeleri feshedilebilir.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Egebant tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar. Bu Politika, Egebant İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak hazırlanmıştır. Bu Politika ile Egebant faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Egebant İş Etiği İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

Etik WhatsApp Hattı: 0534 225 63 23

<https://www.egebant.com.tr/tr/kurumsal/etik-form> üzerinden yapılabilir.

Bu Politikaya aykırı olduğu iddia edilen tüm davranışlar, derhal İş Etiği İlkeleri Politikası'nda tanımlanan süreç uyarınca kapsamlı olarak araştırılacaktır. Ayrıca, bir kişinin kaygı duymasına yol açan misillemeye, tacize ya da mağduriyet oluşturan durumlara tolerans gösterilmez ve ifşaatta bulunan kişiler İhbar Bildirim Politikası'nda tanımlandığı üzere aksini kabul etmedikçe, bu kişilerin ismi kimseyle paylaşılmayacaktır. Bu Politikaya aykırılık, işten çıkarma dahil ciddi disiplin işlemleri ile sonuçlanabilir. Politika'yı ihlal etmeleri halinde, üçüncü tarafların sözleşmeleri feshedilebilir.

Egebant, Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikası'nı düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde revize etmekten ve aynı zamanda çalışanlara, işyerinde Ayrımcılık, Cinsel Taciz dahil Taciz ve İnsan Hakları ihlallerinin önlenmesi dahil olmak üzere İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalar hakkında eğitim vermekten sorumludur. İnsan Kaynakları Departmanı da bu Politika'nın uygulanmasından sorumludur. Egebant çalışanları, bu Politika'nın uygulanması hakkındaki soruları için İnsan Kaynakları Departmanı'na danışabilirler.