

ŞİDDET, TACİZ ve MOBBİNG ile MÜCADELE POLİTİKASI

AMAÇ

Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikasının ("Politika") amacı ELEZ GIDA İş Etiği Kurallarında da yer alan şiddet, taciz ve mobbing karşıtı politikalarının ortaya konulmasıdır. Şirket olarak, şiddet, taciz ve mobbing karşı sıfır tolerans politikasını benimsemekteyiz.

KAPSAM

Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikası; Yönetim Kurulu da dahil olmak üzere tüm şirket çalışanlarını, mal ve hizmet aldığımız firmaları ve çalışanlarını, tedarikçi, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere ELEZ GIDA adına görev yapan kişi ve kuruluşları (iş ortakları) kapsamaktadır. Bu Politika; Şirketimiz Kurumsal Yönetim İlkeleri, Etik İlkeleri, Personel Yönetmeliği, İş Sözleşmesi, Alım Satım Yönetmeliği, İnsan Kaynakları Uygulamalarının ve yasal düzenlemelerin ayrılmaz bir parçasıdır.

TANIMLAR

Şiddet, kişinin ruhsal, fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar verecek her türlü sözlü, yazılı, görsel veya fiziki baskı ve/veya güç kullanımınıdır.

Taciz, kişinin sahip olduğu din, dil, etnik köken, cinsiyet, ırk, yaş, statü, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, fiziksel yapısı, sağlık durumu veya tamamen kişisel özelliklerine yönelik küçük düşürücü, aşağılama, saldırı ve/veya hakaret içeren, karşı tarafı tedirgin ve rahatsız eden her türlü sözlü, yazılı, fiziksel ve görsel davranıştır.

■ Cinsel Taciz; Kişinin vücut dokunulmazlığını ihlal etme niteliği taşımayan, sarkıntılık düzeyinde kalan, kişiyi cinsel amaçlı olarak rahatsız ve tedirgin eden her türlü cinsel söz, tavır ve davranıştır.

■ Cinsel Saldırı; Yetişkin kişinin vücut dokunulmazlığının; dokunma, sarılma, okşama, öpme, vücuda organ ya da sair cisim sokma gibi yollarla ihlal edilmesidir.

■ Cinsel İstismar; Reşit olmayan kişinin vücut dokunulmazlığının; dokunma, sarılma, okşama, öpme, vücuda organ ya da sair cisim sokma gibi yollarla ihlal edilmesi veya vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeksizin sarkıntılık düzeyinde kalan her türlü cinsel davranıştır.

Mobbing, işyerinde uygulanan sistematik taciz, psikolojik şiddet, ayrımcılık, aşağılama, çalışanın motivasyonunu düşürücü her türlü eylem ve söylemde bulunmasıdır. Ötekileştirme, yargılama, dışlama, küçümseme, aşağılama, suçlama, yaptığı işi sorgulama, kişiliğini sorgulama, yok sayma, gibi davranışları içeren; ısrarlı, sürekli ve sistematik olan, genellikle artan ve yıldırıcı bir şekilde süreç içerisinde çalışanların yıpranmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olan davranış biçimidir.

İlişkiler hiyerarşisinde üst pozisyondakinin ast pozisyondaki kişiye yönelik uygulaması ya da aynı pozisyondaki kişilerin birbirine karşı uygulaması mümkündür. Söz, davranış, bakış gibi farklı yollarla uygulanır.

Tanık, şiddet, taciz, cinsel taciz, cinsel saldırı, mobbing olarak kabul edebilecek olayın taraflarından biri olmayan ve söz konusu olay hakkında doğrudan bilgi sahibi olan kişidir.

GÖREV ve SORUMLULUKLAR

Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikası, Yönetim Kurulu'nca onaylanmıştır. Politikanın uygulanması ve güncellenmesi Müdürler Kurulu tarafından yapılan görevlendirmelerle gerçekleştirilecektir. Buna göre;

- Üst yönetimin; etik, güvenilir, yasaya uygun ve kontrollü bir çalışma ortamı tesis edilmesi için Müdürler Kurulu'na tavsiyede bulunması,
- Üst yönetimin potansiyel riskleri değerlendirmeleri ve gerekli kontrol mekanizmalarını tesis etmeleri,
- ELEZ GIDA faaliyetlerinin güvenli ve yasal düzenlemelere uyumlu şekilde yürütülüp yürütülmediğinin takibinin yapılması,
- Politikalara, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesi,
- Üst Yönetim, sosyal uygunluk şartlarını yerine getirmekle ve takip etmekle sorumlu olup tüm çalışanlarımız kendi görev alanları çerçevesinde ilgili tedbirlerin alınmasından sorumludur.

POLİTİKA ve PROSEDÜRLER

ELEZ GIDA, her türlü şiddet, taciz ve mobbing karşı olmakla birlikte ilgili yasa, düzenlemelere ve ilkelere uyum sağlamak konusunda karardır. Kurum içi eğitimler, gönüllü eğitimleri ve iç yayınlar ile şiddet, taciz, cinsel taciz, mobbing kavramlarının ELEZ GIDA çalışanları tarafından bilinir olması sağlanır. Kişiler, emin olmadıkları durumlarda konuyu gündeme getirebilmelerini güçlendirmek için; not alma, kayıt tutma, gecikmeden paylaşma, özellikle mobbingde tanıklar edinme, hususlarında iç eğitimlerde bilgilendirilir ve teşvik edilirler.

Dilek, öneri ve şikayet değerlendirme formlarımızı doldurarak veya Açık Kapı uygulamamız ile durumu üst yönetime ulaştıracaklardır. Ayıca sözlü ifade etmeleri yönünde iç eğitimlerle desteklenmektedirler. Soruşturma sistemi şiddet, taciz, mobbing konularında gelen şikâyetlerde de uygulanır. Şikayet - beyan esas alınarak en kısa sürede ön soruşturma yapılır. Beyanın esas kabul edilmesi ilkesi sadece soruşturma sisteminin başlatılmasıyla ilgilidir, soruşturma sürecini tek başına etkilemez veya soruşturma sonucunu tek başına belirlemez. Bu sürecin şikayet tarihinden itibaren 1 haftada tamamlanması beklenir. Ön soruşturma sonucu bir sonraki adımı belirler. Ön soruşturma verileri taraflar ile paylaşılır. Sonuca bağlı olarak: ileri soruşturma açılması, kişinin kuruluş ile ilişkisinin kesilmesi ve /veya yasal yollara başvurulması gibi seçeneklerden biri ya da birden çoğu uygulanabilir. Şikayette bulunan kişinin kasıtlı olarak yalan söylediği ve yanlış beyanlarda bulunduğu şüpheye yer bırakmayacak şekilde anlaşılması durumunda şikâyetle bulunan kişi hakkında karar verilebilir. Şikâyetle bulunan kişiye mutlaka yasal başvuru seçeneği hakkında bilgi verilir. Kurumsal soruşturmayı beklemek isteyip istemediği sorulur. Özellikle cinsel taciz ile sosyal ya da işyeri hiyerarşisine dayanan mobbing durumlarında saldırganlar kendini karşılarındakinin rızası olduğu iddiası ile savunmaya çalışmaktadır. Tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme, hile, kandırma veya ödüllendirme vaadi ile alınan sesli ya da sessiz onay asla rıza olarak kabul edilemez. Cinsel taciz ve cinsel saldırı ile ilgili şikâyetler azami gizlilik ilkelerine uyularak, mağdurun tekrar mağdur edilmemesi bakış açısıyla, tarafsız olarak ve başvuruyu yapanın isteği yönünde gayri-resmi veya resmi olarak değerlendirilir. Cinsel istismar durumlarında ve kanuni zorunluluk durumlarında mağdurun isteğine bakılmaksızın resmi kurumlara resmen bildirim yapılır. TUM ŞİKÂYETLERDE GİZLİLİK ÖN PLANDA TUTULUR.

SORUŞTURMA KURULU

ELEZ GIDA, ■ başvuranın anlattığı, sunduğu tüm bilgi ve belgelerin gizliliğini korumakla, ■ Şikayeti, konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla, ■ Şikayet sahibinin talebi doğrultusunda psikolojik, tıbbi ve hukuksal destek sağlamakla, ■ Başvuranın şikayeti sonrasında oluşabilecek her türlü misillemeye karşı gerekli önlemlerin alınmasını sağlamakla, yükümlüdür.

POLİTİKAYA AYKIRI DURUM ve DAVRANIŞLARIN BİLDİRİLMESİ

Şirket çalışanları veya Şirket adına hareket eden kimseler karşılaştıkları işlemlerde bu politika kurallarına aykırı hareket eden kişi ve kurumları veya bu kurallara aykırılık gösteren herhangi bir durumu derhal İnsan kaynakları ve Teftiş Birimine Bildirim yaparak sonrasında yapılacak olan inceleme ve soruşturma esnasında da gizlilik kurallarına azami dikkat gösterilir ve öncelikli olarak bildirmeyi yapan personelin zarar görmemesi esasına uygun hareket edilir.

YAPTIRIM

Bu politikanın ihlal edilmesi durumunda, olayın mahiyetine göre iş akdinin feshine kadar gidebilecek disiplin cezaları gündeme gelmektedir. Yasal yaptırımlar uygulanır ve ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilir.



DOKÜMAN NO : KD-09
YAYIN TARİHİ : 10.10.2022
REVİZYON NO : 02
REVİZYON TARİHİ : 14.11.2023
SAYFA NO : 1 / 1

HAZIRLAYAN
KALİTE DİREKTÖRÜ

ONAYLAYAN
MÜDÜRLER KURULU BAŞKANI