

AYRIMCILIK VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

Her çalışanın kendini güvende ve eşit hissettiği bir çalışma ortamı, KLINGER Turkey'in insan kaynağına ilişkin temel taahhüdüdür. Ayrımcılık ve taciz yalnızca maruz kalan kişiye zarar vermez, ekip içi güveni ve işin yürüyüşünü de doğrudan etkiler.

Bu Politika, konuya ilişkin çatı düzenlememiz olan İnsan Hakları Politikamızın ayrımcılık ve taciz başlığını uygulama düzeyinde detaylandırır. Hangi davranışların kabul edilemez olduğunu tanımlar ve bu davranışlarla karşılaşan kişilerin başvurabileceği yolu gösterir. Tabi olduğumuz ulusal mevzuat ile referans aldığımız uluslararası çerçeve İnsan Hakları Politikamızda tanımlanmıştır.

Politikamız, İstanbul Endüstri ve Ticaret Serbest Bölgesi'ndeki tesisimiz ile bağlı ofislerimizde yürütülen tüm faaliyetleri kapsar. Kapsadığı kişiler; her tür iş sözleşmesiyle çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışanlarımız, yöneticilerimiz, stajyerlerimiz, yabancı uyruklu çalışanlarımız, yükleniciler ve alt yüklenici personeli, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ile müşteri, denetçi ve ziyaretçilerdir. Politika yalnızca işyerinde değil; eğitim, seyahat, saha çalışması ve sosyal etkinlik gibi işle bağlantılı her ortamda ve tüm iletişim kanallarında geçerlidir.

2. Politika Esaslarımız

Ayrımcılığın Önlenmesi

İşe alım, ücretlendirme, görevlendirme, eğitime erişim, performans değerlendirme, terfi, disiplin ve iş sözleşmesinin sona ermesi dâhil tüm süreçlerde kararlarımızı yalnızca işin gerekleri, liyakat ve performans esasına dayandırırız. Dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, yaş, medeni hâl, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum, milliyet, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, sendika üyeliği ve mevzuatla korunan diğer özellikler hiçbir kararın gerekçesi olamaz. Bir kişiye bu özellikler nedeniyle doğrudan olumsuz davranılmasını olduğu kadar, görünüşte tarafsız bir uygulamanın belirli bir grubu dezavantajlı duruma düşürmesini de ayrımcılık sayarız.

İş ilanlarında, iş tanımlarında ve şirket içi duyurularda korunan özelliklere atıf yapan ifadeler yer vermeyiz. Kadın adaylardan hamilelik testi talep etmez, hamilelik ile doğumu işe alımda veya iş ilişkisinin devamında olumsuz bir ölçüt olarak kullanmayız.

Engelli çalışanlarımız için gerekli makul düzenlemeleri yapar, erişilebilir bir çalışma ortamı sağlar ve acil durumlarda refakatçi görevlendiririz. Yabancı uyruklu çalışanlarımıza ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları bakımından eşit muamele ederiz.

Taciz ve Şiddetin Önlenmesi

Kişinin onurunu zedeleyen, korkutucu, aşağılayıcı veya düşmanca bir ortam yaratan istenmeyen hiçbir sözlü, sözsüz ya da fiziksel davranışa müsamaha göstermeyiz. Hakaret, küfür, alay, dedikodu ve iftira bu kapsamdadır.

İstenmeyen cinsel yaklaşımı, talebi, imâyı, şakayı, bakışı, mesaj ve görüntü paylaşımını ve fiziksel teması cinsel taciz sayarız. Davranışın kabul edilip edilmemesinin iş ilişkisine etki ettirilmesi ağırlaştırıcı unsurdur.

Bir kişiye yönelik sistemli ve süreklilik gösteren yıldırma davranışlarını psikolojik taciz olarak ele alırız. Dışlama, yok sayma, bilgi akışının kesilmesi, sürekli yapıcı olmayan eleştiri,

AYRIMCILIK VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

gerçekleştirilemeyecek iş yükü veya termin verilmesi ve görev ile yetkilerin sebepsiz daraltılması bu kapsamdadır.

Şiddet, tehdit ve şantaj niteliğindeki davranışlar da aynı şekilde kabul edilemez. Bu koruma; müşteri, tedarikçi, yüklenici ve ziyaretçi gibi üçüncü taraflardan kaynaklanan davranışları da kapsar.

Uygunsuz davranışa sessiz kalmayı ve görmezden gelmeyi de etik dışı sayarız. Tanık olan her çalışanımız bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

Farkındalık ve Sorumluluk

Yeni başlayan çalışanlarımıza bu Politika oryantasyon aşamasında tanıtılır. Yöneticilerimiz, ekiplerinde ayrımcılık ve taciz belirtilerini erken tespit etmek ve kendilerine iletilen durumları gecikmeksizin Etik Komitesi'ne aktarmakla sorumludur.

3. Uygunsuzlukların Tespiti ve Giderilmesi

Bildirimler doğrudan yöneticiye, İnsan Kaynakları Bölümü'ne veya etik@klinger-turkey.com adresinden Etik Hat'a iletilir. Hangi kanalın kullanılacağı bildirim sahibinin tercihindir. Olayın tarihinin, yerinin, ilgili kişilerin ve varsa tanıkların bildirimde yer alması incelemeyi kolaylaştırır.

Bildirimler Etik Hat Prosedürümüz uyarınca yirmi dört saat içinde kayda alınır, Etik Komitesi tarafından beş iş günü içinde önceliklendirilir ve gizlilik esasıyla incelenir. Bildirim isimsiz yapılabilir. Anonim bildirimlerde ek bilgi alınamaması incelemenin kapsamını sınırlayabilir. Kimliğini paylaşan bildirim sahibinin bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmaz.

İyi niyetle bildirimde bulunan, tanıklık eden veya incelemeye katkı sağlayan hiç kimse bu nedenle işten çıkarma, görev veya vardiya değişikliği, ücret ya da yan hak kaybı veya dışlama gibi olumsuz bir muameleye maruz bırakılamaz. Misilleme, bildirim konu ihlalden bağımsız olarak başlı başına disiplin ihlalidir. Bilerek asılsız bildirimde bulunulması da disiplin ihlali sayılır.

Doğrulan olaylarda İnsan Kaynakları Prosedürümüzün disiplin hükümleri uygulanır. Yaptırım, ihlalin ağırlığına göre uyarıdan iş akdinin feshine kadar gidebilir. Süreç, hakkında bildirim yapılan kişiye yazılı savunma hakkı tanınarak yürütülür ve karara beş iş günü içinde itiraz edilebilir. İhlalin üçüncü taraf kaynaklı olması hâlinde ilgili yüklenici, tedarikçi veya iş ortağından düzeltici faaliyet talep eder, ciddi hâllerde sözleşmeyi feshederiz. Suç teşkil edebilecek fiillerde mağdurun adli makamlara başvurma hakkı saklıdır ve bu hakkın kullanılması şirket içi süreci durdurmaz.

4. İzleme ve Raporlama

Politikanın etkinliğini ölçmek üzere göstergeler belirledik ve bu göstergeleri izlemeye başlayacağız. Belirlediğimiz göstergeler; ayrımcılık, taciz ve mobbing kategorisindeki bildirim sayısı, doğrulan vaka sayısı ve bildirimlerin sonuçlandırılma oranıdır. Sonuçlar yönetimin gözden geçirme toplantısında değerlendirilir. Göstergelere ilişkin gelişim hedeflerimizi ilk tam izleme yılına ait veri elde edildikten sonra belirleyeceğiz.

**AYRIMCILIK VE TACİZİ ÖNLEME
POLİTİKASI**

Bu Politika Genel Müdür onayı ile yürürlüğe girer. Tüm çalışanlarımıza duyurulur, işe girişte tebliğ edilir, yüklenicilerimiz ve tedarikçilerimizle paylaşılır ve şirketimizin internet sitesinde yayımlanır. Politika yılda en az bir kez, ayrıca mevzuat değişikliği, organizasyonel değişiklik veya önemli bir olay sonrasında gözden geçirilir.