

AYRIMCILIK, ŞİDDET, TACİZ, TEHDİT VE MOBBİNG POLİTİKASI & YÖNETMELİĞİ



Amaç

Mühendis Oto, insan hakları, onur, fiziksel ve psikolojik dokunulmazlık, itibar, mahremiyet ve eşit muamele ilkelerine olan bağlılığını taahhüt eder. Tüm çalışanların ve paydaşların güvenli, saygılı ve ayrımcılıktan uzak bir ortamda çalışmasını sağlamak amacıyla bu politika oluşturulmuştur. Bu politika, işyerinde şiddet, taciz, ayrımcılık ve mobbingin önlenmesi, tespiti ve yaptırımlarına dair kurumsal yaklaşımı açıklar.

Kapsam

Bu politika, Mühendis Oto'nun tüm çalışanlarını, iş ortaklarını, tedarikçi ve müşteri çalışanlarını, gönüllüleri, yönetim kurulu üyelerini ve şirketle ilişkili tüm bireyleri kapsar.

Mühendis Oto:

1. Her türlü fiziksel, sözlü, görsel, cinsel ve psikolojik tacizi yasaklar.
2. Irk, renk, din, dil, cinsiyet, yaş, engellilik, cinsel yönelim, ulusal köken gibi hiçbir ayrım gözetmeksizin eşit davranışı benimser.
3. Çalışanlar arasında yüksek stres, farklı kişilikler veya beklentilerden kaynaklanabilecek çatışmaların taciz veya şiddet gibi davranışlara dönüşmesini kesinlikle kabul etmez.
4. Dijital alanlarda gerçekleşen taciz, siber zorbalık ve kişisel verilerin kötüye kullanımı dahil olmak üzere çevrimiçi ortamda gerçekleşen her türlü kötü davranışa sıfır tolerans gösterir.
5. Bir arada çalışan kişiler arasında, stres ve yüksek tempolu çalışma düzeni, farklı kişiliklere ve farklı beklentilere sahip olmak gibi nedenlerle anlaşmazlıklar, tartışmalar yaşanabilir. Ancak bu gerekçeler ASLA kişinin/kişilerin başka birine fiziksel veya duygusal şiddet ile yaklaşmasına, taciz veya mobbing uygulamasına gerekçe olamaz.
6. Mühendis Oto ekibinden hiç kimse bir başka ekip üyesine, yararlanıcıya veya iş birliği yapılan kişilere şiddet, taciz veya mobbing uygulayamaz.
7. Bu Politika metni; Mühendis Oto davranış kuralları ile tüm strateji ve uygulama belgelerinin ayrılmaz parçasıdır.

1. Taciz Nedir?

Taciz, yalnızca cinsellikle sınırlı değildir. Kişinin fiziksel, duygusal veya psikolojik bütünlüğünü zedeleyen her türlü istenmeyen davranışı içerir. Taciz, bireyin üzerinde bıraktığı etkiyle değerlendirilir, failin niyetiyle değil.

Taciz Örnekleri:

- **Sözel Taciz:** Aşağılayıcı ifadeler, tehditler, ırk veya cinsiyetle ilgili alaycı şakalar.
- **Görsel Taciz:** Rahatsız edici görseller, karikatürler, uygunsuz mesajlar.
- **Fiziksel Taciz:** İstenmeyen dokunma, kişisel alana izinsiz müdahale.
- **Psikolojik Taciz:** Sürekli eleştirme, dışlama, küçük düşürme.

2. Sistematik Taciz ve Mobbing

Mobbing, işyerinde bir bireye yönelik sürekli ve sistematik olarak uygulanan psikolojik baskıyı ifade eder.

Mobbing Örnekleri:

- Çalışanı sürekli aşağılamak veya yaptığı işi küçümsemek.
- Etkin görev vermemek veya kişiyi gereksiz işlerle meşgul etmek.
- Bilgi paylaşımını engellemek veya ekipten izole etmek.
- Sosyal medya veya dijital platformlarda çalışan hakkında asılsız söylentiler yaymak.
- Bir kişiyi dışlamak veya görmezden gelmek
- Haklı bir gerekçe olmaksızın bir çalışana etkin bir görev vermemek, bilgi paylaşımında bulunmamak
- Yerine getirilmesi imkânsız görevler vermek ya da atamak veya insanları herhangi bir değeri olmayan, işe yaramaz işlerle görevlendirmek
- Kurum aleyhinde şikâyetle, ihbarda veya iddiada bulunan çalışanlara veya bu çalışanlara destek olanlara karşı misilleme yapmak
- Sürekli olarak çalışanı aşağılamak, küçük görmek • Yapılan bir işle ilgili başkalarının önünde aşağılayıcı eleştirilerde bulunmak
- Anlık mesajlaşma uygulamaları veya sosyal medya üzerinden, bir çalışanın profesyonel değerini aşağılayan veya küçük düşüren yorumların ve şakaların paylaşılması veya yayılması
- Dijital kanallar da (özellikle sosyal ağlar, uygulamalar ve anlık mesajlaşma hizmetleri) dahil olmak üzere herhangi bir yolla bir kişinin onurunu zedelemek ve aşağılayıcı veya düşmanca bir ortam yaratmak amacıyla görüntülerin, fotoğrafların veya videoların kullanılması veya yayılması

- Sözlü olarak veya anlık mesajlaşma uygulamaları ya da sosyal medya üzerinden bir kişinin işi veya özel hayatı hakkında hakaret içeren söylemlerde bulunmak veya asılsız söylentiler yaymak
- Çalışanların mahremiyetini ihlal eden aşağılayıcı görüntülerin kaydedilmesi
- Çalışana yönelik düşmanca bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla her tür kişisel verinin izinsiz kullanılması
- Saldırgan şekilde ad takma, şakalar, hakaretler, olumsuz klişeler veya tehditler içeren sözlü veya yazılı iletişimler. Buna, ırk, renk, soy, ulusal köken, doğum yeri, cinsiyet (hamilelik, doğum ve ilgili koşullar dahil), yaş, din, inanç, engellilik, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde hoş olmayan veya bireyleri veya grupları hedef alan yorumlar veya şakalar dahildir.
- Bir kişiyi ırkı veya rengi gibi faktörlere göre küçülten sözlü veya yazılı iletişimler. Örneğin: bir ırka veya renge sahip kişilerde ortak olan belirli fiziksel özellikler hakkında yorumlar veya sorular veya şakalar.
- Cinsiyet kimliği veya ifadesi gibi faktörlere dayanarak bir bireyi veya grubu azaltan veya bastıran sözlü veya yazılı iletişimler.
- Herhangi bir bireyin tercih edilen adının, zamirinin veya unvanının kullanılmaması.
- Aşağılayıcı veya rahatsız edici resimler, çizgi filmler, çizimler veya jestler gibi görsel görüntüler. Bu tür yasaklanmış görüntüler, basılı veya elektronik biçimde olanları içerir.

3. Cinsel Taciz ve Cinsel İstismar

Cinsel taciz, bir bireyin fiziksel dokunulmazlığını ihlal etmeyen, ancak cinselliğe dayalı olarak rahatsız edici davranışlardır. Cinsel istismar ise, bireyin fiziksel bütünlüğünü ihlal eden daha ağır bir davranış biçimidir.

Cinsel Taciz Örnekleri:

- İstenmeyen cinsel içerikli şakalar veya iltifatlar.
- Sosyal medya veya mesajlaşma uygulamaları üzerinden uygunsuz mesajlar.
- Rızaya dayalı olmayan cinsel içerikli görsellerin paylaşımı.
- Fiziksel dokunma, saldırılar, tehditler veya tehdit edici davranışlar veya sözler veya yazılı iletişimler.
- İstenmeyen dokunma, sarılma, normal hareketi engelleme veya bir kişiye yönelik işe müdahale etme gibi fiziksel davranışlar.
- Aşağılayıcı veya rahatsız edici resimler, çizgi filmler, çizimler veya jestler gibi görsel görüntüler. Bu tür yasaklanmış görüntüler, basılı veya elektronik biçimde olanları içerir.
- Aşağılayıcı veya rahatsız edici resimler, çizgi filmler, çizimler veya jestler gibi görsel görüntüler. Bu tür yasaklanmış görüntüler, basılı veya elektronik biçimde olanları içerir.

4. Şiddet ve Tehdit

Şiddet, bireyin fiziksel veya duygusal bütünlüğüne yönelik her türlü saldırgan davranışı içerir.

Şiddet ve Tehdit Örnekleri:

- Fiziksel saldırı tehdidi veya saldırı.
- Aşağılayıcı ifadelerle bağırma.
- Maddi veya manevi zarar verme amacıyla tehditte bulunma.

ŞİKAYET SÜRECİ VE SORUŞTURMA

1. Şikâyet Bildirimi:

Şikâyet sahibi, durumu İnsan Kaynakları birimine, yöneticisine veya işverenine haran bildirebilir.

Şikâyet mümkün olduğunca detaylı şekilde belgelenmeli ve aşağıdaki bilgileri içermelidir:

- Olayın tarihi, saati ve yeri.
- İlgili kişiler.
- Olayın açıklaması ve varsa tanıkların bilgileri.

2. Ön İnceleme:

- Şikâyet alındıktan sonra, İnsan Kaynakları veya atanmış bir bağımsız soruşturmacı tarafından ön inceleme başlatılır.
- Şikâyetin geçerliliği ve olayın detayları değerlendirilir.
- Ön inceleme, olayın ciddiyetine bağlı olarak en fazla 1 hafta içinde sonuçlandırılır.

3. Gizlilik ve Tarafsızlık:

Şikâyet sürecinde tüm tarafların gizliliği korunur.

Şikâyet sahibi ve şikâyet edilen kişi soruşturma sürecinde adil ve tarafsız bir şekilde dinlenir.

4. Gerçek Taciz Durumunda Alınacak Önlemler ve Yaptırımlar

Eğer soruşturma sonucunda taciz vakası tespit edilirse, aşağıdaki adımlar uygulanır:

a. Disiplin Yaptırımları:

- Hafif İhlaller: Uyarı veya geçici uzaklaştırma.
- Ağır İhlaller: İş akdinin haklı nedenle feshi ve hukuki süreç başlatılması.
- Taciz durumunun cinsel saldırı, tehdit veya fiziksel şiddet içerdiği durumlarda yasal mercilere başvurulur.

b. Mağduru Koruma:

- Taciz mağduru, psikolojik destek alması için gerekli yönlendirmeler yapılır.
- Mağdur ile tacizci arasındaki çalışma ilişkisi kesilir (örneğin, farklı bir departmana aktarılma).

-

c. Eğitim ve Bilgilendirme:

- Şirket genelinde benzer olayların tekrarını önlemek için eğitim programları düzenlenir.
- Taciz politikası yeniden tüm çalışanlara hatırlatılır.

5. Asılsız İhbar Durumunda Alınacak Önlemler ve Yaptırımlar

Eğer yapılan şikâyetin asılsız olduğu, kasıtlı ve kötü niyetli bir şekilde yapıldığı tespit edilirse:

a. Disiplin Yaptırımları:

Şikâyetle bulunan kişiye yönelik şu yaptırımlar uygulanabilir:

- Yazılı Uyarı: İlk kez gerçekleşen durumlarda.
- İş Akdinin Feshi: Kasıtlı ve kötü niyetli şikâyetlerin şirket ortamında güvensizlik ve huzursuzluk yarattığı durumlarda.

b. Eğitim ve Bilgilendirme:

Çalışanlara, asılsız şikâyetlerin mağduriyet yaratabileceği ve şirket politikalarının suistimal edilmesinin kabul edilemez olduğu vurgulanır.

c. Misilleme ve İntikam Eylemlerine Karşı Önlemler

- Taciz şikâyetinde bulunan kişilere veya şikâyeti soruşturan taraflara yönelik misilleme yapılması kesinlikle yasaktır.
- Misilleme eylemleri, ağır disiplin yaptırımları ve iş akdinin feshiyle sonuçlanır.
- Tüm taraflar, soruşturma sürecinde haklarının korunacağına ve tarafsız bir değerlendirme yapılacağına güvenmelidir.

d. Politikanın Şeffaf ve Adil Uygulanması

- Her iki tarafın haklarının korunması amacıyla şirket:
- Adil bir soruşturma yürütür.
- Her iki tarafa soruşturma sonuçları hakkında bilgi verir.
- Yaptırımların ciddiyetini tüm çalışanlara açıkça bildirir.

SIKÇA SORULAN SORULAR (SSS)

Soru 1: Bir davranışın, şakanın veya konuşmanın taciz olarak nitelendirildiğini nasıl bilebilirim?

Cevap 1: Aşağıdaki soruları kendinize sormak, davranışınızın veya başkalarının davranışlarının taciz olup olmadığını anlamınıza yardımcı olabilir:

- Bu tür bir davranışın işyeri için uygun olduğunu düşünüyorum muyum?
- Diğer çalışanlar, bu davranışları kabul edilebilir bulur mu? Başka bir deyişle, saygı duyduğum insanlar bu durum karşısında nasıl tepki verirdi?
- Ailem ve arkadaşlarım, bu davranışlarıma tanık olursa utanır mıyım?

- Tanıdığım biri bu tür davranışlara maruz kalsa rahatsız olur muydum?
- Bu durum, başkaları tarafından yanlış anlaşılabilir mi?
- Çevremdeki insanların olumsuz tepkilerini (açıkça veya üstü kapalı şekilde) görmezden geliyor olabilir miyim?

Soru 2: Davranışlarının başkalarını rahatsız ettiğini fark eden bir kişi ne yapabilir?

Cevap 2: Eğer bir kişi davranışlarının başkalarını rahatsız ettiğini fark ederse, şu adımları atabilir:

- Özür Dilemek: Davranışının uygunsuz olduğunu anlar anlamaz samimi bir özür dilemek.
- Davranışını Değiştirmek: Rahatsız edici olan davranışlardan bilinçli olarak kaçınmak.
- Olayı Ciddiye Almak: Durumu küçümsememek, görmezden gelmemek veya önemini azımsamamak.
- İlişkiyi Düzenlemek: Arada bir hiyerarşik ilişki varsa, mümkünse bu kişiyle olan sorumlulukları başka birine devretmek için yönetime başvurmak.

Soru 3: Cinsel tacize uğradığını düşünen bir kişi ne yapabilir?

Cevap 3: Cinsel tacize maruz kalan bir kişi aşağıdaki adımları izleyebilir:

- Yalnız Olmadığını Bilmek: Tacize uğrayan kişi yalnız olmadığını ve yalnız bırakılmayacağını bilmelidir. Şirketin desteği bu tür durumlarda yanındadır.
- Doğrudan Konuşma: Tacizciyle doğrudan iletişim kurmayı seçerse, mesajın açık, net ve tutarlı olması önemlidir. Örneğin: "Bu davranışın beni rahatsız ediyor, lütfen dur."
- Güvenilen Bir Kişiye Danışma: Güvenilir bir yönetici, meslektaş veya İnsan Kaynakları birimiyle durumu paylaşarak yanlış anlaşılmalara önlemek ve gerekli adımları atmak.
- Kararlılık ve Tepki: Olaydan kaçınmak yerine doğrudan tepki vererek durumun ciddiyetini göstermek.

Soru 4: Şirket, tacizle ilgili şikayetleri nasıl ele alır?

Cevap 4: Tacizle ilgili şikayetlerde şirket aşağıdaki süreci uygular:

- Bildirim ve Kayıt: Şikayet İnsan Kaynaklarına bildirilir ve detayları kaydedilir.
- Ön Soruşturma: Durum bağımsız bir şekilde incelenir.
- Gizlilik ve Tarafsızlık: Süreçte tüm tarafların hakları ve gizliliği korunur.
- Yaptırım: İhlalin ağırlığına göre uygun disiplin yaptırımları (uyarıdan iş akdinin feshedilmesine kadar) uygulanır.

Bu süreçte tacize uğrayan kişiye psikolojik destek sağlanır ve olası misillemelere karşı korunur.

Soru 5. Tacizle ilgili şikayetlerin asılsız olduğu anlaşılırsa ne olur?

- Kasıtlı olarak yalan beyanda bulunan kişi hakkında disiplin süreci işletilir.
- Gerektiğinde iş akdi feshedilebilir.
- Şirket, asılsız şikayetlerin çalışanlar arasında güvensizlik yaratmasını engellemek için gerekli tedbirleri alır.

Soru 6. Tacize tanık olan bir çalışan ne yapmalıdır?

- Tanık, olayı görmezden gelmek yerine İnsan Kaynaklarına veya yönetime bilgi verebilir.
- Tanıklık, olayın doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve mağdurun korunması için kritik bir rol oynar.

Soru 7. Hangi durumlarda şirket yasal makamlara başvurur?

- Cinsel saldırı, tehdit, fiziksel şiddet veya reşit olmayan bir kişiye yönelik istismar gibi ciddi vakalarda, şirket ilgili yasal mercilere doğrudan reysen başvurur ve olayı bildirir.

Sonuç

Mühendis Oto hem mağduru hem de yanlış suçlamalar karşısında mağdur edilen bireyleri koruma sorumluluğunu taşır. Taciz ve asılsız ihbarlar için bu politikayı kararlılıkla uygulayarak, işyerinde güvenli ve adil bir çalışma ortamını korumayı taahhüt eder.

Yasal Çerçeve

Bu politika, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Ceza Kanunu, Türk İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak hazırlanmıştır.

Sorumluluklar

1. **Yönetim:** Politikanın uygulanmasını sağlamak, güncellemek ve şikayet süreçlerini yönetmekle sorumludur.
2. **Ekip Yöneticileri:** Taciz, şiddet ve mobbingin önlenmesi için çalışanlarını bilgilendirmek ve gerektiğinde müdahale etmekle yükümlüdür.
3. **Çalışanlar:** Taciz veya mobbing durumunda müdahale etmek, raporlamak ve kurallara uymakla yükümlüdür. Mühendis Oto ekibinden hiç kimse bir başka ekip üyesine, yararlanıcıya veya iş birliği yapılan kişilere şiddet, taciz veya mobbing uygulayamaz.

-SON-