

AYRIMCILIK VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKASI

DCS



Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası

1

Amaç

DCS Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası'nın amacı tüm çalışanlara onurlu, saygılı ve adil davranılan bir çalışma ortamı sunmaktır. DCS, her bireyin şirketin başarısına tam olarak katkıda bulunma fırsatına sahip olduğu, ayrımcılık, taciz ve mobbingden uzak bir iş yeri sağlamayı taahhüt eder.

2

Kapsam

Bu politika, istihdam durumlarına bakılmaksızın tüm DCS çalışanları, yüklenicileri, başvuru sahipleri ve DCS ile ilişkili diğer bireyler için geçerlidir. İşe alım, terfi, eğitim, tazminat ve diğer istihdam hüküm ve koşulları dahil olmak üzere istihdamın tüm yönlerini kapsar.

3

Tanımlar

Ayrımcılık: Irk, renk, din, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ulusal köken, yaş, engellilik, medeni hal, gazilik durumu veya yürürlükteki yasalar tarafından korunan diğer özellikler gibi özelliklere dayalı olarak bir bireye veya gruba yönelik her türlü haksız veya eşit olmayan muamele.

Taciz: Düşmanca, korkutucu veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratan, korunan bir özelliğe dayalı hoş karşılanmayan davranış. Bu, bir bireyi küçük düşüren veya ona karşı düşmanlık veya nefret gösteren sözlü, fiziksel veya görsel davranışları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Cinsel Taciz: İstenmeyen cinsel yaklaşımları, cinsel menfaat taleplerini ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışları içeren ve bu tür davranışlara boyun eğilmesi veya reddedilmesinin bir bireyin istihdamını etkilediği, iş performansına makul olmayan bir şekilde müdahale ettiği veya korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir iş ortamı yarattığı belirli bir taciz türü.

Mobbing: İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, karşısındakini pasivize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve zorba davranışlardır.

4

Politika Beyanları

4.1 Ayrımcılık Yapmama

DCS, fırsat eşitliği sunan bir işverendir. İstihdam kararları temel olarak liyakat, nitelikler ve iş ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Irk, renk, dil, etnik köken, ulusal köken, dini inanç, siyasi görüş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, engellilik, gazilik durumu, yaş, medeni hal, hamilelik veya annelik durumu gibi korunan özelliklere dayalı olarak herhangi bir çalışana veya iş başvurusu sahibine karşı ayrımcılık yapılması kesinlikle yasaktır.

Tüm çalışanlar ayrımcılığın olmadığı ve insan haklarına saygılı bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. DCS, işyerinde hiçbir şekilde ayrımcılığa müsamaha göstermeyecektir.

DCS'in insan haklarına saygılı bir iş yeri olma yolunda benimsediği ilkeler **İnsan Hakları Politikası**'nda detaylandırılmıştır.

4.2 Tacizle Mücadele

DCS, tacizden arınmış bir işyeri sağlamayı taahhüt eder. Cinsel taciz de dahil olmak üzere tacizin hiçbir türüne müsamaha gösterilmeyecektir.

Taciz; saldırgan şakalar, hakaretler, lakap takma, fiziksel saldırılar veya tehditler, gözdağı verme, alay etme, aşağılama, saldırgan ya da rahatsız edici nesneler veya görseller ve iş performansına müdahale gibi durumlar şeklinde ortaya çıkabilir.

Bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, taciz kapsamında değerlendirilebilecek bazı örnekler şunlardır;

Sözlü taciz: söylenti yaymak, çirkin veya rahatsız edici şakalar yapmak, isim takmak, küfretmek, fiziksel taciz-kişisel alanı ihlal etmek, istenmeyen fiziksel temasta bulunmak vb.

Cinsel taciz: ıslık çalmak, cinsel yorumlar veya imalarda bulunmak, birinin vücudu veya kıyafetleri hakkında yorum yapmak, ısrarlı cinsel veya romantik yaklaşımlar, istenmeyen cinsel içerikli iletişimler (e-postalar veya rfotoğraflar gibi)

Psikolojik taciz: Bir kişiyi kasıtlı olarak dışlamak, aşağılamak veya onurunu kırmak, sürekli olarak belirli bir kişiye karşı çıkmak, korkutmak, gaslighting (bir kişinin gerçekliğini sorgulamasına ve akıl sağlığından şüphe etmesine neden olmak), mobbing, mikro yönetim.

Bunun yanında bir kişiyi fiziksel ya da siber ortamlarda takip etmek, gözetlemek veya casusluk yapmak, ısrarla veya rahatsız edici bir şekilde onunla iletişim kurmak gibi ısrarlı takip (stalk) halleri de işbu politika kapsamında taciz kabul edilen durumlardır. Her türlü taciz yasaktır.

Tacize maruz kaldığını düşünen veya tacize tanık olan herhangi bir çalışan bunu derhal yöneticisine, İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü'ne ve/veya Etik ve Uyum Fonksiyonu'na bildirmelidir.

4.3 Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz DCS'de yasa dışıdır ve kesinlikle yasaktır. Buna, hem cinsel girişimlere boyun eğmenin istihdam kararlarına bağlı olduğu menfaat karşılığı taciz, hem de davranışın korkutucu veya saldırgan bir işyeri yarattığı düşmanca iş ortamı tacizi dahildir.

Cinsel taciz örnekleri arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, istenmeyen cinsel yaklaşımlar, uygunsuz dokunma, cinsel içerikli veya müstehcen yorumlar, cinsel içerikli materyallerin sergilenmesi ve bir bireyin cinsiyeti veya cinsel yönelimi hakkında saldırgan şakalar veya yorumlar yapılması yer almaktadır.

4.4 Mobbing

DCS, kıdemleri ve seviyeleri ne olursa olsun tüm çalışanlar arasında her türlü mobbingi yasaklar.

Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilmesi için şu unsurları içermesi gerekir;

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasivize etme ve/veya işten uzaklaştırma amacıyla yapılmalıdır.
- Mağdurun kişiliğine, mesleki durumuna veya sağlığına zarar verici nitelikte olmalıdır.

Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşmesi mümkündür.

Kişiyi yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

5

Sorumluluklar

5.1 Çalışanlar

- Tüm iş arkadaşlarına, müşterilere ve ortaklara saygılı davranmak ve herhangi bir ayrımcı veya taciz edici davranışta bulunmaktan kaçınmak
- Her türlü ayrımcılık, taciz veya misilleme olayını Etik ve Uyum Fonksiyonu'na bildirmek
- Ayrımcılık veya taciz şikayetleriyle ilgili her türlü soruşturmada tam iş birliği yapmak

5.2 Yöneticiler

- Çalışanların bu politikayı anlamasını ve bu politikaya uymasını sağlamak
- Herhangi bir ayrımcılık veya tacizden haberdar olduklarında derhal ve uygun şekilde harekete geçmek
- Çalışanları endişelerini bildirmeleri konusunda desteklemek ve bildirimlerin ciddiye alınmasını ve derhal ele alınmasını sağlamak

5.3 İK ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü ve Etik ve Uyum Fonksiyonu

- İşyerinde ayrımcılık ve tacizi önleme konusunda çalışanlara ve yönetime eğitim ve kaynak sağlamak
- Bildirilen tüm ayrımcılık, taciz ve mobbing olaylarına ilişkin kapsamlı ve tarafsız soruşturmalar yürütmek
- Düzeltici eylemlerin uygulanmasını ve etkinlik açısından izlenmesini sağlamak

6 İzleme ve Uyum

DCS, bu politikaya uyulmasını sağlamak ve ayrımcılık ve tacizi önlemek için işyerini düzenli olarak izleyecektir.

Bu politikanın her türlü ihlali derhal ele alınacak ve gerektiğinde düzeltici önlemler alınacaktır.

Bu politikaya yönelik değerlendirme, düzenli uyum raporlamalarının bir parçasıdır.

7 Politikaya Aykırılık

Ayrımcılık, taciz veya mobbing vakaları da dahil olmak üzere bu politikanın ihlal edilmesi, iş akdinin veya sözleşmenin feshine kadar varabilecek çeşitli yaptırımlarla sonuçlanabilir.

DCS ayrıca yasa dışı ayrımcılık veya tacizde bulunan bireylere karşı yasal işlem başlatabilir.

8 Bildirim ve Bildirimde Bulunanın Korunması

Çalışanların, her türlü ayrımcılık veya taciz olayını meydana gelir gelmez bildirmeleri teşvik edilmektedir. Bildirimler, bir yöneticiye yapılabileceği gibi doğrudan İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü'ne ve/veya Etik ve Uyum Fonksiyonu'na da iletilebilir.

DCS, çalışanların, tedarikçilerin ve diğer paydaşların işbu politikanın ihlaliyle ilgili endişelerini gizlilik içinde ve misilleme korkusu olmadan bildirmeleri için gerekli mekanizmaları sağlar. Çalışanlar, bir uygunsuzluk veya şüpheli bir durumla karşılaştıklarında, söz konusu davranışta bulunan herkesi yöneticileri veya herhangi bir üstleri dahi olsa bildirmekle yükümlüdür.

Bildirimler Etik ve Uyum Fonksiyonu'na etik@dscustoms.com.tr adresinden yapılabilir.

DCS, çalışanlarına kimliklerini açıklamadan da bildirimde bulunma hakkı tanır ve anonim bildirimleri de aynı ciddiyetle ele alır. Yapılan tüm bildirimler Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası gereği gizlilikle ve bildirimde bulunan çalışanı misillemekten koruyacak önlemleri alarak ele alınır.

9 Gözden Geçirme ve Revizyon

Bu politika, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yerel ve uluslararası hukuka uygunluk açısından her yıl en az bir kez gözden geçirilir. Gözden geçirme süreci; Etik ve Uyum Fonksiyonu ile İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü'nün koordinasyonunda yürütülür. Politika, yürürlükteki yasa ve standartlar ile DCS'in iş uygulamalarında meydana gelen değişiklikleri yansıtacak şekilde gerektiğinde güncellenir.

Bunun dışındaki değişiklik ve revizyonlar şirketin ilgili risklerle ilgili değerlendirmeleri sonucunda Etik ve Uyum Fonksiyonu tarafından hazırlanacak gerekçeli değişiklik veya revizyon önergesi ile Yönetim Kurulu'na sunulur ve Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girerek doküman yönetimi yazılımı marifetiyle kayıt altına alınır.

DCS

 Uyum
Programı