

	PROSEDÜR	Doküman Kodu
		DTY-INS-PRO02
Konu	TACİZ VE SUİSTİMAL	

1. Amaç

Bu Prosedürün Amacı firmamızda çocuk işçiliğin önlenmesi, zorla çalışmanın önlenmesi ve genç istihdamının desteklenmesi konularındaki ilkelerini, taahhütlerini, taleplerini ve bu konulardaki tavrını açık ve net bir şekilde ortaya konulmasını hedeflemektedir.

2. Kapsam

Prosedür, firmamızın tüm faaliyetlerini kapsar.

3. Sorumluluk

Faaliyetlerin yürütülmesinden İnsan Kaynakları başta olmak üzere tüm personeller sorumludur.

4. Tanımlar

1.TACİZİN TANIMI

İrk, köken, din, cinsel tercih, cinsiyet ve kişisel özelliklere yönelik; kişi ya da kişileri küçük düşürücü güç kullanımı içeren ya da içermeyen sözlü ya da fiziksel davranışlara taciz denir.

1.a/ Fiziksel Tacizin Tanımı: Kişinin bedeninde her türlü tahribata yol açabilecek davranışlar fiziksel tacizdir. Tokat atmak, yumruk atmak, itmek, bir şey fırlatmak, soğuğa maruz bırakmak, kesici alet kullanmak, tekmelemek vb.

1.b/ Sözlü Tacizin Tanımı: Çalışanlara itibarının zarar görmesine neden olacak onur kırıcı sözlerin kullanılması (örnek: küfür edilmesi) ve sözlü olarak tehdit edilmesi

1.c/ Psikolojik Taciz (mobbing)'in Tanımı: Mobbing psikolojik baskı, şiddet, rahatsız etme sıkıntı vermektir.

Örnek: Kişinin daha önce yaptığı bir işi yapamıyormuş gibi hissetmesini sağlayıp daha basit bir işi yaptırmaya başlamak. Mesela işyerinde bir yıldır makineci olarak çalışan birine "artık ayakçı olacaksın" demek.

1.d/ Cinsel Tacizin Tanımı: Bireyin istemediği halde cinsel şakalara, tekliflere görsel ya da fiziksel bir harekete maruz kalmasına cinsel taciz denir.

Kişisel rahatsızlık yaratan saygısızca davranışlar küçültücü ve alçaltıcı olması durumunda taciz kapsamına girer.

Buna örnek olarak şunları belirtebiliriz,

- İstenmeyen her türlü şaka, iftira ve bir kusuru yüze vurma,
- Yazılı ya da sözlü küfür içeren sözler, tehditler,
- Kötü niyetli, imalı, ısrarcı bakışlar,
- Fiziksel veya cinsel saldırı, sarkıntılık,
- Başka çalışanların yanında küçük düşürme.

Suistimal; hile, gizleme veya güven sarsıcı olarak nitelenebilecek yasadışı olaylar olarak tanımlanmaktadır.

Hazırlayan	Onay	İlk Yayın Tar.	03.05.2023
İdari İşler ve Satınalma Sorumlusu	Genel Müdür	Rev. No	0
		Rev. Tarihi	-
		Sayfa No	1/4

	PROSEDÜR	Doküman Kodu
		DTY-INS-PRO02
Konu	TACİZ VE SUIİSTİMAL	

Firma içinde çalışanların ve üst yönetiminin iyi niyetlerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak kendine fayda sağlamayı amaçlamasıdır.

Bu kapsamda Suiistimali işveren ve çalışan yönünden değerlendirmek gerekir.

5. Uygulama Esasları

..... olarak, tüm çalışanlarımız ve müşterilerimiz için, herkesin haklarına saygılı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratacağımızı, geçerli tüm yerel ve ulusal yasalara uygun hareket ederek işe alım sürecinden başlayarak çalışma alanının her noktasında her türlü taciz ve suiistimale izin vermeyeceğimizi taahhüt ederiz.

Yönetim olarak; her türlü yazılı ya da sözlü, taciz ve suiistimal olarak değerlendirilen şikâyetleri, en adil şekilde dürüst ve tarafsız olarak incelemeye alacağımızı ve bu sürecin en kısa zamanda hızlandırılarak sonuçlandırılıp, önleyici ve iyileştirici çözümlerle takip edeceğimizi taahhüt ederiz.

Firmamız bünyesinde bir kimsenin bir başkasının haklarını suiistimal etmesine kesinlikle izin verilmez ve hiç kimse bir başkasını taciz edemez. Bu durumların tespiti için gerekli politikamız oluşturulmuş olup tüm çalışanlarımız ile paylaşılmıştır.

Yeni çalışan personele taciz ve suiistimal politikamız hakkında personel sorumlusu tarafından bilgi verilir

Sistemin işleyişinin kontrolü ve varsa istenmeyen durumların tespit edilmesi için;

- Kalite Yönetim Sorumlusu aynı ve ayrı zamanlarda çalışanlarla özel görüşmeler yapar
- Her hangi bir durum yaşanmasa dahi yılda bir konu ile ilgili isimsiz anket çalışması yapılır.
- Anket çalışmasında çalışanların verdiği cevaplar sonucunda taciz ve suiistimale ilgili bir durum tespit edilmesi durumunda;
- Prosedür kontrol edilerek gerektiği takdirde düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanarak prosedür gerçekleştirilir ve sorumlu kişilere güncelleşmiş prosedür üzerinden eğitim verilerek kayıt altına alınır.
- Tüm çalışanlara firmanın taciz ve suiistimal konularındaki politikaları ile ilgili eğitim tekrarlanır
- Eğitimden sonraki 6 ay içinde anket çalışması tekrarlanır ve bir önceki anket sonuçları ile karşılaştırılarak durum değerlendirilir.

Tacize Maruz Kalanın Hak Ve Sorumlulukları

Tacize maruz kaldığını veya tanık olduğunu düşünen bireyler tacize karşı doğrudan yöneticilere, Personel sorumlumuza ya da birim amirlerine gidebilir bunun haricinde e-posta ve ya telefon aracılığıyla da şikâyetlerini bildirebilirler. Bu kişilerin hak ve sorumlulukları şu şekildedir;

- Şikâyetin yazılma ya da söylenmesi durumunda hızlı bir şekilde işleme konulması,
- İşlemler sürecinde kendisine güvendiği bir kişinin destek olması,
- Kendisine adil davranılması,
- Kendisine inceleme süreci ilgili bilgi verilmesi,
- Kişinin dosyasına olay ile ilgili herhangi bir bilgi yansıtılmaması.

Hazırlayan	Onay	İlk Yayın Tar.	03.05.2023
İdari İşler ve Satınalma Sorumlusu	Genel Müdür	Rev. No	0
		Rev. Tarihi	-
		Sayfa No	2/4

	PROSEDÜR	Doküman Kodu
		DTY-INS-PRO02
Konu	TACİZ VE SUİSTİMAL	

Taciz İle Suçlanan Kişi Hak Ve Sorumlulukları

Sakin olun ve sinirlenmeyin. Bilmeyerek de olsa başkasını rahatsız etmiş olabilirsiniz. Bu durumu düzeltmek için ne yapabileceğinizi düşünmelisiniz. (Özür dilemek, şikâyetle bulunulan hareketinizi düzeltmek vb...

HAKLARINIZ;

- Suçlama detayları hakkında bilgi sahibi olmak,
- Adil ve tarafsız araştırma yapıldığını bilmek,
- İnceleme sürecinin gelişimi hakkında bilgi sahibi olmak

Yönetim Sorumluluğu

Her iki tarafla, varsa tanıklar ile görüşülür ve olay hakkında bir rapor hazırlanır. Raporla konuşulan kişilerin ifadeleri, varsa kamera kayıtları, yönetimin vardığı sonuç ve verilecek olan ceza yer alır.

- Her yönetici ya da birim amirleri, sorumlu oldukları kişilerin huzurlu ve saygılı bir iş ortamında çalışma şartlarının sağlamakla yükümlüdür.
- Kendilerine ulaşan her türlü taciz ya da suiistimal şikâyetlerini hızlı ve tarafsız bir şekilde incelemeye almak.
- Bunun haricinde çalışanların normalden farklı seyreden davranışları(çalışanda performans düşüklüğü, izin talebinin artması, kendini soyutlayan çalışan varsa, gruplaşma ve guruplar arası kargaşa yaşanması vb.) olduğu takdirde bunu görebilmeli ve çözümlenmeleri de sorumlulukları arasında yer almaktadır
- **Gizlilik İlkesi:** Yönetim, taciz iddialarını ele alırken, şikâyetin başlangıcından inceleme bitene kadar tüm araştırmalarda olayın, şikâyetle bulunan ve şikâyet edilen kişilerin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranır.
- İşletme emniyete intikal etmemiş vakalarda şikâyetçi ve tacizle suçlanan çalışanların kimliğini asla 3. Bir şahsa açıklamaz her türlü bilgi dosyalarında gizli tutulur.

Suistimal

Suistimal; hile, gizleme veya güven sarsıcı olarak nitelenebilecek yasadışı olaylar olarak tanımlanmaktadır.

Firma içinde çalışanların ve üst yönetiminin iyi niyetlerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak kendine fayda sağlamayı amaçlamasıdır.

Bu kapsamda Suiistimali işveren ve çalışan yönünden değerlendirmek gerekir.

İşveren açısından çalışana karşı suiistimale örnekler:

- ✓ Hak edişlerin doğru hesaplanmaması
- ✓ Ülke yerel kanunları gereği çalışan haklarının ihlal edilmesi (izin hakları, zorla çalıştırma, ayrımcılık vb.)
- ✓ Çalışanlara iş yeri ortamında sağlık güvenlik şartlarının sağlanmaması
- ✓ Çalışma ortam şartlarının çalışanlar açısından yeterli düzeye getirilmesinin göz ardı edilmesi

Çalışanın işvereni ve firmayı suiistimal etmesine örnekler:

Hazırlayan	Onay	İlk Yayın Tar.	03.05.2023
İdari İşler ve Satınalma Sorumlusu	Genel Müdür	Rev. No	0
		Rev. Tarihi	-
		Sayfa No	3/4

	PROSEDÜR	Doküman Kodu
		DTY-INS-PRO02
Konu	TACİZ VE SUİSTİMAL	

- ✓ Firma için özel ve önemli bilgilerin firma dışı 3. şahıslarla paylaşması
- ✓ Firmanın çalışanlara sunmuş olduğu tüm imkânları menfi çıkarları doğrultusunda kullanması
- ✓ Çalışanın görev ve sorumluluklarını bilinçli bir şekilde ihmal edip firmayı zarara uğratması
- ✓ Firmanın tüm çalışanları için sağlamış olduğu araç-gereç vb. malzemelere zarar vermesi ve bu malzemeleri kendi yararı için kullanması

Taciz Ve Suistimalin Gerçekleşmesi Durumunda İzlenecek Yöntem

Bu davranışların olması durumunda işletme yönetimi, oluşan durumla ilgili delil ve kanıtları değerlendirir. Varsa şahitler dinlenir. Yönetim, İşletme Personel ve İş Kanununu temel alarak konu hakkındaki kararını en kısa sürede verir. Alınan kararın uygulanmasında çalışanlar arasındaki ast üst ilişkisine bakılmaksızın objektif olmaya özen gösterir ve adil şekilde kararı uygular.

İşletme içerisinde oluşabilecek istenmeyen durumların engellenmesi ve çalışma ortamında sağlanan huzurun bozulmaması için, tüm idari personel ve çalışanlara eğitimler düzenlenerek işletmenin bu konudaki kararlılığı anlatılır.

İletişim

Taciz Ve Suistimale Maruz Kalanların İletişime Gececeği Sorumlular Ve İletişim Bilgileri

Yazılı, sözlü, telefon ya da e-mail olarak aşağıda belirtilen kişilerle iletişime geçebilirsiniz

E-posta: info@detaytekstil.com

Telefon: 0 212 277 40 43

Çalışanlar şüpheli bir durum ile karşılaştıklarında, söz konusu şüpheli davranış içinde bulunan herkesi, yöneticileri veya herhangi bir üstleri olsa dahi ihbarda bulunmaları gerekmektedir. Bildirimler yukarıda belirtilmiştir.

Tüm çalışanlar, temsilciler ve alt yükleniciler, bu prosedüre uyumsuzluk şüphesi bildirim ile ilgili, Kalite Yönetim Sorumlusu, İdari İşler ve Satın alma Sorumlusu veya yetkilendirilmiş iç veya dış (bağımsız) denetçinin soracağı sorulara zamanında, açık ve doğru cevaplar vermekle sorumludur.

Yanıtıcı cevap veren personel, tespit edildiği takdirde suça ortak sayılır ve buna uygun olarak cezalandırılır.

6. ilgili dokümanlar

-

Hazırlayan	Onay	İlk Yayın Tar.	03.05.2023
İdari İşler ve Satınalma Sorumlusu	Genel Müdür	Rev. No	0
		Rev. Tarihi	-
		Sayfa No	4/4