



GLOBAL AYRIMCILIĞI VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

GLOBAL AYRIMCILIĞI VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Global Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikasının ("Politika") amaç ve kapsamı, her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz fiillerinden arındırılmış bir iş yeri sağlamak için Şirket tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemektir.

Şirket'in tüm çalışanları, yöneticileri ve yetkilileri, Koç Topluluğu Etik İlkeleri²⁶ ve Şirket'in ayrılmaz bir parçası olan bu Politikaya uyacaktır. Şirket, ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"Ayrımcılık" bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine, siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak o kişiye yapılan haksız muamele ya da keyfi ayırım anlamına gelir.

"Beko" veya "Şirket", doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken Arçelik A.Ş. tarafından kontrol edilen şirketlerin tümünü ve onun iş ortaklarını (Joint-Ventures) ifade eder.

"Cinsel Taciz" herhangi bir istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel içerikli talep, sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranış ya da hareket veya makul olarak başkasını rencide etmesi ya da küçük düşürmesi beklenebilecek ya da bu şekilde yorumlanabilecek diğer bir cinsel içerikli davranış olarak tanımlanır.

"Grup Şirketleri" Şirket'in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

"İnsan Hakları" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı, ulusal köken veya toplumsal statü ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup, diğer İnsan Haklarının yanı sıra eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"²⁷ İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup evrensel olarak korunması gereken temel İnsan Haklarını düzenleyen ilk belgedir.

²⁶<https://cdn.koc.com.tr/cmscontainer/kocholding/media/koc/01hakkında/uyum/politikalar/koc-toplulugu-etik-ilkeleri.pdf>

²⁷<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron danışman vb. ile bu sayılanların çalışan ve yukarıda bahsi geçenlerin temsilcilerini kapsar.

“İşyeri” Şirket’in çalışanlarının çalıştıkları yeri ifade eder. Bu yer kapsamında; ofis binaları, fabrikalar vs. gibi fiziksel mekanlar ya da bir fiziksel adreste bulunmayan herhangi bir iş ortamı olarak tanımlanan sanal iş yeri, yer alabilir.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş. ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketleri ve Koç Holding A.Ş.’nin son tarihli konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (Joint Ventures) ifade eder.

“Taciz” başka bir kişiyi rencide edebilecek, küçük düşürebilecek ya da bu şekilde algılanabilecek herhangi bir uygunsuz ve istenmeyen davranışı ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir Koç Topluluğu şirketi olarak, Şirket, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği ülkelerdeki paydaşlarına karşı İnsan Haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Şirket’in temel prensibidir

İşyerinde her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz açıkça yasaklanmıştır.

Şirket’in amaçlarından biri de insan onuru ile uyumlu, Ayrımcılığın veya adaletsizliğin olmadığı, Şirket’in farklı geçmişlere, kültürlere, mesleki deneyimlere ve yeni fikirler ve çözümler geliştirme yaklaşımlarına ve perspektiflerine sahip kişileri bir araya getirmeyi amaçladığı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu doğrultuda, Şirket işe alım kararlarını, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna bakmaksızın iş ihtiyaçlarına, iş gereksinimlerine ve kişisel niteliklere dayalı olarak almaktadır.

4. TAAHHÜTLER

Şirket, Ayrımcılığın ve Cinsel Taciz dahil Tacizin olmadığı, herkese saygılı ve onurlu bir şekilde davranılan, herkesin tamamen katkıda bulunabileceği ve eşit fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamı sağlamayı ve bunu sürdürmeyi taahhüt etmektedir.

Şirket’in fırsat eşitliği taahhüdünün temel unsuru, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle yapılabilecek Ayrımcılık ve Tacize sıfır tolerans gösterilmesidir. Şirket’in ya da İş Ortaklarından herhangi birinin çalışanlarına, yöneticilerine ve yetkililerine yönelik böyle bir Taciz hukuka aykırı olup, buna asla müsamaha gösterilmeyecektir.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Şirket, çalışanlarına, eşit işe eşit ücret, eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayanan hiçbir türde Ayrımcılığa ve saygısızlığa müsaade edilmez.

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans, işe alım, terfi, atama, ücret, nakiller, disiplin, daha alt bir pozisyona indirme, iş akdinin feshi, yan haklara ve eğitime erişim dahil tüm istihdam sürecinde temel bir ilkedir. Şirket, tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında da aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Ayrımcılık yaptığı tespit edilen bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanacaktır. Herhangi bir İş Ortağının herhangi bir türde hukuka aykırı Ayrımcılık yaptığı tespit edildiği takdirde, sözleşmeleri feshedilebilir.

Şiddetin ve Cinsel Taciz dahil Tacizin Yasaklanması

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, hiçbir türden Tacizin veya şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde de buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Şirket, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle meydana gelen şiddetin, Ayrımcılığın ve Tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Bu nedenle, Şirket fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik Taciz, şiddet, zorbalık, suiistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Taciz, başka bir kişiyi kızdıran, korkutan, istismar eden, küçük düşüren, tehdit eden, aşağılayan, utandıran ya da mahcup eden ya da caydırıcı, agresif veya rencide edici bir çalışma ortamı yaratan sözcükler, davranışlar ya da eylemler şeklinde olabilir (ancak bunlarla sınırlı değildir). Taciz, genellikle bir dizi olayı ifade eder. Taciz, ayrıca cinsiyetle ilgili, cinsel içerikli ya da etnik mahiyette uygun olmayan yorumlar, dini hakaretler, ırkla ilgili hakaretler, yaşa dayalı yorumlar, şakalar, lakaplar, rencide edici ya da aşağılayıcı yorumlar, e-postalar, sesli postalar veya korunan bir sınıfa dayalı olarak bir kişi ya da grup ile alay eden ya da onlara hakaret eden yazılı veya resimli materyal ya da benzer uygunsuz davranış olarak da tanımlanabilir.

İş performansı ya da diğer işle ilgili konulardaki fikir ayrılıkları normalde Taciz olarak değerlendirilmez.

Yukarıdaki Taciz türlerinin yanı sıra, Şirket işyerinde Cinsel Tacize karşı da sıfır tolerans ilkesini uygulamaktadır.

Cinsel Taciz genellikle bir davranış döngüsü ile ilişkili olmakla birlikte, tek bir olay şeklinde de gerçekleşebilir. Cinsel Taciz, karşı cinsiyetten ya da aynı cinsiyete sahip kişiler arasında görülebilir. Erkekler de kadınlar da hem taciz mağduru hem de faili olabilir.

Bu kuralları ihlal ettiği tespit edilen herhangi bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanacaktır. Bu Politikayı ihlal ettiği takdirde, bir İş Ortağının sözleşmeleri feshedilebilir.



5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Şirket'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politikaya uymaktan ve Şirket'in ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politikadaki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Şirket , ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika, Şirket Global İnsan Hakları Politikası²⁸'na uygun olarak hazırlanmıştır. Bu Politika ile Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politikaya, yürürlükteki mevzuata veya Şirket Global İş Etiği İlkeleri'ne ²⁹ aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Hat Telefon numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz.

<https://www.arcelikglobal.com/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Bu Politikaya ilişkin herhangi bir aykırılığı, yukarıda belirtilen kanalların yanı sıra aşağıdaki linkten Koç Topluluğu Etik Hattına bildirebilirsiniz: "koc.com.tr/hotline".

Bu politikaya aykırı olduğu iddia edilen tüm davranışlar, derhal Global İş Etiği İlkeleri Operasyonlar Politikası'nda³⁰ tanımlanan süreç uyarınca kapsamlı olarak araştırılacaktır. Ayrıca, bir kişinin kaygı duymasına yol açan misillemeye, tacize ya da mağduriyet oluşturan durumlara tolerans gösterilmez ve ifşaatta bulunan kişiler Global İhbar Bildirim Politikasında ³¹. tanımlandığı üzere aksini kabul etmedikçe, bu kişilerin ismi kimseyle paylaşılmayacaktır.

Bu Politikaya aykırılık, işten çıkarma dahil ciddi disiplin işlemleri ile sonuçlanabilir. Bu Politikayı ihlal etmeleri halinde, üçüncü tarafların sözleşmeleri feshedilebilir.

Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, Global Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikasını düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde revize etmekten ve aynı zamanda çalışanlara, işyerinde Ayrımcılık, Cinsel Taciz dahil Taciz ve İnsan Hakları ihlallerinin önlenmesi dahil olmak üzere Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili Politikalar hakkında eğitim vermekten sorumludur. İnsan Kaynakları Departmanı da bu Politikanın uygulanmasından sorumludur. Şirket çalışanları, bu Politikanın uygulanması hakkındaki soruları için Şirket İnsan Kaynakları Departmanı'na danışabilirler.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

²⁸ https://www.arcelikglobal.com/media/6235/15_global-insan-haklari-politikasi-tr-2.pdf

²⁹ https://www.arcelikglobal.com/media/5511/1_global-is-etigi-ilkeleri_.pdf

³⁰ https://www.arcelikglobal.com/media/5513/2_global-is-etig-i-ilkeleri-operasyonlari-politikasi_rev2020_.pdf

³¹ https://www.arcelikglobal.com/media/5514/3_global-i-hbar-bildirim-politikasi_.pdf