



İŞ YERİNDE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

**GAZİANTEP
SANAYİ
ODASI**

NO	REVİZYON NO	TARİH	SAYFA
PL.13	00	01.03.2022	01

AMAÇ VE KAPSAM

Bu İşyerinde Tacizi Önleme Politikası'nın ("Politika") amaç ve kapsamı, Cinsel Taciz dahil Taciz fiillerinden arındırılmış bir iş yeri sağlamak için Gaziantep Sanayi Odası tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemektir. Gaziantep Sanayi Odası tüm çalışanları, yöneticileri bu Politikaya uyacaktır.

TANIMLAR

"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.

"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"² 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.

"İşyeri" Gaziantep Sanayi Odası çalışanlarının çalıştıkları yeri ifade eder. Bu yer kapsamında; Gaziantep Sanayi Odası ve iştirakleri gibi fiziksel mekanlar ya da bir fiziksel adreste bulunmayan herhangi bir iş ortamı olarak tanımlanan sanal iş yeri, yer alabilir.

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

GENEL İLKELER

Gaziantep Sanayi Odası, 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 Gaziantep Sanayi Odasının temel prensibidir. İşyerinde Cinsel Taciz dahil Taciz açıkça yasaklanmıştır. Gaziantep Sanayi Odasının amaçlarından biri de insan onuru ile uyumlu, Ayrımcılığın veya adaletsizliğin olmadığı, Gaziantep Sanayi Odası farklı geçmişlere, kültürlere, mesleki deneyimlere ve yeni fikirler ve çözümler geliştirme yaklaşımlarına ve perspektiflerine sahip kişileri bir araya getirmeyi amaçladığı bir çalışma ortamı sağlamaktır.

TAAHHÜTLER

Gaziantep Sanayi Odası, 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.

Gaziantep Sanayi Odası'nın 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, hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle yapılabilecek Tacize sıfır tolerans gösterilmesidir. Gaziantep Sanayi Odası, herhangi birinin çalışanlarına, yöneticilerine ve yetkililerine yönelik böyle bir Taciz hukuka aykırı olup, buna asla müsamaha gösterilmeyecektir.

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. Gaziantep Sanayi Odası, 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, hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle meydana gelen şiddetin, Tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Bu nedenle, Gaziantep Sanayi Odası 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 Gaziantep Sanayi Odası 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.

YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Gaziantep Sanayi Odasının tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politikaya uymaktan ve Gaziantep Sanayi Odası ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politikadaki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Gaziantep Sanayi Odası bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar. Bu politikaya aykırı olduğu iddia edilen tüm davranışlar, derhal İnsan Kaynakları Komitesi tarafından kapsamlı olarak araştırılacaktır. Ayrıca, bir kişinin kaygı duymasına yol açan misillemeye, tacize ya da mağduriyet oluşturan durumlara tolerans gösterilmez ve ifşaatta bulunan kişiler 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.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
HUKUK BİRİMİ	GENEL SEKRETER