

AYRIMCILIĞIN VE TACİZİN ÖNLENMESİ POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

MİTAŞ CIVATA, işe alım, eğitim, terfi, ücretlendirme, çalışma koşulları ve işten ayrılma gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde çalışan haklarını korumayı, adil, güvenli ve saygılı bir iş ortamı oluşturmayı taahhüt eder. Bu politika ile ayrımcılık ve tacizin önlenmesine yönelik temel ilke ve kurallar tanımlanmakta; çalışan memnuniyeti, kapsayıcılık ve kurumsal sürdürülebilirlik desteklenmektedir.

Bu politika, MİTAŞ CIVATA'nın tüm çalışanlarını, yöneticilerini, stajyerlerini, çıraklarını, iş başvurusunda bulunan adaylarını, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarını, alt yüklenici personelini, taşeronları, dış hizmet sağlayıcılarını, tedarikçilerini, müşterilerini ve temas halinde olduğu tüm iş ortaklarını kapsar.

2. TANIMLAR ve KISALTMALAR

Ayrımcılık: Bir kişiye; ırkı, cinsiyeti, yaşı, dini, dili, etnik kökeni, engellilik durumu, cinsel yönelimi, medeni durumu veya benzeri kişisel özellikleri nedeniyle olumsuz, dışlayıcı ya da farklı muamelede bulunulmasıdır.

Taciz: Kişinin onurunu zedeleyen, küçük düşürücü, tehdit edici, cinsel veya fiziksel rahatsız edici sözlü, yazılı ya da davranışsal her türlü eylemdir. Fiziksel, psikolojik, sözel veya dijital ortamda gerçekleşebilir.

Çeşitlilik: Farklı geçmişlere, deneyimlere, inançlara, becerilere, kimliklere ve bakış açılarına sahip bireylerin bir arada bulunduğu ve katkı sağladığı ortamı ifade eder.

Fırsat Eşitliği: Çalışanların cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, inanç ya da diğer kişisel özelliklerine bakılmaksızın eşit erişim, gelişim ve ilerleme fırsatlarına sahip olmalarıdır.

Sıfır Tolerans Politikası: Ayrımcılık, taciz, kötü muamele ve insan haklarına aykırı uygulamalara karşı hiçbir şekilde göz yumulmayacağı, bu tür eylemlerin disiplin süreciyle sonuçlanacağı yaklaşımıdır.

İhbar Mekanizması: Çalışanların, maruz kaldıkları veya tanık oldukları ayrımcılık, taciz veya etik dışı davranışları gizlilik çerçevesinde bildirebildikleri kurumsal iletişim sistemidir.

ESG: Çevresel (Environmental), Sosyal (Social) ve Yönetişim (Governance) kriterlerini kapsayan sürdürülebilirlik değerlendirme yaklaşımıdır.

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

BM: Birleşmiş Milletler

AB: Avrupa Birliği

3. REFERANSLAR

Bu politika, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler ve standartlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Aşağıdaki referanslar, ayrımcılığın ve tacizin önlenmesine yönelik temel yasal ve etik çerçeveyi oluşturmaktadır:

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri
 - ILO Sözleşme No. 111: İş ve Meslek Alanında Ayrımcılığın Önlenmesi
- Sözleşmesi
 - ILO Sözleşme No. 190: Şiddet ve Taciz Sözleşmesi
- OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri
- Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası – Eşitlik İlkesi (Madde 10)
- 4857 Sayılı İş Kanunu – Eşit Davranma İlkesi (Madde 5)
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

AYRIMCILIĞIN VE TACİZİN ÖNLENMESİ POLİTİKASI

4. GENEL İLKELER:

MİTAŞ CIVATA, tüm çalışanlarının kendilerini değerli, güvende ve eşit haklara sahip hissettikleri bir çalışma ortamı oluşturmayı temel önceliklerinden biri olarak görmektedir. Kurum olarak; ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, din, engellilik durumu, cinsel yönelim veya diğer bireysel farklılıklara dayalı her türlü ayrımcılığa ve tacize karşı sıfır tolerans politikası benimsenmiştir. Bu doğrultuda, eşit işe eşit ücret, kariyer gelişiminde fırsat eşitliği, objektif işe alım süreçleri ve bireysel farklılıklara saygı ilkeleri kurum kültürünün vazgeçilmez unsurları arasında yer almaktadır.

MİTAŞ CIVATA; yöneticileri, çalışanları ve tüm iş ortaklarıyla birlikte, iş yerinde etik değerlere dayalı, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı tesis edilmesini kurumsal sorumluluğun ve bireysel yükümlülüğün ayrılmaz bir parçası olarak kabul eder. Bu kapsamda;

- Her türlü ayrımcılık, taciz, dışlama ve kötü muameleye karşı duyarlılık geliştirilmesi ve bu tür durumlara karşı etkin müdahalede bulunulması,
 - Eşit fırsatlar yaratılması, çeşitliliğin teşvik edilmesi ve bireysel farklılıklara saygı gösterilmesi,
 - Etik değerlere dayalı, adil ve kapsayıcı bir iş yapma kültürünün benimsenmesi,
 - Politika hükümlerine tam uyum gösterilmesi
- tüm çalışanlardan ve iş ortaklarından açık şekilde beklenmektedir.

Bu yaklaşım, yalnızca insan haklarına saygının bir gereği değil; aynı zamanda MİTAŞ CIVATA'nın kurumsal bütünlüğünü, güvenilirliğini ve sürdürülebilir başarısını da destekleyen temel ilkelere biridir.

5. YÖNTEM:

5.1. UYGULAMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MİTAŞ CIVATA, çeşitlilik ve fırsat eşitliği politikasını uluslararası standartlara ve sektördeki en iyi uygulamalara uygun biçimde yapılandırmıştır. Bu çerçevede, işe alım ve kariyer gelişimi süreçleri yalnızca yetkinlik, deneyim ve pozisyon gerekliliklerine göre objektif biçimde yürütülmekte; hiçbir çalışan cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik durumu veya diğer bireysel farklılıklar nedeniyle ayrımcılığa uğramamaktadır. Tüm çalışanlara, terfi ve gelişim fırsatlarına adil ve eşit şekilde erişim hakkı tanınmaktadır.

Kurumsal düzeyde kapsayıcı, güvenli ve saygılı bir iş yeri kültürü oluşturmak amacıyla farkındalık programları uygulanmakta; yöneticilere kapsayıcı liderlik eğitimleri verilmekte ve çalışanlara politika içeriğine dair periyodik bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. Böylece tüm çalışanların politikayı yalnızca bilmesi değil, aynı zamanda günlük iş süreçlerine etkin biçimde entegre etmesi sağlanmaktadır.

MİTAŞ CIVATA, tüm çalışanların saygılı, güvenli ve adil bir ortamda çalışmalarını sağlamak amacıyla ayrımcılığa ve tacize karşı sıfır tolerans politikası kararlılıkla uygulanmaktadır. Bu yöntemsel yaklaşımla, iş yerinde çeşitliliği destekleyen, fırsat eşitliğini gözetken ve kapsayıcı kültürü teşvik eden bir yapının sürekliliği güvence altına alınmaktadır.

5.2. İHLAL BİLDİRİMLERİ ve DEĞERLENDİRME

Fiziksel, sözlü, psikolojik veya cinsel taciz başta olmak üzere her türlü ayrımcılık durumunda, çalışanlar Etik Kurulu Çalışma İlkeleri ve Etik İhlal Bildirim Prosedürü kapsamında bildirimde bulunma hakkına sahiptir. Bildirimde bulunan personelin kimlik bilgileri kesin gizlilik prensibiyle korunmakta ve bu güvence doğrudan Yönetim Kurulu düzeyinde sağlanmaktadır.

AYRIMCILIĞIN VE TACİZİN ÖNLENMESİ POLİTİKASI

İhlal bildirimlerinin alınması, değerlendirilmesi ve sonuçlandırılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğunda olup; sürecin sekreteryaya işleyişi İnsan Kaynakları ve/veya Hukuk birimi tarafından yürütülmektedir. İhlalin tespit edilmesi durumunda derhal düzeltici önlemler alınmakta, etik kurallara tam uyum sağlanması zorunlu kılınmakta ve gerekmesi halinde şirketin Disiplin Yönetmeliği doğrultusunda ilgili süreç başlatılmaktadır.

Bölüm Başkanı
Kemal BAŞAK