

 AMBALAJ SANAYİ ve TİCARET A.Ş.	Taciz Önleme Politikası	Doküman No:	EYS-PL-05
		İlk Yayın Tarihi:	03.05.2021
		Revizyon No:	00
		Revizyon Tarihi:	-

1.Bu politikanın amacı, cinsel taciz ve cinsel saldırıdan arınmış çalışanın mesleki ortamın yaratılmasına yönelik ilkeleri belirlemek ve düzenlemeleri tanıtmaktır.

2.Bu politika, taciz, cinsel taciz ve saldırının yaşanmadığı bir iş ortamının yaratılmasına katkıda bulunmayı, bu tür olayları engellemeyi amaçlamaktadır. Ancak belgenin amacı, cinsler arasındaki ilişkileri sıkı bir disipline sokmak, rızaya dayalı ilişkileri önlemek, belirli bir cinsel ahlâkı dayatmak, ifade özgürlüğünü ve özgür tartışma ortamını engellemek, cinsel içerikli her tür kişisel gerilim ve rahatsızlıkları resmi süreçlere dâhil etmek ve sert yaptırımlarla karşılamak değildir. Bu belge, asıl olarak taciz, cinsel taciz ve saldırı konularında farkındalık yaratmayı, taciz sayılabilecek davranışları engellemeyi ve mağdurları desteklemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu belge, cinsel tacize uğrayanların, kendilerini daha net ifade etmelerini ve istenmeyen yaklaşımları durdurmak yönünde güçlenmelerini sağlamayı amaçlar.

Bu politika ile tüm taciz, cinsel taciz ve saldırı iddialarını değerlendirmeyi, soruşturmanın düzgün işleyişi ve/veya şikâyetçinin korunmasının gerektirdiği durumlarda ilgili mevzuata uygun olarak idari tedbirler almayı taahhüt eder, özellikle;

2.1. Sözkonusu istenmeyen cinsel tavır ve yaklaşımlar, aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiği ve bu durumun tacize uğrayan kişinin idari kariyerini, istihdam durumunu olumsuz şekilde etkilediği,

2.2. İstenmeyen cinsel yaklaşımlar bir ödüllendirme veya misilleme, intikam alma aracı olarak kullanıldığı; sıklığı veya ağırlığı nedeniyle bazı cinsel içerikli yaklaşımların, kişinin öğrenim ya da çalışma ortamını ciddi şekilde bozduğu, düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattığı durumlarda ivedi ve aktif davranır.

3. TANIMLAR

A. Taciz

İrk, etnik köken, din, cinsel tercih, cinsiyet ve kişisel özelliklere yönelik, kişi ya da kişileri küçük düşürücü, güç kullanımı içeren veya içermeyen her türlü görsel/sözel veya fiziksel davranışlar taciz tanımına girer. Tacizi belirleyen unsur niyet değil, diğer kişinin üstünde bıraktığı etkidir.

Kurum içindeki verimliliğini, saygınlık ve onurunu etkileyecek biçimde huzursuz edilmesi de taciz tanımına girer. Bu tür taciz kişiyi kurum içinde izole etmek, projelere katmamak, iletişim ve diğer özlük haklarını kullanmasını engellemek gibi örneklerle kendini gösterir.

Taciz içeren davranışlar arasında tanımlanması en zor olanı cinsel tacizdir. Cinsel tacizi temelde olayın öznel koşulları belirler. Cinsel tacizin açık ya da örtülü birçok çeşidi vardır; genelde ast-üst ilişkileri veya kadın-erkek ilişkileri içinde görülmesine karşın, aynı konumdaki bireyler ve hemcinsler arasında da rastlanılmaktadır.

B. Cinsel Taciz

Cinsel taciz kişiyle vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir.

Olayın gerçekleştiği ortama ve "bağlama" göre, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. "Süreklilik" önkoşul değildir.

Cinsel taciz, taciz niteliğindeki hareketlerin yoğunluğuna ve niteliğine göre; basit taciz, sürekli taciz ve ağır taciz olmak üzere üçe ayrılır. Bu listeyle sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdaki örnekler belirtilen cinsel taciz türlerini oluşturabilir:

1) Basit taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketlerdir. Örneğin, laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak, pornografik materyal ile rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek.

	Taciz Önleme Politikası	Doküman No:	EYS-PL-05
		İlk Yayın Tarihi:	03.05.2021
		Revizyon No:	00
		Revizyon Tarihi:	-

2) Sürekli Taciz: Basit tacizin, uyarılara rağmen sürekli yapılması halinde söz konusu olur.

3) Ağır Taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. Kişinin mesleki konumunu suistimal etmesiyle ilgili olabileceği gibi, eşit statüde olanlar arasında da ağır taciz durumları gerçekleşebilir. Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda söz konusu olur.

C. Cinsel Saldırı

Cinsel saldırı, rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir:

İlk şeklinde, cinsel saldırı cinsel birleşme olmadan kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali şeklinde gerçekleşir. Bu tür cinsel saldırı örnekleri arasında; durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak sayılabilir.

İkinci tür cinsel saldırıda ise kişinin vücut dokunulmazlığının vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi söz konusudur.

D. Cinsel İstismar

18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri “çocuğun cinsel istismarı” olarak değerlendirilir.

E. Misilleme

Cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, örtülü olarak veya açıkça kişinin iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılması da bir taciz türü olarak değerlendirilir.

4. SORUMLULAR

Bu politikanın uygulanmasından tüm Gampaş Ambalaj A.Ş. çalışanları ve alt yükleniciler sorumludur.

5. ONARICI ADALET

Onarıcı adalet, mağdurun ihtiyaçlarını tam olarak anlamaya yönelik olup, bulunacak çözümlere mağdurun yanında çevresi ve tacizde bulunduğu iddia edilen kişi ve onun çevresini de sürece dâhil ederek ulaşılmasını hedefler. Bu tür çözüm yolları, durumun özelliğine göre Gampaş Ambalaj A.Ş. tarafından şikâyetçiye tavsiye edilebilir. Ancak bu tür çözüm yolları, disiplin ve ceza soruşturması veya diğer hukuksal başvuru yolları üzerinde zamaşımının durması ya da kesilmesi sonucunu doğurmayan, mevcut başvuru imkânlarına alternatif ya da bu yollara başvurma önkoşulu niteliğinde olmayan şirket içi bir çözüm yolu olarak öngörülmektedir. Onarıcı adalet, kesinlikle arabuluculuk veya uzlaştırma demek değildir.

.1. İLKELER

5.1.1. Gizlilik İlkesi

Gampaş Ambalaj A.Ş. taciz, cinsel taciz iddialarının ele alınmasında tüm aşamalarda başvuru sahibi kişi ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranacaktır. Gizlilik ilkesi, özellikle cinsel taciz iddialarının, ihtilaf halindeki kişilerin özel yaşamlarıyla ilgili ayrıntıların sosyal ortama taşınmadan çözüme kavuşturulabilmesi açısından da önem taşımaktadır.

5.1.2. Özen Gösterme İlkesi

Gampaş Ambalaj A.Ş. cinsel taciz iddiaları karşısında, tacize uğrayanın tekrar mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında dikkat ve özeni gösterir. Özellikle cinsel taciz ve saldırı iddialarıyla ilgili başvuru sürecinde bu ilke, mağdurun tekrar mağdur edilmemesini sağlamaya yöneliktir.

5.1.3. Güven İlkesi

Gampaş Ambalaj A.Ş. gizlilik ve özen gösterme ilkelerine riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranacaktır.

	Taciz Önleme Politikası	Doküman No:	EYS-PL-05
		İlk Yayın Tarihi:	03.05.2021
		Revizyon No:	00
		Revizyon Tarihi:	-

5.2. Beyan ve Delillendirme

Cinsel taciz çoğu zaman iki kişi arasında geçen ve kanıtlaması zor olan bir olgudur ki bu durum, tacize uğrayanları suskun kalmaya itmekte ve dolayısıyla tacize uygun bir ortam yaratmaktadır. Bu doküman ile getirilen önleme mekanizmaları, açık kanıtların olmadığı durumlarda da tacizin doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütmeye olayın niteliğini anlama ilkesiyle işleyecektir. Ancak idari ve adli soruşturma süreçlerinde delillerin yetersiz olması nedeniyle oluşacak şüphe, sanık lehine yorumlandığından tacize uğrayan kişilerin soruşturmada delil olarak kullanılabilecek değişik türden materyalleri hukuka uygun olmak koşuluyla toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir.

Kasıtlı Yanlış Beyanlar

Birime yapılan başvurular sonrası işletilen süreçte iddia sahibinin kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda disiplin yaptırımı uygulanacaktır. Bu politika, Gampaş Ambalaj A.Ş. bünyesinde cinsel taciz iddiaları üzerinden duygusal ve diğer kişisel hesaplaşmaların görülmemesi konusunda uyarır.

5.3. Cinsel Tacize Maruz Kaldığını Düşünen Kişinin Alabileceği Önlemler

5.3.1. Cinsel tacize açık olabileceğini düşündüğü durum ve kişilerden uzak durmak

5.3.2. Davranışın hoş karşılanmadığı konusunda kişiyi açık bir şekilde uyarmak, istemediği cinsel yakınlaşmalar konusunda açıkça "hayır" demek

5.3.3. Rahatsız edici bir davranışta bulunan kişiye bu davranışına son vermezse resmi girişimde bulunacağını bildirmek

5.3.4. İlk andan itibaren, soruşturmada delil olarak kullanılabilecek ne tür materyal varsa toplamak, olaylara dair kayıt tutmak, delilleri saklamak ve olayı yakın kişilerle paylaşmak

5.3.5. Önleme ve korunma için emniyet birimlerine veya savcılığa başvurmak.

5.4. Cinsel Saldırıya Maruz Kaldığını Düşünen Kişinin Alabileceği Önlemler

5.4.1. Cinsel saldırıya açık olabileceğini düşündüğü durumlardan, mekânlardan ve kişilerden uzak durmak

5.4.2. Davranışın hoş karşılanmadığı konusunda kişiyi açık bir şekilde uyarmak, devam etmesi durumunda da davranışına son vermezse resmi girişimde bulunulacağını bildirmek

5.4.3. İlk andan itibaren, soruşturmada delil olarak kullanılabilecek ne tür materyal varsa toplamak, olaylara dair kayıt tutmak, delilleri saklamak ve olayı yakın kişilerle paylaşmak

5.4.4. Önleme ve korunma için emniyet birimlerine veya savcılığa başvurmak.

5.5. Rahatsız Edici Davranışlarda Bulunduğunu Farkeden Kişiyi Öneriler

5.5.1. Başkalarının istek, rıza, tutum ve sözlü ifadeleri konusunda duyarlı davranmak ve cinsel yaklaşımlarda karşı tarafın rızasının olup olmadığı konusunda emin olmadan ilerlememek

5.5.2. Davranışın rahatsız edici olduğunu fark eder etmez özür dilemek, oluşan rahatsızlığı önemsiz saymamak veya görmezden gelmemek

5.5.3. Benzer davranışlardan veya davranışıyla rahatsız ettiğini düşündüğü kişiyi tedirgin edecek tavırlardan uzak durmak

5.5.4. Rahatsız olan kişinin üstü konumundaysa veya aralarında herhangi bir tür hiyerarşi ilişkisi varsa o kişiyle ilgili yetkilerini başka birine devretmek, danışmanlığını üstlenmemek

Bu Politika ile Gampaş Ambalaj A.Ş. yukarıda açıklanan amaç, ilke ve öneriler çerçevesinde, taciz, cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi için çaba göstermeye, bu tür iddialar ve şikâyetler söz konusu olduğunda etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizması işletmeye hazır olduğunu bildirir.

6. UYGULAMA

	Taciz Önleme Politikası	Doküman No:	EYS-PL-05
		İlk Yayın Tarihi:	03.05.2021
		Revizyon No:	00
		Revizyon Tarihi:	-

Gampaş Ambalaj A.Ş. bünyesinde taciz ile mücadele konusunda, şikâyetlerin alınması ve eğitimlerin verilmesinden sorumlu personel ataması yapılır. Atama, personele ilan edilir ve olası durumlarda başvuracakları kişiler ve iletişim bilgileri açıklanır.

Taciz ile mücadele kapsamında, tüm personele bu politika ile ilgili bilgilendirme eğitimi düzenlenir. Düzenlenen eğitim sonunda, konu ile ilgili anket düzenlenir. Düzenlenen anket sonuçları, yetkili personel tarafından değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar alınır.

Taciz önleme ve politika hakkında bilgilendirme eğitimlerinin verilmesi sonrasında, çalışanlara konu ile ilgili broşür dağıtılır. Bu broşürde olası taciz durumlarında kullanılacak iletişim bilgileri yer alır. Buna ilaveten, politikanın ekinde yer alan Taciz Şikâyet Formları da, şikâyet kutularına konur. Düzenlenen eğitimlerde, tüm iletişim bilgileri personele açık ve net olarak aktarılır.

Ayrıca, çalışma alanlarına taciz önleme konusu ile ilgili bilgilendirme afişleri asılarak, personelin bu konuda bilinçlenmesi ve farkındalığın artırılması hedeflenir.

Genel Müdür