

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

POLİTİKA BEYANI

DiA İnşaat olumlu ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmaya ve sürdürmeye bağlıdır. Bunu desteklemek üzere, DiA İnşaat her türlü ayırimcılık ve, yalnızca cinsel taciz ile kısıtlı olmaksızın, her türlü tacizi açıkça yasaklar.

KAPSAM

İşbu politika aşağıdaki kişiler ve kurumlar için geçerlidir:

- DiA İnşaat'ın tüm çalışanları, sözleşmeli olarak istihdam edilenler de dahil olmak üzere;
- Kurul üyeleri;
- DiA İnşaat ile bir sözleşme ilişkisi içerisinde bulunan, işgücü, inşaat, malzeme veya hizmet sağlanmasını üstlenenler gibi, kişiler veya kurumlar;
- DiA İnşaat tesislerinde bulunabilecek tüm ziyaretçiler.

İşbu politikanın herhangi bir ihlalinin gerçek tespiti yalnızca söz konusu durum bağlamında, adil prosedürlere uygun olarak, yapılabilir.

TANIMLAR

Ayırıcılık

Ayırıcılık kişiler veya gruplar arasında, yasaklanmış sebeplere dayalı olarak, bir ayırım yapma etkisi olan herhangi bir eylem, iletişim veya davranıştır. Diğer bir deyiş ile, kasti olarak veya olmaksızın, kişilere farklı, olumsuz veya ters şekilde davranmak anlamına gelir.

İstihdam açısından yasaklanmış ayırıcılık sebepleri şu şekilde tanımlanır: yaş, soy, vatandaşlık, renk, itikat, özür, etnik köken, medeni hal/aile durumu, menşee ülke, ırk, cinsiyet, cinsi eğilim, suç kaydı ve hemcins birlikteliği.

Özür

“Özür nedeni ile” demek, bir kişinin aşağıdaki bir durumda olduğu veya olmuş olduğu veya olduğuna inanıldığı anlamına gelir:

- a) bir bedensel yaralanma, doğum kusuru veya hastalığın neden olduğu herhangi bir derecede fiziksel sakatlık, hastalık, kusur, kusurluluk veya şekil bozukluğu, bunlara yukarıdakilerin genelliğini kısıtlamaksızın, şeker hastalığı, epilepsi/sara, herhangi bir derecede felç, amputasyon, fiziksel koordinasyon eksikliği, körlük veya görme engeli, sağırılık veya işitme engeli, dilsizlik veya konuşma engeli, veya bir kılavuz köpek veya tekerlekli iskemle veya diğer bir birincil alet veya cihaza fiziksel bağımlılık dahildir;
- b) herhangi bir zihinsel gerilik veya bozulma;

- c) bir öğrenme kusuru veya sembolleri veya konuşulan dili anlamak veya kullanmak ile ilgili süreçlerden herhangi birinde bir yetersizlik;
- d) bir ruhsal hastalık; veya,
- e) karşılığında menfaat talep edilmiş veya alınmış olan, bir yaralanma veya malullük

Taciz

Taciz "hoş karşılanmadığı bilinen veya makulen bilinmesi gereken bir seri üzücü yorum veya davranışlarda bulunmak" anlamına gelir. Tacizin her türü ayrımcılık olarak tanımlanır.

Taciz bir diğer kişiye yöneltilen ve saldırgan olan, ve de taciz edence hoş karşılanmadığını bilinen veya makulen bilmesi gereken, herhangi bir davranış, eylem veya iletişimidir. Tahkir edici, korkutucu, onur kırıcı, incitici, alçaltıcı, küçük düşürücü, kötü niyetli, aşağılayıcı veya diğer bir şekilde bir kişi veya bir grup kişiye karşı, kişisel aşağılanma veya utanca neden olan uygunsuz davranış, yorum ve gösterimlerden olur.

Tacize örnekler aşağıdaki gibidir:

- a) bir kişinin yaşı, cinsel eğilimi, ırkı, hemcins birlikteliği, ataları gibi şeyler ile ilgili olan, hoş karşılanmayan yorumlar, şakalar, lakaplar, kinayeler veya alaylar;
- b) yasaklanmış bir sebep ile bağlantılı yazılı veya sözlü istismar veya tehditler;
- c) ırkçı veya etnik lekelemeler;
- d) hakarete neden olabilecek ve ayrımcılığı teşvik edebilecek veya düşmanca bir ortam yaratabilecek posterler, ilanlar veya bültenler.
- e) yasaklanmış sebeplere dayalı stereotiplenmeleri güçlendiren terminoloji kullanımı;
- f) yasaklanmış sebepler ile motive edilmiş vandalizm ve fiziksel saldırılar;
- g) yasaklanmış sebepler ile bağlantılı olan, öz-saygıyı zayıflatan veya performans veya çalışma koşullarını olumsuz şekilde etkileyen lütufkar, pederşahi veya dayatmacı davranışlar.
- h) denetsel yetkinin bir kişinin istihdamını, iş performansını tehlikeye atacak veya kişinin kariyerini olumsuz olarak etkileyecek şekilde kullanımı. Buna korkutma, tehdit, şantaj ve cebir dahil olmak üzere, yetkinin her türlü kötüye kullanımı dahildir.

Cinsel Taciz

Cinsel taciz çalışma ortamını zarar verici şekilde etkileyen veya taciz kurbanı açısından işi ile ilgili olumsuz sonuçlara yol açan, hoş karşılanmayan cinsel nitelikli bir davranıştır.

Spesifik örneklere aşağıdakiler dahildir:

- a) bir kişinin bedeni, giyimi veya cinsiyeti hakkında hoş karşılanmayan yorumlar, şakalar, kinayeler veya alaylar;
- b) yakışık almayan veya utanç verici, cinsel nitelikli el şakaları;
- c) pornografik resimler, posterler, duvar yazıları veya diğer saldırgan malzemelerin sergilenmesi;

- d) bir kişinin cinsel tercihlerine, vb. ilişkin sorular veya yorumlar;
- e) kötü niyetle bakma (davetkar bakma) veya diğer müstehcen veya davetkar hareketler;
- f) istenmeyen cinsel flörtler, yaklaşımlar veya teklifler;
- g) dokunmak, öpmek, okşamak ve çimdiklemek de dahil olmak üzere, istenmeyen fiziksel temas;
- h) anlaşmalı bir ilişkinin ardından, ısrarcı şekilde istenmeyen temas veya ilgi;
- i) takipçilik gibi davranışlar; veya
- j) cinsel saldırı veya istismar.

Buna aşağıdakiler dahil değildir:

- a) arkadaşlar arasında bir kucaklaşma; veya
- b) karşılıklı rıza ile bir ilişki veya karşılıklı flört etme.

Misilleme

Özellikle de yetkili bir kişi tarafından, misilleme veya misilleme tehditleri, bir ayrımcılığı veya tacizi raporlamış olan bir kişiyi cezalandırmak üzere yapılan eylemler veya tehditler, veya bir kişiyi bir ayrımcılık veya tacizi raporlamaktan vazgeçirmek üzere yapılan tehditler olarak tanımlanırlar.

Cinsel taciz vakalarında, misillemeler cinsel yaklaşımları geri çevirmiş olan bir kişiyi cezalandırmak üzere yapılan eylemler, veya cinsel yaklaşma reddedildiği takdirde yapılan tehditler olarak tanımlanabilirler.

ÖNLEME VE MÜDAHALE

Önleme ve müdahale ayrımcılık ve tacizden arınmış bir ortam sağlamanın anahtarıdır. DiA İnşaat bunu açık bir politika beyanı ve bir iç şikayet ve araştırma prosedürü ile destekler, ve çalışan ve işveren hakları ve yükümlülüklerine ilişkin sürekli eğitim ve iletişim sağlayacaktır.

Göz yumma:

Yetkili bir kişi bir ayrımcılık veya tacizin meydana gelebilmiş olduğunu biliyor veya makulen bilmesi gerekiyor ise, ve de uygun önlemi almamış ise, bu yetkili kişi ayrımcılık veya tacize göz yummuştur ve işbu politika çerçevesinde yaptırımlara tabidir.

Bir diğeri veya diğerlerinin tacizini içeren bir duruma gözlemci olan kişilerin, ayrımcılık veya taciz deneyimi yaşayan kişilerin çoğunlukla bunu raporlamak için isteksiz oldukları dikkate alınarak, tacizciyi işbu politika hakkında bilgilendirme sorumlulukları vardır.

Kendine Yetme Önlemleri:

Taciz kurbanı olduklarını hisseden kişilerin mümkün olduğunca kendine-yetme önlemlerini alma veya şikayet sürecini takip etme hakkı ve sorumluluğu vardır. Mümkün olan her yerde ve zamanda, resmi bir şikayette bulunulmadan önce kendine-yetme önlemleri kullanılmalıdır. Buna tacizci ile iletişim kurmak (yani, kendisine yüz-yüze, telefonla veya yazılı olarak) ve bu davranışının taciz olduğunu ifade etmek dahildir.

Danışma ve Bilgi:

Bir danışmana (örn. İnsan kaynakları) başvurmak bir şikayette bulunulduğu anlamına gelmez. Kişiler, duruma göre İnsan Kaynakları, en yakın amirleri, Müdürleri/Yöneticileri veya sendika temsilcileri de dahil olmak üzere, bir danışmandan taciz hakkında bilgi alabilir, bir olayı görüşebilir veya kendine-yetme önlemlerini araştırabilirler.

Gayri resmi danışmanlık, yardım veya tavsiye İnsan Kaynakları Direktörü üzerinden araştırılabilir. DiA İnşaat kimliğinin belirtilmesine gönüllü bir şikayetçi tarafından, Şikayet ve Arabuluculuk Prosedüründe açıklanan şekilde, resmi bir şikayette bulunulana kadar herhangi bir işlem yapılmayacaktır.

ŞİKAYET VE ARABULUCULUK PROSEDÜRÜ

Gizlilik:

Araştırma sırasında toplanan bilgiler ve yapılan temaslar dokümanite edilecek ve İnsan Kaynakları tarafından, özlük dosyasından ayrı olarak, gizli bir dosyada saklanacaktır. Şahitler dahil olmak üzere, araştırmaya dahil olanlara görüşülen tüm bilgilerin gizli tutulması gerektiği ve, mümkün olduğunca, gizli tutulacağı bilgisi verilecektir. Bilginin açıklanmasına yalnızca hukukun gerektirdiği durumlarda izin verilecektir. Söz konusu gizliliğin herhangi bir ihlali disiplin işlemine tabi olacaktır.

Herhangi bir kişi ayrımcılık veya tacizi raporlayabilecek olmakla birlikte, bir şikayet yalnızca iddia edilen ayrımcılık veya tacizden etkilenen kişiler, veya DiA İnşaat namına İnsan Kaynakları Direktörü veya bir Kurul Üyesi tarafından yapılabilir. Bir şikayetçi veya muhatabın bir şikayet veya itirazın herhangi bir aşamasında bir hukuk danışmanı tutmak istemesi durumunda, bunun masrafları şikayetçi veya muhataba ait olacaktır.

Tüm DiA İnşaat çalışanları, muhatap(lar) dahil olmak üzere, her türlü araştırmada bu kılavuzlar çerçevesinde işbirliği yapmalıdırlar.

Adım I: Resmi Bir Şikayette Bulunulması

Şikayetçi İnsan Kaynakları Direktörüne (Direktör) yazılı bir şikayet sunacaktır. Şikayetçi iddia edilen tacizin detaylarını, tarihler, saatler, yerler, ilgili kişilerin isimleri ve tanıkların isimleri de dahil olmak üzere, verecektir. Şikayetçiye Direktörün bir araştırma yapacağı bilgisi verilecektir. Araştırmaya şikayetçi, muhatap ve, gerekli ise, her türlü ilgili tanıklar ile yapılacak mülakatlar dahil olacaktır. Normal olarak, şikayet iddia edilen olaydan sonra üç ay içerisinde, veya olaylar süregelen türde ise, en son olaydan sonra üç ay içerisinde yapılmalıdır.

Direktör muhatap ile bir araya gelecek ve kendisine, kendisi ile ilgili şikayetin bir kopyasını verecek veya iletecek, ve de kendisine bir cevap verme fırsatı tanıyacaktır. Muhataba Direktörün bir araştırma yapacağı bilgisi verilecektir. Bu Araştırmaya şikayetçi, muhatap ve, gerekli ise, her türlü ilgili tanıklar ile yapılacak mülakatlar dahil olacaktır. Direktör on gün içerisinde bir yazılı cevap talep edecektir. On gün içerisinde bir cevap alınmadığı takdirde, muhataba işbirliği yapmadığı veya on gün içerisinde cevabının alınmadığı için, şikayetçinin Şikayet Paneli nezdinde bir duruşma talep edebileceği bilgisi verilecektir.

Direktör şikayetçi ve muhatap ile, duruma göre gerek ayrı olarak gerekirse de birlikte, bir araya gelecek ve tatmin edici bir çözüm sağlamaya gayret edecektir. Çözüme, bunlar ile kısıtlı olmaksızın, bir resmi özür dileme, ilgili olanlar için uygun danışmanlık, muhatap ile beklenen ve uygun işyeri davranış ve sorumlulukları ile ilgili olarak görüşme dahildir.

Bu noktada, prosedür karşılıklı olarak kabul edilebilir bir çözüm, şikayetin geri çekilmesi veya çözüm sağlamada başarısızlık ile sonuçlanabilir.

Araştırma şikayeti kanıtlanmadığı takdirde, Direktör şikayeti geri çekecek ve hem şikayetçi hem de muhataba bilgi verecektir.

Şikayetçi veya muhatap bu prosedürün I. Adımı ile ulaşılan çözümden tatmin olmadığı takdirde, içlerinden herhangi biri Şikayet Paneli nezdinde resmi bir duruşma talep edebilir.

Adım II: Şikayet Paneli

İnsan Kaynakları Direktörü ve iki diğer Direktörden oluşan bir mahkeme, bir duruşma talebinden sonra 15 gün içerisinde, gizli oturumla toplanacaktır.

Panel her iki tarafı da dinleyecek ve kapsamlı bir araştırma yürütecektir. Ardından, duruşmadan sonra 30 gün içerisinde, bunu görüşecek ve yazılı kararını ve önerilerini sunacaktır. Yazılı rapor hem şikayetçi, hem de muhataba verilecektir.

Önemsiz, ciddiyetsiz, kasıtlı veya kötü niyetle yapıldığı tespit edilen şikayetler şikayetçi aleyhine disiplin işlemi ile sonuçlanabilir. İşlemin katılığı şikayetin ciddiyeti ve etkisine dayalı olacaktır.

MEHMET ALİ BAYAR
YÖNETİM KURULU
ÜYESİ