

	ŞİDDETE KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI	Doküman No:	PO-12
		Yayın Tarihi:	14.03.2025
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

1.Amaç:

Başaran Halı ("Şirket") çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini önemsemektedir. Şiddete Karşı Sıfır Tolerans Politikası'nın ("Politika") amacı Şirkette eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen bir iş ortamının oluşturulmasına yönelik ilkeleri ve yaptırımları belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda Şirket, tüm çalışanlarının şiddet konusunda farkındalığının artması için çaba göstereceğini, şiddete maruz kalan çalışanlarının içinde bulundukları durumu güven ve gizlilik içinde paylaşabilecekleri destek ve yardım mekanizmaları oluşturacağını ve etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizması işleteceğini taahhüt etmektedir.

2.Kapsam

Bu politika, Başaran Halı bünyesindeki tüm ortaklıkları, tüm çalışanları ve üst yönetimi kapsar. Başaran Halı ayrıca iş yapmakta olduğu tüm tedarikçilerinden ve iş ortaklarından da bu politika kapsamındaki belirlenen ilkelere uygun hareket etmelerini beklemektedir.

Bu Politika;

- Şirket İş Etiği Kurallarının ("ENETİK"),
- Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılarak uymayı taahhüt ettiğimiz ilkelerin,
- İnsan Hakları Politikasının,
- Sosyal Sorumluluk Politikasının,
- İnsan kaynakları uygulamalarının ayrılmaz bir parçasıdır.

3.Tanımlar

Fiziksel şiddet:

Şiddet uygulayan kişinin mağduru fiziksel saldırgan davranışlar ile kontrol altına almaya çalışmasıdır. İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma, silahla ya da silahsız olarak yaralama, bir eşya fırlatma fiziksel şiddete örnek olarak sayılabilir. Psikolojik şiddet: Sistemati bir şekilde sürekli olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulanmasıdır. Küçük düşürücü ve tehdit edici davranış sergilemek, kişiyi yetersiz ve zayıf hissettirmek, alay etmek, küfür ve hakaret etmek psikolojik şiddete örnek olarak sayılabilir.

Cinsel şiddet:

Kişiyi istemediği yerde, şekilde veya zamanda cinsel ilişkiye zorlamak ya da kişiye cinsel içerikli sözler söylemek veya imalarda bulunulmak, cinsel içerikli şaka yapmak, taciz etmek cinsel şiddet olarak tanımlanmaktadır.

Ekonomik şiddet:

	ŞİDDETE KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI	Doküman No:	PO-12
		Yayın Tarihi:	14.03.2025
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Ekonomik kararları konusunda kişiye sistematik bir şekilde baskı uygulanması ve kişinin ekonomik özgürlüğünü engelleyici eylemlerde bulunulmasıdır. Kişinin çalışmasına engel olmak, gelir ve birikimine el koymak veya kontrol etmek ekonomik şiddete örnek olarak sayılabilir. Dijital şiddet: Teknolojik araçların; kişiyi kontrol altına almak, küçük düşürmek, aşağılamak, rahatsız etmek ve cezalandırmak amacıyla kullanılması dijital şiddet olarak tanımlanmaktadır. Kişiyi rahatsızlık verecek şekilde sürekli mesaj göndermek ya da kişiyi aramak; sosyal medya hesaplarını incelemek ve buradaki bilgilerle kişiyi izlemek, sosyal medyada kişiyi küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren paylaşımlarda bulunmak dijital şiddete örnek olarak sayılabilir.

Israrlı takip:

Kişinin kendisini güvende hissetmesini engelleyen, herhangi bir türde şiddete uğrama korkusuna ve endişeye yol açan, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tutum ve davranışlar ısrarlı takip olarak tanımlanmaktadır. Kişiyi iş çıkışlarında izlemek ve gittiği yerleri takip etmek ısrarlı takibe örnek olarak sayılabilir.

4.Başaran Hali şiddetin her türüne karşı olarak, kişinin gerek çalışma yaşamında gerekse ev içinde karşılaştığı şiddet ve tacizin, bir insan hakları ihlali ve fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunu, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ise kadınları orantısız şekilde etkilediğini kabul etmektedir.

Bu kapsamda her türlü şiddet ve tehditten uzak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için Şirketimiz, işyerinde güvende olma durumunu ve duygusunu zedeleyen her türlü şiddet, istismar ve davranışa karşıdır. Başaran Hali, işyerinde adil, insan haklarına saygılı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaklaşımı çerçevesinde,

- Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü teşvik etmeyi ve çalışanlar için sağlıklı ve şiddetten arınmış bir çalışma ortamı oluşturmayı,
- Çalışanlarına, her tür şiddet ve taciz ile ilgili önleme ve korunma yöntemleri hakkında eğitimler vererek çalışanların farkındalığını arttırmayı ve çalışanları bilinçlendirmeyi,
- Çalışanların şiddet ve taciz ile ilgili bildirimlerinde gerekli bilgilendirmeyi, yönlendirmeyi yapmayı, çözüm için destek olmayı ve mahremiyet ve gizliliğin korunmasını sağlayan gerekli mekanizmaları oluşturmayı,
- İşyerinde şiddet ve tacizin yaşanması durumunda gizlilik ve tarafsızlığı gözeterek, şikayet, soruşturma ve disiplin süreçlerini etkin bir şekilde işletmeyi,
- Her türlü şiddet ve tacize son vermek için toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ile kamu kurumlarıyla, sivil toplum kuruluşları ve ilgili kuruluşlarla yapıcı iş birlikleri geliştirmeyi taahhüt eder.

5.İşyerinde Şiddet

	ŞİDDETE KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI	Doküman No:	PO-12
		Yayın Tarihi:	14.03.2025
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Çalışanlarımızın işyerindeki güven ortamına zarar veren, fiziksel ve psikolojik güveni zedeleyen şiddet ve taciz içerikli davranışlara maruz kalması halinde, mahremiyet, gizlilik ve tarafsızlık taahhüdü ile işletilen destek kanalına da başvurma hakkı bulunmaktadır. Böyle bir durumda çalışanların başvurabileceği kanallar aşağıda belirtilmiştir:

Başvuru sahibinin yöneticisi ve/veya İnsan, Özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmektedir.

-ALO 170 çağrılarına en geç 72 saat içerisinde cevap verilir.

6.Ev İçi/Aile İçi Şiddet a) Şirket Çalışanının Ev İçi/Aile İçi Şiddet Mağduru Olması ,

Başaran Halı ev içi şiddete maruz kaldığını paylaşan çalışanların işyerinde korunması ve bu çalışanlara destek verilmesi için gerekli süreçleri ve destek kanallarını oluşturmayı bir sorumluluk olarak görmektedir.

Devlet kurumlarından veya sivil toplum kuruluşlarından alınabilecek desteklerin yanı sıra, bir işveren olarak Başaran Halı, şiddet mağduru çalışanın çalışma hayatını kolaylaştırmak ve iş yerinde güvenliğini artırmak için gerekli aksiyonların alınacağını taahhüt eder.

Ev içi şiddet mağduru çalışanlarımızın şiddet döngüsünden çıkabilmeleri ve konuyla ilgili olarak aksiyon alabilmelerini cesaretlendirmek amacıyla, durumu Şirketimiz nezdinde çekinmeden iletebilecekleri, destek isteyebilecekleri ve tamamen rızaya ve gizliliğe dayalı destek kanalı da oluşturulmuştur.

Böyle bir durumda çalışanların başvurabileceği kanallar aşağıda belirtilmiştir:

• Başvuru sahibinin yöneticisi ve/veya İnsan, Kültür ve Çalışma İlişkileri Müdürlüğü

• Şiddetle Mücadele Destek Hattı (ALO 183) (Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz vakalarında) Başvuru sahipleri isterlerse kişisel bilgilerini belirtmeden de (anonim olarak) başvuru yapabilirler.

Ev içi şiddet mağduru çalışanın talep etmesi durumunda alınabilecek destek aksiyonlarına aşağıda yer verilmiştir:

• Mahkemelerce verilmiş mağdurun korunma ya da uzaklaştırma emri bulunuyorsa, bu emrin iş yerinde de uygulanması konusunda çalışana işyeri güvenlik planlaması çerçevesinde aşağıda sıralanan destekler verilir:

- Mümkün olan durumlarda, iş yerine ulaşım için kullandığı servis rotaları yeniden düzenlenebilir.
- Güvenlik görevlileri tarafından, işyeri tarafından sağlanan servislere ya da toplu ulaşım araçlarına kadar eşlik edilmesi sağlanabilir.
- Çalışanın çalışma lokasyonu, iş telefonu, e-posta adresi gibi bilgiler değiştirilebilir.
- Şiddet uygulayan kişinin el koymasını engellemek amacıyla, çalışanın maaş ve yan haklar ile ilgili ödeme yapılan hesap bilgileri değiştirilebilir.

	ŞİDDETE KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI	Doküman No:	PO-12
		Yayın Tarihi:	14.03.2025
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

- Çalışana izin haklarını etkilemeyecek şekilde ücretli idari izin kullanılabilir. İznin süresi çalışan ile birlikte değerlendirilir.
- Çalışanın talebi halinde, Şiddetle Mücadele Destek Hattı aracılığıyla çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik destek sağlanabilir.
- Şirket Çalışanının Ev İçi/Aile İçi Şiddet Uygulaması/Uygulama Tehdidinde Bulunması Şirket kaynaklarını (telefon, e-posta, posta, faks, otomobil, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri, üniformalar vs) kullanarak aile içi şiddet uygulayan veya tehdidinde bulunan çalışanın tespit edilmesi halinde gerekli incelemeler yapılarak gerekli durumlarda ilgili mevzuat ve iç prosedürlere göre disiplin işlemleri tesis edilir.
- Gerekli görülmesi durumunda kolluk kuvvetleri sürece dahil edilir.
- Çalışma Arkadaşına Ev İçi/Aile İçi Şiddet Uygulandığını Öğrenen Çalışan Şirketimiz çalışanları, herhangi bir çalışma arkadaşının ev içi/aile içi şiddete maruz kaldığını öğrenirse, iş arkadaşını bu konuyla ilgili destek veren birimlerle görüşmeye teşvik etmekle sorumludur.
- Şiddete maruz kalan kişi yerine ilgili birimlerle iletişime geçilemez. Şiddete maruz kalan kişi, kendi istediği takdirde ilgili birimlerden destek talebinde bulunabilir.
- Şiddet Uygulayan Kişi ve Maruz Kalanın Aynı Şirkette Çalışması Durumu Ev içi/aile içi şiddet uygulayan kişi ile şiddete maruz kalan kişinin aynı şirkette çalışması durumunda, durumun bildirilmesi halinde, öncelikle işbu Politika'nın 6. maddesinde yer alan destek aksiyonları uygulanır; ayrıca şiddet uygulayan kişinin şiddete maruz kalan kişinin yakınında yer almaması için gerekli önlemler alınır.

7.Şirket Dışı Destek Kanalları

- Ev içi şiddete maruz kalan çalışanların içinde bulundukları durum için başvurabilecekleri şirket dışı destek kanallarından bir kısmı aşağıda belirtilmiştir:

Acil Telefon Hatları

- ALO 183- Aile, Kadın, Çocuk Ve Engelli Sosyal Hizmet Danışma Hattı
- ALO 112 Acil İhbar Hattı
- ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi Diğer Destek Kuruluşları
- Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri
- ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi)
- Barolar
- Belediyelerin Kadın Danışma Merkezleri Mobil Uygulamalar
- KADES (Kadına Destek) Mobil Uygulaması