

İŞYERİNDE SAYGI POLİTİKASI

İnsanları Önemsiyoruz

Çalışma ortamımızın, bireysel yeteneklerimizin ve güçlü yönlerimizin saygı, haysiyet ve profesyonellik ortamında gelişebileceği, İnsan Haklarına saygı duyulan bir kurumda bireyler olarak büyümemizi sağlayacak güvenli bir yer olması gerektiğine inanıyoruz.

Bu nedenle, kuruluşun her kademesindeki tüm çalışanlardan bu İşe Saygı Politikasında belirtilen ilkelere uymalarını talep ediyoruz.

Çeşitlilik ve Eşitlik

Eşit istihdam fırsatlarını teşvik ediyoruz. Uluslararası bir şirket olarak, eşitlik ve çeşitliliğin profesyonel yaşamlarımızı zenginleştirdiğine ve Cotecna'yı inşa etmek için en iyi yetenekleri çekmemizi ve elde tutmamızı sağladığına inanıyoruz.

Ayrımcılık

Cinsiyet, sosyal, etnik, dini veya diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcı davranışları yasaklıyoruz.

Taciz

Tacizin hiçbir türüne tolerans göstermeyiz ve bunu önlemek için uygun tedbirleri uyguluyoruz. Taciz, bir çalışanı, iş arkadaşını veya Cotecna için ya da adına çalışan herhangi bir kişiyi tehdit eden, korkutan veya zorlayan her türlü sözlü, fiziksel, cinsel veya görsel davranışı içerir.

Zorbalık

Kasıtlı ısrarlı taciz, korkutma, aşağılama ve hakaret gibi zorbalığın hiçbir türüne müsamaha göstermeyiz.

İşyerinde anti-sosyal davranışlar

İşyerinde, işimizi ve işyerini olumsuz etkileyen her türlü anti-sosyal davranışı yasaklıyoruz.

Adil iş gücü

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) tarafından korunan tüm insan haklarına saygı gösteririz. İlgili tüm istihdam yasa ve yönetmeliklerine uyar ve çalışanların yasal haklarına saygı gösteririz.

Mağduriyet

Çalışanların yasal istihdam haklarına erişmek için yaptıkları eylemler veya kötü niyet olmaksızın iyi niyetle yapılan bir şikayet nedeniyle haksız muamele veya misillemeyi yasaklıyoruz.

Yardım Hattı

Çalışanların bu İş Yerinde Saygı Politikasındaki ihlalleri bildirmelerini sağlamak için gizli bir Yardım Hattı sağlıyoruz. Anonimliğe mümkün olan en üst düzeyde saygı gösterilecektir.

Bir ihlali bildirmek için respect@cotecna.com ile iletişime geçin.

Açıklamalar

Çeşitlilik ve Eşitlik

Bu, eşit istihdam fırsatlarını desteklediğimiz ve maaş, sosyal haklar, terfi ve kariyer gelişimi ile ilgili kararları cinsiyet, etnik köken, din, yaş, medeni durum, engellilik, siyasi görüş, hamilelik, cinsel yönelim veya başka herhangi bir kişisel özelliğe dayandırmadığımız anlamına gelir.

Ayrımcılık

Ayrımcılık yapmama ilkesi, bir kişiyi etnik köken, ulusal köken, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, dil, yaşam tarzı, medeni durum, hamilelik, din, felsefi veya siyasi inançlar gibi sosyal geçmişi veya kişisel özellikleri nedeniyle veya fiziksel, zihinsel veya psikolojik bir engelle dayalı olarak küçük düşürmeyi veya dezavantajlı duruma düşürmeyi amaçlayan sözler veya eylemler kullanmamamız anlamına gelir.

Bir kişi, yukarıdaki kriterlerden birine dayalı olarak aynı durumdaki başka bir kişiyle eşit muamele görmediğinde ve bu bir tür aşağılama veya dışlama ile sonuçlandığında ayrımcılık söz konusudur. Cotecna bünyesinde çalışanların fırsatları ve kariyer gelişimleri ile ilgili kararlar objektif kriterlere dayanmaktadır.

Taciz

Taciz, bir mağdur için zararlı fiziksel veya psikolojik sonuçları olan söz ve eylemlerin tekrarlanmasıdır. Genellikle bu davranışlar tekrarlanır, ancak tek bir hareket de yeterli olabilir. Taciz, bir yönetici ile bir çalışan arasındaki etkileşimlerle sınırlı değildir, aynı zamanda çalışanlar veya çalışan grupları arasında da gerçekleşebilir.

Taciz fiziksel, sözlü, görsel veya cinsel olmak üzere farklı şekillerde olabilir.

İş yerinde tacizin iş yeri dışında ve çalışma saatleri dışında da meydana gelebileceğinin farkında olmak önemlidir (örn. iş yeri dışında düzenlenen iş etkinliği, işe gidip gelme, vb.)

Fiziksel taciz, saldırı, uygunsuz dokunma, birini itme, okşama, birine bir şey fırlatma gibi kişinin iradesine karşı uygunsuz fiziksel temas anlamına gelir.

Sözlü taciz, bir kişinin cinsiyet, etnik köken, yaş, köken, sosyal statü, cinsel yönelim ve din gibi kişisel özelliklerini küçük düşüren veya aşağılayan sözlü veya kısa mesaj ya da e-posta yoluyla aşağılayıcı ifadeler, tehditler ve hakaretler anlamına gelir.

Görsel taciz, bir çalışanın görüşüne yönelik saldırgan veya rahatsız edici bir saldırdır. Buna posterler, resimler, çizimler, e-posta ekleri, ekran koruyucular şeklinde müstehcen görüntüler dahildir. Müstehcen hareketleri veya bakışları da içerebilir.

Cinsel taciz, özellikle tehditler savurarak, menfaatler vaat ederek, kısıtlamalar getirerek veya imalar ve müstehcen yorumlar da dahil olmak üzere, cinsel nitelikte iyilikler elde etmek amacıyla bir kişi üzerinde her türlü baskı uygulayarak, işyerinde kişinin onurunu ihlal eden cinsel nitelikteki istenmeyen davranışlar veya cinsel yönelime dayalı diğer davranışlar anlamına gelir. Bu, rahatsızlık ve korkuya neden olan, dolayısıyla bireyin refahını tehdit eden ve istihdamını tehlikeye atabilecek ve/veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratabilecek cinsel, cinsiyetçi, homofobik veya transfobik sözler, eylemler veya jestleri içerir.

Zorbalık

Zorbalık çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir ve bir grup veya birey tarafından bir veya daha fazla kişiye yönelik olarak onları korkutmak, aşağılamak veya hakaret etmek amacıyla tekrarlanan zararlı sözlü, fiziksel, sosyal veya psikolojik davranışlar olarak tanımlanır.

Bu, tekrarlanan incitici sözler veya saldırılar, hakaretler, sürekli eleştiri, tehditler, anlamsız iş ödevleri ve dışlamalar, birinin işiyle dalga geçmek veya birinin mesleki faaliyetlerini sabote etmek gibi davranışları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Zorbalık yalnızca bir yöneticinin çalışanlarına yönelik eylemlerinden değil, aynı zamanda kurumdaki konumlarından bağımsız olarak iş arkadaşları arasında da ortaya çıkabilir.

İşyerinde anti-sosyal davranışlar

İşyerindeki anti-sosyal davranışlar, çalışanları ve şirketin üretkenliğini etkileyen ve işletmenin başarısını etkileyen veya itibarına zarar veren zehirli bir çalışma ortamı yaratabilir.

Bu tür davranışlar arasında uyuşturucu kullanımı, alkol kullanımı, küfürlü konuşma, bağırma, küfür etme, kavga etme, saldırganlık veya sahtekârlık yer almaktadır.

Adil Çalışma

Zorunlu eğitimi tamamlama yaşının altındaki (her durumda 16 yaşından küçük olmayan) çocukları istihdam etmiyoruz. 16-18 yaş arası çalışanlar tehlikeli faaliyetlerde çalıştırılmamaktadır.

Hapishane işçiliği, sözleşmeli işçilik, bağlı işçilik, köle işçiliği veya gönüllü olmayan her türlü işçilik şeklinde olsun, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklıyoruz. En azından Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hükümlerine saygı duyuyoruz.

Çalışanların örgütlenme özgürlüğü hakkına sahip olduğunu kabul ediyoruz.

Mağduriyet

Herkes, kötü muamele görmeden veya karşılığında misilleme yapılacağından endişe etmeden yasal haklarını kullanabilmeli veya başkalarının kullanmasına yardımcı olabilmelidir. Bir çalışan, bu İşyerinde Saygı Politikasında belirtilen ilkelerden birinin ihlali konusunda iyi niyetle şikayette bulunursa veya bulunma niyetindeyse, mağduriyete veya misillemeye karşı korunacaktır.

Bu Politikanın ihlali nasıl bildirilir?

Çalışanların bu İş Yeri Saygı Politikasının ihlallerini bildirmeleri teşvik edilmektedir. Bildirimler doğrudan yerel yönetimin bir üyesine, İnsan Kaynakları Departmanına veya respect@cotecna.com adresindeki özel Yardım Hattımız aracılığıyla yapılabilir.

Tüm ihbar ve şikayetler, Genel Müdürlük İnsan Kaynakları ve Uyum Departmanlarının üyelerinden oluşan tarafsız bir komite tarafından soruşturulur. Soruşturmanın mümkün olduğu ölçüde gizli tutulmasını ve soruşturmanın durumu ve sonucunun bildirimde bulunan kişiye iletilmesini sağlarız.

Muhabirin kimliğinin gizli tutulmasını talep etmesi halinde, bu durum mümkün olduğunca korunacaktır.