

MOBBİNG POLİTİKASI

KabloteK Kablo Sanayi A.Ş., KabloteK Mobbing Politikası ile tüm faaliyetlerinde uluslararası kabul görmüş insan hakları standartlarına saygı gösterme sorumluluğunu ve yerel mevzuata uyum yükümlülüğünü yerine getirme taahhüdünü kamuya açıkça beyan eder. KabloteK, tüm çalışanlarına saygılı ve adil davranmayı, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. KabloteK, bünyesinde gerçekleştirilecek yatay, dikey ve eşitler arası her türlü mobbing 'in karşısındadır.

1. Mobbing Tanımı

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Mobbing, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren, yöneldiği birey üzerinde baskı yaratan, korkutan ve yıldırıcı davranışlardır. İşyerinde psikolojik taciz(mobbing), sadece yöneticilerin kendi astlarına karşı uyguladıkları bir davranış biçimi olmayıp ast-üst ayrımı olmaksızın her kademede çalışanın birbirine uygulayabileceği bir davranış biçimi olarak değerlendirilmelidir.

2. Amaç

Bu belge kurum içinde oluşabilecek hiyerarşik bir yapılaşmanın içinde görülen psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz ve rahatsız etme dâhil olmak üzere mobbing olarak bilinen, tüm sistematik psikolojik taciz şekillerine karşı önlem amacıyla oluşturulmuştur.

3. Unsurları

- Sistemli bir şekilde yapılması,
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrar etmesi,
- Kasıtlı yapılıyor olması,
- Mağdurun psikolojik ve mesleki zarara sebebiyet verecek ölçüde olması,
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışların gizli veya açıktan yapılıyor olması,
- Hiyerarşik olarak dikey veya yatay olarak gerçekleşmesi mümkündür,

4. Açıklama

Bu Politika çerçevesinde mobbing uzun süreli, kasıtlı ve sistematik bir taciz türüdür. Bu tacizin ya da ayrımcılığın nedenleri örneğin ırk, dini inanç, renk, ulusal aidiyet, köken, fiziki engel, zihinsel engel, tıbbi durum, medeni hal, cinsiyet veya yaş olabilir, ancak Politika bu gerekçelerle sınırlı değildir.

Bu Politika kapsamında olan sistematik tacizin bazı örnekleri şunlardır:

- Sosyal ilişkilere saldırılar, örneğin: Çevredeki insanların mağdur edilen kişi ile konuşmaması, bu kişinin kimse ile konuşmaması, kendisi mekânda yokmuş gibi davranılması.
- İtibara yönelik saldırılar, örneğin: Mağdur edilen kişinin arkasından kötü konuşulması, asılsız söylentilerin yayılması, gülünç durumlara düşürülmesi, cinsel imaların yapılması.

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, örneğin: Üst konumda olan kişi mağdurun kendisini gösterme olanaklarını kısıtlar, sürekli sözünü keser, yüzüne bağırır ve yüksek sesle azarlar, yapılan işi sürekli eleştirir.
- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, örneğin: Hiçbir özel görevin bu kişiye verilmemesi, verilen işlerin geri alınması, sürdürölmek için anlamsız işlerin verilmesi, işlerin sürekli değiştirilmesi, kişisel zarara sebep olunması.

Bu örneklerle sınırlı olmayan, süreklilik ve kasıt içeren, korkutma, yıldırma, eziyet etme gibi kötü niyetli davranışlar da psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanabilir.

5. Psikolojik Taciz Olmayan Durumlar

- Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar,
- Arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlırsa bile strese ve doğal işi yoğunluğuna bağlanabilecek, süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,
- İşyeri dışında gerçekteşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.

6. Önlem ve şikayet

Türk hukukunda mobbing kavramına karşılık direkt bir kanun, mevzuat düzenlenmemiştir. Bu sebeple İř Kanunu, Medeni Kanun, Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nun genel ve konuyla ilgili düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir.

Mobbinge maruz kalan kişiler;

- Mobbinge maruz bırakan kişinin bir üstüne bildirerek,
- Kablotek Etik Hattı'nı arayarak,
- Alo 170'i arayarak,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na,
- BİMER'e
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na şikayetlerini dile getirebilirler.

7. Disiplin

Bu Politikanın ihlali, işten çıkarma da dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Bu Politikanın herhangi bir Kablotek çalışanı tarafından ihlal edilmesi halinde işi sözleşmeleri feshedilebilir. Kablotek Disiplin Politikası ile belirlenen esas ve usuller uyarınca işbu Politika 'ya aykırı davranışlar Disiplin Kurulu tarafından değerlendirilerek sonuca bağlanır.