

Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele İlkeleri (Küresel)

Amaç

İnsanlık onuruna, insan haklarına ve çalışan çeşitliliğine Saygı duymak, Graphic Packaging Temel Değerleri arasındadır. Şirket, çalışanların saygı gördüğü, güvende ve değerli hissettiği yenilikçi ve katılımcı bir çalışma ortamını teşvik etmeye kararlıdır. Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele İlkelerimiz, Graphic Packaging olarak tüm çalışanlarımıza, kanunlara aykırı her türlü ayrımcılık, taciz ve misillemeden uzak, becerilerini en iyi şekilde gösterebilecekleri ve geliştirebilecekleri saygı dolu bir çalışma ortamı sağlamak için neler yaptığımızı açıklamaktadır.

Kapsam

Burada yer alan İlkeler, dünya çapındaki tüm Graphic Packaging kuruluşlarının adayları, çalışanları, alt yüklenicileri, stajyerleri, tedarikçileri, müşterileri ve ziyaretçileri geçerlidir. Bu İlkeler kapsamında "işyeri" kavramı, imalat tesislerini, satış ve araştırma ve geliştirme birimlerini, depoları, işle ilgili sosyal etkinlikler, müşterilerin işyerleri ve ağırlama etkinlikleri, işle ilgili seyahatlerde Graphic Packaging tarafından sunulan ulaşım araçları ile Graphic Packaging ticari faaliyetlerinin gerçekleştirildiği herhangi bir yer veya işyerinin bir eklentisi olarak kabul edilebilecek yerler de dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla çalışanların, işleriyle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirirken veya Şirketi temsilen ziyaret ettikleri ya da buldukları ortamları ifade eder.

Burada yer alan İlkeler, her türlü fiziksel davranış ve eylemin yanı sıra yüz yüze iletişim, telefon görüşmeleri, e-posta, sosyal medya uygulamaları ve siteleri, mesajlaşma ve elektronik ortamdaki diğer iletişimler de dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere her türlü iletişim yöntemi için geçerlidir. Çalışanların, söz konusu iletişim yöntemleri ile ilgili ek bilgi için Şirket Sosyal Medya Kullanım İlkelerine başvurması tavsiye edilmektedir.

Buradaki İlkeler, ilave şartların veya soruşturmaların yürütülmesine ilişkin belirli yerel usullerin belirlendiği yerel ilkelerle de desteklenebilmektedir. Burada yer alan İlkelerin yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri ya da kanunlarla uyumsuzdurumunda, yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri veya kanunların hükümleri geçerli olacaktır. Şirket'in, yürürlükteki kanunlar çerçevesinde mevcut tüm hakları saklıdır.

Tanımlar

Ayrımcılık, işe alma, işten çıkarma, terfi, disiplin işlemleri, iş takvimi, eğitim ve tazminat konuları dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere istihdam koşul ve şartları ve öncelikleri ile ilgili aşağıda sıralanan özelliklerine göre bireylere veya gruplara eşit muamele edilmemesini ve eşit fırsatlar sunulmamasını ifade eder:

- Irk, ten rengi, etnik veya ulusal köken;
- Yaş;
- Din veya inanış;
- Biyolojik cinsiyet, cinsel yönelim veya hamilelik, doğum ve ilgili tıbbi durumlar;
- Cinsiyet algısı, cinsel kimlik, cinsiyet durumu veya cinsiyet davranışları;
- Milliyet, göçmenlik, vatandaşlık veya soy bağı;
- Koruma altındaki askerlik veya gazilik durumu;
- Bedensel ya da zihinsel engel, tıbbi durum, genetik bilgi veya özellikler ile
- Medeni hal.

Ayrımcılığa karşı korunan kategoriler sadece buradaki listeye sınırlı olmayıp yürürlükteki yerel kanun veya yönetmeliklerle de desteklenebilir.

Taciz , bireylerin onuruna veya psikolojik ya da bedensel bütünlüğüne yönelik yorum, eylem veya beden hareketleri dahil hoş karşılanmayan ve aşağılayıcı, kaba, tehditkar veya hasmane sözlü ya da fiziksel davranışları ifade eder. Taciz; fiziksel temas, şiddet, şiddet tehdidi, aşağılamaya yönelik şiddet, uygunsuz kışkırtmalar veya şakalar ile aşağılayıcı görsellerin gösterimi gibi pek çok biçimde gerçekleşebilir. Münferit olaylar ya da ifadelerin yanı sıra davranış, olay ya da ifade silsileleri de burada yer alan İkelere göre taciz olarak nitelendirilebilir. Burada verilen örneklerle sınırlı olmamak üzere:

- Irk veya etnik kökenle ilgili hakaretler ve sıfatlar ile diğer aşağılayıcı yorumlar;
- Yazılı, sözlü veya elektronik ortamda paylaşılan şakalar;
- Tehdit, gözdağı ve diğer tehditkar davranışlar;
- Uygunsuz sözlü, görsel ya da fiziksel davranış;
- Kısa mesaj, anlık mesajlaşma veya sosyal medya üzerinden gönderilen taciz edici iletiler veya videolar ile
- buradaki İkelere belirlenmiş koruma altındaki bir veya daha fazla kategoriye yönelik diğer tacizkar davranışlar taciz olarak nitelendirilir.

Taciz mağdurları taciz eden kişinin cinsiyeti, cinsel yönelimi, ırkı ya da diğer özellikleri aynı ya da farklı olabilir.

Cinsel Taciz , hoş karşılanmamasının yanı sıra küçük düşürücü, kaba, tehditkar veya hasmane olabilecek, özellikle biyolojik cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik veya cinsiyet davranışı gibi konulara yönelik taciz biçimidir. Cinsel arzu ile yapılmamış olsa dahi bu gibi davranışlar cinsel taciz olarak nitelendirilebilir. Buradaki örneklerle sınırlı olmamak kaydıyla:

- Hoş karşılanmayan cinsel yakınlaşmalar;
- Cinsel yakınlık karşılığında istihdamla ilgili ayrıcalıklar sağlamak (zam, terfi ya da kariyer basamağı gibi) veya çalışanın cinsel münasebette bulunmak istememesi nedeniyle çalışana yaptırım tehdidinde bulunmak (iş akdinin feshi veya kıdem düşürme gibi);
- Kötü niyetle bakma, cinsel tavırlar sergileme veya cinsel imalar içeren nesnelere ya da resim, karikatür veya afişler gösterme ya da gönderme gibi görsel davranışlar;
- Sözlü cinsel yakınlaşma, teklif, talep ya da yorumlar;
- Kısa mesaj, anlık mesajlaşma veya sosyal medya üzerinden cinsel içerikli iletiler veya videolar göndermek veya paylaşmak;
- Takip ederek taciz etme;
- Cinsel nitelikli sözlü taciz, kişinin bedeni ile ilgili görsel ve sözlü yorumlar, kişiyi cinsel nitelikte aşağılar ifadeler kullanma, ima veya müstehcenlik içeren mektup, not veya davetler;
- Temas etme, elle taciz, saldırı veya yol kesme gibi fiziksel davranışlar;
- Kişinin cinsiyetini, cinsel kimliğini veya cinsiyet davranışını hedef alan fiziksel veya sözlü taciz; ile
- Bir erkeğin fazla kadını ya da bir kadının fazla erkeksi olduğuna dair yorumlar da dahil olmak üzere kişinin ses tonu, sakalı veya beden ölçüleri ya da şekli gibi kişisel özelliklerine yönelik sözlü tacizler kanuna aykırı ve kabul edilemez taciz davranışlarına örnek olabilir.

İlkeler

Genel Hükümler

Şirket, yukarıda belirtilen özelliklere dayalı her türlü ayrımcılığı ve tacizi yasaklamaktadır. Tüm çalışanlar, her türlü taciz ile ayrımcı davranışı bildirmekle sorumludur. Şirket, ayrımcılık veya taciz olarak nitelendirilebilecek her türlü olayı, vakit kaybetmeden ve yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere uygun olarak soruşturmak için gerekli önlemleri alacaktır. Doğrulanmış ayrımcılık veya taciz vakaları, durum ve yürürlükteki kanun ve yönetmelikler çerçevesinde iş akdinin feshine varan yaptırımlarla sonuçlanabilmektedir.

Rızaya Dayalı İlişkiler

Buradaki İlkeler, çalışanlar arasındaki özel, rızaya dayalı duygusal birlikteliklere yasaklama getirmemektedir. Ancak, rızaya dayalı özel duygusal bir ilişkinin olası bir çıkar çatışmasına yol açması durumunda (örneğin taraflardan birinin, diğeri ile ilgili bir ihbarın muhatabı olması durumları) söz konusu ilişkinin, Şirket'in Çıkar Çatışmaları İlkeleri (Küresel) çerçevesinde açıklanması gerekmektedir. Ayrıca, rızaya dayalı duygusal bir ilişkide de partnere yönelik taciz ve ayrımcılık olasılığı da bulunmaktadır.

İlkelerin İhlal Edildiğine İlişkin Şüphelerin Bildirilmesi

Buradaki İlkelere tabi herkesin, ayrımcılık ve tacizle ilgili şüphelerini, sorunun ele alınabilmesi amacıyla Şirkete bildirme sorumluluğu bulunmaktadır. Şirket, ayrımcılık ve tacizle ilgili her türlü şikayeti ciddiyetle ele almaktadır.

İşyerinde tacize uğradığını düşünen veya taciz olarak nitelendirilebilecek herhangi bir duruma şahit olduğunu düşünen herkesin durumu derhal aşağıdakilerden birine bildirmesi tavsiye edilir:

- Yerel veya görevlendirilmiş insan kaynakları temsilcisi.
- Bölgesel veya birim insan kaynakları temsilcisi veya ülkelerindeki ya da bölgelerindeki başka bir insan kaynakları yetkilisi.
- EVP-HumanResources@graphicpkg.com e-posta adresi üzerinden İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı.
- www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com web sitesi veya bulunduğunuz ülkedeki ücretsiz telefon numarası üzerinden Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattı. Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattı 7/24 hizmet vermektedir. Bildirimler, bildirim yapan kişinin isteğine bağlı olarak kimlik bilgileri gizlenerek de yapılabilir.

Ülkelere özel İş Etiği Yardım Hattı telefon numaraları:

Avustralya	1800565761	İtalya	800 725 944
Avusturya	0800 017868	Japonya	0800-700-9401
Belçika	0800 77 076	Meksika	800 681 6714
Brezilya	0800 000 0572	Hollanda	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Yeni Zelanda	0800 426 361
Çin	400 120 3531	Nijerya	0-708-060-1816, Daha sonra 866-898- 3750 numaralı telefonu tuşlayın
Hırvatistan	800-528-422	Norveç	80062436
Estonya	8000044232	Polonya	800005072

Finlandiya	800416130
Fransa	0.800.90.2500
Almanya	0800 1810751
Yunanistan	0.080.012.6576
Endonezya	0800 1401907
İrlanda	1800 851 822

Rusya	8 (800) 301-85-89
Güney Kore	00798 14 203 0389
İspanya	900.991.498
İsveç	020-088 00 16
İsviçre	0800 000 329
Birleşik Krallık	0800 048 5494
Amerika Birleşik Devletleri	1.866.898.3750

Yöneticiler ve Amirler: Tüm yönetici ve amirler, görevleri gereği işyerinde taciz ve ayrımcılığın önlenmesinden sorumlu olup gerek gözlemedikleri taciz ve ayrımcı davranışları gerekse kendilerine ulaşan taciz ve ayrımcılık şikayetlerini derhal insan kaynaklarına veya Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattına bildirmekle yükümlüdürler. Taciz veya ayrımcı davranışlardan haberdar olup bu davranışları önlemek için herhangi bir girişimde bulunmayan veya bu davranışları İnsan Kaynakları birimine ya da Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattına bildirmeyen yöneticilere veya amirlere disiplin yaptırımları uygulanabilir.

Soruşturmalar ve Gizlilik

Ayrımcılık veya taciz şüphesiyle yapılan tüm bildirimler vakit kaybetmeden ve tarafsız bir biçimde soruşturulacaktır. Tüm çalışanlardan, buradaki İlkeler çerçevesinde gerçekleştirilen soruşturmalarda iş birliği yapmaları beklenmektedir. Soruşturmalar esnasında iş birliği yapılmaması disiplin yaptırımlarıyla sonuçlanabilir. Ayrıca, ayrımcılık ve taciz ciddi suçlamalar olup kötü niyetle yapılan bildirimler veya şikayetler de disiplin yaptırımıyla sonuçlanacaktır.

Şirket, ayrımcılık veya taciz şüphesiyle yapılan tüm bildirimleri mümkün olduğu ölçüde gizli tutacak olup her türlü taciz, ayrımcı davranış veya misillemeyi soruşturma ve önleme sorumluluğunu da yerine getirecektir. İddiaların, iddiadan haberdar olan ya da hakkında bildirimde veya şikayette bulunulan kişi ya da kişilerle görüşülmesi gerekebilir.

Ayrımcılık veya taciz iddialarının soruşturulması esnasında, söz konusu iddiaların doğruluğunu tespit etmek amacıyla kişisel verilerin toplanması gerekmektedir. Şirket, kişisel verilerin korunmasına ilişkin yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uyacaktır. Soruşturmaya konu olan kişilerin kişisel verileri, Şirket'in insan kaynakları ve hukuk birimleri tarafından yalnızca bildirimde bulunulan davranışın soruşturulması amacıyla işlenecek olup sadece bildirimde konu davranış hakkında bilgi sahibi olması gereken kişilere ve gerekmesi halinde her türlü kamu kurumu ile idari veya adli kurumlara bildirilecektir.

Gerekli hallerde, soruşturmanın bulgularına uygun yaptırım uygulanacaktır. Eğitime ve yönlendirmeye tabi tutma, sözlü veya yazılı uyarı, uzaklaştırma, kıdem düşürme, tazminatın yeniden düzenlenmesi ve iş akdinin feshi, olası yaptırımlar olup yaptırımlar bunlarla sınırlı değildir. Şirket, personele yönelik yaptırımlarla ilgili gizlilik yükümlülüklerine uymak kaydıyla buradaki İlkelerin ihlal edildiğini bildiren kişileri soruşturmanın akıbeti hakkında mümkün olduğunca bilgilendirmek için her türlü çabayı gösterecektir.

Misilleme

Şirket, işyerinde yapılan bir hatayı bildiren, bu hataya karşı çıkan veya bu hatayla ilgili bir soruşturmaya katılan kişilerin kendilerine veya aile üyelerine misillemede bulunulmasını engelleme konusunda karardır. Buradaki örneklerle sınırlı olmamak üzere:

- Taciz şikayetinde bulunma;
- Taciz şikayetiyle ilgili bir soruşturmaya dahil olma veya böyle bir soruşturmada iş birliği yapma;

- Yasadışı bir eylemle ilgili ifade veren taraf (şikayette bulunan veya şikayet edilen) veya görgü tanığı olma;
- Yasadışı bir eylemle ilgili Şirket dahilinde şikayette bulunma;
- Yasadışı bir eylemle ilgili olarak Şirkete gayri resmi bildirimde bulunma; ile
- Yukarıda belirtilenleri yapan herhangi bir çalışana yardımcı olma gibi durumlar bir soruşturmaya dahil olmak anlamına gelebilir.

Şirket, bilinen bedensel ya da zihinsel bir engeli veya dini inanışları ya da gelenekleri nedeniyle makul bir şekilde yer değiştirme talebinde bulunan çalışanlara misilleme yapılmasını önleme konusunda da kararlıdır.

Misillemeye maruz kaldıklarını düşünen veya başka bir kişinin misillemede bulunduğu ya da misillemeye maruz kaldığına şahit olan kişilerin derhal İnsan Kaynakları birimiyle veya Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattıyla iletişime geçmesi tavsiye edilir.

Graphic Packaging, buradaki İlkeleri kendi tasarrufunda dilediği zaman ve dilediği nedenlerle tadil etme veya değiştirme hakkını saklı tutar.