



HER TÜRLÜ ŞİDDET, TACİZ VE AYRIMCILIĞA KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI

Politika Revizyon Tarihi: 17.04.2025

HER TÜRLÜ ŞİDDET, TACİZ VE AYRIMCILIĞA KARŞI SIFIR TOLERANS POLİTİKASI

1. Amaç

Enerjisa Enerji A.Ş. (Şirket, Enerjisa) olarak, faaliyetlerimizde temel insan haklarını korumanın ve geliştirmenin önemini kabul ediyor ve bu taahhüdü bizimle birlikte çalışan tüm üçüncü tarafları da kapsayacak şekilde genişletiyoruz. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 190 sayılı Sözleşmesi uyarınca, işyerinde şiddet, taciz ve ayrımcılığın bir insan hakları ihlali veya kötüye kullanımı teşkil ettiğini ve fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit oluşturduğunu kabul ediyoruz; bu nedenle, işyerinde şiddete karşı sıfır tolerans politikasını benimsiyoruz.

Enerjisa, Her Türlü Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığa Karşı Sıfır Tolerans Politikası (**Politika**) aracılığıyla çalışanları ve paydaşları için saygılı, eşitlikçi, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Politika, her türlü şiddet, taciz ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma ortamını teşvik etmek için tutarlı ve entegre bir yaklaşım sağlamak üzere ilkeleri belirlemeyi ve ilgili süreçler ve prosedürleri bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.

Enerjisa, şiddet ve tacizin insanlar üzerindeki olumsuz etkisini kabul eder ve cinsiyete dayalı şiddet ve taciz (GBVH) de dahil olmak üzere doğrudan veya dolaylı hiçbir şiddet ve tacize tolerans göstermez.

Bu Politika Enerjisa Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiş ve benimsenmiştir. Uyum Yönetimi (Uyum & Kurumsal Hukuk Direktörlüğü), Sürdürülebilirlik Grup Yönetimi (Sürdürülebilirlik & Kurumsal Yetkinlikler Başkanı) ve İnsan & Kültür Yönetimi (İnsan & Kültür Başkanı) departmanları (Sorumlu Departmanlar) bu Politikayı gözden geçirmek ve gerektiğinde değiştirmekle sorumludur.

Tüm Enerjisa yöneticileri ve çalışanları tehdit, şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ortamı sağlamaktan sorumludur. Enerjisa, çalışanları, tedarikçileri, yüklenicileri, iş ortakları, müşterileri ve değer zincirindeki tüm aktörler dahil olmak üzere iş ilişkisi içinde olduğu herkes için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için çalışacaktır. Her çalışanımız ve faaliyetlerimizde ilişki kurduğumuz herkes, onurlu ve saygılı bir şekilde muamele görmeyi hak eder.

2. Kapsam

2.1 Kişi

Bu Politika, pozisyonlarına ve/veya sözleşme statülerine bakılmaksızın, yönetim, çalışanlar, geçici işçiler ve yükleniciler de dahil olmak üzere tüm Enerjisa çalışanları ve iştiraklerinin çalışanları için geçerlidir. Enerjisa ayrıca tüm tedarikçilerinin, yüklenicilerinin, iş ortaklarının, müşterileri ve değer zincirindeki tüm aktörler de dahil olmak üzere iş ilişkisi içinde olduğu diğer herkesin bu Politika'daki ilkelere uymasını beklemektedir. Açıkça belirtmek gerekirse, bu Politika, Enerjisa çalışanları ile müşteriler arasındaki ilişkileri de kapsamaktadır.

2.2 İşyeri

Politika, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, çalışanların işleri nedeniyle bulunmaları veya gitmeleri gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında olan tüm yerleri kapsar:

- işyerinin bir parçası olan kamusal ve özel alanlar;
- dijital çalışma ortamları ve uzaktan çalışma alanları;
- çalışanın ücret aldığı, dinlendiği, ara verdiği veya yemek yediği yerlerde ya da hijyen, yıkanma ve giyinme alanlarında;
- işle ilgili seyahatlerde, eğitimlerde, etkinliklerde veya sosyal faaliyetlerde;
- bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dahil olmak üzere işle ilgili iletişimler yoluyla;
- işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde veya
- işe gidip gelirken

2.3 Enerjisa Dokümanları

Bu Politika, aşağıdaki dokümanların ayrılmaz bir parçasıdır:

- Şirket Davranış Kuralları (“ENETİK”),
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılarak uymayı taahhüt ettiğimiz ilkeler,
- BM Kadının Güçlenmesi Prensiplerini (WEPs) imzalayarak uymayı taahhüt ettiğimiz prensipler
- İnsan Hakları Politikası,
- Misillemenin Önlenmesi Politikası,
- İnsan kaynakları prosedürleri ve uygulamaları,
- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık politikası ve prosedürleri
- İşyeri Davranış Değerlendirme Kurulu Prosedürü,
- Etik Kurul ve İç Denetim/Etik Soruşturma Prosedürü,

Yerel yasalar iş yerinde şiddet, taciz ve ayrımcılıkla ilgili farklı bir zorunlu standart veya gereklilik belirleyebilir ve bu standart veya gereklilik uygulanacaktır.

2.4 Davranışlar

Bu Politika, işyerinde ve aile içi şiddet de dahil olmak üzere her türlü şiddet türüne ve biçimine ilişkin ilkeleri düzenler. Enerjisa, bireylerin ırk, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik, sosyoekonomik durum veya yasal olarak korunan diğer faktörler gibi faktörlere dayalı olarak birden fazla ayrımcılık biçimiyle karşılaşabileceğini kabul ederek şiddet ve tacizin kesişen doğasını tanıır. Saldırgan bir çalışma ortamına katkıda bulunan ve/veya başka bir kişinin tehdit altında veya güvensiz hissetmesine neden olabilecek her türlü eylem, davranış veya iletişim kesinlikle yasaktır. Tanımlanan davranışlar kabul edilemez olarak değerlendirilir ve burada tanımlanan disiplin ve diğer prosedürlere tabidir ve ayrıca yürürlükteki yasalar kapsamında cezai, hukuki ve idari işlemlere yol açabilir.

2.5 Politika İlkeleri

Bu politika belgesi aracılığıyla Enerjisa:

- **Şiddetten Uzak İşyeri ve Güvenli ve Saygılı Çalışma Ortamı:** İnsan haklarına saygılı, eşitlikçi, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar. Her türlü şiddetle arasına mesafe koyan ve şiddet ve tacize sıfır tolerans gösteren bir işyeri sürdürmeyi taahhüt eder. Aile içi veya işyeri şiddetinden etkilenen çalışanların yardım isteyebileceği güvenli bir çalışma ortamı yaratır.
- **Ayrımcılık Yapmama:** Irk, cinsiyet (hamilelik dahil), renk, milliyet, sosyal statü, etnik köken, dil, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, aile ve medeni durum, hassas tıbbi durumlar, sendika üyeliği veya faaliyetleri, siyasi görüş veya yasal olarak korunan herhangi bir faktöre dayalı ayrımcılık yapmama ilkesini benimser.
- **Cinsiyet Eşitliği:** Toplumsal cinsiyet eşitliği hassasiyeti ile aile içi şiddet de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans tutumunu benimser ve teşvik eder.
- **Yöneticilerin Taahhüdü:** Enerjisa'nın önderliği, güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik ederek bu sıfır tolerans politikasını sürdürmeye kendini adanmıştır. Yöneticiler gerekli kaynakları tahsis eder, eğitimlere katılır, şeffaf hesap verebilirliği sağlar ve etkilenen bireyleri destekler.
- **Eğitim ve Farkındalık:** Eğitim faaliyetleri aracılığıyla, tüm seviyelerdeki çalışanlara ve yöneticilere farkındalık yaratır ve onları bu konuda eğitir.
- **İşe Alım ve İstihdam:** İş başvurusu, işe alım, istihdam ve işten çıkarma aşamalarının tümünde her türlü ayrımcılık, şiddet ve tacize karşı mücadele eder.
- **Gizlilik ve Mahremiyet:** Şiddete maruz kalanların gizliliğini ve mahremiyetini korur.
- **Destek Mekanizmaları:** İşyeri ve aile içi şiddet de dahil olmak üzere şiddete maruz kalanların yardım alabilmeleri için erişilebilir mekanizmalar oluşturur.
- **Sosyal Diyalog:** Paydaşların sosyal diyaloguna dayalı etkili bir çerçeve aracılığıyla gerekli önlemleri geliştirir ve uygular.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği:** Şiddet ve tacizi bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak kabul eder, aile içi şiddet de dahil olmak üzere risk değerlendirmeleri yapar ve çalışanların katılımıyla önleme planları oluşturur.
- **Aile İçi Şiddet:** Aile içi şiddetten etkilenen çalışanlara destek arayabilecekleri mekanizmalar sağlar ve prosedürlere uygun olarak destek süreçlerinde yardım sunar.
- **Etkili Şikayet Mekanizmaları:** İlgili kişilerin gizliliğini ve mahremiyetini koruyan ve çalışanları misillemeden koruyan etkili, tarafsız ve güvenilir şikayet, soruşturma, rehberlik, destek ve iyileştirme mekanizmaları oluşturur.

- **Şiddet İçermeyen Dil Kullanımı:** İşyerinde eşitlikçi, kapsayıcı ve şiddet içermeyen dil kullanımını teşvik eder ve eğitim yoluyla çalışanların farkındalığını artırır.
- **Performans Desteği:** İş yerinde performans kaygısını önlemek için şiddetten etkilenen çalışanlara gerekli desteği sağlar.
- **Harici Destek Kuruluşları:** Şiddet ve tacizle ilgilenen harici destek kuruluşlarının iletişim bilgilerini paylaşır ve gizlilik ve mahremiyete gereken saygı gösterilerek gerekli yönlendirmelerin yapılmasını sağlar.
- **Tedarik Zinciri:** Tedarik zinciri içerisinde farkındalığı ve şiddete karşı sıfır tolerans tutumunu teşvik eder ve bu konuda yapılan çalışmaları destekler.
- **Bilgi Edinme Hakkı:** Çalışanların şiddet ve tacizle ilgili konularda bilgi edinme ve danışma haklarını etkin bir şekilde kullanmalarını sağlar.
- **Sorun ve İhtiyaçların Belirlenmesi:** İşyerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi için çalışanların sorun ve ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik düzenli anket ve benzeri çalışmalar yapar ve sonuçlarını ilgili politika ve prosedürlere yansıtır.
- **Kurum Kültürü:** Şiddet ve tacizle mücadelede bütüncül bir yaklaşım benimseyerek, politika hükümlerini onurlu iş anlayışının bir parçası olarak kurum kültürüne entegre eder.
- **İşbirlikleri:** Şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma hayatı için kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve/veya işçi ve işveren örgütleri ile kapsamlı, kapsayıcı ve yapıcı işbirlikleri gerçekleştirir.
- **Politikanın Yaygınlaştırılması:** Politikanın ilgili tüm taraflara yaygın bir şekilde iletilmesini ve açıklanmasını sağlar. Politikayı düzenli olarak güncellenen prosedürlerle destekler.
- **Bilgilendirme ve Eğitim:** Tüm çalışanların Her Türlü Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığa Karşı Sıfır Tolerans Politikası'nın içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi için gerekli stratejileri geliştirir ve uygun koşulları yaratır.
- **Periyodik Gözden Geçirme:** Bu politika, yasal standartlar ve en iyi uygulamalarla uyumluluğu sağlamak için, çalışanlardan ve paydaşlardan gelen geri bildirimleri de içerecek şekilde yıllık olarak gözden geçirilecektir. Gerektiğinde güncellemeler yapılacak ve bulgular stratejik eylemleri bilgilendirmek üzere üst yönetime raporlanacaktır.