

1. AMAÇ ve KAPSAM

Amaç: Bu politikanın amacı; cinsiyet, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği veya herhangi bir başka temelde ayrımcılığa ya da herhangi bir nedene dayanan cinsel taciz ve cinsel saldırı dahil her türlü saldırı ve tacizin engellenmesi ve bu zeminde bir çalışma ortamı sağlanmasına yönelik prosedürleri ve ilkeleri belirlemektir.

Kapsam: Aras Kargo Yurt İçi Yurt Dışı Taşımacılık A.Ş. ("Aras Kargo") ile kontrol ettiği tüm iştiraklerinin ("İştirak Şirketleri") ve alt işverenlerinin çalışanları, yöneticileri, yetkilileri, acente çalışanları ve/veya yetkilileri ("Çalışanlar"), danışmanlar, hizmet veya ürün aldığı tedarikçiler, sözleşmeli avukatlar ve Aras Kargo nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci Aras Kargo Davranış ve Etik Kuralları'nın ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Aras Kargo ve İştirak Şirketleri, iş ortaklarının bu Politika'ya uymasını beklemektedir.

2. GENEL İLKELER

Türkiye'nin lider posta hizmet sağlayıcılarından biri olan Aras Kargo, en yüksek etik davranış ve dürüstlük standartlarına uygun olarak hareket etmeyi amaçlamaktadır.

Aras Kargo, hedeflerine giderken tüm çalışmalarını etik değerler ve kurumsal sorumluluk doğrultusunda geliştirmek amacıyla dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi olan ve aynı zamanda imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde faaliyetlerini yürütmeyi ve İşbu Politika'nın amacını gerçekleştirmek amacı ile Çalışanlar için her anlamda pozitif ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt etmektedir.

I. Her Temelde Ayrımcılığın Engellenmesi

Aras Kargo, Küresel İlkeler'in 10 Temel İlkesi'nden biri olan "işe alım ve yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesi" ile uyumlu olarak oluşturulan cinsiyetler arası veya farklılıklara ya da cinsel yönelime özel ayrımcılığa ve önyargılara tolerans göstermemekte ve bu doğrultuda düzenli eğitimlerle farkındalık yaratmaktadır.

Ayrımcılık, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler veya sonradan herhangi bir sebeple sahip olduğu özellikleri nedeniyle toplum içerisinde eşit olmayan davranış veya uygulamalara maruz kalması halidir. Aras Kargo; doğrudan, dolaylı ya da veyla sistematik şekillerde karşımıza çıkabilen her türlü ayrımcılığın karşısındadır.

Aras Kargo, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5.maddesi kapsamında "i) dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmasına, ii) tam süreli Çalışan karşısında kısmî süreli Çalışan'a, belirsiz süreli Çalışan karşısında belirli süreli Çalışan'a farklı işlem yapılmayacağını, iii) biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem uygulanmayacağını, iv) aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağını, v) cinsiyet nedeniyle öze koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanması sonucu doğurmayacağını" taahhüt etmektedir. Aras Kargo, Çalışanlar'ına eşit hak ve fırsatlar sunarak eşit ve adil bir çalışma ortamı sağlamaya özen göstermektedir. Aras Kargo, tüm Çalışanlar'ından birbirlerine karşı olan davranışlarında da aynı hassasiyeti göstermesini beklemektedir.

II. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; kadın ve erkeğin eğitim, sağlık, istihdam, aile hayatı ve toplumsal statüsü gibi alanlarda cinsiyet kaynaklı uğradıkları eşitsizliği ifade eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise; bireylerin biyolojik ve toplumsal cinsiyetleri ne olursa olsun eşit haklara sahip olmalarını sağlamayı, toplumsal cinsiyet açısından adaletli ve adil davranmayı ve ayrımcılık karıştıtlığını içermektedir.

Bu anlamda Aras Kargo, cinsiyetlere biçilen toplumsal rollerin değiştirilmesi ve eşitlenmesini noktasında sorumlu bir işveren olmayı ve her alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin karşısında olmayı taahhüt etmektedir.

III. Her Türü Şiddet, Taciz ve Saldırının Engellenmesi

Aras Kargo, psikolojik, cinsel, sözlü veya duygusal taciz ile zorbalık, şiddet, suistimal ve tehdidin önlenmesi için gerekli tüm tedbirlerin alınmasını ve işyerinde tüm kademelerde iş barışının sağlanmasını taahhüt etmektedir.

Bu kapsamda herhangi bir taciz vakasının tarafsız bir şekilde ele alınması amacıyla tarafları maddi veya manevi yönden bulunduğu durumdan daha zor bir duruma sokmayacak şekilde gerekli soruşturma ve inceleme yöntemlerinin belirlenmesi esastır.

- i. **Şiddet:** Fiziksel, cinsel, psikolojik, dijital veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucuna neden olan eylem veya eylemlerde bulunma, tehdit etme, zorlama veya hukuka aykırı olarak özgürlüğün kısıtlanması dahil olmak üzere çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Şiddet ve taciz fiziksel işyeri dahil olmak üzere çalışma hayatında olabileceği gibi özel ve/veya kamusal alanlarda ve ayrıca işle ilgili olay ve faaliyetlerde gerçekleşebilir.
- ii. **Cinsel Taciz:** Fiziksel herhangi bir temas içermeksizin kişinin cinsel özgürlüğünü ihlal eder düzeydeki sözel, beden dili ile her türlü iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleşen kişinin rızasına dayanmayan cinsel içerikli davranış olarak ifade edilmektedir.

Sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla; işle ilgili tehditlerin veya ödüllerin cinsel menfaat için kullanılması, bir çalışanın görünüşü, yaşı, özel hayatı vb. konular hakkında yorumlar, cinsel içerikli yorumlar, hikayeler ve şakalar, tekrarlanan ve istenmeyen sosyal buluşma veya fiziksel yaklaşma davetleri, çalışanın cinsiyetine dayalı hakaretler, fiili takip, iletişim araçları kullanarak cinsel içerikli mesajlar ve talepler göndermek, cinsel içerikli veya müstehcen materyallerin gösterilmesi, laf atmak, kişinin rızası dışında görüntü, ses vb. kayıtların alınması, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb. davranışlar cinsel taciz örnekleridir.

- iii. **Cinsel Saldırı:** Kişinin rızası dışında bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi sonucunu doğuracak cinsel nitelikli davranışlardır.

Sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla; sarılmak, okşamak, dokunmak, makas almak, öpmek, elini tutmak, saçını okşamak ve cinsel organ veya sair cisim ile vücut dokunulmazlığının ihlali cinsel saldırı örnekleridir.

Mağdurun veya tacizcinin cinsiyeti ne olursa olsun herkes cinsel taciz veya saldırı mağduru olabilir. Aras Kargo, cinsel tacizin veya saldırının cinsiyetten bağımsız olduğunu kabul eder. Önemli olan, cinsel davranışın, davranışın yöneltildiği kişi tarafından istenmeyen ve hoş karşılanmayan bir davranış olmasıdır.

Aras Kargo, işyerinde her türlü cinsel taciz ve saldırıya karşı sıfır tolerans politikası uygulayacak, tüm olayları ciddiyet ile ele alacak ve tüm cinsel taciz iddialarını derhal soruşturacaktır. Bir başkasına cinsel tacizde bulunduğu tespit edilen herhangi bir Çalışan, işten çıkarılmaya kadar varan disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalabilecektir. Tüm cinsel taciz ve saldırılara ilişkin şikayetler en üst seviyede ciddiye alınarak, saygı ve gizlilik temeline incelenecektir. Hiç kimse böyle bir şikayette bulunduğu için mağdur edilmeyecek ve farklı bir muameleye maruz bırakılmayacaktır. Aras Kargo, cinsel taciz veya saldırının mağduru olduğu kişiye maruz kaldığı durumun kalıcı veya geçici tüm sonuçlarını ortadan kaldırabilmesi adına gerekli desteği sunacaktır.

- iv. **Mobbing:** 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; üstler tarafından astlarına, astlar tarafından üstlerine ya da eşitler arasında gerçekleşebilir.

Bununla birlikte farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden i) fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar, ii) arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler ve iii) işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar mobbing olarak değerlendirilmez. Ancak Aras Kargo, bu türden davranışları da aynı hassas bakış açısı ile almayı taahhüt etmektedir.

İşyerlerinde uygulanan mobbing dikey (üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen) ve yatay (aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları) olarak karşımıza çıkabilmektedir. Sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla; sistematik bir şekilde, yaptığı işi sürekli eleştirmek, azarlamak, iletişim kesilmesi, özel hayatı ile dalga geçmek, dışlamak, kapasitesinin altında iş verilmesi, asli işi olmayan işler verilmesi, sözünün devamlı kesilmesi, verilen işlerin geri alınması veya iş verilmemesi mobbing örnekleridir.

Aras Kargo, Çalışanlar'ın kişisel itibarı ile kurumsal itibarını koruyabilmek adına, hiçbir türden tacizin veya şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak ve böyle bir olayın meydana gelmesi halinde de buna uygun denetimleri ve yaptırımları uygulamaktır. Aras Kargo, fiziksel, sözlü, cinsel, psikolojik veya duygusal olmak üzere her türlü taciz, şiddet, zorbalık, suiistimal veya tehdide müsamaha göstermemektedir.

3. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

İşbu Politika ile Aras Kargo; her türlü taciz, şiddet ve ayrımcılık sonucunu doğuran icrai veya ihmali davranışı görmezden gelmeyeceğini ve bu davranışlara maruz veya tanık olan kişilerin hiçbir şüphe duymadan başvuru yapmaları konusunda teşvik edeceğini, işbu Politika kapsamında farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi konusunda çaba göstereceğini ve bu tür iddialar ve başvurular söz konusu olduğunda ise tüm destek mekanizmasını işletmek konusunda hazır ve kararlı olduğunu taahhüt etmektedir.

İşbu Politika'yı ihlal eden her türlü davranış en katı gizlilik içerisinde ve ciddiyetle Aras Kargo'nun belirlediği prosedürlere uygun olarak soruşturularak disiplin süreçleri işletilecektir. Bu Politikayı ihlal ettiği takdirde ise herhangi bir iş ortağının ya da tedarikçinin de sözleşmeleri feshedilebilecektir.

Mevzuat ile işbu Politika'da tanımlanan uygulama arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde Politika veya mevzuattan daha katı olan hükümler geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya aykırı olduğu iddia edilen tüm davranışlar, kapsamlı olarak ve gizlilik içerisinde ele alınarak araştırılacaktır. Bununla birlikte işbu Politika'ya ihlal edildiğine ilişkin bildirimde bulunan kişilerin bilgileri yasal zorunluluklar ve Aras Kargo iç politikalarında ilgili düzenlemeler saklı kalmak kaydı ile aksi talep edilmediği müddetçe kimseyle paylaşılmayacaktır.

4. DOKÜMANLAR

PR.DNT-01: Davranış ve Etik Kuralları