

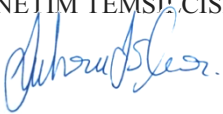

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	1 / 12

NTSS EĞİTİM VE DANIŐMALIK LTD. ŐTİ.

FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI



TS EN ISO 9001:2015

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİL CİSİ 	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR 
---	---

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	2 / 12



REVİZYON KARTI		
REVİZYON ÖZETİ	Reviyon No	Revizyon Tarihi
Yeni doküman numarası verildi	01	08.10.2018
Yeni hazırlanan yönetim sistemi şablonuna taşındı	01	08.10.2018
Fazladan yazılan Irkçılık maddesi içindekiler kısmından çıkartıldı.	01	08.10.2018

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ 	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR 
--	---

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	3 / 12

İçindekiler

1. Fırsat EŞİtliği Politikası	4
2. Politika Hedefleri	5
3. Bu Politika ile Hangi Durumlar Kapsanmaktadır?	5
4. YasadıŐı Ayrımcılık Nedir?	6
5. Cinsel Taciz Nedir?	9
6. Mağduriyet Nedir?	9
7. İftira Nedir?	10
8. Irkçılık	10
9. Zorbalık	11
10. NTSS EĞitim ve Danışmanlık Niçin Katılmıştır?	11
11. İlgili Mevzuat	12
12. Őikayet Çözümü	12
13. Őikayete Bulunma Sisteminde Gizlilik Konusunda NTSS EĞitim Ve DanıŐmanlıĐın Politikası Nedir?	12

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİŐİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	4 / 12

1. Fırsat EŞİtliği Politikası

NTSS EĞitim ve Danışmanlık Fırsat EŞİtliği iŐverenidir.

NTSS EĞitim ve Danışmanlık, alıŐanların ve danıŐmanların ayrımcılığa uğramamasını sağlayan hkmet mevzuatına uygun olarak kurumsal politikalar uygulamaktadır.

Tüm alıŐanlar ve danıŐmanlar, ilgili Ayrımcılıkla Mücadele mevzuatı kapsamındaki yükümlülüklerinden haberdar edilir.

NTSS EĞitim ve Danışmanlık, iŐyerlerinde yasadıŐı ayrımcılığı, cinsel tacizi, mağduriyeti ve kötü muameleyi önlemeyi taahhüt eder. Ayrıca zorbalığı önlemeyi de taahhüt eder.

Her bir NTSS EĞitim ve Danışmanlık işyeri katılımcıları, başka bir işyeri katılımcısına yasa dıŐı bir Şekilde ayrımcılık yapmamayı, taciz etmemeyi, mağdur etmemeyi veya kötü muameleye maruz kalmamalarını sağlamalıdır.

Bu politikanın amaçları doğrultusunda, bir işyeri katılımcısı:



- NTSS EĞitim ve Danışmanlık tüm çalıŐanları (kalıcı olmayanlar dahil),
- NTSS EĞitim ve Danışmanlık Yüklenicileri
- NTSS EĞitim ve Danışmanlık ile iş için baŐvuranlar ve
- Aynı işyerinde çalıŐan fakat farklı bir iŐveren için çalıŐan insanlardır.

Bu Fırsat EŞİtliği Politikasına uyulmaması, işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin cezası ile sonuçlanabilir.

Tüm işyeri katılımcı ve ekipmanlarına nezaket ve saygıyla ve bu politikaya uygun davranmak, tüm NTSS EĞitim ve Danışmanlık yönetimi ve personelinin sorumluluğundadır.

NTSS EĞitim ve Danışmanlık, istihdamda eşit fırsat kavramını destekler ve ilgili mevzuatın kendisi ve ruhuna uygunluk sağlayacak bir programa bağlıdır.

NTSS EĞitim ve Danışmanlık, tüm işyerinde katılımcıların saygı ve adalet ile muamele görmesi gerektiğine ve herkese doğal adalet sağlanacağına inanmaktadır.

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	5 / 12

NTSS Eğitim ve Danışmanlık işgücünün çeşitliliğine değer verir ve saygı duyar. Şirket, çeşitliliğin rekabet avantajı yarattığına ve çalışanların katılımını artırdığına inanmaktadır.

2. POLİTİKA AMAÇLARI

Bu Fırsat Eşitliği Politikasının amaçları:

- Tüm çalışma alanı katılımcıları için bir iş ortamının ayrımcılık, taciz, mağduriyet ve iftiradan arınmış olmasını sağlamak;
- Zorbalık yapılmamasını sağlamak;
- Ayrımcılık, taciz, mağduriyet, iftira veya zorbalık olursa, şikayetlerle başa çıkmak için bir prosedür sunmak;
- İşyerinde katılımcılara ayrımcılık, taciz, mağduriyet ve kötülük ile ilgili hak ve sorumlulukları ile ilgili bilgi vermek; ve
- İstihdamın liyakat prensibine dayandığından ve çalışanların, istihdam süresince ilgisiz bir özellik temelinde daha az işlem görmediğinden emin olmak.


3. BU POLİTİKA İLE HANGİ DURUMLAR KAPSANMAKTADIR?

Bu politika, işyerinde ayrımcılığı, tacizi, mağduriyeti ve kötülüğü önlemeyi amaçlamaktadır.

Bu aşağıdaki durumlarda oluşabilir:

- İşe alım sırasında;
- İstihdam sırasında herhangi bir yerde;
- İstihdamın sona ermesinde ve
- İşle ilgili etkinliklerde (örneğin Kutlamalar);

Ayrıca, işgücü kiralama veya geçici personel kullanırken, NTSS Eğitim ve Danışmanlık, kullanılan ajansların, farklı bir aday havuzundan seçim yapılmasını sağlamak için ayrımcı olmayan tarama ve görüşme süreçlerini uygulamasını talep edecektir. Bu NTSS Eğitim ve Danışmanlık pozisyonu için en iyi kişiyi istihdam etmeyi sağlar.

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	6 / 12

4. YASADIŐI AYRIMCILIK NEDİR?

Ayrımcılık, aslında, bazılarını dezavantajlaőtırmak ve başkalarına avantaj sağlamak amacıyla, bireyler veya gruplar arasında ayırım yapan herhangi bir uygulamadır. Ulusal mevzuat, çeőtli gerekçelerle doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Doğrudan ayrımcılık, bir kişi veya bir grup insanın, diğerlerine gőre aŐaėıdakilerin temelinde daha az avantajlı muamele gőrmesidir.

- KişiSEL őzellikleri
 - √ Yaş
 - √ Irk
 - √ Cinsiyet
- Yukarıda belirtilen őzelliklerden birine sahip kişiler için kişiSEL karakteristikler



Dolaylı ayrımcılık, bir insanın ya da bir grup insanın, yzüne ayrımcı olmadığı, ancak belirli bir grup insan üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu bir durumun dayatılmasıdır.

Bir kişi, başka bir kişiye veya gruba karşı dolaylı olarak ayırım yapıldığı durumlar:

- Aslında bzyk oranda insanların uymayacağı özel bir koŐula uymaları gerekmektedir.
- Durum hiç bir koŐul için makul değildir.

NTSS Eğitim ve Danışmanlık, aşağıdaki gerekçelerle istihdamda ayrımcılığı yasaklayan Ulusal mevzuata uymaktadır:

- Seks
- İnanç
- Zihinsel, entelektuel veya psikiyatrik bozukluk
- Fiziksel Bozukluk, Engelli Ayrımcılık
- Hamilelik veya potansiyel hamilelik
- Irk, milliyet veya etnik kőken



HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MŐDŐR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	7 / 12

- Medeni hal
- Aile sorumlulukları ve ebeveyn veya bakıcı statüsü
- Engellilik
- Yaş
- Cinsellik / cinsel yönelim
- Transseksüel veya cinsiyet kimliği
- Sendikal faaliyet
- Din ve / veya Siyasi Düşünce
- Tıbbi kayıt
- Alakasız sabıka kaydı
- Fiziksel özellikler
- İş yerinde emzirme
- Yasal cinsel etkinlik
- Bu özelliklere sahip bir kişi ile ilişkiler

Bu nedenlerden herhangi biriyle ilgili ayrımcılık, aşağıdakiler dahil olmak üzere tüm istihdam alanlarında yasaktır:

- İşe Alım
- Şartlar ve istihdam şartları
- Terfi, transfer veya eğitim veya diğer istihdam avantajlarına erişim
- Uygun olmayan tedavi
- Uygun işyeri davranışı
- İşe son verilmesi

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	8 / 12

- Komisyon ajanları
- Sözleşme işçileri; ve
- Rahat ve yarı zamanlı çalışanlar

NTSS Eğitim ve Danışmanlık tüm işyerinde katılımcılara fırsat eşitliği sağlamayı ve ayrımcılıkla mücadele yasalarına uymayı amaçlamaktadır.



Bir işyeri katılımcısının diğerine karşı ayrımcılığına tahammül edilmeyecektir. Bir başkasına karşı ayrımcılık yapan bir işyeri katılımcısı işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin cezasına tabi olabilir.

Ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleşebilir.

Doğrudan ayrımcılık, bir kişiyi veya bir grup insanı bir fayda ya da fırsattan özel olarak dışlayan ya da elde etme şansını önemli ölçüde azaltan herhangi bir eylemdir, çünkü bu durumla alakasız bir kişisel özellik bariyer olarak uygulanır. Yani, bir kişi (veya bir grup insan), daha az tercih edilen bir şekilde muamele görmektedir, çünkü ayrımcılık için bir sebep olarak belirli bir özelliğe sahiptirler, örn. yaş, cinsiyet, ırk, sakatlık veya medeni durum.

Dolaylı ayrımcılık, bir eylem, politika veya uygulamanın insanlara eşit davrandığı, ancak aslında bir kişi veya bir grup için dezavantajlı olduğu ve bu kişilerin cinsiyetleri, ırkları ya da diğer yasaklanmış ayrımcılık alanlarından biri nedeniyle dezavantajlı olduğu zaman ortaya çıkar.

Dolaylı ayrımcılık, herkes için aynı olan, ancak belirli gruplar üzerinde eşit olmayan bir etkiye sahip olan bir gereklilik, kural, politika, uygulama veya prosedür olduğunda ortaya çıkar. Şartın her koşulda makul olmaması halinde, bu tür bir gereksinimin dolaylı ayrımcılık olması muhtemeldir.

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	9 / 12

5. CİNSEL TACİZ NEDİR?

Cinsel Taciz, bir başka kişiye karşı yazılı, görsel veya fiziksel bir şekilde maruz kalmayı içeren herhangi bir davetsiz, istenmeyen cinsel davranış olarak tanımlanır. Cinsel taciz şunları içerebilir:

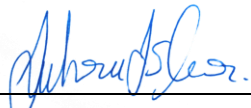

- Cinsel isteklerde bulunma;
- Kötü niyetli bakma, istenmeyen fiziksel temas, laf atma, müstehcen jestler veya sesler;
- Israrcı "Çıkma Teklifi" istekleri;
- İşyerinde diğer katılımcılara pornografik resimler veya e-posta ile şakalar göndermek veya görüntülemek;
- Bir kişinin cinsel yaşamı hakkındaki yorumlar veya sorular;
- Saldırgan posterler, resimler veya duvar yazıları;
- Cinsel şakalar, cinsel açıdan müstehcen telefon görüşmeleri;

Şirket içindeki cinsel taciz hoş görülmecek ve cinsel tacizde bulunan herhangi bir işyeri çalışanı işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezasına tabi olacaktır.

6. MAĞDURİYET NEDİR?

Mağduriyet, ayrımcılık veya taciz şikâyeti ile ilgili herhangi bir misilleme, intikam veya sindirmeyi tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Mağduriyet sadece şikayetçi veya potansiyel şikayetler için değil, aynı zamanda sözde taciz veya ayrımcı, tanıklar, destekçiler ve şikayetleri çözen veya araştıran kişilere de gözdağı verilmesini ifade eder.

NTSS, mağduriyetin gerçekleşmemesi için tüm makul adımları atacaktır. İşyerinde çalışanlar mağduriyet suçundan suçlu bulunması halinde işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezasına çarptırılacaklardır.

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	10 / 12

7. İFTİRA NEDİR?

İftira, belirli bir grubun üyeleri oldukları için(veya oldukları düşünöldüğü için), bir kişi veya bir grup insanı ciddi bir şekilde aşağılamak veya ciddi olarak alay etmek, başkalarını nefret etmeye kışkırtma, yüreklendirme ve teşvik etme olan bir kamusal eylemdir. Kabul edilebilir hukuka dayanan konuşma biçimleri, herhangi bir kötölük biçimini içermeyecektir.

Başka bir işyeri katılımcısına iftira eden herhangi bir işyeri katılımcısı işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezasına çarptırılacaktır.

8. İRKÇILIK

NTSS Eğitim ve Danışmanlık, ırkçılığın olmadığı bir çalışma, eğitim ve öğretim ortamı sağlamaya sıkı sıkıya bağlıdır. İrkçilik, yalnızca bir insanın temel insan haklarına saygı duymasını reddetmekle kalmaz, aynı zamanda toplumun eğitim ve istihdam gibi değerli kaynaklarının adil bir payını kazanma fırsatlarını azaltır.

NTSS Eğitim ve Danışmanlık, eşit istihdam fırsatlarının ve eşit eğitim sonuçlarının elde edilmesinin ayrımcılık ve tacizin yasak olmasını sağlanmasına bağlı olduğunu kabul eder. NTSS Eğitim ve Danışmanlık toplumun ırksal ve etnik çeşitliliğini tanır.



NTSS Eğitim ve Danışmanlık, ırkçı davranışların koşulsuz olarak reddedilmesini ve ırkçılığın örgütsel yapısını ortadan kaldırmaya olan bağlılığını, hakkaniyetli, erişilebilir ve kültürel açıdan kapsayıcı eğitim programları sunarak ifade etmektedir.

9. ZORBALIK

İşyerinde katılımcıların birbirlerine onurlu ve saygılı davranmaları beklenmektedir. NTSS Eğitim ve Danışmanlık bireysel farklılıklara değer verir ve işyerinde tüm katılımcıların birlikte çalışmasını bekler.

Zorbalık, işyeri katılımcılarını, bireyler ya da grup olarak, aşağılamak ve küçük düşürmek amacıyla yapılan uygunsuz davranışlardır. Zorbalık davranışlarına örnekler:

- Manipölasyon;
- Gözdağı;

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	11 / 12

- K  c  mseme s  zleri;
- Kalıcı eleŐtiriler, kusur arama veya hata bulma;
- S  zl   ve/veya fiziksel istismar;
- MeslektaŐlarından uzaklaŐtırma;
- Bilgilerden uzak tutma; veya
- Gercek i olmayan hedefler belirleme.

Zorbalık, özellikle ayrımcılık karŐıtı yasaları ihlal etmese de, işyerinde çalıŐan bir kişiyi zorbalığa uğratan bir işyeri katılımcısı, işten çıkarılma da dahil olmak üzere disiplin cezasına maruz kalabilir.

10. NTSS EĞİTİM VE DANIŞMANLIK NİÇİN KATILMIŞTIR?

Ayrımcılıkla mücadele yasaları ve karalama yasaları, aŐaĐıdakileri önlemek için NTSS EĞitim ve DanıŐmanlıĐı'na yükümlülükler getirir:


- Ayrımcılık
- Taciz
- Maduriyet; ve
- İftira

Öncelikle, ayrımcılığa yapan, taciz eden, mağdur eden veya iftira atan kişi eylemlerinden sorumludur. Ancak, NTSS, ayrımcılığın, tacizin, mağduriyetin veya iftiranın önlenmesi için “tüm makul adımları” atmadıkça, çalıŐanlarının eylemlerinden sorumlu tutulabilir.

11. İLGİLİ MEVZUAT

NTSS EĞitim & Danışmanlık ve işyeri katılımcıları Türkiye'de, işyerinde taciz, ayrımcılık ve fırsat eşitliği için uygulanan aşağıdaki mevzuatlara tabidir.

- İŞ Kanunu 4857 Madde 5
- Anayasa Madde 10

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
	

ntss	FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	DOCUMENT NO	PO-04
		PUBLISH DATE	5.01.2015
		REV. NO	01
		REV. DATE	08.10.2018
		PAGES	12 / 12

- TCK (Türk Ceza Kanunu) Kanun 5237 Madde 122

12. ŐİKAYET ÇÖZÜMÜ

Őikayet ve İtiraz Politikası ve Prosedürü, bir işyerinde katılımcıların ayrımcılık, taciz, mağduriyet, iftira veya zorbalık gibi resmi veya gayri resmi bir Őikayette bulunmak istedikleri takdirde izlenecek prosedürleri belirler.

13. ŐİKAYETE BULUNMA SİSTEMİNDE GİZLİLİK KONUSUNDA NTSS EĞİTİM VE DANIŐMANLIĐIN POLİTİKASI NEDİR?

İnsanlar Őikayet etmek istediklerinde sıklıkla bir çatıŐma ortaya çıkar, ancak kişiler Őikayet ettikleri kişilerin bilmesini istemezler. Öte yandan, Őikayetin tüm ayrıntılarını onlara vermedikçe, işverenin iddia edilen bir ayrımcı / tacizci aleyhinde harekete geçmesi zordur.

NTSS Eğitim ve Danışmanlık herhangi bir ayrımcılık, taciz, mağduriyet, iftira ya da zorbalığı önlemek ve ayrımcı, taciz edici, mağdur edici, aŐaĐılayıcı ya da zorbalık davranıŐını durdurmak istemektedir. Ayrıca, işyerinde katılımcılara herhangi bir konuyu tarafsız ve gizli bir Şekilde tartıŐmak için bir fırsat vermek istemektedir, aksi takdirde işyerinde çalışanlar yardım almaktan veya bilgi edinmekten çekinebilirler.

NTSS Eğitim ve Danışmanlık ayrıca güvenli bir işyeri ve güvenli bir iş sistemi sağlamak için ayrımcılık karŐıtı yasalar dıŐında yasal yükümlölüklere de sahiptir.

Bu rekabet eden hususları dengelemede, NTSS Eğitim ve Danışmanlık, mümkün olduğunca gizlilik arzusuna sayĐı gösterecektir. Örneğin, NTSS Eğitim ve Danışmanlık iddia edilen ayrımcı / tacizciye karşı özel bir eylemde bulunamaz, çünkü iddiaların özü kurulamaz ve usulü adalet sağlanamaz. Bu tür durumlarda, NTSS Eğitim ve Danışmanlık sadece genel önleyici eylemde bulunabilir ve durumu izleyebilir..

Bununla birlikte, bunun mümkün olmayabileği ve Őikayetin niteliği nedeniyle NTSS' nin bilgi üzerinde hareket etmesi gerekebileği zamanlar olacaktır.

HAZIRLAYAN YÖNETİM TEMSİLCİSİ	ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
