

Bu politikanın amacı; MOGAN HOLDİNG Şirketleri, Şantiyeleri ve İşletmeleri kapsamında, MOGAN ENERJİ'nin taciz, şiddet ve ayrımcılığa karşı duruşunu teyit etmek ve şiddetin her türlü biçimi ile mücadele edileceğini ortaya koymaktır.

### **Kurum Kültürümüz**

MOGAN ENERJİ; çalışanın her türlü hak ve hukukunu korumayı kendine ilke edinmiştir.

Çalışanlarının kişilik haklarının korunması hususunda gerekli hassasiyeti gösterir, her türlü psikolojik baskı ve tacizle kişilik değerlerinin ihlal edilmesine, duygusal saldırılarla yıpratılmasına izin vermez.

İşyerinde taciz, bir kişinin çalışırken rahatsız edici bir davranışa maruz kalmasıdır. Bu durum, saldırgan, korkutucu, küçük düşürücü veya tehdit edici bir davranış olarak görülür. Taciz cinsel, sözlü, fiziksel veya psikolojik olarak yapılabilir. MOGAN ENERJİ fiziksel, cinsel ve her türlü psikolojik taciz ve şiddet yolu ile rahatsızlık veren yıldırma amaçlı davranışlara tolerans göstermez.

### **Sorumluluklarımız**

#### Yasal Sorumluluklar

Bazı şiddet biçimleri, taciz, saldırı vb. Ceza Kanununa giren durumlar, yerel kanun uygulayıcı makamlara bildirilir.

#### Çalışanlara Karşı Sorumluluklar

Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılması sağlanır. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşılır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt edilir.

#### Yönetim Sorumlulukları

Olaylarla, durumlarla ve şikâyetlerle yönetim yakından ilgilenir ve bir daha oluşmaması için gerekli önlemleri alır. Şikâyete konu olan durumun özen ve titizlikle araştırılmasını, sürecin adil ve hızlı bir şekilde sonuçlanmasını sağlar.

#### Çalışanın Sorumlulukları

Cinsel, sözlü, fiziksel veya psikolojik olarak herhangi bir tacize maruza kalması durumunda,

- Tacizde bulunan kişiye bu tür davranışların istenmeyen ve saldırgan olduğunu açıkça belirtmeli ve derhal bu tür davranışları durdurmasını istemelidir.
- Şiddet içeren bir davranış olduğunda, çalışan kendisini bedensel zarardan korumalıdır ve ortamdaki uzaklaşmalıdır ya da mümkün olan en kısa sürede başkalarından durum için yardım istemelidir.
- Tarih, saat, davranışın niteliği, davranışa tanık olan kişilerin isimleri ve yerlerini belirtecek şekilde olayın kaydını tutmalıdır.
- Tacizde bulunan kişi uyarılmasına rağmen saldırgan ve saygısız davranışlarına devam ederse; İnsan Kaynakları Müdürlüğünü bilgilendirmelidir.
- Kendisinin şiddete veya şiddet tehdidine maruz kaldığını düşünüyorsa, Mümkünse en kısa sürede bulunduğu yeri terk etmeli ve iş arkadaşlarından, amirlerinden yardım istemelidir.
- Şiddetten dolayı, yaralanma durumunda işyerindeki İlk Yardım Görevlisine ya da İşyeri Hekimine başvurmalıdır.
- Şikâyet Bildirimini; Şikâyet Mekanizması Prosedürüne göre veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna mümkün olan en kısa sürede yapmalıdır.

## **Kurallarımız**

### Dürüstlük

Tüm iş süreçlerimizde ve ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlük öncelikli değerlerimizdir. Çalışanlarla ve tüm paydaşlarımızla ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlikle hareket edilir.

### Gizlilik

MOGAN ENERJİ; taciz ve şiddet iddialarının ele alınmasının tüm aşamalarında başvuruda bulunan ve şikâyet edilen çalışanların özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde sürecin yürütülmesini teminat altına alır.

Şikâyeti inceleme sürecinde yer alan kişiler; gizliliği korumakla ve şikâyeti, konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler.

Yapılan şikâyetin değerlendirilmesi süresince gizlilik ve objektiflik sağlanmak zorundadır. Gizliliğe gerek bildirimde bulunan, gerekse konuyla ilgili süreci yöneten kişilerin azami önem ve dikkat göstermesi zorunludur.

### Disiplin Uygulaması

Kuralların ihlali durumunda;

- Kasıt veya ağır kusur sonucu oluşan ihlallerde, İş Kanununun ilgili maddelerine göre işlem yapılır. Gerekli olan hallerde Yönetim cezai işlem başlatabilir.
- İhmal veya hafif kusur sonucu oluşan ihlallerde sözlü veya yazılı ihtar verilir.
- Disiplin ile olan uygulamalarda İşyeri Disiplin Yönetmeliği dâhilinde hareket edilir.
- Küfürlü Davranış gerçekleştiği tespit edilirse, disiplin cezası dahil olmak üzere düzeltici önlemler alınacaktır. Disiplin, bunlarla sınırlı olmamak üzere mevzuat veya sözleşme kapsamında işten çıkarma dahil başka cezalar verebilir.
- Bir soruşturma, şikâyetçinin asılsız bir şekilde başka birini bilinçli olarak suçlamasıyla sonuçlanırsa, şikâyetçi işten çıkarılma dahil disiplin cezası ile karşı karşıya kalacaktır.

## **Politikanın Uygulanmasında Sorumluluklar**

- Bu politika, Genel Müdür tarafından kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Genel Müdür, düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarını belirlemekten ve üst gözetiminden sorumludur.
- Bu politikanın hazırlanması, geliştirilmesi, güncellenmesinden Yönetim Temsilcisi sorumludur.
- Kuralların tüm çalışanlara bildirilmesi, çalışanların bu kurallara gerekli önemi vermelerinin sağlanması ve uyulması konusunda gerekli çaba ve liderliğin gösterilmesinden MOGAN ENERJİ bünyesinde görev yapan orta ve üst düzey yöneticiler sorumludur.
- Çalışanlar; yönetmelik ve politikalara bağlı kalınmasından, bunlara uyum sağlanmasından ve yürürlükteki mevzuata uyumlu şekilde çalışılmasından sorumludur.

Bu politika ile MOGAN ENERJİ olarak, fiziksel, cinsel ve her türlü psikolojik taciz ve şiddet yolu ile rahatsızlık veren yıldırma amaçlı davranışlara tolerans göstermediğimizi, politikaya aykırılıklar ve uygunsuzluklar olması durumunda gerekli yaptırımların uygulanacağını taahhüt ederiz.

**Ali KARADUMAN**  
Genel Müdür