ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKASI

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı, Midas A.Ş. bünyesinde tüm çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler ve iş ortakları için şiddet, taciz, istismar ve her türlü kötü muameleyi önlemek; güvenli, saygılı ve onurlu bir çalışma ortamını garanti altına almaktır.

2. KAPSAM

Politika; Midas A.Ş.'nin tüm çalışanlarını, yönetim kadrosunu, tedarikçilerini, alt yüklenicilerini, iş ortaklarını ve Midas tesislerinde bulunan tüm ziyaretçileri kapsar.

3. TANIMLAR ve KISALTMALAR

3.1. Midas A.Ş.: Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş.

3.2. Şiddet: Bir kişinin fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik olarak zarar görmesine yol açan veya yol açabilecek davranış, eylem veya tehdittir.

3.3. Taciz: Bir kişinin onurunu zedeleyen veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir çalışma ortamı oluşturan istenmeyen söz, davranış veya eylemlerdir.

3.4. Cinsel Taciz: Kişinin istemediği, cinsel nitelikte sözlü, sözsüz, görsel, dijital veya fiziksel davranışlardır.

3.5. Yıldırma (Mobbing): Çalışanı yıldırmak, dışlamak, sindirmek veya çalışma ortamından uzaklaştırmak amacı taşıyan ya da bu sonucu doğuran sistematik psikolojik davranışlardır.

3.6. Misilleme: Şikâyette bulunan, bildirim yapan, tanıklık eden veya inceleme/soruşturma sürecine katılan kişiye bu nedenle uygulanan olumsuz muameledir.

4. ROL ve SORUMLULUKLAR

4.1. Yönetim Kurulu / Üst Yönetim: Politikanın uygulanmasını desteklemek, gerekli kaynakları sağlamak ve politika kapsamındaki uygulamaların etkinliğini gözetmekten sorumludur.

4.2. İK & Yönetim Sistemleri Müdürlüğü: Politikanın uygulanması, çalışanların bilgilendirilmesi, şikâyet ve bildirim süreçlerinin koordinasyonu, kayıtların takibi ve gerekli iyileştirmelerin gerçekleştirilmesinden sorumludur.

4.3. Yöneticiler: Sorumluluk alanlarında şiddet, taciz, kötü muamele ve misillemeye müsamaha göstermemek ve kendilerine ulaşan bildirimleri ilgili mekanizmalara yönlendirmekten sorumludur.

4.4. Çalışanlar: Politika hükümlerine uymak ve şiddet, taciz veya kötü muameleye ilişkin endişelerini mevcut bildirim kanalları aracılığıyla iletmekle sorumludur.

4.5. İş Ortakları ve Dış Hizmet Sağlayıcıları: Midas tesislerinde ve Midas ile bağlantılı faaliyetlerinde bu politika ilkelerine uymakla sorumludur.

5. REFERANS DOKÜMANLAR

5.1. İnsan Hakları Politikası
5.2. Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Politikası
5.3. Şikâyet ve İhbar Mekanizması Politikası
5.4. Disiplin Prosedürü / Personel Yönetmeliği
5.5. 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili çalışma mevzuatı
5.6. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve ilgili mevzuat
5.7. ETI Base Code
5.8. SEDEX/SMETA gereklilikleri
5.9. RJC Code of Practices (COP)
5.10. ILO 190 No.lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve ilgili ILO ilkeleri

6. POLİTİKA İLKELERİMİZ

Midas A.Ş bünyesinde;

- İşyerinde ve iş ile ilgili tüm ortamlarda fiziksel, psikolojik, sözlü veya cinsel taciz, şiddet, yıldırma (mobbing), istismar ve her türlü kötü muamele kesinlikle yasaktır.
- Sert veya aşağılayıcı muamele, hakaret, küçük düşürücü ifadeler, Cinsel taciz (istenmeyen fiziksel temas, cinsel içerikli sözler, ima, şaka veya görüntüler), Fiziksel şiddet (tokat, itme, vurma, eşyaların fırlatılması vb.), Zihinsel, fiziksel veya sözlü istismar, Fiziksel ceza veya tehdit, Psikolojik baskı: Yıldırma (mobbing), aşırı iş yükü ile cezalandırma, izolasyon vb. eylemler kesinlikle kabul edilmez.
- Disiplin uygulamaları yürürlükteki mevzuata ve şirket disiplin prosedürlerine uygun, adil, tutarlı ve orantılı şekilde yürütülür. Disiplin amacıyla fiziksel ceza, tehdit, aşağılama, yıldırma, ücret kesintisi yoluyla hukuka aykırı cezalandırma veya diğer insanlık dışı ve onur kırıcı uygulamalar kullanılamaz. İş disiplinini sağlamak amacıyla, çalışanları öz eleştiri mektupları imzalamaya zorlamak veya disiplin cezası alan çalışanların isimlerini ilan etmek/yayınlamak gibi hiçbir psikolojik istismar biçimini veya tehdidini kullanmaz.
- Çalışanı korkutmak, baskı altına almak, cezalandırmak veya yıldırmak amacıyla çalışanın aile üyelerine, yakınlarına veya çalışma arkadaşlarına yönelik tehdit, baskı veya zarar verme eylemleri kabul edilmez.
- Bu tür eylemler, iş ilişkisi dışında ancak işle bağlantılı ortamlarda (eğitim, seyahat, etkinlik vb.) gerçekleşse bile kapsam dahilindedir.
- Şiddet ve taciz risklerinin değerlendirilmesinde; genç çalışanlar ve stajyerler, kadın çalışanlar, engelli çalışanlar, yabancı/göçmen çalışanlar ve diğer hassas çalışan gruplarının maruz kalabileceği özel riskler ayrıca dikkate alınır.
- Çalışanlar ve diğer paydaşlar; şiddet, taciz, mobbing, istismar veya kötü muameleye ilişkin olay ve endişelerini İnsan Kaynakları & Yönetim Sistemleri Müdürlüğüne veya Şikâyet ve İhbar Mekanizması Politikasında belirlenen kanallar aracılığıyla isimlerini belirterek veya anonim olarak bildirebilirler.
- Bildirimler gizlilik esasına göre ele alınır; tüm bildirimler tarafsız ve adil bir şekilde araştırılır.
- Şiddet ve taciz konularında endişelerini dile getiren veya bildirim yapan hiçbir çalışan, misillemeye, ayrımcılığa, olumsuz muameleye veya cezalandırmaya maruz bırakılmaz.
- Misilleme tespit edilirse, bu durum başlı başına disiplin cezası gerektiren bir ihlal sayılır.
- Şiddet veya taciz bildirimi alınması halinde, olayın niteliği ve risk düzeyi dikkate alınarak ilgili kişinin güvenliğinin ve mahremiyetinin korunması amacıyla gerekli geçici veya kalıcı tedbirler alınır. Bildirimde bulunan kişinin mağduriyetini artırabilecek veya yeniden mağduriyete yol açabilecek uygulamalardan kaçınılır.

- Tüm çalışanlar şiddet, taciz, kötü muamele, bildirim mekanizmaları ve misillemenin önlenmesi konularında bilgilendirilir. Yönetici, amir ve çalışan yönetiminden sorumlu kişilere görev ve sorumluluklarına uygun farkındalık eğitimi verilir.
- Bu politika, yılda en az bir kez veya mevzuat değişiklikleri ile denetim geri bildirimleri doğrultusunda gözden geçirilir.

Midas A.Ş., faaliyet gösterdiği her alanda şiddet ve tacize karşı mücadele etmeyi, yalnızca çalışanlarına değil; tüm iş ortaklarına ve topluma karşı bu ilkeleri rehber edinmeyi taahhüt eder.

Yönetim Kurulu Adına
Bülent ÖZKÖK
10.08.2026

7. YAŞAM FİŞİ

Revizyon No	Revizyon Tarihi	Açıklama
0	**25.08.2025**	**İLK YAYIN**
1	**10.08.2026**	**Yıllık gözden geçirme gerçekleştirilmiştir. SEDEX SMETA gereklilikleri ile ilgili eklemeler yapılarak genişletilmiştir.**