

KURUM İÇİ ÇALIŞMA DÜZENLEMESİ, ETİK DEĞERLER VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Saygılı, kapsayıcı ve güvenli bir iş ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi:

- TÜRKONFED uygulamaları, istihdam ve çalışma hayatına dair yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur.
- Kurum çalışanları da kendi faaliyetleri kapsamında tüm yasal gereklilikleri yerine getirir ve yasal düzenlemelere uygun davranır.
- Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilemez.
- TÜRKONFED insan kaynakları politika ve uygulamaları; işe alma, terfi-transfer, performans yönetimi, ücretlendirme, ödüllendirme, sosyal haklar, eğitim vb. diğer tüm uygulamaların adil olmasını sağlar.
- Kurumda işbirliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratılıp çatışma ortamları önlenerek farklı inanç, düşünce ve görüşlere sahip kişilerin uyumlu bir şekilde çalışmaları sağlanır. İşyeri ortamında dini propaganda yapılamaz.
- İşyeri fiziksel çalışma ortamı ve şartlarının tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli olması sağlanır.
- Yöneticilerin çalışanlar ile borç - alacak ilişkisi içerisine girmeleri yasaktır.

İşyerinde saygı ve özel hayatın gizliliği:

- TÜRKONFED çalışanları birbirleri ile olan ilişkilerinde, düşünce ve görüşlerini paylaşırken açık, saygılı, dürüst, sorumluluk duygusu içerisinde ve nezaket kuralları çerçevesinde hareket ederler.
- Tüm çalışanların özel ve aile hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilir.
- Kişiler arasındaki her türlü sözlü, yazılı ve elektronik haberleşme, kendilerinin ön izni olmaksızın kayıt altına alınamaz, başkaları ile paylaşılamaz ve/veya yayınlanamaz. Bu iletişim hukuka uygun olarak kayıt altına alınmış olsa dahi, bu kayıtların yayılması ve amacı dışında kullanılması yasaktır.
- İşyerlerinde iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve devamında gerekli olabilecek personel özlük bilgileri amaçları dışında kullanılmaz ve kişilerin rızası olmadan 3. şahıslarla paylaşılmaz.

Yolsuzlukları önleme:

Gelirlerinin ya da doğrudan veya dolaylı olarak kâr sağladığı malların kaynağını aldatıcı yol ve araçlarla meşrulaştırmak suretiyle, suç işleyen veya yasaları çiğneyen bir kişiye her ne şekilde ve suretle olursa olsun yardım ve ortaklık etmek; bu tür faaliyetlerden elde edilen kaynakların bir yere yatırılması, gizlenmesi veya aklanması amacına yönelik bir sürece katılmak, kara para aklamak olarak tanımlanır.

TÜRKONFED çalışanları hiçbir koşulda

- Rüşvet teklif etmez veya vermez veya başkalarının onlar adına vermesine izin vermez.

- Yerel yasalar uyarınca izin verilse veya bunu yapmak “toplumda” normal olsa dahi - kolaylaştırıcı ödemeler yapmaz.
- Devlet görevlilerine verilen, değer arz eden her şeyi belgelendirir.
- Üçüncü şahısların da bu kurallara uymasını sağlar.

Çıkar çatışmalarını önleme:

Çıkar çatışması, bir personelin görev sorumlulukları ile kişisel, sosyal, finansal veya siyasi faaliyetler çakıştığı veya birbirinin içine geçtiği zaman ortaya çıkar. Çıkar çatışmaları çoğu zaman, TÜRKONFED ile iş yapmak isteyen bir şirkette çalışan yakın bir akraba olması gibi kişisel ilişkileri kapsamaktadır. TÜRKONFED’de iş kararları, her zaman TÜRKONFED amaç vevizyonu doğrultusunda en iyisinin ne olduğu esasına dayanır. Bir çatışmanın varlığı, mutlaka bir sorunun olduğu anlamına gelmez. Çıkar çatışması gereklilikleri, profesyonel tarafsızlığı olumsuz etkileyebilecek olası çatışmaların açıklanmasını, değerlendirilmesini ve azaltılmasını sağlayarak adil karar verilmesini desteklemektedir.

Benzer şekilde, profesyonel kararı etkileyebilecek herhangi bir şeyin alınmasını veya verilmesini yasaklamaktadır. Bu, doğru kararlar verilmesi konusunda çalışanların birbirine güvenebilmesi anlamına gelmekte ve işlerin dürüst bir şekilde yapılması konusundaki kurum itibarını oluşturmaktadır.

TÜRKONFED çalışanları

- Kullandığı yetkilerin sorumluluğunu üstlenir üstlendiği sorumlulukların hesabını verebilir.
- Kurumun adını ve gücünü kişisel fayda sağlamak için kullanmaz.
- Kurumun sahip olduğu fikri ve sınai varlıkları; malları, ekipmanları, taşıtları, araçları, bilgisayar donanımları ve yazılımları başta olmak üzere hiçbir kaynağını kişisel çıkarları veya başkalarının çıkarları için kullanmaz.
- Kurum adına yürüttüğü herhangi bir alım satım ve faaliyette kişisel çıkar elde etmez.
- Mevcut görevinden yararlanarak, iş münasebetinde bulunduğu kişi ve kuruluşlardan şahsına, ailesine veya yakınlarına herhangi bir çıkar sağlamaz.
- Olası çıkar çatışmalarını açıklar. Kişisel çıkarlarının profesyonel sorumlulukları ile çakışmasına neden olabilecek herhangi bir durum olup olmadığının bilmesini sağlar.
- Gerekli durumlarda çıkar çatışmalarını azaltabilecek yollar bulabilen başkalarını bu sürece dâhil eder.
- Başkalarının profesyonel kararlarını olumsuz şekilde etkileyebilecek hediyeler veya ağırlama teklif etmez.
- Profesyonel tarafsızlığını etkileyebilecek hediyeler veya ağırlamalar kabul etmez.
- Bilgisi dahilinde gerçekleşen çıkar çatışmalarını bildirir.

Taciz ve psikolojik bezdirme (mobbing):

- Çalışanlarımıza veya çalışanlarımız tarafından iş ilişkisi içerisinde bulunduğumuz paydaşlarımıza yönelik, işyerinde veya iş sebebiyle bulundukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlık ihlaline müsamaha gösterilmez. Bu tür ihlal durumlarını bildiren ya da soruşturma esnasında yardımcı olan

kişilere yönelik muhtemel olumsuz tutum ve davranışlar etik kurallarımızın ihlali olarak değerlendirilir.

- Psikolojik bezdirme (mobbing) kapsamında değerlendirilecek şekilde hedef alınan kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek, istifa etmesine yol açmak amacını güden sistematik ve planlı davranışlara tolerans gösterilmez.

UYGULAMA

A. Etik Açısından Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler

Bir hareket planına karar verirken yol gösterici olarak aşağıdaki soruların dikkate alınması gerekmektedir:

- Bu etkinlik/davranışımız yasalara, kurum içi politika ve prosedürlere uygun mu?
- Bu etkinlik/davranış dengeli ve adil mi? Başkası yapsa, rahatsız olur muyduk?
- Firmamız ve paydaşlarımız, bu etkinliğin tüm ayrıntıları kamuoyunca duyulsa, rahatsız olur mu?
- "Algılanacak gerçek", "objektif gerçek" ile ne ölçüde örtüşüyor? Söz konusu durum medyaya nasıl yansdı ve makul bir kişi ne düşünürdü?

B. Görev ve Sorumluluklar

i. Çalışanların Görev ve Sorumlulukları

Etik kurallar ve çalışma ilkeleri, nasıl davranmamız ve işimizi nasıl yapmamız gerektiği konusundaki temel kuralları ortaya koymaktadır. Bu kurallara uyum tüm çalışanların asli sorumluluğudur. Bu doğrultuda tüm TÜRKONFED çalışanlarının:

- Her koşulda yasa ve düzenlemelere uygun hareket etme,
- Kurum için geçerli olan genel ve görev alanlarına özel politika ve prosedürleri öğrenme, uygulama,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında konulan kural ve talimatlara tam uygunluk içerisinde hareket etme ve iş yaparken gerekli önlemleri alma,
- TÜRKONFED etik kuralları ve çalışma ilkeleri ile ilgili eğitimlere katılma, ilgili dokümanları okuma, anlama ve bunlara uygun hareket etme,
- Gözlemlediği olası ihlalleri ivedilikle isimli veya isimsiz olarak belirtilen etik hat iletişim kanalları vasıtasıyla ilgili birime yazılı veya sözlü olarak iletme, iftira nitelikli her türlü bildirimden hassasiyetle kaçınma,
- Etik incelemelerde Etik Kurul ile işbirliği içinde bulunma, inceleme ile ilgili bilgileri gizli tutma sorumluluğu bulunmaktadır.

ii. Etik Kural Danışmanlarının Görev ve Sorumlulukları

Etik Kural Danışmanları;

- Kurum içerisinde etik konusunda çalışanlar tarafından iletilen soru ve konularda yön göstermek, danışmanlık yapmaktan,
- Kurum içinde çözümlenemeyen veya çözümü soruşturma gerektiren etik uygunsuzlukları Etik Kurul'a yönlendirmekten,

- Kendisine ulaşan Kurum içi etik uygunsuzlukların çözümüne Etik Kurul'un talebi doğrultusunda katkıda bulunmaktan,
- Kendisine gelen etikle ilgili soruları ve uygunsuzlukları sonuçları ile birlikte düzenli olarak veya istenildiğinde Etik Kurul'a raporlamaktan,
- Etik Kurul'un yaptığı soruşturmalarda kurumdan kontak kişi olmak ve soruşturmalara gerekli desteği vermektan,
- Kurumda yürütülen etik uygulamalarının etkinliğini izlemek, takip etmek, uygulamalarda destek olmaktan sorumludur.

Etik Kural Danışmanları, TÜRKONFED bünyesindeki insan kaynaklarından sorumlu en üst yöneticidir.

iii. Yöneticilerin Görev ve Sorumlulukları

TÜRKONFED yöneticilerinin, Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri çerçevesinde çalışanlar için tanımlanmış olan sorumlulukların ötesinde ek sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre yöneticiler;

- Etik kuralları destekleyen bir Kurum kültürünün ve çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktan,
- Etik kuralların uygulanmasına davranışlarıyla örnek olmaktan, çalışanlarını etik kurallar konusunda eğitmekten,
- Etik kurallarla ilgili soru, şikâyet ve bildirimlerini iletmeleri konusunda çalışanlarını desteklemekten,
- Kendisine danışıldığında yapılması gerekenler konusunda yol göstermek, iletilen tüm bildirimleri dikkate almak ve gerekli gördüğünde Etik Kurul'a en kısa sürede iletmekten,
- Sorumluluğundaki iş süreçlerinin etik konularla ilgiliriskleri en aza indirecek şekilde yapılandırılmasını sağlamaktan ve etik kurallara uyumu sağlamak üzere gerekli yöntem ve yaklaşımları uygulamaktan sorumludur.

C. Uyumsuzlukların Çözümlemesi

i. Etik Kurul Çalışma İlkeleri

Etik kurul çalışmalarını aşağıda belirlenen ilkeler çerçevesinde yürütür:

- Bildirimler ve şikâyetler ile bildirim veya şikâyetle bulunanların kimliğini gizli tutar. Etik ihlal bildiriminde bulunan çalışanlara veya kişilere yönelik muhtemel misilleme niteliğindeki tutum ve davranışları önleyici bir politika benimser.
- Soruşturmayı gizlilik kuralları içinde yürütür.
- Soruşturma ile ilgili bilgi, belge ve delili doğrudan doğruya mevcut olan birimden talep yetkisine sahiptir. Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruşturma konusu ile sınırlı olarak inceleyebilir.
- Soruşturma süreci baştan itibaren yazılı tutanağa bağlanır. Bilgi, delil ve belgeler tutanağa eklenir.
- Tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.
- Soruşturma ivedilikle ele alınır ve sonuca mümkün olan en hızlı şekilde ulaşılır.

- Kurulun aldığı kararlar derhal uygulamaya konulur.
- Sonuç hakkında ilgili bölümler ve mercilere bilgi verilir.
- Kurulun başkanı ve üyeleri bu konu hakkındaki görevlerini yerine getirirken bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve organizasyonun içindeki hiyerarşiden bağımsız olarak ve etkilenmeden hareket ederler. Kendilerine konu hakkında baskı ve telkin yapılamaz.
- Kurul gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilir.