

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
| BİRİNCİ  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 1 / 6 |

1. AMAÇ

MADDE 1-(1) Bu İç Yönetmeliğin amacı, Birinci Otomotiv Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nde ("**Birinci Otomotiv**") her türlü cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ya da sair bir temele dayanan her türlü cinsel-psikolojik tacizden (mobbingden) ve ayrımcılıktan arınmış bir çalışma ortamının yaratılmasına yönelik ilkeleri belirlemek ve düzenlemektir. Bu Yönetmelik ile Birinci Otomotiv, cinsel-psikolojik taciz yahut ayrımcılık durumlarında sahip olunan haklar ve yapılabileceklerle ilgili farkındalığın artmasına ve bu tür olay ve durumların önlenmesine ilişkin her türlü çabayı göstermeye, bu tür durumlara yönelik iddiaların ve şikayetlerin incelenmesine ve soruşturulmasına; sorumlulara karşı disiplin işlemleri veya hukuka uygun diğer mekanizmaları işletmeye hazır ve kararlı olduğunu bildirmektedir.

2) Birinci Otomotiv, her türlü cinsel-psikolojik taciz yahut ayrımcılık olayında taraf ya da tanık olan kişilerin insan onurlarının korunması ve özel yaşamın gizliliği hakkında kaynaklanan mahremiyetlerin sağlanması konusunda azami özenin gösterilmesini ve her türlü sürecin gizlilik ve şeffaflık ilkesi dahilinde yönetilmesini sağlar. Bu İç Yönetmelik, "mağdur" olarak tanımlanan kişilerin ve her türlü cinsel-psikolojik taciz yahut ayrımcılık olayına tanık olan kişilerin korunmasını, yaşamakta oldukları veya tanık oldukları durum ve olayları güven içerisinde bildirebilmelerini ve istenmeyen yaklaşımları durdurmak yönünde cesaretlendirilmelerini sağlamayı ve kapsam dahiline alınan herkesin bu konudaki farkındalığını artırmayı; diğer yandan da, mesnetsiz ithamlardan kaynaklanan mağduriyetlerin önlenmesini, amaçlar.

2. KAPSAM

MADDE 2-(1) Bu İç Yönetmelik, Birinci Otomotiv'in çalışanları, alt işveren firma temsilcileri ve çalışanları ile Birinci Otomotiv'in fiili merkezinde bulunanlar tarafından birbirlerine karşı ve üçüncü kişilere karşı gerçekleştirilen cinsel nitelikli davranışları, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılığa ve toplumsal cinsiyete dayanarak tehdit etme, zorlama veya özgürlükten yoksun bırakma ve posta, elektronik posta ve sosyal medya ortamlarında teşhir suretiyle veya cep telefonu mesajları ya da sair iletişim araçları yoluyla cinsel yahut psikolojik açıdan taciz etme ve benzeri yaklaşımları yer ve zaman sınırlaması olmaksızın kapsar.

Dayanak

MADDE 3-(1) Bu İç Yönetmelik, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri esas alınarak ve uygulanmak üzere hazırlanmıştır.

| | | |
|--|---|--|
| <i>Sınıflandırma : Şirkete Açık</i> <i>Internal</i> | Hazırlayan YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | Onaylayan YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |
|--|---|--|

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
| BİRİNCİ  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 2 / 6 |

3. TANIMLAR

MADDE 4-(1) Bu İç Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Cinsel Taciz:** Cinsel taciz, kişiyle bedensel temas olup olmamasına bakılmaksızın, muhatabının özgür rızasına dayalı olmayan, cinsel nitelikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Cinsel tacizin varlığını kabul etmek için davranışın süreklilik arz etmesi şart değildir.
- b) Psikolojik Taciz (Mobbing):** Duygusal taciz ya da bireyi iş yerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır.
- c) Ayrımcılık:** Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmaktır. Cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirler ayırım sayılmaz.
- d) Pozitif Ayrımcılık:** Kadınlar, genç çalışanlar, engelliler gibi grupların mevcut fırsatlardan adil bir pay almasını sağlamak için yapılan ayrımcılığa denir. İş yaşamında yasalar ve yönetmeliklerde kadın, genç, engelli çalışanlara eşit fırsatlar sunmak amacı ile pozitif ayrımcılık yapılmaktadır.
- e) Danışman:** Birinci Otomotiv'in idari birimlerinde veya İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı gibi idari birimlerde görev yapmakta olan ve yönetim kurulu tarafından işbu İç Yönetmelik kapsamında Danışman olarak görevlendirilen, cinsel-psikolojik tacize ve ayrımcılığa maruz kalan veya tanık olan çalışanlara işletilecek süreç konusunda danışmanlık hizmeti veren çalışanlardır.
- f) Soruşturma Komitesi:** Olayların tespit edilmesi ve bu konulara ilişkin yapılan ihbar ve şikayetleri soruşturmak ve yürütmek amacıyla Birinci Otomotiv Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilen komitedir. Seçilecek Soruşturma Komitesi üyeleri arasında en az 1 kadın yönetici, 1 işyeri hekimi, 1 İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü birimi çalışanı ve/veya gerektiği durumlarda 1 firma avukatı bulundurulması zorunludur. Bir başka birim yöneticisi; ihtiyaç olması halinde kadın yöneticiler arasından seçilir.
- g) Tanık:** Taciz ya da ayrımcılık teşkil edebilecek olayın faili veya mağduru olmayıp da duyularından en az biri vasıtasıyla söz konusu olay hakkında bilgi edinen kişidir. Bu İç Yönetmeliğin uygulanması bakımından, taciz ya da ayrımcılık teşkil ettiği iddia olunan olaydan haberdar olan üçüncü kişiler de tanık kavramına dahildir.

Taciz ve Ayrımcılıktan Arınmış Çalışma Ortamı

MADDE 5-(1) Birinci Otomotiv, taciz ve ayrımcılıktan arınmış bir çalışma ortamını sağlamakla ve eşit bir çalışma ortamı yaratabilmek maksadıyla gerektiğinde pozitif ayrımcılığı yerine getirmekle yükümlüdür. İdari çalışanlar ile işbu İç Yönetmelik kapsamına giren diğer kişilerin İç Yönetmeliğin amacının yerine getirilmesi

| Sınıflandırma : Şirkete Açık Internal | Hazırlayan | Onaylayan |
|--|--|------------------------------|
| | YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
|  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 3 / 6 |

maksadıyla Birinci Otomotiv tarafından verilen Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Eğitimleri oryantasyon sunumları çerçevesinde birbirine saygı göstermeleri esastır.

Görev ve Sorumluluklar

MADDE 6-(1) İşbu İç Yönetmeliğin uygulanmasından İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı sorumludur. Yönetim Kurulu ise taciz ve ayrımcılığın firmada olmaması için gereken önlemleri almaktan ve denetimleri yaptırmaktan sorumludur. Durumun aciliyet gerektirdiği hallerde söz konusu görev ve sorumluluklar, Yönetim Kurulu'nun yetkilendireceği bir üst düzey yönetici aracılığı ile vekâleten yerine getirilebilir.

(2) Birinci Otomotiv'de tam zamanlı olarak görev yapmakta olan idari çalışanlardan Danışman olarak görev yapacak kişilerin belirlenmesi ve görevlendirilmesi, yeterli sayıda Danışman bulunmasının sağlanması, Yönetim Kurulu tarafından yerine getirilir.

(3) Birinci Otomotiv çalışanlarının, taciz ya da ayrımcılık olarak kabul edilebilecek durumlara maruz kaldığına dair makul şüphenin bulunması veya bu konuda şikayet yapılması durumunda, konu hakkında soruşturma başlatılmasından, bu durumun soruşturulabilmesi için oluşturulacak Soruşturma Komitesi'nin belirlenmesinden, ilgili kişilerin göreve çağırılmasından ve denetlenmesinden Yönetim Kurulu üyeleri sorumludur.

(4) İnsan Kaynakları Direktörlüğü, kapsam dahilinde bulunan tüm tarafların taciz ya da ayrımcılık kabul edilebilecek durumların yaratabileceği olası ihtilaflar ve bu tür durumlarda mağdurun sahip olduğu haklar konusunda bilinçlendirilmesini sağlar, kurum genelinde farkındalık yaratılmasına katkıda bulunur ve bu amaçla bilgilendirici programları geliştirerek düzenler.

(5) İnsan Kaynakları Direktörlüğü, taciz ve ayrımcılığın her türlüünün psikolojik, hukuki boyutları ile taraflar ve kurum açısından ne gibi sonuçlar doğurabileceği konusunda eğitim programları geliştirir ve Danışmanların oryantasyon programları ve benzeri programlarla eğitim almalarını sağlar.

(6) Danışmanlar mağdur, tanıklar ya da üçüncü kişiler tarafından kendilerine iletilen bir ihbar veya şikayeti işbu İç Yönetmelikte belirtilen "**gizlilik**" prensipleri çerçevesinde ele alırlar ve İç Yönetmelik'te belirlenen sınırlar çerçevesinde danışmanlık yaparak ihbar veya şikayeti ileten kişileri bilgilendirirler. Danışman soruşturma açılması gereken bir durumun varlığından emin olduğu takdirde şikayeti ileten çalışanı hakları ve başvuru yolları konusunda bilgilendirir.

Hızla Harekete Geçmek

MADDE 7- (I) Birinci Otomotiv, cinsel taciz olarak kabul edilebilecek durumlara ilişkin ihbarları ciddiye alır ve olayın aydınlatılması için bildirilen durumun niteliğini ve ağırlığını dikkate alan uygun usullerle hızlı biçimde harekete geçer. Söz konusu usuller inceleme ve soruşturmanın başlatılması ile bunların esenliğini sağlamaya yönelik önlemleri ve soruşturma sonucunda işletilecek disiplin yaptırımlarını içerir.

Soruşturma Komitesi

MADDE 8- (1) İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı, taciz ya da ayrımcılık olarak

| Sınıflandırma : Şirkete Açık Internal | Hazırlayan | Onaylayan |
|--|--|------------------------------|
| | YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
|  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 4 / 6 |

kabul edilebilecek durumlarda mağdur olan veya olaya/duruma tanık olan çalışanın şikayetinin kendisine ulaşması üzerine gecikmeksizin Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilen Soruşturma Komitesini toplar ve konuyu üst yönetime bildirir.

(2) Soruşturulanın veya mağdurun yönetim kurulu, genel kurul yahut Soruşturma Komitesi üyesi olması halinde, o soruşturmaya özgü olarak ilgili yönetim kurulu, genel kurul yahut Soruşturma Komitesi üyesi değerlendirme, delil toplama ve karar süreçlerinin dışında bırakılır. Bu uygulamanın tek istisnası, komite çalışmalarına "Raportör" olarak katılan İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Direktörüdür. Raportör görüşmelere katılmaz ve oy kullanamaz. Taciz ya da ayrımcılık sayılabilecek durumların soruşturulması için kurulacak Soruşturma Komitesi üç Soruşturmacıdan oluşur, Komite çalışmalarına bir yazman yardımcı olur. Fail ya da mağdur sayısının çokluğundan şüphelenilen olaylarda, Yönetim Kurulu tarafından gerek görülmesi halinde, Soruşturma Komitesi'nin toplam üye sayısı tek sayı olmak koşulu ile artırılabilir. Komitenin kurulması ve soruşturmayı başlatmak amacıyla İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı tarafından Soruşturma Komitesi üyelerine yazılı bildirim yapılır. Soruşturma için kanıtlar Soruşturma Komitesi tarafından toplanır. Şikayetin ilk iletildiği kişi Danışman ise; hem Danışman hem de (varsa) olaya tanık olan tüm kişiler Soruşturma Komitesi tarafından dinlenir. Ancak her halükârda; ilk olarak olayın mağdur ve (varsa) tanıkları dinlenir, sonrasında konuyla ilgili taciz/ayrımcılıkla itham edilen kişi dinlenir.

Soruşturulma Komitesi'nin oluşturulmasında üyelerden biri **üst düzey yönetici** olmak koşulu ile unvan üstünlüğü esas alınır ve diğer taraftan; karar oylarının eşitliği halinde, üst düzey yöneticinin oyu 2 oy sayılır.

(3) Gizlilik prensibi doğrultusunda, Komite üyeleri dahi konu/olay hakkında yapılan soruşturma sırasında üretilen dosyaların çoğaltmasını, kopyalamasını ve dağıtımını yapamaz. Tüm kayıtlar, gizlilik ilkesine mutlak surette uyularak muhafaza edilir. Soruşturma Komitesi soruşturmayı tamamlayarak İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı'na kararını sunar. İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı, Komite'nin kararını dikkate almak suretiyle soruşturma hakkındaki kararı Yönetim Kurulu'nun onayını alarak kendisi verir ve aldığı kararı faile ve mağdura bizzat tebliğ eder. Soruşturma Komitesi'nin vereceği karar oy çokluğu ile alınır. Soruşturulanın veya mağdurun yönetim kurulu, genel kurul, ya da Soruşturma Komitesi üyesi olması halinde, ilgili soruşturulan ya da mağdur üye, soruşturma hakkında verilecek kararın müzakere ve oy kullanma kısımlarında yer alamaz. Böyle bir durumda geriye kalan Soruşturma Komitesi üyeleriyle bir karar alınamıyorsa, nihai karar Soruşturma Komitesi üyesi olarak görevlendirilen hukukçu tarafından verilir.

Soruşturmanın Usulü

MADDE 9-(1) Soruşturma Komitesi, Birinci Otomotiv çalışanlarının maruz kaldığı her türlü taciz ya da ayrımcılık durumunun İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanına yazılı/sözlü ihbar veya şikayet üzerine ele alınmasının ardından gerekli araştırmaları yapar, tanıkları dinler, keşif yapabilir, her türlü yazılı ve görsel delilin toplanmasını sağlar ve konuyu açıklığa kavuşturabilmek açısından gerekli

| <i>Sınıflandırma : Şirkete Açık Internal</i> | Hazırlayan | Onaylayan |
|--|--|------------------------------|
| | YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
|  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 5 / 6 |

gördüğü diğer işlemleri ülkedeki yasal mevzuata ve uluslararası mevzuata aykırı olmamak koşuluyla gerçekleştirir. İç Yönetmelik kapsamına giren kişiler, Soruşturma Komitesi'nin istediği her türlü bilgi, dosya ve belgeleri gecikmeye yer vermeksizin verirler ve istenilen yardımları yerine getirirler. Soruşturma işlemleri Birinci Otomotiv Disiplin Yönetmeliği'nde öngörülen usule uygun olarak tespit edilir ve düzenlenir. (2) Soruşturma Komitesi, hakkında soruşturma açılan kişi ve eylemlerle sınırlı olmak üzere soruşturmayı yürütür ve tamamlar. Soruşturma esnasında Komite soruşturulan eylemin dışında disiplinler veya cezai işlem gerektiren başka suçların işlendiğini veya aynı suç kapsamında başka kişilerin soruşturmaya dahil edilmesi gerektiğini tespit ederse, durumu İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanına derhal bildirir.

Savunma Hakkı

MADDE 10-(1) Savunma alınmadan Soruşturma Raporu düzenlenemez. Soruşturma Komitesi 'nin 2 günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde yazılı olarak veya belirtilen bir tarihte sözlü savunmasını yapmayanlar veya bu süre içerisinde geçerli mazeretini belgeli olarak sunmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

Soruşturulana gönderilen davet yazısında, ifadesine başvuru fiilin neden ibaret bulunduğu ve savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

Gizliliği Sağlamak

MADDE 11-(1) Birinci Otomotiv, taciz ya da ayrımcılık iddialarının ele alınmasında, tüm aşamalarda taciz/ayrımcılık faili ve mağduru, ihbar eden ve tanıklar açısından gizlilik ilkesine uygun davranır. Danışmanlar ve bu İç Yönetmeliğin uygulanmasından sorumlu tüm kişiler, gizliliğe ve cinsel taciz bildiriminde bulunan veya cinsel tacizle itham edilen kişilerin mahremiyetine azami ölçüde saygı gösterirler. Bu İç Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin her aşamada tarafların ve tanıklar diğer kişilere karşı gizliliğinin sağlanması ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinin engellenmesi esastır.

Eğitim ve Bilinçlendirme

MADDE 13- (1) Birinci Otomotiv'de çalışmaya başlayan tüm yeni personele, işe alınmalarından itibaren uyum programının bir parçası olarak mevcut İç Yönetmelikte yer alan ilgili başvuru usullerini içeren ve farkındalığı artıran "**Taciz ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Farkındalık Eğitimi**" verilecektir.

(2) Birinci Otomotiv'in idari çalışanları, alt işveren firma temsilcileri ve çalışanlarının, yukarıda atf yapılan eğitim programını tamamlamaları zorunludur.

Bildirim/ İhbar

MADDE 14- (1) Taciz ya da ayrımcılık olarak kabul edilebilecek durumlar, mağdurun veya tanığın, Danışman olarak görev yapan kişilerden kendi tercih edeceği herhangi birini ilgili konu hakkında bilgilendirmesi, danışmanlığını talep etmesi veya doğrudan üst yönetime bildirim yapması yoluyla tespit edilir.

Yürürlük

| | | |
|--|---|--|
| <i>Sınıflandırma : Şirkete Açık Internal</i> | Hazırlayan YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | Onaylayan YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |
|--|---|--|

| | | | |
|--|---|---------------------|------------|
| BİRİNCİ  | TACİZ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEME VE ŞİKAYET PROSEDÜRÜ İÇ YÖNETMELİĞİ | Doküman No | Yön-03 |
| | | Yayın Tarihi | 01.08.2024 |
| | | Rev Tarihi / Rev No | 0 |
| | | Sayfa No | 6 / 6 |

MADDE 17- (1) Bu İç Yönetmelik, **01/08/2024** tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 18- (1) İç Yönetmelik hükümlerini İnsan&Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü Departmanı yürütür.

| | | |
|--|--|------------------------------|
| <i>Sınıflandırma : Şirkete Açık Internal</i> | Hazırlayan | Onaylayan |
| | YASEMİN GENÇ KARAMIK İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Direktörü | YAKUP BİRİNCİ Genel Müdür |