

	AYRIMCILIK ÖNLEME POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.003
		YAYIN TARİHİ	27.07.2023
		REVİZYON NO	1
		REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
		DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

Anayasanın 10. "Kanun Önünde Eşitlik" maddesinde; herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağı hükmüne yer verilmiştir.

Anayasada temel ilke olarak düzenlenmiş olan «Kanun Önünde Eşitlik İlkesi» 4857 sayılı İş Kanununun 5. "Eşit Davranma İlkesi" maddesinde de yerini almıştır.

- Mevcut iş ilişkisinde, işçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamaz.
- Esaslı bir neden olmadan tam süreli- kısmi süreli, belirli süreli- belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlar arasında farklı işlem yapılamaz.
- Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin esaslı sebep olmadan iş sözleşmesinin yapılması ve sona erdirilmesi veya çalışma şartlarının (ücret, çalışma süresi vb.) oluşturulması ve uygulanması gibi konularda farklı işlem yapılamaz.
- Cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan- dolaylı ayrımcılık yapılamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için, salt işçinin cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

Diğer yandan, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin (analık izni, gece çalışma yasağı vb.) uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasına dayanak oluşturmayacaktır.

İşe alımlarda ayrımcılık yasağına ilişkin en açık ve geniş düzenleme 5378 sayılı Kanunda yer almaktadır. Kanunun 14. İstihdam maddesinde "İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde" engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı hükmüne yer verilmiş, iş ilişkisinin devamı ve sona erdirilmesinde ayrımcılık yasaklanmıştır.

Hiç kimseye, istihdam edildiği süre boyunca, işe alınma, ücret ve diğer haklar, terfi, disiplin, işten çıkarılma veya emeklilik konuları dahil olmak üzere, cinsiyet, ırk, din, yaş, bedensel engel, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih veya sosyal grup ve etnik kökenlerine dayanılarak ayrımcılık yapılamaz.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kıdemli Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı

Bu dokümanın tüm hakları Horoz Şirketler Grubu' na aittir. Bu belgenin tamamı ya da bölümleri Horoz Şirketler Grubu'nun yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, elektronik veya mekanik yolla transfer edilemez, fotokopi veya diğer kayıt yöntemleriyle çoğaltılamaz ve arşivlenemez.

 HOROZ LOJİSTİK	AYRIMCILIK ÖNLEME POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.003
		YAYIN TARİHİ	27.07.2023
		REVİZYON NO	1
		REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
		DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

AYRIMCILIK YAPMAMADA GENEL UYGUNLUK

İşverenler, ayrımcılıkla ilgili tüm ulusal yasa, düzenleme ve prosedürlere uymalıdır.

Personel Seçimi ve İşe Alım Uygulamaları/İş İlanları, İş Tanımları ve Değerlendirme Politikaları, İş İlanları, İş Tanımları ve İş Performansı/Değerlendirmesi Politika ve Uygulamaları dahil, personel seçim ve İşe Alım Politika Ve Uygulamaları tüm ayrımcı önyargılardan arınmış olmalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler personel seçim ve işe alım uygulamalarında ayrımcılık olduğunu iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

ÜCRETLENDİRMEDE AYRIMCILIK

Emsal değerde iş için işçilerin ücretlendirmesinde cinsiyet, ırk, din, yaş, bedensel engel, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih, sosyal grup veya etnik köken üzerinden farklılık olmamalıdır.

Ücret, Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Yan Haklar; İşverenin çalışanlarına ödedikleri maaş dışında sunduğu ek faydalara yan hak denir.

İşverenler göçmen/sözleşmeli/şartlı/geçici işçilerin doğrudan ve tamamen, işe alım ücreti veya işçiler adına oturma ya da çalışma izni almak gibi herhangi bir kurum hizmetinin ücreti düşülmeksizin tazmin edildiğinden emin olmalıdır.

Türk hukukunda ayrımcılık başta Anayasamızın 10 uncu maddesi olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci, 5378 sayılı Özürlüler Kanunu'nun 14 üncü, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122 nci maddelerinde açıkça yasaklanmıştır.

Horoz Lojistik Grup Şirketlerinde pozisyon bazlı ve grade lere göre ücret uygulaması mevcuttur.

MEDENİ HAL NEDENİYLE AYRIMCILIK

İşverenler medeni hali esas olarak ayrımcılık yapmamalıdır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kıdemli Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı

Bu dokümanın tüm hakları Horoz Şirketler Grubu' na aittir. Bu belgenin tamamı ya da bölümleri Horoz Şirketler Grubu'nun yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, elektronik veya mekanik yolla transfer edilemez, fotokopi veya diğer kayıt yöntemleriyle çoğaltılamaz ve arşivlenemez.

	AYRIMCILIK ÖNLEME POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.003
		YAYIN TARİHİ	27.07.2023
		REVİZYON NO	1
		REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
		DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler medeni hal esas alınarak ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

Hamilelik Testi Yapma İşverenler hamilelik testleri veya doğum kontrol yöntemleri kullanımını işe alım veya devam eden istihdam için bir koşul olarak kullanmamalıdır. İşverenler, ulusal yasa gereği olmadıkça, kadın işçilerden hamilelik testi yaptırmalarını isteyemez.

Yasa gereği olan durumlarda, işverenler bu testleri (test sonuçlarını) işe alım veya devam eden istihdam için bir koşul olarak kullanmamalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamilelik testi yaptırma veya doğum kontrol yöntemleri kullanımı esas alınarak işe alım veya devam eden istihdam koşullandırmasıyla ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

EVLİLİK VEYA HAMİLELİK NEDENİYLE AYRIMCILIK

İşverenler kadın işçileri, evlenmek veya hamile kalmalarına engel olmak amacıyla, işine son verme veya mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek başka istihdam kararlarıyla tehdit etmemelidir.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler evlenme veya hamile kalma niyetleri esas alınarak işlerine son verme veya mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek başka istihdam kararlarıyla tehdit şeklinde ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

Hamilelik ve Mesleki Durum:

İşverenler, bir kadının hamileliğini esas alarak, hamile bir kadının mesleki durumunu olumsuz etkileyecek işine son verme, kıdem kaybı veya ücrette kesintiye ilişkin kararlar dahil herhangi bir istihdam kararı almamalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamilelikleri esas alınarak mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek istihdam kararları almak şeklinde ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kıdemli Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı

	AYRIMCILIK ÖNLEME POLİTİKASI	DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.003
		YAYIN TARİHİ	27.07.2023
		REVİZYON NO	1
		REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
		DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

Hamile İşçiler ve Yeni Annelerin Korunması ve Uyumlaştırılması:

İşverenler, hamile işçiler ve yeni annelerin lehine olan, doğum izni ve diğer haklara dair koşullar; gece mesaisine ilişkin yasaklar, hamile kadınlar ve doğmamış çocukları veya yeni anneler ve yeni doğmuş çocukların sağlığına tehlike teşkil edecek iş saha ve ortamlarından uzağa geçici tayinler, hamilelik sırası ve sonrasında iş saatlerinin geçici olarak yeniden düzenlenmesi ile emzirme arası ve tesislerinin temin edilmesi dahil, ulusal yasa ve düzenlemelerin öngördüğü tüm koruyucu koşullara uymalıdır. Bu tür yasal düzenlemelerin olmadığı durumlarda, işverenler hamile kadınlar ve doğmamış çocuklarının güvenlik ve sağlığını garantileyecek makul önlemler almalıdır. Bu tür önlemler, hamile kadınların ücretleri dahil, mesleki durumu makul sınırlar dışında etkilemeyecek şekilde alınmalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamile işçileri ve yeni anneleri koruma ve uyumlaştırma koşullarının uygulanmasına ilişkin ayrımcılık olduğunu iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

SAĞLIKLA İLGİLİ AYRIMCILIK

İşverenler, bir insanın sağlık durumunu esas alarak, işe alma, işten çıkarma, terfi veya görev dağıtımını dahil, işin doğası gereği veya işçinin kendisi ve/veya diğer işçileri korumak için tıbbi gereklilik adına olan kararlar dışında, o kişinin mesleki durumunu olumsuz etkileyecek istihdam kararları almamalıdır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kıdemli Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı

Bu dokümanın tüm hakları Horoz Şirketler Grubu' na aittir. Bu belgenin tamamı ya da bölümleri Horoz Şirketler Grubu'nun yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, elektronik veya mekanik yolla transfer edilemez, fotokopi veya diğer kayıt yöntemleriyle çoğaltılamaz ve arşivlenemez.