

Medya ve Hukuk Çalışmaları Derneği

İnsan Kaynakları Politikası

Medya ve Hukuk Çalışmaları Derneği (MLSA) uzman bir kadroyla faaliyetlerini yürüten bir dernek olarak Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerini, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlarını, kısa dönemli çalışanlarını (danışmanlar ve kısa dönemli uzmanlar), gönüllüler ve stajyerlerini içeren insan kaynağının sağlanması, istihdamı, geliştirilmesi ve değerlendirilmesine ilişkin ana yaklaşımları belirleyen bu İnsan Kaynakları Politikasını hazırlamıştır.

MLSA'nın benimsediği Kurumsal İlkeler ve Çalışma Etiği, misyon ve vizyonu, insan kaynakları politikasında yol gösterici ilkelere sahiptir. Bu politika, kurumun diğer politika belgelerindeki ilkeleri kapsayarak bütüncül bir yaklaşımı benimser.

MLSA, ayrımcılık karşıtlığı ilkesi gereği istihdam süreçlerinde eşitlik ilkesini benimseyerek eşit işe eşit ücret ve uzmanlık kriterlerine göre istihdam süreçlerini işletir. Gereklilik durumunda pozitif ayrımcılık ilkesini işleterek üyelerin farklılıklarını yansıtacak istihdam politikaları geliştirir. Bu çerçevede yaş, toplumsal cinsiyet, ırk, etnik kimlik, milliyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, din, engellilik, sağlık durumu, medeni hal gibi farklılıkları dikkate alarak kapsayıcı olmaya çalışır.

İşe alma ve istihdam süreçleri ile iş hayatında kişi onur ve haysiyetine uygun politikalar geliştirmek ve uygulamakla kendini yükümlü hisseder. Yönetim kademelerinin değil, sorumluluk alanlarının oluşturulması ve hiyerarşik yapıdan kaçınmayı bir ilke olarak benimser. Bu çerçevede herkese yönelik adil bir yönetim anlayışını benimser.

Dernek her türlü çalışmada kişi hak ve özgürlüklerine saygı göstermeyi temel ilke olarak benimserken yapılan çalışmaları kamu yararı ilkesini gözeterek ele alır. Bu anlamı ile çalışanların haklarını gözeterek kamu yararını artırmayı insan kaynakları politikasının merkezine oturtur. Üçüncü kişilerin çalışmalarından dolayı kurum, üye ve çalışanları için mesleki ve ekonomik bir çıkar sağlamayı etik olarak kabul edilemez olarak değerlendirir. Yapılacak tüm değerlendirme ve planlama çalışmalarında kurum içinde çıkar çatışması olanlar ve kişisel ilişkisi olanlar bu çalışmalara katılmaları kabul edilmez.

1. Amaç

MLSA insan kaynakları politikası ile şunları amaçlamaktadır:

- İdari risklerin azaltılması, belirli ve şeffaf bir yönetim yapısının oluşturulması,
- Tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar, kısa dönemli çalışanlar (danışmanlar ve kısa dönemli uzmanlar) ve stajyerleri kapsayan tüm çalışanların yetki ve sorumluluk çerçevelerinin açık ve şeffaf biçimde belirlenmesi ve işletilmesi,
- Kurum politikaları ve faaliyetlerinde standart prosedürler geliştirerek şeffaflık ve hesap verebilirlik süreçlerinin oluşturulmasına zemin hazırlanması,
- Çalışanların görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ve sorumluluk ilkesi gereği kurum ve çalışan haklarının şeffaflaştırılması,
- Usulsüzlük, görevi kötüye kullanma, kişisel çıkarların kurum çıkarları ile çatışması,
- çıkar çatışması gibi süreçlerin gelişmemesi için net sınır ve sorumlulukların tanımlanması,
- Kurum içi görev sorumluluk, haklar ve yükümlülüklerin karşılıklı olarak tanımlanması ve belirsizlik süreçlerinin önlenmesi ve yönetim planının oluşturulması.

2. Çalışma İlkeleri

- Tüm çalışanlar derneğin Kurumsal İlkeler ve Çalışma Etiği ve Dernek iş sözleşmesinde belirtilen çerçevede doğrultusunda hareket etmeyi kabul etmiş sayılır ve çalışanlardan bu ilke ve prosedürlere uygun hareket etmeleri beklenir.
- Çalışan derneğin etnik kimlik, yaş, din, dil, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, medeni hal, sağlık durumu vb. konularda ayrımcılığına karşı olan, eşitlikçi, bir yapısı olduğunu kabul eder.
- Çalışan derneğin tarihi, kuruluş ilkeleri, yapısı ve aktiviteleri konusunda bilgi edinecek, derneği temsil ettiğinin bilincinde olacaktır.
- Çalışan görevin gerektirdiği eğitimlere ve toplantılara katılmak ve dernek çalışmalarının sürdürülmesi için verilen diğer işleri yapmaktan sorumludur.
- Çalışan, işin gereği olarak şehir içi başka bölgelerde, şehir dışında ya da ülke dışında da çalışmayı kabul, beyan ve taahhüt eder.
- Dernek ve çalışan, Derneğin yürütmekte olduğu işlerin sağlıklı ve başarılı bir şekilde ilerlemesi için ortaklık içerisinde çalışacaklardır.
- Çalışan iletişim, etkileşim ve işbirliğine açık olmak ve Derneğin belirlenen iletişim kültürünü canlı tutmakta ekibin her bir üyesi gibi sorumludur. Ayrımcı davranış ve söylemlerde bulunmayacaktır. Cinsel taciz ve mobbing uygulamaktan kesinlikle kaçınacak, tanık olduğu bu tür olaylar için derhal işyeri nezdinde girişimlerde bulunacaktır.
- Herhangi bir anlaşmazlık durumunda her iki taraf da sorunu çözmek için karşılıklı çaba harcayacak ve sorumlu olacaktır.
- Anlaşmazlığın çözülemediği durumlarda arabulucu desteğine başvurulacaktır. Çalışanın sorunu, arabulucu kişilerin desteğine başvurmadan başka bir çalışanla sistematik bir şekilde paylaştığı bir durumda, diğer çalışan konuyu gündeme getirmekle yükümlüdür.
- Hiçbir gelişmenin kaydedilemediği durumlarda her iki taraf da yasal süreç başlatma hakkına sahiptir.
- Çalışan işten ayrılma isteğini ihbar sürelerinde belirtilen zamanlamaları göz önünde bulundurarak, kendisinden sonra birini yetiştirmeye / iş devretmeye yetecek zaman bırakacak şekilde önceden bildirecektir. Yürüttüğü sorumlulukların kendi ayrılığından sonra sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için kapsamlı/eksiksiz aktarım yapacaktır.
- Çalışan, görevi nedeniyle kendisine teslim edilen demirbaş, elektronik teçhizat vd. eşyayı hasarsız ve sağlam olarak teslim edecektir.
- Dernek içerisinde paylaşılmış bilgiler gizlidir. Bu bilgilerin üçüncü kişi ve kurumlarla paylaşılması konuyla ilgili yasal süreç başlatılması için gerekçe olabilecektir. Şeffaflık ilkesi gereği Yönetim Kurulu kamuya açıklanacak bilgilere karar verir.

3. İstihdam Politikası

MLSA, işe alım süreçlerinde Kurumsal İlkeler ve Çalışma Etiğini temel alır. İşe alım sürecinde ayrımcılık yapılmaz ve istihdam süreçleri eşit fırsat ilkesi çerçevesinde yürütülür. Dernek, temel amaç ve faaliyetleri çerçevesinde istihdam politikaları ve uygulamaları geliştirir. Faaliyetler doğrultusunda net bir şekilde tanımlanan görev tanımları çerçevesinde çalışan istihdam eder.

Derneğin ihtiyaç duyduğu tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların işe alımı Yönetim Kurulu kararı ile olur. Yönetim Kurulu gerekli gördüğü durumlarda dernek direktörlerini yıllık bazda görevlendirerek karar yetkisini devredebilir.

MLSA, Kurumsal İlkeler ve Çalışma Etiğinde belirlenen ilkeler doğrultusunda çalışanlar, işbirliği yaptığı kişi ve kurumlar ile ilişkilerini düzenleme hakkını saklı tutar. Çalışanın, işbirliği yapılan kişi ve kurumların homofobik, ırkçı, ayrımcı söylemlerinin tespiti, mağdur beyanı ve/veya yürütülen soruşturma kapsamında çalışanın, işbirliği yapılan kişi ve kurumların toplumsal cinsiyet temelli psikolojik ve/veya fiziksel şiddet faili olduğu şüphesi oluşması durumunda MLSA, iş akdini tek taraflı olarak sonlandırma hakkını mahfuz tutar.

4. Ücret Politikası

Ücret politikası, onurlu bir yaşam sürmeye yetecek asgari standartlar, ihtiyaç duyulan işin gerektirdiği özellikler, kurumun kaynakları ile sürdürülebilirliği ve mevcut maaş skalası göz önünde bulundurularak belirlenir. Ayrımcılık karşıtlığı ve eşitlik ilkesi gereği eşit işe eşit ücret benimsenir. Ücretlendirmede sosyal haklar, yüksek riskli yerlerde yapılacak işlerde tedbir giderleri (kaza, hayat, sağlık, seyahat sigortası vb.) dikkate alınır.

5. Eğitim ve Çalışan Gelişimi

MLSA, çalışanları için gerek çalışanların, gerek kendisinin stratejik ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli eğitim ve profesyonel gelişim programları tasarlar veya mevcut programlara katılımı teşvik eder. Çalışanlar görevin gerektirdiği eğitimlere ve toplantılara katılmak ve bunları raporlamaktan sorumludur.

6. Performans Değerlendirmesi

MLSA izleme ve değerlendirmeye ve bu kapsamda performans değerlendirmesine önem verir. Performans değerlendirme sisteminin temel amacı kaynakların verimli kullanılması, sözleşmelerle belirlenmiş görev tanımlarının gerçekleştirme oranlarının belirlenmesi ve sonuç odaklı planlama süreçlerinin değerlendirilmesinin hayata geçirilmesidir.

7. Çıkar Çatışması ve Çatışma Çözümü Politikası

Demokratik bir örgüt kültürünü benimseyen dernek tüm üyelerin eşit temsiline inanır. Yetki ve sorumlulukların tanımlanması ve uygulanması sürecinde genel ilkelerin yol gösterici olduğu ve üye ve çalışanların bu ilkeler dışında bir durumla karşılaştığında müdahale, kendini ifade etme ve süreç hakkında eleştiri ve özeleştiri mekanizmaları işletir.

Demokratik kurum kültürü gereği çatışmaların kapatılması yerine kişi hak ve özgürlükler ile ortaya çıkartılması, araştırılması ve çözümünü destekler. Temel olarak diyalog kanallarının oluşturulması ve işletilmesi için hakemlik süreçlerini oluşturmayı sorumluluk olarak benimser.

Bu çerçevede denetleme kuruluna gelmeden önce hakem, omdust ve temsilcilik gibi sistemleri işletir. Çatışma konusunda uzlaşma temel hedef iken yönetim kurulunun karar alması durumunda 2/3 çoğunluk kararı aranır. Bu konuda ayrıca, iş sözleşmelerinde belirtilen ilgili maddelerin geçerli olması sağlanmalıdır.

Sorunlar ve Çözüm Süreçleri

MLSA çatışma politikası kurumsal ilkeler, misyon ve vizyonunda tanımlanan ilkeler çerçevesinde geliştirilmiştir. Bu çerçevede kurum çıkarlarının korunması ve belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi üye ve çalışanların haklarına gösterilecek saygı ile sınırlandırılmıştır. Benzer bir durumda üyelerin kişisel çıkarlarını kurum üzerinden geliştirmemesini amaçlamıştır. Genel olarak demokratik bir kültür, açıklık, şeffaflık ve özel hayata saygının benimsendiği süreç aşağıda tanımlanmıştır.

Yapıcı bir süreç benimseyen MLSA çatışma çözümünü tarafların olumlu ve yapıcı katılımları ile değerlendirerek gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

Kurum içinde çalışanlar ve üyelere çalışma koşulları, yönetim süreci, adil olmayan süreçler, ayrımcılık, ırkçılık, taciz, mobbing, sömürü, vb. konularda şikâyetlerini geliştirmek ve Yönetim Kuruluna aktarma hakkına sahiptirler. Mağdurun beyanının esas olması ilkesi benimsenir. Çatışma çözümü ile ilgili olarak süre ekip içinde belirlenir.

8. Çalışan Tutumları

MLSA çalışanlarının ve üyelerinin kurum değer ve ilkelerini temsil edecek tutum ve davranışlarını geliştirmelerini destekler. Kurumsal İlkeler ve Çalışma Etiğinde belirlenen ilkeler yol göstericidir.

a. Siyasi Faaliyetler: Ortak karar alınmayan siyasi tutumlarda bireysel eylemlerden MLSA sorumlu değildir.

b. Yolsuzluk: MLSA çalışanlarının Yolsuzluğu Önleme Politika belgesinde belirlenen ilke ve prosedürlere uygun hareket etmeleri beklenir.

c. Çıkar Çatışması: Çalışanlar kendilerini bir çıkar çatışması sürecinde bulmamaları için aşağıdaki alanlara saygı gösterir ve şunları uygular:

- Derneğin kaynaklarını yetkisiz kullanmak kabul edilemez.
- Derneğin çalışanları ve üyeleri, gizli ve kurumsal bilgileri Dernek yönetimi tarafından yetkilendirilmeden ve izin verilmeden açığa çıkartamaz, paylaşamaz.
- Tam zamanlı olarak çalışan uzmanlar dernekteki iş sürecini engelleyecek başka bir işi kabul edemez.
- Sözleşme imzalama, ödeme ve satın alma süreçlerinde çalışanlar kendilerini dolaylı ya da doğrudan çıkar sağlayabilecekleri durumlardan uzak tutmalıdırlar.
- Çalışanlar yapmakla yükümlü oldukları işlerden dolayı kurum ve paydaşlardan hediye, iyilik ve fazla ödeme talep etmezler.
- Çatışma durumunda olanlar ya da çıkar çatışmasına yol açacak durumda olanlar değerlendirme ve karar alma süreçlerine katılmazlar.
- Denetleme Kurulunda olan üyeler tanımlanan görev süreleri boyunca dernekte hiç bir koşulda ücretli bir işte çalışamazlar.

9. Sorumluluklar

a. Denetim: İnsan kaynakları politikasının uygulanmasının koordinasyonu ve yönetilmesi Yönetim Kurulu ve Eş Direktörler tarafından yapılır. Denetleme Kurulu ise yılda iki kere uygulamaları kontrol eder.

b. İnsan Kaynakları Uzmanlarının Görevlendirilmesi: MLSA adına istihdam ve 8 performans değerlendirme süreçlerinde dışarıdan bir uzmanın görevlendirilmesi Eş Direktörlerin onayı ve işin detaylı açıklamasını içeren bir sözleşmenin imzalanmasıyla olur.

c. İnsan Kaynakları Yönetimi: İnsan kaynakları politika belgesinin uygulanmasına ilişkin detaylı iş bölümü Tüzük iş tanımlarında yer almaktadır