

SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI

Bu politika kurumumuzda çalışma şartlarının sosyal sorumluluk doğrultusunda uygulanmasını sağlar ve çalışmakta olan tüm personeli kapsar.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları

İş ortakları işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duymalı, sendika üyeliği nedeniyle işçiler arasında ayırım yapmamalı ve işçilerin toplu sözleşme haklarına saygı duymalıdır.

İş ortakları işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere erişim sağlamasını veya onlarda etkileşimde bulunmasını engellememelidir. Sendika faaliyetlerinin yasadışı olduğu ya da özgür ve demokratik sendika faaliyetlerine izin verilmediği ülkelerde iş ortakları, çalışanların şirketin işyeri sorunları ile ilgili diyaloga girebileceği bir temsilciyi özgürce seçmelerine izin vermek suretiyle bu ilkeye uyacaktır.

Ayrımcılık Yapılmaması

İş ortakları cinsiyet, yaş, inanç, ırk, sosyal sınıf, soy, sosyal geçmiş, engellilik hali, etnik ve milli köken, milliyet, sendika veya diğer yasal kuruluşlara üyelik, siyasi bağlantılar veya fikirler, cinsel yönelim, ailevi sorumluluklar, medeni durum, hastalık veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul nedeniyle kişileri dışlayamaz, belirli kişileri tercih edemez ya da bu unsurlara göre kişilere ayrımcılık yapamaz. Özellikle, işçiler yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı taciz edilemez ya da cezalandırılmaz.

Adil Ücret

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, işçilerin yasalarca verilen sosyal hakların yanında kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam sağlamaya yetecek adil bir ücret alma hakkına saygı gösterdikleri takdirde bu ilkeye uyacaklardır. İş ortakları asgari olarak devletin asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu tutulan ücretlere uymak yükümlülüğündedir. Ücretler zamanında, düzenli olarak ve eksiksiz olarak ulusal para biriminde ödenmelidir. Ücret düzeyleri çalışanların beceri ve eğitim seviyesini yansıtmalı ve normal çalışma sürelerine atıfta bulunmalıdır.

İnsana YakıŖır alışma Saatleri

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, işçilerden haftada 45 normal iş saatinden fazla çalışmalarının beklenmeyeceğini temin ederek bu ilkeye uyacaklardır. Fazla mesai kullanımı istisnai, gönüllü olmalı ve normal ücretin bir artı bir bölü dördü oranından az olmayacak şekilde ödenmeli, ancak mesleki tehlike olasılığını önemli ölçüde bir durum oluşturmamalıdır. Ayrıca iş ortakları çalışanlarına her bir çalışma günü içerisinde dinlenmek için mola ve her yedi günde en az bir gün izin hakkı vermelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, çalışanlar ve bölge halkının sağlıklı yaşama ve yaşam koşullarına saygı göstererek bu ilkeye uyacaktır. Yeni anneler, ocuk bekleyen kadınlar, engelli kişiler ve bunlarla sınırlı olmamak üzere, hassas bireyler özel koruma altında çalışacaktır. Yönetim ile işçiler ve/veya temsilcileri arasındaki aktif işbirliği, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik sistemler geliştirme ve bunları uygulamaya koyma adına büyük önem taşımaktadır. Bu, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesinin kurulması ile başarılabilir. İş ortakları, çalışanların sağlık ve güvenliği ağısından olası tehlikeleri tespit etmek, değerlendirmek, bunlardan kaçınmak ve bunlarla müdahale etmek için sistemler bulunduğundan emin olmalıdır. Bu kişileri çalışanların işten kaynaklanan, iş ile ilişkili veya iş sırasında ortaya çıkabilecek kaza, yaralanma ya da hastalıkların önüne geçmek için etkili önlemler almalıdır. Bu önlemler, iş yerine özgü tehlikeleri asgari seviyeye indirmeyi hedeflemelidir. İş ortakları yeterli düzeyde iş sağlığı desteği ve ilgili tesis sağlandığından emin olmalıdır. İş ortakları içme suyu, güvenli ve temiz yemek yeme ve dinlenme alanları sağlamalıdır. Ayrıca iş ortakları çalışanlara daima ücretsiz olarak etkin Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) sağlamalıdır.

ocuk İşçiliğini Önleme

İş ortakları kanun tarafından belirlenmiş zorunlu eğitim sürecini tamamlayacak asgari yaş olan 15 yaşından küçük olmamak üzere, küçük çocukları doğrudan ya da dolaylı şekilde işe almayarak bu ilkeye uyacaklardır. İş ortakları işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiyi aşağılamayacak işçiyi saygısızlık etmeyecek şekilde sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu ilke, çocukları her türlü istismardan korumayı hedeflemektedir. Daha tehlikeli işlere geebileceklerinden, çocukların işten çıkarılması konusunda ayrıca özen gösterilmesi gerekmektedir. Çocukların işten çıkarılması sırasında iş ortakları proaktif bir şekilde hareket etmeli ve etki altında kalan çocuğun korunması için gerekli tedbirleri tespit etmeli ve almalıdır. Uygulanabilir durumlarda, etkilenen çocuğun ailesindeki yetişkin bireyler için uygun iş bulma olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Genç İşçiler İçin Özel Koruma

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, genç çalışanların geceleri çalışmaması ve sağlıkları, güvenlikleri, ahlaki değerleri ve gelişimleri için sakıncalı koşullardan korunmasını sağlayarak bu ilkeye uyacaklardır. Genç çalışanların işe alındığı yerlerde, iş ortakları işin, sağlıklarını ve gelişimlerini etkileyecek nitelikte olmadığından; çalışma saatlerinin okula devam durumlarını, yetkili mercilerin onayladığı mesleki uyum süreçlerine katılımlarını veya eğitim programlarından yararlanma kapasitelerini etkilemediğinden emin olmalıdır. İş ortakları özellikle genç işçilerin etkin şikayet mekanizmaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim sistemleri ve programlarına erişimin sağlanmasına önem vererek, genç işçilere zarar gelmesini önlemek, bunları tanımlamak ve azaltmak için gerekli mekanizmaları oluşturmalıdır.

Güvencesiz Çalışmayı Önleme

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, istihdam ilişkilerinin çalışanları için güvensizlik ve sosyal ya da ekonomik zorluklara neden olmasını engelledikleri; işin ulusal mevzuat, adetler veya uygulamalar ve uluslararası çalışma standartlarından hangisi daha yüksek düzeyde koruma sağlıyorsa, ona uygun, tanınmış ve belgelendirilmiş bir istihdam ilişkisine dayalı olarak yapılmasını sağladıklarından emin olarak bu ilkeye uyacaklardır. İş ortakları istihdam sağlama öncesinde çalışanlara hakları, sorumlulukları ve çalışma saatleri, ücret ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere çalışma koşulları hakkında anlaşılabilir bilgi sunmalıdır. İş ortakları kanunun asli amacına uygun olmayan iş düzenlemelerine başvurmamalıdır. Buna, sınırlama olmaksızın beceri geliştirme veya düzenli iş sağlama niyeti olmayan çıraklık programları, işçilerin korunma kapsamını daraltmak amacıyla sunulan sezonluk veya koşullu işler ve salt işçilik sözleşmeleri dahildir. Ayrıca, alt yüklenici kullanımı, çalışan haklarını hakir görecektir şekilde gerçekleştirilmemelidir.

Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi

İş ortakları hizmetkarlık, zorla çalıştırma, işgücü ile borç ödeme, sürekli çıraklık, kaçak işçi çalıştırma veya gayri iradi işçi çalıştırma gibi hiçbir sisteme başvurmamalıdır. İş ortakları, kendi iş ortaklarının işgücünden bu şekilde faydalanması halinde suça iştirakle suçlanabilir. İş ortakları doğrudan ya da dolaylı olarak işçi çalıştırdıkları durumlarda özel özen göstermelidir. İş ortakları çalışanlarına işverene makul bir zamanda bildirimde bulunma şartıyla, özgürce işten ayrılma ve iş sözleşmelerini sonlandırma hakkı tanınmalıdır. İş ortakları çalışanların insanı olmayan şartlara veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalandırmaya, ruhsal ya da fiziksel baskıya maruz kalmadığı ve/veya sözlü tacize uğramadığından emin olmalıdır.

Çevrenin Korunması

İş ortakları bu kurallar çerçevesinde belirlenen beklentiler göz ardı edilmeksizin, çevreye zarar vermeyi önlemek adına gerekli tedbirleri alarak bu ilkeye uyacaktır. İş ortakları faaliyetlerinin çevreye verdiği kayda değer etkileri değerlendirmeli ve çevreye karşı sorumluluklarını yansıtan etkin politika ve prosedürler oluşturmalıdır. Toplum, doğal kaynaklar ve genel çevre üzerindeki olumsuz etkileri engellemek ya da en aza indirmek adına uygun tedbirlerin alınmasını sağlayacaktır.

Etik İş Davranışı

İş ortakları bu bölümde belirtilen hedef ve beklentiler göz ardı edilmeksizin, hiçbir yolsuzluk, dolandırıcılık ya da zimmet suçuna veya herhangi maddi ya da başka şekilde teşvik sözü vermek, teklif etmek, vermek ya da almak da dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, rüşvetin hiçbir şekline dahil olmayarak bu ilkeye uyacaklardır. İş ortaklarının faaliyetleri, yapıları ve performansları ile ilgili doğru bilgileri bulundurmaları ve bunları uygulanabilir düzenlemeler ile endüstride ölçüt olan uygulamalara uygun şekilde bildirmeleri beklenmektedir. İş ortakları bu tür bilgilerin tahrif edilmesi veya tedarik zincirinde herhangi bir yanlış beyan eylemine dahil olmamalıdır. Ayrıca kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve diğer şekillerde işlenmesi konularında makul düzeyde özen göstermelidirler. Kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve başka şekillerde işlenmesinde gizlilik ile bilgi güvenliği kanunları ve mevzuata ilişkin gerekliliklere uyulmalıdır.

Mustafa ADIGÜZEL
Genel Müdür