

SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI

ÜRETİMİN VE YÖNETİMİN HER AŞAMASINDA “ÖNCE İNSAN” PRENSİBİ İLE HAREKET EDEN ŞİRKETİMİZ;

1. 18 YAŞIN ALTINDA İŞÇİ ÇALIŞTIRMAMAYI, GENÇ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA USUL VE ESASLARINA UYGUN HAREKET ETMEYİ,
2. SOSYAL UYGUNLUĞUN TEMELİNİN BİLİNÇLİ ÇALIŞANLARDAN GEÇTİĞİNE İNANARAK, İŞE ALIM AŞAMASINDA VE ÇALIŞMA SÜRESİNCE BELLİ DÖNEMLERDE ÇALIŞANLARIN ÖZLÜK HAKLARI, ŞİRKET ETİK KURALLARI, ÇALIŞMA ŞARTLARI KONULARINDA BİLİNÇ DÜZEYİNİ ARTTIRMAYI,
3. İSTİHDAMLARDA, TERFİLERDE VE İŞTEN ÇIKARMALARDA, HERHANGİ BİR ŞEKİLDE AYRIMCILIK YAPMAMAYI, İŞİ YAPABİLME BECERİLERİNE GÖRE İSTİHDAM SAĞLAMAYI VE ÜCRETLENDİRME, SOSYAL YARDIM VE TERFİLERİ BU DOĞRULTUDA GERÇEKLEŞTİRMEYİ,
4. SÖZLEŞME İLE ZORUNLULUĞA BAĞLANMIŞ VEYA BORCA KARŞILIK ÇALIŞMA OLMAYACAĞINI VE ÇALIŞMANIN GÖNÜLLÜLÜK ESASINA BAĞLI OLMASINI,
5. ÜCRETLER, KİŞİNİN YETKİNLİK, BİLGİ BECERİ VE PERFORMANSINA GÖRE BELİRLENİRKEN; EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET POLİTİKASI BENİMSENMEKTEDİR. ÜCRET BELİRLENMESİ SIRASINDA HİÇBİR ŞEKİLDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI YAPILAMAZ.
6. İŞE GİRİŞ SIRASINDA BAYAN PERSONELE HAMİLELİK TESTİ UYGULAMASI YAPILAMAZ; ÖZEL HAYATA İLİŞKİN RAHATSIZ EDİCİ SORULAR SORULAMAZ.
7. PERSONELİ ARASINDA KÖKEN, RENK, DİN, CİNSİYET VEYA MEDENİ, AİLEVİ, MALULİYET VEYA MAHKUMİYET DURUMU SEBEBİ İLE HERHANGİ BİR AYRIMCILIK YAPILAMAZ.
8. HER ÇALIŞANIN KİŞİLİĞİNE VE ONURUNA SAYGI GÖSTERMEYİ, SÖZLÜ, FİZİKSEL VEYA PSİKOLOJİK TACİZ YA DA ZORLAMAYA GÖZ YUMMAMAYI,
9. ÇALIŞANIN IRKI, CİNSİYETİ, UYRUĞU, CİNSEL YÖNELİMİ, DİNİ, ENGELLİ OLMA HALİ, SİYASİ GÖRÜŞÜ YA DA HERHANGİ BİR BAŞKA ÖZELLİĞİNE İLİŞKİN KİŞİSEL GÖRÜNTÜSÜ VEYA YAŞAM TARZI HAKKINDAKİ YORUMLAR YA DA BU FARKLILIKLARI SEBEBİYLE UYGULANAN KAYIRMA YA DA KÖTÜ MUAMELE,
10. KİŞİNİN YALNIZCA CİNSİYETİ DOLAYISIYLA YAPILAN TERFİLER YA DA BU SEBEPLE YÜKSELMESİ ÖNÜNE KOYULAN ENGELLER,
11. İŞLETME İÇİNDE İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI KULLANILAN ONUR KIRICI VE TEHDİT İÇEREN SÖZLER,
12. HER TÜR FİZİKSEL YA DA PSİKOLOJİK TACİZ EDİCİ DAVRANIŞ,
13. KİŞİYİ YILDIRMAYA YÖNELİK BİREYSEL YA DA GRUP OLARAK UYGULANAN YERSİZ SUÇLAMALAR, AŞAĞILAMALAR, GENEL TACİZ VE DUYGUSAL SUİSTİMAL;
14. FAALİYET KAPSAMINDA YÜKLENİMİNE ALDIĞI TÜM İŞLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ SIRASINDA RÜŞVETE VE YOLSUZLUĞA KARŞI YÜRÜRLÜKTE OLAN RÜŞVET VE YOLSUZLUK KARŞITI YASAL DÜZENLEMELERE UYAR.
15. FAALİYETLERİNİ SÜRDÜRMESİ SIRASINDA KANUNLARA ÖNCELİK VE ÖNEM VEREREK, TÜM ÇALIŞMALARINDA İLGİLİ YASALARA UYGUN DAVRANIR.
16. RÜŞVETİN KABUL VE TEKLİF EDİLMESİ VEYA AZMETTİRİLMESİ VEYA SÖZ VERİLMESİ DURUMLARININ TESPİTİ HALİNDE İLGİLİ DURUMA KARŞI PERSONELİ İLE DERHAL İLİŞKİLERİNİ KESER.
17. GERÇEKLEŞTİRDİĞİ İŞLERDE VEYA MÜŞTERİ BİLGİLERİNİ İÇEREN VERİLERİN KAYBOLMASINI YA DA DİKKATSİZLİK SONUCU 2. VEYA 3. TARAFLARA İLETİLMESİNİ ÖNLEMELERİ AMACI İLE TOPLANAN TÜM VERİLERİ BÜYÜK ÖZEN VE TİTİZLİKLE KORUR.

VE YUKARIDA SAYILAN MADDELERE BENZER HERHANGİ BİR DAVRANIŞI BİLDİRMEK AMACIYLA ÇALIŞANLARIMIZ FARKLI YOLLAR İZLEYEBİLMEKTEDİRLER;

- ŞİKAYETTE BULUNACAK KİŞİ, DURUMA GÖRE İŞÇİ TEMSİLCİLERİ YA DA BİRİM AMİRLERİ VASİTASIYLA DA YÖNETİME ULAŞABİLİR.
- ŞİKAYETTE BULUNAN ÇALIŞAN BİLDİRİMİNE MÜTEAKİP İŞVEREN TARAFINDAN HERHANGİ BİR YAPTIRIM VE MOBİNGE UĞRAMAYACAKTIR.
- FİRMAMIZDA AYRICA TÜM PERSONELİMİZ İÇİN **“AÇIK KAPI”** POLİTİKASI UYGULANMAKTADIR.
- PERSONEL FİRMA İÇERİSİNDE SORUNLARINI PAYLAŞMAYI UYGUN GÖRMÜYORSA **SOSYAL DESTEK HATTI 183** ÜZERİNDEN DESTEK ALINMASI İÇİN YÖNLENDİRİLİR.

DISİPLİN CEZALARI

POLİTİKAYA UYGUN DAVRANMAYAN KİŞİLERE DURUMA GÖRE AŞAĞIDAKİ CEZALARDAN BİRİ YA DA BİRKAÇI UYGULANIR;

- YASALAR GEREKLİ GÖRÜYORSA, RÜŞVET YOLSUZLUKTAN SORUMLU TUTULAN KİŞİ YASAL OTORİTELERE RAPORLANIR.
- İŞVEREN, 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NUN 25/II. MADDESİ UYARINCA, İLGİLİ SÜRELER İÇİNDE, DERHAL FESİH HAKKINI KULLANABİLİR.

18. YÜRÜRLÜKTEKİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE YASAL DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE DISİPLİN UYGULAMALARINDA BULUNMAYI,

19. ÇALIŞMA SAATLERİNİN BELİRLENMESİNDE YÜRÜRLÜKTEKİ YASAL DÜZENLEMELERE VE İŞ SÖZLEŞME HUSUSLARINA UYMAYI, ÇALIŞMALARIN ÜCRETLENDİRİLMESİNDE EN AZ ASGARİ ÜCRET ESASINA BAĞLI KALMAYI, FAZLA MESAİDE GÖNÜLLÜLÜK ESASINA UYMAYI,

20. KANUNLARLA KARARA BAĞLANAN NORMAL VE FAZLA ÇALIŞMA ÖDEMELERİNİ YAPMAYI, YAŞAM GİDERLERİNİ KARŞILAYABİLECEKLERİ MİNİMUM ÜCRET OLARAK BELİRLENEN ASGARİ ÜCRETİ ESAS ALMAYI VE KANUNLAR İLE BELİRLENMİŞ OLAN SOSYAL YARDIMLARI SAĞLAMAYI,

21. “ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYİ ŞİRKETİN GENEL SEVİYESİNİ BELİRLER” MANTIĞI İLE ÇALIŞANLARIN BİLİNCİNİ ARTTIRMA, MESLEKİ VE KİŞİSEL GELİŞİMLERİNE DESTEK OLMAK İÇİN ŞİRKET İÇİ VE ŞİRKET DIŞI EĞİTİMLERİ DÜZENLEMİYİ, DÜZENLENEN EĞİTİMLER İLE ÇALIŞANLARIN VE DOLAYISIYLA ŞİRKETİN SÜREKLİ GELİŞİMİNİ SAĞLAMAYI

TAAHHÜT EDER

GENEL MÜDÜR
SERTAÇ ORTAÇ