

ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA VE GENÇ İSTİHDAMI POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın amacı, şirketimizin çocuk işçiliğın önlenmesi, zorla çalışmanın önlenmesi ve genç istihdamının desteklenmesi konularındaki ilkelerini, taahhütlerini, taleplerini ve bu konulardaki tavrını açık ve net bir şekilde ortaya koymaktır.

2. TANIMLAR VE KISALTMALAR

- Çocuk işçi: On dört yaşını bitirmiş ancak on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış şahıstır.
- Genç işçi: On beş yaşını tamamlamış ancak on sekiz yaşını tamamlamamış şahıstır.

3. SORUMLULUK

Bu politikanın hazırlanmasında, değiştirilmesinde ve denetlenmesinde sorumluluk Etik Kurulu'na, uygulanmasında sorumluluk şirketimize ve bizimle taraf diğer şirketlere, takibinde sorumluluk üst yönetime aittir.

Politikanın yönetimi, İnsan Kaynakları biriminin sorumluluğunda altındadır.

4. POLİTİKA

Şirketimiz, Türkiye'de ve iş yaptığı, temsil edildiği, operasyon yönettiği tüm diğer ülkelerde çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularında yerel tüm kanunlara ve bu alanlardaki Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (UN International Labor Organization- ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara uygun prosedür ve uygulamalar geliştirir.

İş mevzuatında, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini sağlamak, öğrenimlerini devam ettirebilmeleri ve ekonomik istismarlarını önlemek için çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları ayrıca düzenlenmiştir.

- Hafif iş, yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;
 - Gençlerin gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,
 - Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işlerdir.
- Genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.
- Yapılan işin nevi "tehlikeli iş" sınıfına girdiği takdirde, hiçbir şart altında genç işçi çalıştırılmaz.

- Tehlikeli iş, on sekiz yaş altında kimsenin çalışamayacağı ve aşağıdaki riskleri içeren işlerdir:
 - Çalışanın fiziki, psikolojik veya cinsel istismara uğrama riski olan işler,
 - Yer altında, su altında, tehlikeli yükseklikte veya dar kapalı alanlarda yapılan işler,
 - Tehlikeli makina ve araç kullanımı gerektiren işler,
 - Ağır yük ve malzeme taşınmasını gerektiren işler,
 - Sağlık için tehlikeli olabilecek maddelere açık işler,
 - Yüksek vibrasyon, ısı veya sese maruz kalınan işler.
- Zorla çalıştırma, kişinin rızası olmadan, bir ceza karşılığı, kanuni haklarından mahrum bırakıldığı ve kayıt altına alınmadan çalıştırıldığı durumdur. Kişiye belli bir karşılık ödeniyor olması, durumun zorla çalıştırma olmadığına işaret etmez.
- Zorla çalıştırmaya örnek olabilecek durumlar:
 - Borçlandırarak çalıştırma,
 - Kişinin çalışmayı reddetme hakkının bulunmadığı durumların yaratılması,
 - Mahkeme kararı ile aksi sabit olmadığı ve bir kamu otoritesinin özel gözetimi bulunmaksızın mahkûm ya da hükümlülerin çalıştırıldığı durumları kapsar.

Şirketimizin Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası temel ilkeleri aşağıda belirtilmiştir:

- Şirketimiz, Türkiye’de ve iş yaptığı, temsil edildiği, operasyon yönettiği tüm diğer ülkelerde çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularında yerel tüm kanunlara ve bu alanlardaki Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (UN International Labor Organization-ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara uygun uygulamalar geliştirir.
- Şirketimiz, çocuk işçilik ve zorla çalıştırmaya müsaade etmez, tedarikçilerinde olmasına da müsamaha göstermez.
- Şirketimiz, genç istihdamına, çalışma saatlerinin genç çalışma saatini aşmamak şartıyla, gencin mesleki gelişimine destek olacak, yarı veya tam zamanlı, hafif iş sınıfına giren işlerde çalışmak koşuluyla müsaade eder.
- Şirket veya tedarikçilerinde çalışacak genç işçi veya stajyerler yerel kanunun gerektirdiği şekilde kayıt altına alınmalıdırlar.
- Genç işçiye, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.
- Genç işçi çalıştıran tüm tedarikçilerimizin işbu politikada belirtilen standartlara uyması talep edilir.
- Bu politikanın ilke ve standartlarına aykırı uygulamalar ile karşılaşıldığında tedarikçi ile iş ilişkisi kesilir.

- Şirket, tedarikçilerinin de kendi tedarikçilerini seçerken ve onlarla çalışırken işbu Politikanın getirdiği ilke ve standartları uygulamalarını bekler.

Şirketimiz, tüm dünyadaki tedarikçileri ve alt yüklenicilerinden bu politikanın ilke, şart ve standartlarına uymalarını ve politikaya uygun prosedürler geliştirmelerini talep eder. Buna göre tedarikçiler ve alt yükleniciler ile aramızdaki tüm mevcut ve gelecekteki ticari sözleşmelerde aşağıdaki ilkelere ait madde ve taahhütler yer alır:

- Çocuk işçilik ve zorla çalışma kesinlikle yasaktır, tespiti durumunda sözleşme feshedilir.
- Tedarikçi veya alt yüklenici, “Şirket Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası”nın ilke, standart ve şartlarını anladığını, bu politika gereği çocuk işçi çalıştırmayacağını, zorla çalışma uygulamayacağını ve genç istihdamında mevcut ulusal mevzuata ve bu politikanın ilkelerine uygun davranacağını taahhüt eder.
- Tedarikçi veya alt yüklenici şirketimize mal veya hizmet üretirken, mevcut durumda veya gelecekte, kendi bordrosunda veya bir tedarikçisinin, alt yüklenicisinin bordrosunda kayıtlı olan veya olmayan çocuk işçi çalıştırmayacağını ve genç işçilerin ise tehlikeli işler sınıfına giren işlerde çalıştırılmayacağını taahhüt eder.
- Tedarikçi veya alt yüklenici, şirketimize mal ve hizmet üretirken, mevcut durumda veya gelecekte, kendi bordrosunda veya bir tedarikçisinin, alt yüklenicisinin bordrosunda kayıtlı olan veya olmayan, mahkûm, insan ticareti kurbanı gibi Şirket Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası’nda, yerel ve uluslararası hukukta tanımlanmış “zorla çalışma” durumunda bırakılmış kişilerin çalıştırılmayacağını taahhüt eder.
- Tedarikçi veya alt yüklenici, bu taahhütlerin karşılıklı iş sözleşmesi için zorunlu olduğunu kabul eder.
- Tedarikçi veya alt yüklenici, ilgili kanun ve yönetmeliklerin ihlali veya şirket ilkelerinin mal ve hizmet tedarikçileri tarafından ihlali sonucu meydana gelen hukuki sorumluluklardan şirketimizin zarar görmemesini sağlamayı ve olası zararlarını tazmin etmeyi kabul eder.
- Tedarikçi veya alt yüklenici, ilgili yasa ve yönetmeliklerin veya şirketimiz ilke ve politikalarının ihlalinin şirketimiz tarafından belirlenmesi halinde şirketimiz tarafından ihtar edilecektir ve bu durumda söz konusu ihlali sona erdirmelidir. Şirketimiz, tedarikçi veya alt yüklenicinin ihlali sona erdirmediğini belirlemesi halinde işbu sözleşmeyi derhal feshedebilecektir.

5. DENETİM, GÖZDEN GEÇİRME VE UYUM

Bu politikanın hükümlerine uyumun denetimi, iç tetkik kapsamında her yıl gerçekleştirilir. Yıl içinde istenmeyen bir bildirim olması durumunda Etik Kurulu gerekli çalışmaları yaparak ilgili bildirimini karara bağlar.

Bu politika, atıfta bulunduğu tüm yerel ve uluslararası hukuka uygunluk bakımından, yürürlüğe girişinden itibaren yılda bir defa, Etik Kurulunda gözden geçirilir. Bunun dışındaki değişiklik ve revizyonlar şirketin ilgili risklerle ilgili değerlendirmeleri sonucunda, Etik Kurulu tarafından hazırlanacak gerekçeli değişiklik ve revizyon önerisi, üst yönetime sunulur ve üst yönetim onayıyla revize hali yürürlüğe girer.

Bu politikaya uyum, periyodik anketler ve denetlemeler, uyum değerlendirme ve öz değerlendirme araçları ile ölçülüp takip edilebilir.

Bu politikaların içeriği veya uygulanması ile ilgili konular hakkında, etik@esenbogaelektrik.com.tr e-posta adresinden veya 0 312 467 18 33 telefon numarası aracılığıyla irtibat sağlanır.

Bu politikanın kurallarına aykırılığı tespit edilen davranışlara ilişkin olarak, Disiplin Yönetmeliği çerçevesinde, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek, disiplin cezaları uygulanabilir. Yasal koşulların oluşması halinde adli makamlara bildirilir.