

SOSYAL UYUMLULUK POLİTİKASI

Adal Tekstil Konf. San. Tic. Ltd. Şti. personelinin sağlıklı ve memnun bir şekilde çalışabilecekleri bir ortam oluşturmak şirketimizin temel hedefidir. Çalışanlarımızın işe alım sürecinden başlamak üzere tüm ulusal ve uluslararası kanun ve yönetmeliklere uygun hareket etmek görevimizdir. İşe alım ile birlikte şirketimizde hiçbir şekilde ayrımcılık yapmamak, çocuk işçi çalıştırmamak, çalışma koşullarının belirlenmesinden başlayarak hiçbir şekilde kişilik haklarını ihlal eden davranışlarda bulunmamak, çalışanların iş yerindeki sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamak sorumluluğumuzdur.

Çalışanlarımızın çalışma saatleri, ücret ödenmesi, tatil ve izin uygulamalarından İş Kanunu çerçevesinde yararlanma, sendikalara üye olma ve temsil edilme haklarına sahiptir.

Yeni işe başlayan personel de dahil olmak üzere tüm personele düzenli eğitimler vermek. Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli bilinçlendirmek esastır.

Şirketimizde ve şirketimiz adına dışarıda yapılacak herhangi bir eylemde rüşvet, yolsuzluk vb. ve buna yol açacak herhangi bir davranış kesinlikle yasaklanmıştır.

Tedarik Kuralları kriterlerinin uygulanması ve gerektiğinde düzeltici faaliyetler uygulanarak uygunsuzlukların giderilmesi ve sistemin tüm çalışanlarımızın katılımıyla birlikte sürekli olarak iyileştirilmesi prensibimizdir.

Hesap verilebilirlik, şeffaflık, etki davranış, taraflara saygı, hukuka saygı, uluslararası davranış normlarına saygı politikamızdır.

Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma Ve Genç İstihdamı Politikası temel ilkeleri aşağıda belirtilmiştir.

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 alanlarda ki Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (UN International Labor Organization – ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara uygun uygulamalar geliştirir.

Çocuk işçilik ve zorla çalıştırmaya müsaade etmez, tedarikçilerinde olmasına müsamaha göstermez.

Zorla işçi çalıştırmanın, hapisanede çalışma, çıraklık sözleşmesi, borca karşılık işgücü, askeri işçi veya köle işgücü ve her türlü insan ticareti dahil olmak üzere, tüm şekilleri \ yasaklar.

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. 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 zorunludur.

Genç işçi çalıştıran tüm tedarikçilerimizin işbu Politika da belirtilen standartlara uyması talep edilir.

Bu Politika'nın ilke ve standartlarına aykırı uygulamalar ile karşılaşıldığında tedarikçi ile iş ilişkisi kesilir.

Tedarikçilerinin de kendi tedarikçilerini seçerken ve onlarla çalışırken işbu Politika'nın getirdiği ilde ve standartları uygulamalarını bekler.

TACİZ VE AYRIMCILIK POLİTİKASI

Şirketimiz Cinsel, Psikolojik Taciz ve Ayrımcılığa karşı tüm çalışanlarının anayasal haklarına saygılıdır ve bu konuda taviz vermez. Bu gibi kabul görmeyen davranışlar gösteren kişiler Etik Kuruluna sevk edilecektir Savunmaları alındıktan ve işledikleri ihlaller ispatlanırsa iş akitleri derhal fesih edilecektir. Tüm çalışanların aşağıdaki kavramlara karşı farkındalıklarının artırılması Şirket için büyük önem taşımaktadır.

CİNSEL TACİZ VE SUİSTİMAL

TMK ve TCK ile korunan kişilik haklarını ihlal eden, ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla birlikte rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan/işyerinin düzenini bozan, hapsi gerektirecek suç veya ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar olarak tanımlanabilir.

PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.

AYRIMCILIK

Bir kişinin cinsiyeti, ırkı, ten rengi, dini ya da inancı, siyasi görüşü, cinsel yönelimi, yaşı, engelli olması ya da milli, sosyal ya da etnik kökeni sebebi ile başkalarından daha kötü muamele görmesini beraberinde getiren haksız muameledir.

Bu konularda endişeleri veya şikayetleri olan çalışanlar, şikayetlerini dilek /şikayet kutularına bırakabilecekleri gibi, personel birimi ile de direkt görüşebilirler.

Firmamız çalışanlarının ayrımcılık, işten çıkarılma, tehdit veya taciz korkusu taşımadan bir sendikaya katılma, katılmama veya sendika oluşturma hakkına saygı duyar. Yasalarca tanınmış bir sendika tarafından temsil edilen çalışanların özgürce seçtikleri temsilciler ile iyi niyet çerçevesinde pazarlık yapmayı taahhüt eder.