

ereksı	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03/09/2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

GÖÇMEN İŞÇİ PROSEDÜRÜ

1. AMAÇ

Bu prosedür Ereks Tekstil' de çalışan veya ileride çalışmakta olabilecek göçmen işçilerin olması durumunda; yardım, bilgi, koruma ve eşit muamele ile fırsat ve muamele eşitliği tanımak ve bu konudaki sulistimallerin önlenmesi, yasal hakları ile işçi ve insan hakları garanti altında olacak şekilde çalışmak amacıyla oluşturulmuştur.

2. KAPSAM

Ereks Tekstil' de görev yapan veya yapabilecek olan tüm göçmen işçileri kapsar.

3. SORUMLULUKLAR

3.1 Bu prosedürün uygulatılmasından İşveren sorumludur.

3.2 Bu prosedürün uygulanmasından, hazırlanmasından ve/veya güncellenmesinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

4. TEMEL PRENSİPLER

- **Yasal çalışma**, çalışma izni ve yasal kimlik belgesi olmayan göçmen işçilerin çalıştırılması yasaktır. Oturma izni olan fakat çalışma izni olmayan yabancı personeller için çalışma izni alınmadan iş başı yaptırılmamaktadır.
- **Sosyal güvenlik hizmeti**, yasal çalışma izni olan göçmen işçilerin diğer personellerde uygulanan girdiği gün sigortaya bildirme kuralı istisnasız göçmen işçilere de uygulanmaktadır. Sigortasız çalıştırılmaları yasaktır.
- **Ücretler**, kanunların belirlediği doğrultuda uygulanmaktadır. Minimum asgari ödeme tutarının altında ödemeler kesinlikle yapılmamaktadır. Yasalara aykırı hiçbir kesinti yapılmamaktadır. Deneme süresi uygulaması yapılmamaktadır.
- **Çalışma saatleri**, kanunların belirlediği haftalık 45 saat olarak uygulanmaktadır. Fazla mesai, 45 saatin üzeri çalışmalar fazla mesai olarak ödenmektedir. Normal günlerde yapılan fazla mesailer %50, pazar ve resmi tatil çalışmaları %100 artırılarak ödenmektedir.
- **Ücretli izin**, yılını doldurmuş tüm personellere uygulanan yıllık izin hakkı göçmen işçilere de uygulanmaktadır. (1-5 yıl 14 gün, 5-15 yıl 20 gün, 15 yıl ve üzeri 26 gün, 50 yaş ve üzeri çalışanlara çalışma yılı esasına bakılmadan 20 gün olarak uygulanmaktadır)
- **Asgari çalışma yaşı**, göçme işçiler arasında da çocuk işçi çalıştırılması kesinlikle yasaktır. Genç işçiler yasal hakları olan haftalık 40 saat normal çalışma, yıllık 20 gün ücretli izin verilmekte, ağır işlerde ve fazla mesailerde çalıştırılmamaktadır.
- **Kadın işçiler**, işe girişlerde ayrımcılığa neden olabilecek raporlar (hamilelik testi gibi) kesinlikle istenmemektedir. Doğum raporunu teslim eden çalışanlar günlük 7,5 saat çalışmakta, gece çalışmalara katılmamakta, doğum öncesi ve sonrası tüm işlemler kadın hakları prosedürümüz doğrultusunda göçmen işçilere de uygulanmaktadır
- **Sendika**, tüm göçmen işçilerin, kendi çıkarlarını korumak için sendikalar kurmak ya da bunlara girmek hakkı da dahil olmak üzere, başkalarıyla bir araya gelip dernek kurma hakkı vardır. Bu hakkın kullanılmasına, yasalara uygun olarak konulmuş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu güvenliği, kamu düzeni bakımından ve kamu

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

ereksı	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03/09/2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

sağlığının, genel ahlakın korunması ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka sınırlama getirilmez.

- **Ayrımcılık ve Kötü Muamele,** İşyerimizde uygulanan Ayrımcılık ve Kötü Muamele Politikasında da belirtilen tüm göçmen işçilere milliyet, ırk, din ya da cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kendi vatandaşlarımıza uygulanan tüm muameleler göçmen işçilere de istisnasız uygulanmaktadır.
- **İletişim,** İşe girişlerde yapılan sözleşme ve diğer tüm evraklar göçmen işçinin yerel dilinde hazırlanmaktadır. Yine işletmede bulunan politika ve prosedürler kendi dillerinde çevrilerek birer örnekleri teslim edilmektedir. Tercüman eşliğinde kendilerine anlatılmaktadır. Dilek şikayet ve öneri kutularından faydalanabilmektedirler. Üstlerine danışabilmekte bu anlamda güçlük çekilmesi durumunda yine tercümandan destek alınmaktadır. Göçmen işçinin iletişimini yerel halkla sağlaması için yerel halkın (Türkçe) dil kurslarına gitmesi için teşvik edilir.
- **Eğitim,** Ülkenin yerel dilini (Türkçe) bilen göçmen işçiler için, diğer çalışanlara verilen eğitimler gibi iş güvenliği uzmanı tarafından verilmektedir. İşe girişlerde ve diğer zamanlarda verilen periyodik eğitimler göçmen işçinin anlamasını zorluyor ise veya bulunduğu ülkenin yerel dilini (Türkçe) bilmiyor ise tercüman eşliğinde kendi anadillerinde verilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Acil Durumlar, diğer tüm personeller gibi bu alanda da eşit seviyede yaranmaktadır. İş yerinde asılı görsel afişler, uyarıcı, yasaklayıcı, emredici tüm levhaların altında göçmen işçilerin dilinin de yazılı olmasına dikkat edilmektedir. Verilen eğitimler personelle anlaşılması ve anlatması güç ise tercüman eşliğinde verilmektedir. Risk analizinde göçmen işçilere yer verilmektedir. İş yerinde olabilecek tüm acil durum kapsamında göçmen işler de düşünülerek hareket edilmektedir. Acil durumlar için kendilerine refakatçi belirlenmekte ve belirlenen bu refakatçi özel olarak eğitilmektedir. Yapması ve uyması gereken kurallar kendilerine detaylarıyla anlatılmaktadır.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

ereksı	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03/09/2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ POLİTİKASI

- Ereks Tekstil, işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde yasalarla tanınmış, diledikleri dernek, sivil toplum örgütü, sendika, mesleki ve sosyal kuruluşa üye olma hakkına saygı duyar.
- Ereks Tekstil, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve meslek odalarına karşı tarafsızdır.
- Ereks Tekstil sivil toplum kuruluşlarına, sendikalara ve meslek odalarına üyeliği nedeniyle işçiler arasında ayırım yapmaz, yapılmasına izin vermez

Ereks Tekstil çalışanların toplu iş sözleşmesi hakkına saygı duyar.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

ereksi	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03.09.2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

EREKS KONFEKSİYON SAN VE TİC.A.Ş İNSAN HAKLARI POLİTİKASI VE REHBER İLKELER

KAPSAM

Ereks Tekstil olarak ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğe katkıda bulunma vizyonuyla çalışılmaktadır. Tüm iş süreçlerinde temel insan haklarının gözetilmesini hedefliyoruz. Çalışanların, kendilerini geliştirebilecekleri, fikirlerini özgürce dile getirebilecekler ve ayrımcılığa maruz kalmayacakları uluslararası standartlara uygun, insan haklarına saygılı bir iş ortamı sunmayı amaçlanmaktadır.

Ereks Tekstil İnsan Hakları Politikası (Politika), İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, OECD'nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleriyle ve ulusal yasalar temel alınarak hazırlanmıştır.

Bu politika Ereks Tekstil faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde insan haklarına dair sorumluluk, ilkelerini belirler ve Ereks Tekstil'in tüm faaliyet alanını kapsar. Politika, büyük ortak, tedarikçiler ve üçüncü şahıslarla yapılan sözleşmelere dahil edilir.

TEMEL İLKELER

- BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kapsamında temel insan haklarına saygı duyar, bu ilkelere uygun olarak faaliyetler gerçekleştirilir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü' ünün Temel İş İlkeleri ve Hakları Beyannamesinde ortaya konan ayrımcılık yapmama, çocuk işçi çalıştırmama, zorla işçi çalıştırmama, toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü ilkelerine ve Türkiye'nin insan hakları ve sosyal adalet konularında taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme konusuna özen gösterilir ve uygulanır.
- Faaliyet gösterilen ülkelerdeki yasalarla tanınmış haklara saygı gösterilir, uygulanır.
- Faaliyet gösterilen ülkelerde suç veya hak ihlali fiili ile sonuçlanabilecek girişimlerde bulunmaz, yönetici ve çalışanlarda da aynı doğrultuda çalışmalarını beklenir.
- İşe alım, eğitim, kariyer, ücret yönetimi gibi süreçlerde ve iş ortamında cinsiyet, etnik köken, din, ırk, milliyet, yaş, fiziksel kapasite, hamilelik, medeni hal, cinsel yönelim, sendika üyeliği, siyasal görüş ve benzeri konulara bağlı olarak ayırım yapmadan eşit bir tutum sergiler, ayrımcılığa müsamaha gösterilmemektedir. Çalışanların vasıf, deneyim ve performansına bağlı olarak bu süreçleri şeffaf bir şekilde yönetilir.
- Tüm çalışanlarımızın -yasal düzenlemeler çerçevesinde- dernek kurma, toplantı düzenleme,

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

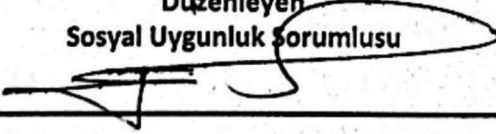
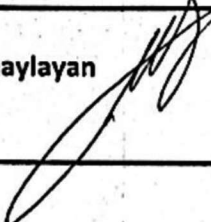
ereksi	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03.09.2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

örgütlenme, toplu pazarlık hakkını destekler ve ifade özgürlüğüne saygı duyulmaktadır. Bu haklarını kullanan çalışanlara hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmamaktadır ve üzerlerinde baskı kurulmamaktadır.

- İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yaklaşımı temellni "sıfır kaza" hedefi oluşturur. İş ortaklarına ve çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sunmaya önem verilir, İSG Mevzuatı kapsamında gereken tüm tedbirleri almaya ve çalışanların gerekli bilgi donanımına sahip olmalarına özen gösterilir.
- Çalışanlara iş yerinde her türlü kötü muamele, yıldırma ve taciz gibi olaylardan uzak ve güvenli bir çalışma ortamı sunulacağını taahhüt edilir. Bu tür durumlarla karşılaşmaları durumunda ise çalışanları, ifade özgürlüğü hakkını kullanarak durumu bildirmeleri için teşvik edilir.
- Faaliyet gösterilen ülkelerde geçerli olan yasa ve yönetmeliklerle belirlenen çalışma saatleri ve fazla mesai hükümlerine uyulur.
- Faaliyet gösterilen ülkelerde yerel halkların haklarına saygı gösterilir.
- Faaliyette bulunulan ülkelerde insan haklarının risk altında olması durumunda yetkililerle iletişime geçilir.
- Uluslararası insan hakları politikalarıyla belirlenmiş tüm çalışma alanlarını kapsayan kuralları çalışanlara yıllık eğitimlerde aktarılır. Satın alma süreçleri, tedarikçileri EREKS KONFEKSİYON SAN VE TİC.A.Ş ile politikalarına uygun olarak seçmek üzere geliştirilir.
- Faaliyetlerle ortaya çıkması muhtemel insan hakları risklerini tanımlar ve azaltılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilir.
- Faaliyetlerle ortaya çıkması muhtemel insan haklarına dair sorunları ve bu sorunlardan en fazla etkilenecek grupları tanımlanır.
- İnsan hakları üzerinde olumsuz bir etki oluşması halinde bu etkiler giderilmeye çalışılır.
- Şirket tarafından yapılan hak ihlallerinin telafi edilmesi için resmi ve gayri resmi şikâyet mekanizmaları geliştirilir.

PAYDAŞLARIMIZDAN BEKLENTİLERİMİZ

- Yöneticiler, çalışanlar ve Ereks Tekstil adına hareket edenlerin politikalara uyum sağlamaları; ayrıca ihlalleri veya olası ihlallerin ilişkili yöneticilerine iletmeleri ve/veya şirket şikâyet kanalları üzerinden bildirmeleri gerekir.
- Tedarikçilerden ve iş ortaklarımızdan politikalara uygun hareket etmelerini beklenir.
- Paydaşlardan politikalarla ilgili geri bildirimde bulunmalarını teşvik edilir.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu 	Onaylayan 
--	--

ereksı	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 03.09.2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLAR

Politika, Ereks Tekstil'in sürdürülebilirlik yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olup, tüm çalışanlara bulundukları ülkenin dilinde iletilir. İşbu politika yönetim kurulu tarafından kabul edilerek yürürlüğe konmuştur.

Politika, en az yılda bir gözden geçirilir ve uygulamaların ilerlemesi takip edilir. Paydaşlardan geri bildirim gelmesi durumunda politikayı yukarıdaki süreyi beklemeksizin gözden geçirir. Önemli ürün, hizmet ve etkinlik değişikliklerinde, gözden geçirme işlemi yukarıdaki süreyi beklenmeksizin gerçekleştirilir.

Bütün diğer politika, prosedür, süreç, uygulama, ürün ve etkinliklerde politika ile çelişme ya da politikanın uygulanmasını zorlaştırma riski içereceği düşünülen konulargözdengeçirilir.

İnsan hakları ile uyumsuzluk riskleri Ereks Tekstil'in tetikleyebileceği, etkisinin olabileceği veya maruz kalabileceği olarak sınıflanarak, bu riskleri azaltmak üzere uygulamalar geliştirilir.

İşbu insan hakları politikasına uyulmaması ve/veya konuyla ilgili şikâyet alınması durumunda yapılan denetleme sonucunda ilgili kişi veya kişiler disiplin cezası ve/veya iş akdinin feshi gibi cezai uygulamalar ile karşı karşıya kalabilir. Politika ihlalleri dilek şikâyet kanallarından biri kullanılarak bildirilebilir. Bu bildirimlerde ilgili ülkedeki kişisel bilgilerin korunmasına ilişkin yasalara uyum sağlanmalıdır.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	------------------

ereks:	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 10/11/2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

SOSYAL UYGUNLUK PROSEDÜRÜ

1. AMAÇ

Bu prosedürün amacı, Ereks Tekstil olarak biz; tüm paydaşlarımıza katkı sağlayacak sosyal, çevresel ve ekonomik sorunlara destek vermektir.

2. KAPSAM

Ereks Tekstil'de görev yapan tüm çalışanları, müşteri ve ziyaretçilerini kapsar.

3. SORUMLULUKLAR

3.1 Bu prosedürün uygulanmasından İşveren sorumludur.

3.2 Bu prosedürün uygulanmasından, hazırlanmasından ve/veya güncellenmesinden Personel Sorumlusu sorumludur.

4. TEMEL PRENSİPLER

4.1 Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırmanın Önlenmesi:

Çocuk ve genç işçi çalıştırma usul ve esaslarına uygun hareket etmeyi ve 18 yaşın altında işçi çalıştırmamayı,

4.2 Zorla ve Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi:

Zorla ve gönülsüz işçi çalıştırmamayı,

4.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması:

Tüm çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği için yasal gereklilikleri yerine getirmeyi, iş kazalarının önlenmesi için her türlü önleyici tedbiri almayı, çalışanlarımıza yeterli donanımına sahip çalışma ortamı ve temel ihtiyaçlarını karşılayacakları hijyenik her türlü imkanı sunmayı,

4.4 Ödemeler ve Haklar :

Tüm çalışanlarımıza yasalar ve Toplu İş Sözleşmesi çerçevesinde belirlenen ücret ve sosyal hakları sağlamayı,

4.5 Çalışma Saatleri:

Çalışma saatleri ve fazla mesailer kanunlar ve toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde uygulamayı,

4.6 Ayrımcılığın Önlenmesi:

Çalışanlarımızı istihdam ederken iş yapabilme becerilerini esas almayı; kişileri dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri ayrımı yapmamayı,

4.7 Kötü Muamele ve Tacizin Önlenmesi:

Kanunlar, Toplu İş Sözleşmesi ve kapsam dışı Disiplin Prosedürü dışında hiç bir disiplin cezası uygulanmaz. Fiziksel şiddet, fiziksel şiddet uygulama tehdidi, cinsel istismar, taciz edici diğer davranışlar, sözlü sataşma, diğer her hangi bir şekilde gözdağı verme veya korkutma kesinlikle yasaktır.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

ereksı	PROSEDÜR POLİTİKA VE YÖNETMELİKLER	Hazırlama Tarihi 10/11/2020	Belge No
		Revizyon Tarihi 01/04/2022	Rev.No 01

4.8 Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı:

İşçilerin, yetkili sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesi yapma haklarına saygı göstermeyi,

4.9 Çevre Kirlenmesinin Önlenmesi ve Doğanın Korunması:

Çevre kirliliğinin önlenmesi ve doğanın korunması için çevre dostu politikalar ve standartlar belirlemeyi ve çalışanlarımızı bu konuda bilinçlendirmeyi,

4.10 Yasa ve Diğer Yükümlülüklerle Uyum:

Mevcut kanun ve yönetmeliklere göre faaliyetlerimizi sürdürmeyi,

4.11.Rüşvetin ve Yolsuzluğun Önlenmesi:

Çalışanlarımızın maddi kazanç sağlayacak hiç bir hediye ve ödemeyi hiçbir koşulda kabul etmemeyi ve bu tür taleplerde bulunmamayı,

5. SOSYAL UYGUNLUK GÖZDEN GEÇİRME

Ereks Tekstil olarak her yıl yönetim gözden geçirme toplantıları ile ve paydaşlarımızın denetim sonuçları ile Sosyal uygunluk sistemimizin gözden geçirilerek, gerekli iyileştirmeler yapmayı

taahhüt ederiz.

Sosyal uygunluk politika ve prosedürleri her yıl gözden geçirilmektedir.

Düzenleyen Sosyal Uygunluk Sorumlusu	Onaylayan
---	-----------

Personel, yönetim ve gözetim

MADDE 17 – (1) Oda ve yurtlarda çalışacak yönetici, sağlık personeli ve diğer personelin nitelikleri ve görevleri aşağıda belirtilmiştir;

a) Yönetici: Oda ve yurtların amacına uygun olarak, işleyişle ilgili idari konulardaki her türlü işlerden ve oda ve yurtlardaki çocukların sağlık kurallarına uygun bir ortam içinde yaşama, gelişme ve eğitimlerinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olmak üzere aşağıdaki niteliklerden birine sahip kişilerden biri yönetici olarak görevlendirilir:

1) Eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yükseköğrenim görmüş olmak,

2) Okul öncesi öğretmenliği unvanını almış olmak.

b) Sağlık personeli: Oda ve yurtlar, işyeri hekiminin tıbbi gözetimi altındadır. Çocukların sağlık durumları düzenli aralıklarla kontrol edilir ve gereği yapılır. İşyeri hekimi ile işyeri hemşiresi, çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıkla ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldırarak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmakla görevlidir.

c) Diğer personel:

1) Oda ve yurtların emzirme odalarında her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur. Çocuk bakıcılarından en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri mesleklerden olması zorunludur. Yurtlarda, her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısı ile Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman bulundurulur.

2) Oda ve yurtlardaki toplam çocuk ve grup sayısına göre beslenme, temizlik ve diğer hizmetler için yeterli sayıda personel istihdam edilir. Bu personel için en az ilkökul diploması veya okur yazarlık belgesi almış ve sağlıklı olma şartı aranır.

ç) Yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir. Bunlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet gösterirler.

d) Oda ve yurtlarda bulunan çocukların korunmaları amacıyla buralarda çalıştırılacak tüm personelin işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ve bulaşıcı hastalıklar yönünden sağlık kontrolü yapılır. Bulaşıcı hastalığı bulunanlar ile çocukların sağlık ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek personel çalıştırılmaz.

HAZIRLAYAN

ONAYLAYAN

Dök. No	
Yayın Tarihi	03/09/2020
Rev. No/Tar.	01.04.2022
Sayfa No	1/7

1. AMAÇ

Bu prosedürün amacı, EREKS KONFEKSİYON SAN VE TİC.A.Ş bünyesinde çalışan hamile işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek ve denetlemek için yetki, sorumluluk ve yöntemleri tanımlamaktır.

2. KAPSAM

Bu prosedür, EREKS KONFEKSİYON SAN VE TİC.A.Ş fabrikasında üretim alanında ve idari ofislerdeki beyaz ve mavi yakalı tüm çalışanlar ile firmalarının tüm çalışanlarını kapsar.

UYGULAMA

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Gebe çalışan: Herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işvereni bilgilendiren çalışanı,

b) Emziren çalışan: Tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işvereni durum hakkında bilgilendiren çalışanı,

c) Emzirme odaları: Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları,

ç) Yeni doğum yapmış çalışan: Yeni doğum yapmış ve işvereni durumu hakkında bilgilendiren çalışanı,

d) Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-60 aylık çocuklar ile velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 60-66 aylık çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri, ifade eder.

HAZIRLAYAN

ONAYLAYAN

İKİNCİ BÖLÜM

Genel ve Özel Hükümler

Uygulamada Öncelik

MADDE 5 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.

(2) 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

(3) Bu Yönetmeliğin oda ve yurtlarla ilgili dördüncü bölümünde yer alan hükümlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren çalışanlar için uygulanmasında, 8/12/1987 tarihli ve 19658 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş oda, yurt, kreş veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır.

Bilgilendirme ve değerlendirme

MADDE 6 – (1) Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir.

(2) İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre EK-I’de belirtilen genel ve özel önlemleri alır.

(3) İşveren, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-II ve EK-III’teki etkenler, süreçler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işleri de;

a) sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek

b) alınacak önlemleri kararlaştırmak

üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikosozyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.(4) Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.

Değerlendirme sonuçlarını izleyen eylem

MADDE 7 – (1) Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.

HAZIRLAYAN

ONAYLAYAN

Çocukların muayeneleri

MADDE 18 – (1) Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve İşyeri hekiminin muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmayan veya portör olmayan çocuklar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında saklanır.

(2) Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık kuşkusu bulunanlar veya portör olan çocuklar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmazlar.

(3) Bulaşıcı hastalığa tutulan veya tutulduğundan şüphe edilen oda ve yurtlarda bulunan çocuklar İşyeri hekimine muayene ettirilmek üzere derhal gözlem odalarına alınır. Muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, İşyeri hekimince bir sağlık kuruluşuna gönderilir ve durumuyla ilgili olarak velisi bilgilendirilir.

(4) Oda veya yurda kabul edilen her çocuk için EK-VII'de yer alan gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar burada kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri düzenli aralıklarla İşyeri hekimince EK-VIII'de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.

(5) Oda ve yurtlarda kalan çocukların aşılarının yapılıp yapılmadığı İşyeri hekimince takip edilir, çocukların aşısız veya eksik aşı olduğunu tespiti durumunda çocuğun kayıtlı bulunduğu aile hekimine götürülmesi hususunda velileri bilgilendirilir.

Çocukların beslenmesi

MADDE 19 – (1) Oda ve yurtlarda, çocukların ihtiyaçlarına göre gerekli besinler, kahvaltılar ve yemekleri verilir. Yemek listeleri ve tamamlayıcı beslenmenin düzenlenmesinde İşyeri hekiminin görüşleri alınır.

(2) Çocuklara ayrıca, günde 250'şer gram dayanıklı veya pastörize, yoksa kaynamış süt veya yoğurt verilir.

Çocukların eğitim ve geliştirilmeleri

MADDE 20 – (1) Oda ve yurtlarda, çocuklara psikososyal gelişimlerini sağlayacak okul öncesi eğitimlerin verilmesi sağlanır.

İşverenin yükümlülüğü

MADDE 21 – (1) Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı İşverenlerce karşılanır.

(2) Buralar, ayda en az bir defa İşveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, İşveren vekili, İşyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.

Ortaklaşa kurulan oda ve yurtların yönetimi

MADDE 22 – (1) Oda ve yurtlar birden çok İşveren tarafından kurulduğu takdirde, bu İşverenler veya İşveren vekilleri, ayda en az bir defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar.

HAZIRLAYAN

ONAYLAYAN