

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

1. AMAÇ

İnsan Haklarına saygı Başaran Halı Tekstil San. ve Ltd. Şti için temel bir değer ve ilkedir. Sürdürülebilir kalkınma, sosyal sorumluluk amaçları doğrultusunda ilan edilen uluslararası insan haklarını temel almak suretiyle bu politika yayınlanmıştır. Başaran Halı İnsan Hakları Politikası'nın amacı temel insan haklarına göstermiş olduğumuz saygıyı ve çalışanlarımıza verdiğimiz değeri açıklamak, çağdaş ve insana yakışır iş ortamını sağlayarak tüm iç/dış paydaşlarımız ve mefaat sahipleri ile olan ilişkilerimizde insan hakları odaklı yaklaşımı tesis etmektir. Politika aynı zamanda Başaran Halı Sosyal Sorumluluk Politikası ve Etik Yönetimi El Kitabının da bütünleyici bir parçasıdır.

2.KAPSAM

Bu politika; Başaran Halı olarak, sahip olduğumuz işletmeler ve yönettiğimiz tesisler için geçerlidir. Başaran Halı ayrıca tedarikçilerinden ve iş ortaklarından, kurum ve kuruluşlar ile onların çalışanları ve iş ilişkisinde olduğu tüm paydaşlarının da bu ilkeleri uygulamalarını bekler, tüm paydaşlara rehberlik edip onları teşvik eder ve anlaşmalara dahil etmeyi taahhüt eder. İşimizdeki ve ilişkide bulunduğumuz çevremizdeki kişilere yönelik insan hakları risklerini, iş risklerinin bir parçası olarak tanımlamak ve önlemek için gerekli özeni göstermekteyiz. Ticari faaliyetlerimizden kaynaklanan olumsuz insan hakları etkilerini belirlememiz durumunda, adaletli ve makul bir şekilde iyileştirme sağlamayı ya da iyileştirme için iş birliği yapmayı taahhüt ediyoruz. Üçüncü şahıslarla olan ilişkilerimiz sebebiyle bu olumsuz etkilerle bağlantımızın olması ya da bu olumsuz etkilere dahil olmamız durumunda, yasal ve etik kurallar çerçevesinde iyileştirilmesini sağlamaya çalışmaktayız.

3.SORUMLULAR

Başaran Halı, faaliyet gösterdiği yerlerde insan haklarının risk altında olduğunu gördüğü durumlarda resmi yetkililer ile temasa geçmeyi taahhüt eder ve hak ihlallerinin giderilmesi için belirli bağımsız yerel paydaşlarla çalışmayı amaçlar. İnsan Hakları Politikasının uygulanmasından Başaran Halı yönetim kurulu başkanı başta olmak üzere faaliyet gösterilen alanlardaki şirket müdürleri birinci derecede sorumludur. Başaran Halı İnsan Hakları Politikası, Başaran Halı üst yönetimi ve disiplin kurulu tarafından denetlenmektedir.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

4. TEMEL İLKELER, TAAHHÜT VE UYGULAMA ESASLARI

Bu Politikaya, Uluslararası Haklar Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin içerdikleri de dahil olmak üzere İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni de içine alan uluslararası insan hakları ilkeleri rehberlik etmektedir.

AYRIMCILIK: Başaran Halı olarak tüm çalışanlarımıza onurlu davranmak ilkemizdir. Çalışanlarımızın ırk, cinsiyet, ulusal köken, etnik köken, din, dil, yaş, kast, engellilik, medeni durum, gebelik, hastalıklar, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyeti ifade eden tanımlar, siyasi görüş veya geçerli yasalarla korunan diğer statüler gibi nedenlere bağlı ayrımcılığa uğramaması ve taciz, fiziksel yahut psikolojik şiddetin, saygısızlığın olmadığı bir işyeri olması için çalışıyoruz. İşe alım ve istihdamlarda cinsiyete duyarlı, eşit fırsat ve muamelelerde bulunulması politikamızın temel dayanaklarından. Kişisel özellikler, mevki veya duruma bakılmaksızın, saygısız veya uygunsuz davranışa, adil olmayan muamele veya herhangi bir türde misillemeye hoşgörü göstermeyiz. İşyerinde veya işyeri dışında, iş ile ilgili bir durum söz konusu iken taciz bizim için kabul edilemezdir. Ulusal mevzuatlara uygun yazılı disiplin kuralları oluşturularak konu ile ilgili bilgilendirmeler çalışanların anlayacağı terim ve dilde sözlü ve yazılı olarak açıklanır. **(Bkz. Çalışan El Kitabı-Disiplin Ceza Listesi)**

ÇEŞİTLİLİK VE DAHİL ETME: Birlikte çalıştığımız insanların farklılıklarına değer verir ve kendilerini dahil hissetmelerine çalışırız. Başaran Halı'da fırsat eşitliğini taahhüt eder ve işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararlarını; çalışanın niteliğini, performansını, becerisini ve deneyimini temel alarak gerçekleştiririz. İş gücümüzde çeşitlilik, hedeflerimize ulaşmak için esastır. Bu nedenle, farklı geçmiş ve deneyimlere sahip çalışanları çekmeye, geliştirmeye ve şirketimizde tutmaya çalışıyoruz.

ÇALIŞMA SAATLERİ, ÜCRETLER VE ÖZLÜK HAKLARI : Çalışanlarımız ulusal yasalarda belirtilen standart saatlerin dışında fazla çalıştırılmazlar. Bu saatler yalnızca ILO tarafından tanımlanan ve fazla mesaiye izin verilen istisnalar doğrultusunda aşılar. Fazla mesai, mesleki tehlike olasılığını ciddi şekilde yükseltmez ve hiçbir koşulda ulusal mevzuatta tanımlanan sınırları geçemez. Fazla mesai ücretleri standart oranın en az % 125'i oranında ödenir.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Ücret politikamızı ve özlük haklarımızı sektöre, yerel işgücü piyasasına göre ve geçerli iş sözleşmelerinin şartlarına uygun olarak rekabetçi bir şekilde oluştururuz. Operasyonlarımızı ücret ve çalışma saatleri hakkındaki geçerli yasalara uyum içinde yürütürüz. Çalışanlarımıza her iş gününde dinlenme molaları verme ve her yedi günde bir izin alma hakkı tanırız. Çalışanlarımızın yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirebilecekleri ve ilerleme sağlayabilecekleri fırsatlar sunarız.

Çalışanlarımıza, ulusal olarak hükümetlerin asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu kılınan ücretlere veya toplu sözleşmeye dayalı olarak onaylanan endüstri standartlarına (hangisi daha yüksekse) uygun ücret verimiz. Ücretler, standart çalışma saatlerini belirtir.

Çalışanlarımızın maaşları düzenli, zamanında ve istikrarlı bir şekilde ve tamamen yasal para birimiyle aynı olarak ödenir. “Aynı ödenek” şeklinde kısmi ödeme sadece ILO şartnamelerine uygun olarak kabul edilir. Ücret farkını doğru bir şekilde değerlendirmek ve işçiler ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlamak için yeterli olan geçim ücretinin ödenmesine yönelik aşamalı olarak çalışarak adil ücret analizi yaparız. Çalışanların ücret düzeylerinin; becerilerini, sorumluluklarını, kıdemlerini ve eğitimlerini yansıtmasını sağlarız, üretim, kota veya parça başına çalışma için bir ücret oranı belirlendiğinde, işçilerin standart çalışma saatleri içinde geçerli yasal asgari ücretleri, endüstri standartlarını veya toplu sözleşme anlaşmalarını (uygulanabildiği yerde) karşılayan veya aşan bir asgari ücret kazanmasına izin verimiz, Her türlü cinsiyet ve kategorideki (göçmen ve yerel işçiler gibi) işçilerin eşit işler ve nitelikler karşılığında aynı ücreti almasını sağlar, kesintileri yalnızca yasalarca izin verilen veya toplu sözleşmeyle sabitlenen koşullar altında uygularız. Çalışanlara yasal olarak verilen sosyal hakları sağlar; örneğin maaşları, kıdem seviyeleri, pozisyon veya terfi olasılıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratmasına izin vermeyiz.

GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME : Başaran Halı işe alım süreçlerinin ve istihdam ilişkilerinin çalışanları için güvensizlik, sosyal veya ekonomik zafiyet yaratmamasını sağlamak için işin ilgili ulusal mevzuat, gelenek veya uygulama ve uluslararası çalışma standartları (hangisi daha fazla koruma sağlıyorsa) ile uyumlu olarak oluşturulan tanınmış ve belgelendirilmiş bir istihdam ilişkisi temelinde gerçekleştirilmesini sağlar. İşe girmeden önce, işçilere kendi dillerinde anlaşılır bilgiler ve çalışma saatleri, ücret ve ödeme koşulları dahil olmak üzere hakları, sorumlulukları ve istihdam koşulları hakkında kendi dillerinde bilgilendirilmelerini sağlar.(Bknz. Çalışan El Kitabı)

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Çocukları kendi memleketlerinde bırakabilecek göçmen ve mevsimlik işçiler de dahil olmak üzere, ebeveyn veya bakıcı olarak yapmaları gerekenler konusunda cinsiyetlerinden bağımsız olarak çalışanlarını destekler makul ve gerekiyorsa esnek çalışma koşulları sağlamayı hedefleriz.

İstihdam düzenlemelerini kasıtlı olarak yasanın asıl amacına karşılık gelecek şekilde kullanmamayı, beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama niyetinin olmadığı çıraklık veya eğitim planlarını, çalışanların korunmasına engel olmak için kullanıldığında mevsimsel çalışma veya beklenmedik durum çalışma düzenlemelerini, salt işçilik sözleşmesi yapılmasını ve sözleşme ikamelerini içerir, taşeronluğu işçilerin haklarını zedeleyecek şekilde kullanmamayı taahhüt eder.

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ ve TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI: İş yerimizde yasal sınırlar içinde örgütlenme özgürdür. Çalışanlarımızın misilleme veya tehdit korkusu taşımadan bir işçi sendikasına katılma, işçi sendikası oluşturma veya işçi sendikasına katılmama hakkına saygı duyarız. Cinsiyetten bağımsız olarak, özgür ve demokratik bir şekilde toplu olarak pazarlık etmeyi, yine cinsiyetten bağımsız olarak ve hiçbir ayırım yapılmaksızın tüm işçilerin anlamlı bir şekilde temsil edilmesini sağlamayı, sendika üyesi olan işçilere karşı ayrımcılık yapmamayı, işçi temsilcilerinin ve işe alım görevlilerinin iş yerinde işçilere erişimini veya onlarla etkileşim kurmasını engellememeyi, Yasalarca tanınmış bir işçi sendikası tarafından temsil edilen çalışanlarımızın özgürce seçtikleri temsilcileri ile yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt ediyoruz.

ÇOCUK İŞ GÜCÜNÜ ÖNLEME ve GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA: Çocuk işçi çalıştırmayız. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışma gerektiren pozisyonlara 18 yaşın altındaki kişilerin işe alınmasını yasaklarız. İş ortaklarımızdan da aynısını bekleriz. ILO tarafından tanınan istisnalar geçerli olmadığı sürece, yasa tarafından tanımlanan zorunlu okula gitme yaşının altındaki çocukları doğrudan veya dolaylı olarak istihdam etmeyiz, çocukları her türlü istismardan korur, işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçileri hiçbir şekilde aşağılayıcı veya saygısız muameleye maruz bırakmayan, sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluştururuz. Etkilenen çocukların korunmasını sağlamak için çocukların işten çıkarılması durumunda özel dikkat gösterir **PR-26 Çocuk İşçi Islah Prosedüründe** belirtilen şekilde hareket ederiz.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

BORÇ KARŞILIĞI veya ZORLA ÇALIŞTIRMA VE İNSAN KAÇAKÇILIĞININ ÖNLENMESİ

Hapishane işçiliği, borç ödeme amaçlı işçilik, askeri işçilik, modern kölelik şekilleri ve her çeşit insan ticareti de dâhil olmak üzere zorla çalıştırma uygulamalarının tümünü yasaklarız. Devlet tarafından uygulanan zorla çalıştırma uygulamaları dahil olmak üzere kölelik, zorla çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma, ödünç çalıştırma, kaçakçılık veya gönülsüz çalıştırma eylemlerine katılmaz, geçici ve göçmen işçiler gibi hassas durumdaki grupların üyeleri başta olmak üzere, tüm işçilerle doğrudan veya dolaylı iş ilişkisi kurarken “İşveren Öder İlkesi” de dahil olmak üzere uluslararası sorumlu işe alım ilkelerine uyar ve işe alım ortaklarından da aynısını talep ederiz.

Başaran Halı işe girişlerde işçilerden hiçbir işe alım ücreti alınmamasını, açık ve şeffaf , anlaşılır istihdam sözleşmeleri yapılmasını, çalışanların hiçbir şekilde aldatma ve zorlamaya maruz kalmamasını, baskı altında bırakmadan hareket özgürlüğünü kısıtlanmamasını ve kimlik belgelerinin rehin alınmaması, ücretsiz, kapsamlı ve doğru bilgilere erişim hakkını, sözleşmeyi feshetme, işvereni değiştirme ve güvenli bir şekilde memleketine geri dönme özgürlüğünü, ücretsiz anlaşmazlık çözümlerine ve etkin kanuni yollara erişim hakkını, ilkelerin geçmişte veya fiili olarak ihlal edildiği tespit edilirse makul bir zaman dilimi içinde ve aynı uluslararası ilkeler çerçevesinde işçilere yönelik zararları aşamalı olarak tazmin etmeyi taahhüt eder.

İŞYERİ GÜVENLİĞİ, GÜVENLİ VE SAĞLIKLI İŞYERİ

Şiddetin, tacizin, tehdidin olmadığı bir işyeri sağlamayı taahhüt ederiz. Çalışanlar için gerekli olduğunda ve çalışanın onuruna, gizliliğine ve itibarına saygılı olacak şekilde güvenlik hizmetleri sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın güvenliği ve sağlığı her şeyden önemlidir. Politikamız güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak ve yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği kanunları, yönetmelikleri ve kurum içi gerekliliklere uymaktır. Kaza, yaralanma ve sağlık sorunu oluşturabilecek riskleri tanımlayarak ve çözerek, sağlıklı ve üretken bir işyeri ortamı sağlamak ve bu ortamı sürdürmek için çalışıyoruz.

Başaran Halı çalışanların ve yerel toplulukların sağlıklı çalışma ve yaşam koşullarına, burada belirtilen spesifik beklentilere halel getirmeksizin saygı duyar. Genç işçiler, yeni anneler veya çocuk bekleyen kadınlar ve engelli kişiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan hassas kişilere özel koruma sağlar, ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına veya ulusal mevzuatın zayıf olduğu veya kötü uygulandığı durumlarda

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

uluslararası standartlara uyar, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik potansiyel ve gerçek tehditleri değerlendirir, tanımlar, önler ve azaltmak için sistemler oluşturur.

İstihdamın tüm aşamalarında tüm departmanları ve bireyleri düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitir ve etkilenen topluluklar dahil olmak üzere işçilere ve kamuoyuna potansiyel iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında bilgi sağlar.

Çalışanların iş sırasında meydana gelen, işten kaynaklanan veya işle ilişkili kaza, yaralanma veya hastalıklara maruz kalmasını önlemek için etkili önlemler alıp bu önlemler ile iş yerindeki tehlikeleri nedenlerinin olabildiğince en aza indirmeyi amaçlar.

Başaran Halı zorunlu sigorta planları dahil olmak üzere, kaza durumunda işçilerin korunmasını sağlamaya çalışmayı, iş yerinde ve işçilere sağlanan veya sağlanması zorunlu kılınan diğer tüm tesislerdeki tüm sağlık ve güvenlik olaylarının kayıtlarını tutmayı, işçilerin kullandıkları ekipman ve binaların istikrarını ve güvenliğini sağlamak ve öngörülebilir acil durumlara karşı korunma ve hazırlık sağlamak için tüm uygun önlemleri almayı ve ulusal mevzuatın gerektirdiği tüm ilgili lisansları ve belgeleri almayı taahhüt eder. Bu tanım, işveren veya işe alım ortağı tarafından sağlanan veya zorunlu kılınan işçi konutlarını da kapsar.

Başaran Halı güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan sistemlerin geliştirilmesini ve etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak ve bunun için yönetim ve çalışanlar ve/veya temsilcileri arasında aktif iş birliği sağlamak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi gibi ilgili kurulları kurmuştur. Bu kurullar; işçilerin çeşitliliğini temsil etmeyi hedefler, işçilerde farkındalık oluşmasını sağlar ve tehlikeli durumlarda ve kontrolsüz tehlikelerde izin istemeden tesislerden çıkma ve/veya çalışmayı durdurma hak ve sorumluluklarına saygı göstermeyi, yeterli mesleki tıbbi yardım ve ilgili imkanları sağlamayı ve tüm işçilerin bu hizmetlere eşit şekilde erişmesini sağlar. Sağlık hizmetleri (sigorta dahil), tüm cinsiyet ve yaş gruplarının kendine özgü kaygılarına ve ihtiyaçlarına hizmet eder, güvenli ve temiz içme suyuna erişim, ücretsiz yemek ve dinlenme alanları sağlar ve uygun durumlarda pişirme ve yiyecek saklama alanlarına erişimi kısıtlamaz.

Başaran Halı da tüm cinsiyetler için yeterli mahremiyet seviyesine sahip yeterli sayıda güvenli, ayrı tuvalet ve tüm çalışma alanlarında el sabunu, kağıt havlu ve lavabo mevcuttur.

Konut tesisleri sağlandığında veya zorunlu kılındığında, temiz ve güvenli olduklarından ve işçilerin tüm temel ihtiyaçlarını karşıladıklarından emin olmadan çalışanların hizmetine sunulmaz.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Hamile ve emziren kadınlar gibi farklı işçi kategorilerinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak tüm işçilere ücretsiz olarak etkili ve özel Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) sağlanır ve geçmişte veya o anda ilkelere uyulmadığının belirlenmesi durumunda, işçilere verilen zararlar tazmin edilir.

TOPLUM VE PAYDAŞLARLA BAĞLILIK: Başaran Halı işimizi yürüttüğümüz yerlerdeki toplumun bir parçası olduğunu kabul eder, işimizi yaparken savunmasız, dezavantajlı yahut çeşitli nedenlerle hassas gruplar da dahil olmak üzere tüm paydaşlarımızla, kendileri için önem arz eden insan hakları sorunları konusunda, görüşlerinin dinlendiği ve dikkate alındığı hissettiren bir ilişki kurarız. Yerel sorunların en uygun şekilde yerel düzeyde çözüme kavuşturulabildiğine inanıyor ve bunun için gayret ediyoruz.

ÇEVRE SORUMLULUĞU VE SU KAYNAKLARI : Başaran Halı olarak değer zincirimiz kapsamındaki arazi ve su kullanımımızın insan haklarına olası etkilerinin farkındayız ve bu konuyu özel uygulamalarla ele alıyoruz. Çevre Politikamıza paralel olarak, insanın su kaynaklarına ve güvenli içme suyuna olan ihtiyacına ve uygun sanitasyon ile hem ekosistemlerin hem de toplumların korunmasına saygı duyuyoruz.

Başaran Halı olarak ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemleri faaliyetlerimize paralel olarak üretimimizden kaynaklı çevresel etkileri değerlendirmek adına HİGG FEM platformunu yıllık olarak dolduruyor ve paydaşlarımızın bilgisine sunuyoruz. Su kullanımımızı ve su kirliliğini düşürecek önlemler alma konusunda çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Ulusal ve Uluslararası Çevre mevzuatlarını takip ederek gelecek nesillerin doğal kaynaklara erişimini olumlu yönde etkilemek için çalışıyoruz.

UYUM, İZLEME, YÖNLENDİRME, RAPORLAMA ve BÜTÇE : Tüm çalışanlar arasında açık ve dürüst iletişime değer verilen ve saygı duyulan iş yerleri yaratmaya çalışıyoruz. Başaran Halı olarak faaliyet gösterdiğimiz her yerde yürürlükteki iş ve istihdam yasalarına uymayı taahhüt ediyoruz. Şirket Yönetim Kurulu, bu politikaya, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme, yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur. Politika sorumluluğu en üst düzeyde Genel Müdür ve Yönetim Kurulu'na aittir. Bu politikaya aykırı olan durum ve uygunsuz davranışların tespiti halinde faaliyet gösterdiğimiz ulusal ve uluslararası yerlerde ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak cezai yaptırımlar uygulanabilir.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

Başaran Hali ayrıca çalışanların eğitim süreci ile İnsan Hakları Politikasını bilmelerini sağlamaktadır. Politikanın dili ile çalıştığı yerin yasaları, gelenekleri ve uygulamaları arasında bir çatışma olduğuna inanan, bu politika hakkında soruları olan veya bu politikanın potansiyel bir ihlali olarak gizli olarak bildirmek isteyen herhangi bir çalışan, bu soru ve endişeleri yerel yönetime, İnsan Kaynaklarına, Yönetim Sistemleri Yöneticisine veya Çalışan temsilcisine iletmelidir.

Çalışanlar ayrıca, ethic@basaranhali.com.tr veya etik@basaranhali.com.tr adresine email göndererek ya da (+90 342 357 04 04- Dahili159) numaralı telefondan şüpheli politika ihlallerini bildirebilirler. Bu politika altında endişelerini bildiren herhangi bir çalışana karşı hiçbir misillemede bulunulmayacak veya karşı işlem yapılmayacaktır. Ayrıca Başaran Hali politikaya uyum konusunda gizlilik prensiplerine önem gösterir ve bu nedenle ihlallerin ihbarı için ihbar edenin talebi halinde kimliğinin saklı tutulacağını taahhüt eder.

Şirket çalışanların endişelerini araştırarak, bunları yanıtlayacak ve herhangi bir ihlale yanıt olarak uygun düzeltici aksiyonlar alacaktır. Başaran Hali içerisinde kesinliği net delillere dayalı olarak tespit edilen uygunsuzluğun sebep olduğu maddi ve manevi zararlar için alınacak önlemler firma bütçesinden tazmin edilecektir. İnsan Hakları Politikası, Başaran Hali'nin Etik El kitabında belirtilen kuralları ve Sosyal Sorumluluk Politikası ile uyumludur. Tercümeleri ve ilgili bilgiler dahil olmak üzere bu politika Başaran Hali'nin internet sitesinde bulunabilir: <https://basaranhali.com.tr>

PAYDAŞ BİLGİLENDİRMESİ: Her alandaki sürdürülebilirlik çalışmalarımızın bir parçası olarak, bu İnsan Hakları Politikasına uygun insan haklarına ilişkin taahhütlerimiz, çabalarımız ve beyanlarımızı düzenli olarak gözden geçirmeyi ve sonuçlarını sürekli olarak tüm paydaşlarımıza raporlamayı taahhüt ederiz. Bu raporlama, BM Kılavuz İlkeleri Raporlama Çerçevesine atıfta bulunmaktadır. Başaran Hali, bu politikayı herhangi bir zamanda değiştirme hakkını saklı tutar. Bu politikadaki herhangi bir şey, Başaran Hali ile çalışanları arasındaki iş sözleşmesinin yerine geçmez ve bu programa katılmış olmak Başaran Hali ile çalışan arasındaki iş ilişkisinin devam edeceğinin garantisi anlamına gelmez.

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR

	İNSAN HAKLARI POLİTİKASI	Doküman No:	PO-10
		Yayın Tarihi:	22.05.2023
		Revizyon No:	
		Revizyon Tarihi:	

5.KAYNAKLAR

- Birleşmiş Milletler (BM) Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi (1948)
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üç Taraflı İlkeler Beyanı(1977);
- İş ve İnsan Haklarına İlişkin BM Kılavuz İlkeleri (UNGP) (2011)
- Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) (2011) tarafından geliştirilen Çok Uluslu İşletmeler için Kılavuz İlkeler
- Amfori BSCI CoC References - Turkish - December 2021

Hazırlayan	Onaylayan
PERSONEL İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR