

Sosyal Uygunluk Politikası

Gürpilsan Plastik olarak; sosyal uygunluk politikamız, tüm iş ortaklarımızla birlikte temel ilke ve değerlerimize dayanan, takım çalışması şeklinde yürüterek oluşturduğumuz standartları içerir. Bu politika Gürpilsan Plastik'in üzerine düşen her türlü sorumluluğu yerine getireceğinin açık bir taahhüdünü, tüm çalışanlarımızla, tüm paydaşlarımızla ve tüm iş ortaklarımızla paylaşmak üzere hazırlanmıştır.

Hedefimiz, kurum bünyesinde Sosyal Uygunluk Politikasının şirket kültürü haline gelmesini sağlamaktır. Bu nedenle sosyal uygunluk standartları oluşturulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu sosyal uygunluk standartları ile hizmet yaratmanın yanında bu politika, çalışanların kanunlar çerçevesinde standartlardan kaynaklanan tüm haklarını vermeyi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, çevreye duyarlı olmayı, çalışanlar arasında açık ve dürüst bir iletişim, saygı ve değer gördüğü işyeri ortamını oluşturmayı taahhüt eder. Sosyal uygunluk politikası tüm çalışanlarımıza iletişim kanalları aracılığı (intranet, e-posta grubu vb.) ile duyurulur, tedarikçilerimize resmî web sitemiz aracılığıyla bilgilendirme yapılır ve tedarikçilerimiz bu kriterlere göre değerlendirilir.

Bu politika kapsamında, endişelerini, kaygılarını ve şikayetlerini dile getiren çalışanlara karşı, hiçbir yaptırım veya cezalandırma eylemi uygulanmaz ve bu kaygı ve endişelerini dile getirmesi için gerekli ortam oluşturulur. Çalışanlar her türlü görüş, istek, şikâyet ve önerilerini açık şekilde beyan edebilir ve bunlar Üst Yönetim tarafından değerlendirilir ve iyileştirilmeye açık alanlar için gerekli iyileştirme faaliyetleri yapılır.

Sosyal Uygunluk Politikası aşağıdaki bileşenleri kapsar:

4.1 Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önlenmesi

Çocukların her türlü istismardan korunması, sağlıklı gelişimi ve eğitim hakkına duyulan kurumsal saygı çerçevesinde çocuk ve genç işçi çalıştırma usul ve esaslarına uygun hareket etmeyi ve yasal asgari yaş sınırının altındaki hiç kimseyi işe almamayı,

4.2 Zorla ve Zorunlu Çalıştırmanın Önlenmesi:

Sözleşme ile zorunluluğa bağlanmış veya borca karşılık çalışma yapılamayacağını ve çalışmanın gönüllülük esasına bağlı olacağını,

4.3 Kölelik ve İnsan Ticareti

Tüm iş ilişkilerimizde dürüstlikle hareket etme taahhüdümüze uygun olarak, mevcut politikalarımızın çoğu, işimizin herhangi bir bölümünde veya tedarik zincirlerimizde kölelik veya insan kaçakçılığı olmamasını sağlayacağımızı,

4.4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Sağlanması ve Sürdürülebilirliği

Daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratarak oluşabilecek her türlü kaybı en aza indirmeyi öncelikli hedef olarak kabul etmeyi; İş, İşçi Sağlığı ve Güvenliği konularında yasal düzenlemeler doğrultusunda, çalışanların genel sağlığını ön planda tutan bir çalışma sistemi yürütmeyi, İSG uygulamalarını teknik gelişme ve yeniliklere göre etkin şekilde iyileştirmeyi,

4.5 Örgütlenme ve Temsil Edilme Özgürlüğüne Saygı Gösterilmesi

Çalışan temsilcileri aracılığıyla özgür ve demokratik bir şekilde temsil hakkına saygı göstermeyi,

4.6 İşe Alım, Düzenli İstihdam

Sosyal uygunluk gerekliliklerinin sürekliliğini sağlamak için işe alım esnasında, personel seçiminde, teknik ve mesleki bilgi birikimi kadar şirket kuralları ve şirketin sosyal uygunluk şartlarına uyumunun da gerekli ve önemli kriter olarak kabul edileceğini; işe alım aşamasından başlayarak ücretlendirme, performans ve iş akdi süreçlerinde ayrımcılık ve taciz-kötü muamelenin engellenmesi politikalarının geçerli olacağını; çalışanların düzenli istihdam ve sosyal güvencesinin sağlanacağını,

4.7 Ayrımcılığın Önlenmesi

Çalışanlar arasında yaş, cinsiyet, ırk, din, dil, soy, etnik ve milli köken, sosyal sınıf, cinsel yönelim, inanç, medeni, sosyal veya ekonomik durum, engellilik hali, politik görüş, sendikal faaliyetlere katılım ve üyelik, ailevi sorumluluklar, hastalık, hamilelik ya da askerlik hizmeti durumu veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul açısından ayrımcılık yapmamaya özen göstermeyi ve ayrımcılık oluşmasını engelleyici mekanizmaları süreçlerine entegre etmeyi,

4.8 Yabancı Uyruklu Çalışanlar

Şirket tarafından yabancı çalışanların çalışma konusundaki yasal haklarını korumayı,

4.9 Disiplin, Taciz ve Kötü Muamelenin Önlenmesi

Çalışma ortamının huzurunu ve çalışanların mutluluğunu esas almayı; çalışanların onuruna ve kişiliğine saygı göstermeyi, kurumsal cezalandırma yapmamayı; çalışanını disipline etmek için hiçbir şekilde ücret kesintisi yaptırımı uygulamamayı, sözlü, fiziksel, psikolojik taciz, baskı, tehdit veya zorlamaya izin vermemeyi,

4.10 Çalışanların Bilinçlendirilmesi

Sosyal uygunluğun temelini bilinçli çalışanlardan geçtiğine inanarak işe alım aşamasında ve çalışma süresince belli dönemlerde çalışanlarını bilgilendirmeyi,

4.11 Dilek ve Şikayetlerin İletilmesi

Her çalışanın dilek ve şikayetlerini iletebileceği alternatif metotları oluşturmayı, zamanında ve etkin olarak değerlendirme ve geri bildirim yaparak uygun çalışma ortamını tesis etmeyi, çalışanın dilek ve şikâyet bildirimine karşılık kendisine misilleme yapılmayacağını,

4.12 Çalışma Saatleri

Verimli çalışma prensibiyle birlikte, çalışma saatlerinin belirlenmesinde, yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere, fazla mesaide gönüllülük esasına uymayı; Haftalık fazla mesai süresini yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak sınırlamayı,

4.13 Dinlenme Günleri ve Tatiller

Çalışanlar yasal hakları çerçevesinde dinlenme ve tatil günlerinden yoksun bırakmamayı,

4.14 Ücret ve Ödemeler

Asgari ücret altında ücret ödememeyi, fazla mesai ücretlerini yasanın öngördüğü şekilde hesaplayarak ödemeyi; Çalışanlara ödenecek minimum ücreti, işletmenin bulunduğu bölgedeki asgari yaşam standardını karşılayabilecek seviyede belirleyip, ödemeyi ve bu konudaki koşulları sürekli iyileştirmeyi,

4.15 Yasalara ve Diğer Yükümlülüklerle Uyum

Yürürlükteki yerel yasa ve yönetmeliklere ve uluslararası düzenlemelere bağlı kalarak hareket etmeyi,

4.16 Rüşvet ve Yolsuzluk

Rüşvet / yolsuzluk ve/veya komisyon verilmesi, alınması veya önerilmesinin hiçbir koşul altında kabul edilemeyeceğini, belirlenmiş ve duyurulmuş etik kurallar çerçevesinde davranılacağını,

4.17 Tedarik Zinciri Yönetimi

Satın alma yapılan tedarikçilerin, taşeron ve iş ortaklarının sosyal uygunluk taahhütnamelerini almayı, her birini sosyal uygunluk açısından değerlendirmeyi, değerlendirme sonuçlarına göre aldıkları makul ve yeterli tedbirleri izlemeyi ve sosyal uygunluk düzeylerini sürekli iyileştirmek için karşılıklı bir iş birliği yaklaşımını desteklemeyi,

4.18 Çevrenin Korunması

Yürürlükteki çevre mevzuatına ve müşteri standartlarına uymayı, çevre boyutları ve etki değerlendirmesine dayalı olarak çevre kirlenmesini önlemeyi ve etkin bir atık yönetimi ile kirliliği kaynağından azaltmayı taahhüt ederiz.