

Grup ENERGO-PRO

İNSAN KAYNAĞI POLİTİKASI

2024



ENERGO-PRO

İNSAN KAYNAĞI POLİTİKASI ("POLİTİKA")

1. Giriş

Şirketin ana faaliyet alanı hidroelektrik sektördür. Avrupa'da, Karadeniz'de ve Kafkaslar'da hidroelektrik santralleri işletiyoruz. Aynı zamanda elektrik dağıtım ve enerji ticareti faaliyetleri gerçekleştiriyor ve Bulgaristan ve Gürcistan'da büyük ölçekli dağıtım şebekeleri işletiyoruz.

Şirketimiz 1994 yılında Çek Cumhuriyeti'nin Svitavy kasabasında kurulmuş olup, ekonomik geçiş döneminde Orta ve Doğu Avrupa'da hidroelektrik enerjisinin modernizasyonu ve rehabilitasyonu faaliyetlerine katılmıştır.

Merkezi Prag'da bulunan çok uluslu ENERGO-PRO grubunun bir parçası olan Litostroj Power d.o.o., Sloven su türbini üreticisi olup, dünya çapında 60'tan fazla ülkede projeler gerçekleştirmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde kayıtlı olan bağlı kuruluşu Litostroj Engineering a.s. (eski adıyla ČKD Blansko Engineering, a.s.) ise araştırma, tasarım ve mühendislik çalışmalarına odaklanmaktadır. Litostroj Grubu ayrıca pompaj depolamalı HES ve pompalama istasyonları da dahil olmak üzere hidroelektrik santralleri için ekipman tedarik etmektedir.

ENERGO-PRO, iş gücümüzün başarımızın anahtarı olduğunun ve hedeflerimize ulaşmamız için hayati önem taşıdığına bilincindedir. Bu politika, Grup bünyesinde verimli ve etkin İnsan Kaynakları Yönetimi için sağlam bir temel oluşturan kurumsal değerlerimizi bir çerçeve olarak kullanarak geliştirilmiştir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Yol Gösterici İlkeleri, Güvenlik ve İnsan Haklarına İlişkin Gönüllü İlkeler (VPSSHR) ve İnsan Hakları Bildirgesi'ndeki ilkeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alan ilkeler ile birlikte yerel mevzuata ve uygulamalara riayet edilmesi esastır. Ayrıca ENERGO-PRO, tüm iş birimlerimizde Uluslararası Finans Kurumu'nun (IFC) Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik ve Performans Standartları Politikasını benimsemeyi taahhüt eder.

Grup iştirakleri bu Grup politikasına uygun olarak kendi ülke politikalarını hazırlayabilir. Yükleniciler ve alt yükleniciler bu Politikaya uymakla yükümlüdür.

2. Grup Beyanı

ENERGO-PRO, tüm çalışanlara adil ve saygılı davranan bir ortam yaratmayı ve tüm çalışanlar açısından kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen bir çalışma ortamını sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Bu gibi bir ortamın sürdürülmesi her çalışanın sorumluluğudur ve buna ilişkin sorumluluk Üst Yönetime aittir ve ayrıca rolleri nedeniyle yöneticiler ve amirler, tüm personel için saygılı bir ortamı teşvik edecek şekilde liderlik etme sorumluluğuna sahiptir.

Çalışanların tamamı, özellikle de Üst Yönetim:

- Her çalışanın adil muamele görme hakkına sahip olduğunu ve yapılan işlerin farklı olduğu, ancak bu işlerin tamamının ticari faaliyetlerimiz açısından eşit derecede önemli olduğunu kabul ederek eşit ve adil davranma,
- İlişkilerin tamamında uyumu ve ekip çalışmasını teşvik etme,
- Birbirleri arasında işbirliğini ve iletişimi teşvik etme,
- Birbirine onurlu ve saygılı davranma ve ayrımcılığın, tacizin veya suiistimalin hiçbir türüne müsamaha göstermeme,
- Diğer çalışanları veya üyeleri fikirlerini beyan etme konusunda cesaretlendirme ve bu fikirleri dikkate alma ve çalışmalarını ve kariyerlerini etkileyen kararlara katılmaları konusunda davet etme,

- Kuruluşta ve sonrasında mesleki hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olarak çalışanların büyümesini ve gelişmesini teşvik etme,
- İşyerinde ihtilaflardan kaçınmaya çalışma ve bu tür ihtilafların ortaya çıkması durumunda adil ve verimli bir şekilde yanıt verme ve
- Çalışanların kişisel rahatsızlık yaşayabileceğini ve şefkat ve anlayış gösterebileceğini kabul etme hususlarında sorumluluk sahibidir.

Her çalışanın, herhangi bir ceza olmaksızın dahili şikayet mekanizması sürecine ve/veya Bilgi Uçurma Politikasına erişimi vardır.

Çalışan ile amiri veya başka bir çalışan arasında bir anlaşmazlığın söz konusu olması durumunda, İK personeli uyumsuzluğun tarafsız bir şekilde çözülmesini sağlamak için destek sağlayacak ve hiyerarşik konumdan bağımsız olarak her bir tarafa kendi bakış açısını açıklama fırsatı sunacaktır.

3. Ortak Sorumluluk

Her çalışanın, ister bir ekibin lideri isterse bir akranı olan kişilerle ilişkilerinde ayrı bir sorumluluğu bulunmaktadır.

Bölüm yöneticileri, insanların kişisel bağlılık duygusuna sahip olduğu ve işlerini yapmak için motive oldukları ve Grubumuzun başarısını sağlamak için ellerinden gelenin en iyisini yaptıkları bir ortamın oluşturulması ve sürdürülmesinde birincil sorumluluğa sahiptir. Grup politikaları ve ilkeleri ile belirlenen sınırlar içinde sorumluluk alanlarına giren personel ile ilgili tüm konularda kararlar bölüm yöneticileri tarafından alınmaktadır.

İK yöneticileri ve çalışanları, personelin sorunlarının ele alınması açısından profesyonel destek sağlayacaktır, ancak bu destek sorumlu yöneticinin yerini almamalıdır. İK yöneticileri ve çalışanlarının başlıca sorumluluğu, bu Politika ile uyumlu uygun politika ve planlar önermek ve bu politika ve planların adil olarak tutarlı bir şekilde uygulanmasını ve uyumlu bir şekilde hayata geçirilmesini sağlamak suretiyle kuruluş genelinde İK yönetiminin kalitesine aktif olarak katkıda bulunmaktır. İK yöneticileri ve çalışanları kuruluşun etkinliği üzerinde olumlu bir etkiyle sonuçlanan çözümler önerir ve sunarlar.

İK yöneticileri ve çalışanları ayrıca en iyi uygulamaları önerirler ve iş arkadaşlarına destek ve danışmanlık sağlarlar. Birlikte İK ile ilgili tüm konularda ortak sorumluluk sahibi ortaklar olarak hareket ederler. Bu ortaklık, insan yönetiminde verimliliğin anahtarıdır.

İK personelinin iletişim becerileri insan ilişkileri konularında sıklıkla ortaya çıkan hassas konuların tamamını ele alma açısından uygun olmalıdır.

4. Gereksinimler

I. Seçim, İşe Alma, İşe Alıştırma

Uzun vadede başarıımız, sürekli olarak büyümemizi sağlayabilecek çalışanları cezbetme, elde tutma ve geliştirme yeteneğimize bağlıdır. Bu, tüm yöneticilerin birincil sorumluluğudur.

Amacımız, Grup ile uzun süreli bir ilişki geliştirmelerini sağlayan kişisel yeteneklere ve mesleki becerilere sahip personel istihdam etmektir. Bu nedenle, mesleki gelişim potansiyeli işe alım açısından sorunlu bir standarttır.

Kişilerin istihdam sürecinde sadece ilgili beceriler ve deneyim ile yukarıda belirtilen varsayımlara bağlılık dikkate alınacaktır. Başlıca gereksinimler aşağıda belirtilen şekildedir:

- Seçim ve işe alım süreçlerinin nesnel ve tarafsız olmasının ve Grup çalışanlarının aile üyelerinin veya benzer bir kişisel bağlantıya sahip kişilerin seçim sürecinin, bağlı oldukları işgücü üyelerinin katılımını içermemesinin sağlanması.
- Burs ve ücretli staj programları ve diğer anlaşmalar yoluyla gençlerin ilk işlerine erişimlerinin teşvik edilmesi.
- Özellikle çeşitlilik ve cinsiyetten bahseden iş fırsatlarının yayınlanması suretiyle kadınlar da dahil olmak üzere çeşitlendirilmiş bir işgücünün işe alınmasının teşvik edilmesi.
- Tüm sahalarda çocuk işçi çalıştırılması yasaktır.
- Adaylara, en iyi çalışanların seçilmesini ve işe alınmasını destekleyen cazip ve kapsamlı bir değerli iş teklifi sunulması.
- Dışlanmış gruplar ve farklı yeteneklere sahip kişiler arasından seçilen uzmanların işe alınmasının desteklenmesi.
- Grubun sunduğu değer, fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık, rekabetçi ücretlendirme, sağlıklı, çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı ve iş hayatı dengesine dayanmalıdır.
- Yerel ve bölgesel topluluklardan istihdam fırsatlarının ve kapasite geliştirme süreçlerinin en üst düzeye çıkartılması.

Kaynakların işe alıştırma sürecine yatırılması, işe alım sürecine yatırım yapılması kadar önemlidir. Başarılı bir işe alıştırma sürecinin finansal ve operasyonel performans üzerinde ciddi bir olumlu etkisi söz konusudur. İK, yöneticiler ve çalışan arasındaki doğrudan ve sürekli iletişim ile birlikte resmi işe alıştırma uygulamalarına sahip olunması çalışanların işgücüne dahil edilmesinin anahtarıdır.

Tüm çalışanlar, istihdam edilmeden önce tam veya yarı zamanlı bir sözleşmeye ve açık bir görev tanımına sahip olacaktır. Tüm personelin yıllık performans izleme süreci, gerekli olması durumunda bir yıllık eğitim planı da dahil olmak üzere amirler tarafından gerçekleştirilecektir.

II. İstihdam ve Çalışma Koşulları

Çalışanlarımızın tamamına iyi çalışma koşulları, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı ve iş-özel hayat dengesini destekleyen esnek istihdam olanakları sunuyoruz. İstihdamın uzaktan çalışmayı gerektirmesi durumunda uygun konaklama ve ofisler sağlanacaktır. Tüm sahaların bir Konaklama Yönetim Planı hazırlaması gerekecektir.

Çalışanların işyerindeki güvenliği Grup açısından kilit öneme sahiptir. Bu nedenle, çalışma saatleri ve çalışma koşullarını düzenleyen ilgili ulusal yasalara dayalı olarak tüm uluslararası ve bölgeye özgü sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uyulması zorunludur. Grup, işyeri güvenliğinin önemini bilincinde olarak, işle ilgili yaralanmaların ve sağlık durumlarının bozulmasının önlenmesine yönelik koşulları sağlayan bir İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası hazırlamıştır.

Hat yönetimi sorumlulukları olan çalışanların kişisel sorumluluk almaları ve güvenli ve pozitif bir çalışma ortamı geliştirmeleri gerekmektedir.

III. Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Çeşitlendirilmiş bir ortamda etkin bir şekilde çalışma kurumsal davranışımızın önemli bir parçasıdır. Grup, fırsat eşitliğinin yanı sıra personelin adil bir şekilde işe alınması, seçimi, performans yönetimi, elde tutulması, eğitimi, geliştirilmesi süreçlerine ve ayrımcılıkla mücadele yasalarına uyum sağlama konusuna tamamen bağlıdır. Tüm sahaların, üst düzey pozisyonlarda kadın istihdamı da dahil olmak üzere, eylem yoluyla tamamen çeşitlendirilmiş bir ortam sergilemesi gerekmektedir.

Personelin tamamının, Grubun Küresel Davranış Kuralları ile tutarlı davranışlar içerisinde olmasını sağlamasını şart koşuyoruz. Ayrıca iş ortaklarımızdan ve ortaklarımızdan da benzer

standartlara sahip olmalarını ve bunları desteklemelerini ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde geçerli olan yasalara uymalarını beklemekteyiz.

Grup aşağıda belirtilenleri sağlama konusuna bağlıdır:

Karşılıklı saygı - ayrımcılık ve tacize sıfır tolerans:

- Ayrımcılıkla mücadele ve tacizle mücadele yaklaşımımız ayrılmaz bir ikilidir. Çalışanlar, stajyerler veya gönüllüler için düşmanca veya hoş olmayan bir ortam yaratan hiçbir ayrımcılığa müsamaha göstermeyeceğiz.
- Hepimiz tespit edilmesi ve üstesinden gelinmesi zor olabilecek bilinçsiz önyargılara sahip olabileceğimizden, bazı durumlarda ayrımcılığın kasıtsız olarak meydana gelebileceğinin farkındayız. Bir çalışanın bilinçsiz bir şekilde ayrımcılık yaptığının tespit edilmesi durumunda, bu çalışanları eğitim ve danışmanlık yoluyla destekleyecek ve önyargıları azaltan süreçleri hayata geçireceğiz.
- İster fiziksel isterse zihinsel olsun, herhangi bir saldırı, cinsel taciz veya işyeri şiddeti vakasına hiçbir şekilde müsamaha göstermeyeceğiz.

Grup bünyesinde her türlü zorla çalıştırma veya çocuk işçi çalıştırma durumunun reddedilmesi - ticari faaliyetlerimizin gerçekleştirilmesi esnasında:

- Aksi hükme sahip herhangi bir ulusal yasa veya yerel düzenlemeye rağmen, ILO Sözleşmesi'nde tanımlandığı şekilde çocukları çalıştırılmayacaktır.
- Çocuklar ilgili mevzuatta tanımlanan zorunlu eğitimlerini tamamlamak açısından yasal yaşını doldurmadan çalıştırılmayacaktır.
- Her türlü zorla çalıştırmaya karşı sıfır tolerans politikası uygulanmaktadır.

Adaletlilik ve çeşitlilik - çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlıyoruz. Bu nedenle çalışanlar arasındaki farklılıklara değer verilmektedir.

- Çalışanlarımız arasında çeşitliliğe saygı duyarak ayrımcılık yapmamayı destekliyoruz.
- Mesleki gelişimin temel direklerinden biri olan ve adil muamele sağlama ve gösterme taahhüdünü içeren fırsat eşitliği ilkesini geliştiriyoruz.
- Özellikle istihdama erişim, mesleki eğitim, kişisel gelişim ve çalışma koşulları konularında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ediyoruz.

Çalışanların ayrımcılığa veya tacize maruz kaldıklarını düşünmesi, bu tür davranışları gözlemlemesi veya bu tür davranışlardan haberdar olması durumunda, bu durumu şikayet mekanizması aracılığıyla yöneticilerine veya İK departmanının bir üyesine bildirmelidir.

IV. Ücret

ENERGO-PRO, genel anlamda rekabetçi ve cazip bir ücretlendirme paketi sunan rekabetçi, teşvik edici, şeffaf ve adil ücretlendirme yapılarını desteklemektedir. Yüklenici ve altyüklenici çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanların her ülkedeki iş kanunlarında tanımlandığı şekilde, asgari olarak geçinmeye yetecek bir ücret almaları gerekmektedir.

Her bağlı kuruluş, her ülkenin mevcut ücretlendirme kriterlerine ve yasal çerçevesine dayalı olarak adil ve şeffaf bir ücretlendirme uygulaması oluşturacaktır. Yerel veya ulusal düzeyde uygulanan ücret düzeyleri hakkında ilgili bilgileri toplamak amacıyla düzenli olarak anketler yapılması önerilmektedir.

Gerekli olması durumunda İK yönetiminin desteğiyle her çalışana ücret, sosyal haklar, beklentiler ve çalışma koşullarıyla ilgili özel durumunu açıklamak amacıyla yeterli zaman ayrılmalıdır.

Yeni çalışanları cezbetmek ve mevcut çalışanları elde tutmak sadece ücret ve yan haklar ile ilgili değil, aynı zamanda markamızın bizimle çalışanlara kazandırdığı zor kazanılmış değer ve güven, bölüm yöneticilerimiz ve iş arkadaşlarımızla olan ilişkiler, bünyesinde çeşitlilik barındıran çok uluslu bir şirkette çalışırken elde edilen tanınma ve deneyimler ile öğrenme ve büyüme olanakları ile ilgilidir.

V. Performans Yönetimi ve Sürekli Gelişme

Grup bünyesinde çalışanların yönetimden sürekli ve zamanında geri bildirim aldığı bir performans yönetimi süreci kullanmaya odaklanıyoruz. Çalışanların gelişimi ve eğitimi ile bu gelişim ve eğitim sürecinin çalışana ve şirkete nasıl fayda sağlayabileceği konusuna yoğunlaşıyoruz. Tüm sahalar her çalışan için en az yıllık performans değerlendirmeleri yapmak zorundadır. Bu değerlendirmeler, iyileştirme alanları da dahil olmak üzere bireye saygılı bir şekilde bildirilecektir.

Grup, eğitim ve gelişim önceliklerini belirlemekte ve her seviyeden çalışan bilgi birikimini ve becerilerini geliştirmeleri konusunda teşvik edilmektedir. Bu öncelikleri eyleme dönüştürme sorumluluğu çalışanlar, bölüm yöneticileri ve İK ekipleri arasında paylaşılmaktadır.

Deneyim ve iş başında eğitim, öğrenmenin birincil kaynaklarıdır. Yöneticiler, çalışanlara mevcut pozisyonlarında başarılı olmaları için rehberlik ve koçluk yapmaktan sorumludur. Projeler üzerine çalışma esnasında bilgilerin ve fikirlerin özgürce paylaşılması ise ikincil kaynaktır. Çalışanlara ek beceriler kazandırma, iş içeriğini zenginleştirme ve hesap verebilirliği genişletme amacıyla yatay mesleki gelişim, sorumlulukların genişletilmesi ve işlevler arası ekipler benzeri uygulamalar teşvik edilmektedir. Üçüncül sütun ise kurum dışı programlara katılmaya dayanmaktadır.

Grup, yeteneklerini geliştirme kararlılığına ve potansiyeline sahip olan çalışanlara ilerleme fırsatı sunmaya çabalamaktadır. Grup bünyesinde yer alan İK departmanları, yetenek yönetimi ve liderlik geliştirme sorumluluğuna sahiptir.

VI. Örgütlenme Özgürlüğü

Grup, sendikalar, çalışma konseyleri ve çalışanların kendilerini temsil etmesi için toplu olarak seçtiği diğer organlarla her zaman iyi niyetle, uygun yasal çerçeve içinde çalışacaktır. Ulusal yasal düzenlemelere ve mevcut anlaşmalara uyulmalıdır.

Grup, tüm çalışanların çalışan olarak çıkarlarını temsil etmek, örgütlenmek ve toplu veya bireysel olarak pazarlık yapmak amacıyla bir dernek kurma ve birliklere katılma hakkına saygı duymaktadır. Herkes sendikalaşma hakkına sahiptir ve tanınmış sendikalardan ve çalışan temsilcisi organlarından istihdamla ilgili tüm sorularda rehberlik ve destek alma özgürlüğüne sahiptir. Yöneticiler, çalışanların sendika temsili veya üyeliği ile ilgili kararlarına müdahale etmeyecektir.

Çalışanlar ve çalışan temsilcileri ile yapıcı bir işbirliği olmalıdır. Burada amaçlanan Grubun ekonomik çıkarları ile çalışanların çıkarları arasında adil bir denge bulmaktır. Herhangi bir anlaşmazlık durumunda amaç uzun vadede sürdürülebilir, yapıcı işbirliğinin sağlanması olarak değişmeden kalacaktır.

VII. Çalışan Geribildirimi

Grup, geri bildirim gücünü anlamaktadır. Geribildirim iş uygulamaları ve prosedürleri hakkında yeni bir bakış açısı sağlamaktadır. Dürüst çalışan geri bildirim olmadan, işimizi ilerletebilme potansiyeline sahip yenilikçi yollar hakkında bir şey duymayabiliriz veya çalışanları kişisel olarak yönetme şeklimizi geliştiremeyebiliriz - bu da en iyi çalışanlarımızın işten ayrılmasına neden olabilir.

Geri bildirimlerin toplanması konusunda farklı uygulamaların kullanılmasını destekliyoruz. Tüm sahaların çalışan anketleri yapması, bire bir veya ekip toplantıları düzenlemesi, işten çıkış görüşmeleri gerçekleştirmesi, açık kapı politikasını teşvik etmesi ve şikayet mekanizmalarını kullanması gerekmektedir.

Sürekli iyileştirme ruhuyla çalışanlarımızla diyalog teşvik edilmekte, sonuçlar analiz edilmekte ve karşılıklı yarar sağlayan mutabakatlara varılması ve bunların uygulanması temelinde hareket edilmektedir.

VIII. Yerel İstihdam

Faaliyetlerimiz bazı durumlarda yerel topluluklar açısından çok az istihdam olanağı bulunan uzak bölgelerde yer almaktadır. ENERGO-PRO iştirakleri yerel istihdamı en üst düzeye çıkaracak ve anlamlı istihdamda yerel toplulukları işe almak açısından çaba gösterecektir. Yüklenicilerin ve altyüklenicilerin yerel istihdamı en üst düzeye nasıl çıkarmayı amaçladıklarını göstermeleri gerekmektedir.

IX. Konaklama Hizmetleri

Uzak lokasyonlarda faaliyet gösteren veya çalışanlarına konaklama ihtiyacı duyan Grup şirketleri, çalışanlarına konaklama hizmeti sunacaktır.

Bu hizmetler:

- ayrımcı olmayacak ve tüm çalışanlara bu hizmetlere erişimde eşit fırsat verecek açık kriterlere dayalı olarak sağlanacaktır.
- bazı alanlarda yerel/ulusal standartlara ve Uluslararası Finans Kurumunun Çevresel ve Sosyal Politikasına uygun olacaktır. Örneğin; bina inşaatı, konut ve toplu konut, genel sağlık, emniyet ve emniyet, yangın güvenliği, elektrik, sıhhi tesisat, su ve sanitasyon.

Konaklama, odalara/yatakhanelere ek olarak sıhhi ve tuvalet olanaklarını, yemek pişirme veya kantin olanaklarını, çamaşır yıkama olanaklarını ve tıbbi olanakları/hizmetleri içerecektir. Bu maddeye göre; Yüklenici ve Taahhütçülerin de işçilerine kalacak yer sağlamaları gerekmektedir. 6 aydan uzun süren inşaat projeleri için iş birimlerinin Konaklama Planı hazırlaması gerekmektedir. Grubun her iş biriminin konaklama hizmetlerine ilişkin kendi yerel politikası olabilir.

X. Kurumsal Gönüllülük

ENERGO-PRO, iyi bir paydaş ve komşu olmak ve çalışanlarımızın gönüllülük taahhüdü üzerinden yakın toplulukların gelişimine olumlu katkıda bulunmak amacıyla çaba göstermektedir.

Grubu, topluluğa katkıda bulunma sürecine çalışanların katılımını sağlamak amacıyla kurumsal gönüllülük programları ve kampanyaları geliştirmeye teşvik ediyoruz.

Çalışanlarımız, kısa ve uzun vadede sorumlu davranmak için önemli bir ön koşul olan sürdürülebilirlik politikamızın geliştirilmesinde ve uygulanmasında aktif rol oynamaktadır.

XI. Toplumsal Cinsiyet

Tüm sahaların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamalar gerçekleştirmesi gerekmektedir. Buna işe alma uygulamaları, kapasite geliştirme ve terfiler dâhildir. İş ilanları, kadınların tüm pozisyonlara başvurmaya teşvik edildiğine dair belirli ifadeleri içerecektir. Üst yönetim, yönetici pozisyonları ve kuruldaki pozisyonlar kadınlara açık olacaktır.

Uzak sahalarda, kadınlar için konaklama imkanı ve yeterli ayrı tuvaletler bulunması sağlanacaktır. Yerel geleneklerin gerektirmesi durumunda kadınlara özel ulaşım sağlanacaktır.

XII. İşten Çıkarma

Grup bir işveren olarak sorumluluğunun bilincindedir. Bu nedenle Grup, çalışanlarının hizmetlerini haklı bir sebep olmaksızın sonlandırmaz ve çalışanların iş güvencesine ihtiyaç duyduğunu kabul eder. Personel azaltma sebebiyle işten çıkarma inşaatın sonunda, tasfiye sırasında ve geçici projelerin uygulandığı diğer durumlarda gerçekleşebilir. Grup, çalışanın önerilen işten çıkarma hakkında bilgi alma ve bunlarla ve özellikle işten çıkarma paketiyle ilgili olarak müzakere etme ve önerilerde bulunma hakkını tanır. Bu durumlarda bu işten çıkarma yapılmadan gerçekleştirilecektir. İşten çıkarmanın kaçınılmaz olduğu durumlarda Grup aşağıdakileri taahhüt eder:

- Alternatif çözümleri değerlendirmek(örneğin işin yeniden tasarlanması veya becerilerin geliştirilmesi). İşten çıkarılan çalışanlar, ilgili iş birimindeki boş pozisyonlar için aday olarak değerlendirilecektir.
- İşten çıkarılacak çalışanları seçerken nesnel ve ayrımcı olmayan kriterleri gözetmek (çalışanın becerileri, iş hizmet süresi ve çalışanın nitelikleri.)
- İşten çıkarılan çalışanlara destek sağlamak (örneğin mali yardım veya diğer kuruluşlarda iş fırsatları, eğitim, duygusal destek).
- Yerel İş kanunlarına uygun olarak işten çıkarılan çalışanlara kıdem tazminatı sağlamak.
- İşten çıkarma sürecinin yerel mevzuata uygun olmasını sağlamak
- Sendikaya danışmak (eğer kuruluşunuz sendikalıysa).
- Toplu işten çıkarmanın gerçekleşeceği durumlarda önceden plan yapmak ve İşten Çıkarma planları hazırlamak
- Çalışanlarla erkenden iletişime geçmek ve işişarenin etkili ve şeffaf olmasını sağlamak.

Personel azaltma yapması gereken tüm tesislerin, çalışanları için Personel Azaltma planları hazırlaması gerekmektedir.

5. Dağıtım

Bu belge şirket web sitesinde mevcuttur, seçilen standart iş hüküm ve koşullarında yer almaktadır ve şirket yöneticileri, yönetim, çalışanlar, yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından gözden geçirilebilir. Bu politika, periyodik, sistematik ve kurum içi İSG denetimleri gerçekleştirilmesi suretiyle ortakların ve paydaşların gereksinimlerini karşılamak amacıyla düzenli olarak gözden geçirilecek ve güncellenecektir.

6. Yürürlüğe Giriş

Politikanın bu versiyonu 2024 tarihinde yürürlüğe girecektir ve bu tarihten itibaren yürürlükte olacaktır.