

Grup İş Yeri Politikası

Bu belgenin, orijinal İngilizce Grup İşyeri Politikasının çevirisi olduğunu lütfen unutmayın. Çeviri, yalnızca bilgi amaçlıdır. Uyuşmazlık olması durumunda İngilizce Orijinal belge geçerli olacaktır.

1. Amaç

Electrolux, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamanın ve çevreyi, kendi çalışanlarımızı ve çevremizdeki insanlarımızı önemseyen uzun bir geleneğe sahiptir.

Bu çabalar için önemli bir temel, bu Grup İşyeri Politikasıdır. Faaliyet gösterdiğimiz her yerde, sağlık ve güvenlik, çevre, iş ve insan hakları için kabul edilebilir minimum standartları tanımlar. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmeleri, Çokuluslu İşletmeler için OECD Kılavuzları, Uluslararası İnsan Hakları Yasası ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi uluslararası kabul görmüş sözleşmelere ve anlaşmalara dayanmaktadır.

2. Electrolux Politika Beyanı

Electrolux, dünya çapında insanların hayatlarını iyileştirmeye katkıda bulunan ürünler ve çözümlerle, sorumlu bir iş veren ve iyi bir tüzel kişi olmaya kendini adanmıştır. Tüm faaliyetlerimiz, kaynak sağlama, üretim, dağıtım ve ürünlerimizin satışı dahil olmak üzere çevre, insan sağlığı ve güvenliği için ve insan haklarına uygun olarak yürütülmelidir.

Bu taahhüt; Uluslararası İnsan Hakları Yasasınca daha geniş olarak kapsanan insan haklarına uygunluğun yanı sıra, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Declaration Bildirgesi ve Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi ile kapsanan daha geniş insan hakları ile öngörülen işçi haklarına saygı ve bu hakları desteklemeyi de kapsar..

Tüm işlerimizde ana odak noktası olarak süreklilikle devam eden gelişim için çabalıyoruz.

Electrolux Çalışma Yeri Davranış Kuralları (bundan sonra "Kod" olarak anılacaktır) ve Çalışma Yeri Standartları (bundan sonra "Standart" olarak anılacaktır), hissedarlarımızın beklentilerini karşılama ve iyi bir tüzel kişi olma tutkumuzu yansıtır.

3. Uygulama kapsamı ve bu politikanın uygulanması

Politika, Electrolux Grubu içindeki tüm yer ve birimler için geçerlidir.

Bu Politikanın 5.1-5.15 bölümlerindeki hükümler tedarikçilerimiz için geçerlidir ve Tedarikçi İşyeri Standardımızda detaylandırılmıştır. Bu Politikadaki herhangi bir değişiklik, Tedarikçi İşyeri Standardında ilgili değişikliklere yol açmalıdır.

Politikaya uyum sağlamak ve uygulamak, yönetimin sorumluluğundadır. Bu sorumluluk, çalışanların düzenli eğitimini kapsar. Çalışanlar bu Politikaya uygun hareket etmekten sorumludur.

4. Tanımlar

Electrolux İşyeri Direktifi, Politikanın gerekliliklerini açıklar ve belirler.

Bu Politika, önceki Electrolux İşyeri Davranış Kuralları'nın yerini alır.

5. Beklentiler çalışanlar ve diğer temsilciler ile ilgili

5.1 Kanunlar ve yönetmelikler

Tüm Electrolux Grubu birimleri, faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki işleriyle ve işe alımlarla ilgili kanunlara ve yönetmeliklere uygun olarak çalışmalıdır. Bu, bu Politikanın tüm bölümlerdeki minimum gereksinimdir.

5.2 Tedarikçiler

Tüm tedarikçiler, Electrolux Tedarikçi İşyeri Standardı ve İşyeri Direktifine uymayı kabul eder. Tedarikçilerin, Tedarikçi İşyeri Standardı ve Direktifindeki hükümlere uymasını talep etmek tedarikçinin sorumluluğundadır. Talep üzerine, Electrolux tedarikçisi Electrolux'ü hangi tedarikçileri kullandığı konusunda bilgilendirecek ve bunların Tedarikçinin Çalışma Alanı Standardındaki hükümleri aldığını ve anladığını gösterecektir.

Tedarikçiler, Electrolux'e temin edilen ürünlerin içindeki malzemeleri, parçaları veya bileşenleri için kaynak sağlaması, çatışmalardan etkilenen veya yüksek riskli bölgelerde, doğrudan veya dolaylı olarak insan haklarını suiistimal etmeye katkı sağlamadığını teminat altına almakla yükümlüdür.

5.3 Yolsuzluk, rüşvet ve iş ahlakı

Electrolux Grubu hiç bir şekilde; yolsuzluk, rüşvet ve etik olmayan iş uygulamalarına tolerans göstermez. Tüm Electrolux birimleri ve çalışanları; rüşvet, teklif etmekten, vermekten, talep etmekten ya da almaktan veya başka herhangi bir uygunsuz avantaj elde etmekten kaçınmalıdır.

5.4 Çocuk işgücü

Çocuk işgücü hiç bir şekilde tolere edilmez. Yerel yasaların daha büyük bir yaş sınırını şart koşmadığı durumlarda, mecburi eğitimi tamamlamamış veya 15 yaşın altında olan kişiler işe alınmayacaktır.

Onaylı gayri reşitler için yönetim, geçerli yerel kanunlar uyarınca, kişinin yaşına uygun iş koşullarını, çalışma saatlerini ve ücretlerini sağlamakla yükümlüdür.

Electrolux ürünlerinin veya bileşenlerinin üretildiği bir tesiste bir çalışan bir çocuk olması durumunda, tüm eylemler çocuğun yararına olmalı ve tüm iyileştirme faaliyetleri çocuğun sosyal durumunu muhafaza etmek veya iyileştirmeye yönelik olmalıdır.

5.5 Zorla çalıştırma

Zorla ve cebri çalıştırma veya kaçak işçi çalıştırma hiç bir şekilde hoş karşılamaz. Buna, sigortalı, gümrüklü ve onaylanmamış hapis hane emeği ile kendi isteğine veya seçimine karşı çalışma biçimlerini içerir.

5.6 Güvenlik düzenlemeleri

Güvenlik uygulamaları her zaman insan hakları mevzuatına tam uyumlu şekilde yapılmalıdır. Güç kullanımından mümkün olduğu kadar kaçınılmalıdır.

5.7 Sağlık ve güvenlik

Tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve uygun olduğu durumlarda, asgari olarak yürürlükteki yerel kanunlar uyarınca, güvenli ve sağlıklı ikametgah tesisleri sunulmalıdır. Birimler, potansiyel çalışma yeri kazalarını ve hastalıklarını önlemek ve yönetmek için uygun adımları atmalıdır.

5.8 Ayırmıcılık Yapmama

Electrolux Grubu etnik farklılıkları ve kültürel farklılıkları kabul eder ve onlara saygı duyar. Her türlü işe alım kararında, işe alımla sınırla kalmayarak, yükselmesinde, tazmininde, faydalandırmada, eğitimde, işten çıkarmada ve çalışmalarını sonlandırmalarda, tüm çalışanlar kesinlikle yeteneklerine ve özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

5.9 Taciz ve suiistimal

Hiçbir çalışan fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz, tehdit veya tacize tabi tutulamaz.

5.10 Disiplin cezası ve şikayetler

Disiplin cezaları çalışanlara adil ve insancıl muamele edecek şekilde gerçekleştirilmelidir. Hiçbir çalışana fiziksel ceza verilmeyecektir. Tedrici disiplin cezası uygulanacaktır. Çalışanların bu Politika ile ilgili endişelerini ve şüpheli ihlalleri rapor etmeleri teşvik edilir ve kendilerinden bu beklenir, aynı zamanda bu davranışın herhangi bir misillemesi veya başka olumsuz sonucu olamayacağı konusunda temin edilirler.

5.11 Çalışma saatleri

Electrolux, tüm çalışanlarının iş ve serbest zamanları arasında sağlıklı bir dengeye ihtiyaç duyduğunun farkındadır. Çalışanlar, düzenli bir şekilde planlanmış olarak, standart bir çalışma haftasında haftada 48 saatten veya fazla mesailer dahil 60 saatten fazla çalışmamalıdır.

Olağandışı iş koşulları haricinde, tüm çalışanlar yedi günlük süreç içinde en az bir gün tatil yapma haklarına sahiptirler.

5.12 Tazminat

Fazla mesai tazminatları ve faydaları kapsayan ücretler, geçerli yasaların belirlediği seviyeye eşit veya o seviyeden yüksek olmalıdır. Electrolux, ücret seviyelerini belirlenmesinin bir parçası olarak çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamının maliyetini dikkate alınmasını teşvik eder.

5.13 Birleşme ve müşterek pazarlık özgürlüğü

Tüm çalışanlar, çalışanlar olarak ilgi alanlarını temsil eden organizasyonlara katılma, oluşturma veya katılmaktan sakınma yasal haklarını kullanmakta özgürdür. Hiçbir çalışan, bu hakların barışçıl uygulamaları yüzünden tehdit veya tacize maruz kalmaz.

Çalışanların müşterek pazarlık hakkına saygı gösterilmelidir.

5.14 Çevresel yönetim

Tüm birimler, geçerli çevresel yasalar ve Electrolux'e özel gerekliliklere tamamen uyumlu olarak çalışmalıdır. Yönetim sistemi, ilgili birimin çevresel standartlarını ve performansını devamlı olarak artırmayı hedeflemiş bir sistem olmalıdır. Her birim, tüm ilgili çevresel bakış açılarını tanımlamalı ve kaynak tüketimi, yayımlar, kimyasallar ve atıklar dahil olmak üzere bunları vurgulamak için uygun önlemler almalıdır.

5.15 İzleme ve uyumluluk

Yönetim, bu Politikaya uyumunun birim tarafından düzenli ve belgelenmiş bir şekilde izlenmesi ve gözden geçirilmesinden sorumludur. Yönetim aynı zamanda tedarikçileriyle olan uyumunu göstermek amacıyla yeterli miktarda belgeler muhafaza etmekten de sorumludur.

5.16 Bu politikanın ihlalleri

Kodu ihlal eden çalışanlar ve yöneticiler; somut gerçekler ve koşullara bağlı olarak, işten çıkarılmaya kadar ve dahil olmak üzere, disiplin cezasına tabi olabilirler.

5.17 Seçeneklerin ayarlanması

Çalışanların uyumsuzluk olaylarını rapor etmeleri teşvik edilir ve onlardan bu beklenir.

Bu Grup Politikasının ihlalleri, doğrudan veya bir yönetici, İK, iç denetçi, Denetim Komitesi veya herhangi bir diğer uygun kurum kuruluşu aracılığıyla Politika Sahibi, Grup Yönetimi veya Kurul'a raporlanabilir. İhlal bildiren herkes, yasal olarak izin verilen ölçüde anonim kalması olasılığına sahiptir.

Electrolux Etik Yardım Hattı aracılığıyla ciddi ihlaller de rapor edilebilir, ([BAĞLANTI](#)) burada herhangi bir çalışan yasal olarak izin verilen yerlerde gizli ve anonim olarak raporlar sunabilir.

Electrolux, bir misilleme kuralına sahip değildir ve iyi niyetle, bu politikanın olası ihlallerinin yönetimini uyarılmış olan herhangi bir çalışan için hiçbir olumsuz sonuç bulunmadığından emin olacaktır.

5.18 Daha fazla danışmanlık ve destek

Bu politika, temel politika belgesidir. Electrolux Grubu'nun kurallara ve ilkelere uygunluğunu çerçevesini ayarlar. Hem küresel hem de yerel olarak eşit düzeyde bağlayıcı direktifler vardır. Her çalışan, kendileri için geçerli olan politikaları, direktifleri ve ilgili belgeleri bilmekten sorumludur.

Bu politikaya ilişkin sorularınız için lütfen politika sahibiyle iletişim kurun.

İlgili belgeler

Electrolux Etik Kuralları
Electrolux Tedarikçi İşyeri Standardı
Electrolux İşyeri Direktifi
Electrolux Grubu Çevre Politikası
Electrolux Grubu Yolsuzlukla Mücadele Politikası
Yasal Danışma Gerektiren Konularda Electrolux Grubu Direktifi
Electrolux'ün Kısıtladığı Malzeme Listesi
eGate'de Ek Electrolux Grubu Politikaları

Harici referanslar

Çokuluslu Şirketlere yönelik OECD Kılavuzları
ISO14001
ISO26000
ISO45001
SA8000
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi
Uluslararası İnsan Hakları Yasası
BM İş ve İnsan Haklarıyla İlgili Yol Gösterici Prensipler
Çocuk Hakları ve İş Prensipleri
İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar ILO Bildirgesi
ILO toplantıları:
C1, Çalışma Saatleri (Sektör) Toplantısı, 1919
C29, Zorla Çalıştırma Toplantısı, 1930
C87, Toplantı Organize Etme Hakkını Koruma ve Dernekleşme Özgürlüğü, 1948
C98, Organize Hakkı ve Müşterek Pazarlık Toplantısı, 1949
C100, Eşit Ödüllendirme Toplantısı, 1951
C105, Zorla Çalıştırma Toplantısını Lağvetme, 1957
C111, Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Toplantısı, 1958
C131, Asgari Ücreti Düzenleme Toplantısı, 1970
C138, Asgari Yaş Toplantısı, 1973
C182, En Kötü Çocuk İşçi Düzenleme Toplantısı, 1999