

# ADÖKSAN İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

## 1. AMAÇ

Bu İnsan Hakları Politikası ("Politika")'nın amacı, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda ADÖKSAN olarak temel insan haklarına yönelik yaklaşım ve standartlarımızı yansıtan bir rehber oluşturmak, insan haklarına gösterdiğimiz saygıyı ve tüm çalışanlarımıza verdiğimiz değeri vurgulamak, tüm menfaat sahipleri ile olan ilişkilerimizde insan hakları odaklı yaklaşımı inşa etmektir.

Politika aynı zamanda ADÖKSAN İş Etiği Kuralları, ADÖKSAN politikaları ve Değerlerimiz ile bütünlük içerisindedir. Şirket içi uygulamalarımız, söz konusu ADÖKSAN İnsan Hakları Politikası'nı ve ADÖKSAN İş Etiği Kurallarımızı referans alır.

## 2. KAPSAM

Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerdeki çalışanlarımız ve yöneticilerimiz, bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunduğumuz tüm İş Ortakları'mızdan da bu Politika'da yer alan ilke ve esaslara uyumlu davranmalarını bekliyor ve bunu sağlamak için gerekli adımları atıyoruz.

## 3. TANIMLAR

**"Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri"**<sup>1</sup>, iş dünyasında ticari faaliyetler esnasında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik küresel bir standart sağlamaktadır.

**"BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)"**<sup>2</sup>, insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan Bildirge, 10.12.1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

**"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)"**<sup>3</sup>, a) insan hakları, b) çalışma standartları, c) çevre ve d) yolsuzlukla mücadele alanlarında belirlenen 10 ilkeden oluşmaktadır. Bu ilkeler, şirketlerin sürdürülebilirlik ve risk yönetimi hedeflerine ulaşmalarında yol gösterici olup, artan verimlilik, çalışan bağlılığı, marka bilinci ve yeni pazarlara erişime katkı sağlamaktadır.

**"İnsan Hakları"** cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

---

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>3</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

“İş Ortakları” tedarikçi, müşteri, yüklenici ile her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve ADÖKSAN’ın iş yaptığı kurum/kuruluşlar ve diğer üçüncü tarafları kapsamaktadır.

“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)”<sup>4</sup> işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir (Toplam 7 ilke). UN Global Compact ve UN Women tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) Çok Uluslu Şirketler Rehberi”<sup>5</sup> uluslararası pazarda rakipler arasındaki dengeyi koruyacak devlet destekli bir kurumsal sorumluluk davranışı geliştirmeyi ve böylelikle çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısını artırmayı hedeflemektedir.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”<sup>6</sup>, 1998 yılında kabul edilip 2022 yılında değiştirilmiş olup ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki beş ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklamaktadır. Söz konusu beş ilke şunlardır:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılması,
- İstihdam ve işe yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması,
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.

#### 4. GENEL PRENSİPLER

ADÖKSAN olarak “BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR) (1948)” ve imzacısı olmayı taahhüt ettiğimiz “BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) (2000)” rehberliğinde çalışanlarımıza, tüm İş Ortakları’mıza ve ürün veya hizmetlerimizden etkilenen diğer topluluklara karşı evrensel insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyoruz.

İnsan haklarını etik ilkelerimizin en önemlileri arasında görüyor ve bütün İş Ortakları’mızdan da bu ilkelere ve ADÖKSAN İnsan Hakları Politikası’na uygun hareket etmelerini bekliyoruz. Tüm İş Ortakları’mızla yaptığımız sözleşmelerde insan hakları konusunu güvence altına alıyor; bu Politika’da yer alan ilke ve esaslara tam uyum sağlanması, İş Ortakları’mızın çalışanlarının da bu ilke ve esasları içselleştirmesi ve buna uygun davranmasına ilişkin hükümlere yer veriyor ve onları bu konuda teşvik ediyoruz.

İnsan Haklarıyla ilgili olarak önceliklendirdiğimiz uluslararası standartlar ve ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR) (1948)
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) (2000)

<sup>4</sup> <https://www.weps.org/about>

<sup>5</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportontheguidelines.htm>

<sup>6</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) (2011)

## **5. TAAHHÜTLER VE UYGULAMA ESASLARI**

Çalışanlarımıza sağlıklı, güvenli, pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak, bunun devamlılığını sağlamak ve çalışanlarımızın tüm haklarını gözetmek temel prensibimizdir.

Ayrıca, insan hakları ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alan ek standartlarımız da söz konusu olabilir. ADÖKSAN olarak, "BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri"nde belirtildiği gibi, hakları BM belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar; etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alıyoruz.

Bu doğrultuda ADÖKSAN olarak, ADÖKSAN İş Etiği Kuralları'na bağlı olarak;

### **Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği**

- İş ortamında çalışanlarımız arasında veya işe alım, yerleştirme, işten ayrılma, eğitim, kariyer, terfi, atama, disiplin, ücret yönetimi ve yan hak süreçlerinde din, dil, ırk, milliyet, etnik köken, inanç, mezhep, renk, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet, medeni durum, siyasi görüş, dezavantajlı olma ve yasal olarak korunan her türlü karakteristik ayrımı yapmaksızın kapsayıcı, çeşitliliğe önem veren, adil, etik ve eşitlikçi bir tutum sergilemeyi,
- Kendisini yaptığı işe adayın ve değer katabilecek bütün adaylar için en fazla tercih edilen ve çalışanlarının haklarını koruyan bir işveren olmayı,
- Ayrımcılığın hiçbir türüne kesinlikle müsamaha göstermemeyi,
- Çalışanlarımızın fikirlerini önemsemeyi ve katılımcı bir yaklaşımla özgürce ifade edebildikleri çalışma ortamları yaratmayı,

### **Çocuk İşçi ve Zorla/Zorunlu Çalıştırmanın Önlenmesi**

- Faaliyetlerimizin hiçbir aşamasında çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine ve modern kölelik, borç karşılığı çalıştırma ve insan ticareti de dâhil olmak üzere her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırmaya şiddetle karşı çıktığımızı,
- İş Ortakları'mızın da çocuk işçi çalıştırma ile zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamalarından uzak durmaları için prosedürler geliştirmeyi,

### **Taciz ve Şiddete Karşı Sıfır Tolerans**

- Çalışanlarımıza güvenli ve her türlü istismar, suistimal, yıldırma, kötü muamele ya da fiziksel, sözlü, cinsel/psikolojik taciz, zorbalık, tehdit ve şiddetten uzak ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı ve bu hususlarda gereken her türlü önlemi almayı ve prosedürlerle desteklemeyi,

### **Çalışma Saatleri, Ücretlendirme ve Yan Haklar**

- Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde geçerli olan yasa ve yönetmeliklerle belirlenen yasal çalışma saatlerinin, çalışma koşullarının ve fazla mesai hükümlerinin uygunluğunu gözetmeyi,
- Ücretlendirmeyi, sektörel ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde oluşturmayı ve yan haklar dahil olmak üzere tüm ücretleri geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödemeyi,

### **Kişisel/Mesleki Gelişim**

- İç ve dış eğitimler yoluyla çalışanlarımızın yeteneklerine ve kişisel/mesleki gelişimlerine sürekli yatırım yaparak onlarla uzun soluklu iş ilişkisi sürdürmeyi,

### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

- İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'na uygun olarak, "sıfır kaza" hedefimiz doğrultusunda çalışanlarımız ve herhangi bir nedenle çalışma alanlarımızda bulunan İş Ortakları'mız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, gereken emniyet tedbirlerini almayı ve düzenli eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini uygulamayı,

### **Çalışma Hayatı Gizliliği**

- Çalışanlarımızın ve İş Ortakları'mızın kişisel verilerinin korunması için ulusal/uluslararası düzenlemelere ve veri gizliliği standartlarına uygun davranmayı,

### **Çevreye ve Topluma Saygı**

- Sürdürülebilir büyüme ve yeşil dönüşüm hedeflerimiz doğrultusunda, çevreye ve topluma karşı duyduğumuz sorumluluğun bilinci ile, yatırım projelerimizin ulusal/uluslararası mevzuata uygun bir şekilde çevresel etkilerinin analiz edilmesini,
- Değer zincirimiz boyunca arazi ve doğal kaynak kullanımımızın insan haklarına olası etkilerinin bilincinde olarak, bu konuyu özel politika ve uygulamalarla ele almayı, Kalite ve Çevre Politikamıza paralel olarak, değer zincirimiz boyunca enerji, su ve hammaddelerin etkin kullanımı ve yenilenebilir kaynakların tercih edilmesi ile çevreye ve sağlığa verilen zararın azaltılmasını,
- Toplumun su kaynaklarına ve güvenli içme suyuna olan erişimine ve uygun sanitasyon ile ekosistemlerin ve toplumların korunmasına özen göstermeyi,
- İşimizi toplumun bir parçası olarak kabul etmeyi ve faaliyetlerimizden etkilenen toplulukların haklarına saygı göstermeyi, yerel sorunları en uygun şekilde yerel düzeyde çözüme kavuşturabilmeyi ve gerekirse insan hakları konusunda sivil toplum temsilcileri ile iletişim kurmayı,

### **Şikâyet Mekanizması**

- Tedarik zinciri uygulamalarında insan haklarına ilişkin uluslararası yasal gerekliliklerin tüm çalışanlarımız ve İş Ortakları'mızca sağlandığını izlemek ve korumak için sözleşmeler yoluyla düzenlemeler yapmayı ve mevcut ihbar/şikâyet hattı mekanizmalarımızı etkin kullanmayı, taahhüt ediyoruz.

## 6. UYGULAMA VE YÜRÜRLÜK

İnsan Hakları Politikamız, 18.11.2022 tarihinde Genel Müdürümüzün onayı ile yayımlanmıştır. Söz konusu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, güncel gereksinimler ve faaliyet koşullarımızdaki değişiklikler odağında Etik Kurulumuz tarafından düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Gerekli görülen güncellemeler/revizyonlar, Etik Kurulumuzun önerisiyle Genel Müdürümüz tarafından onaylanarak yürürlüğe girmektedir. Genel Müdürümüz bu Politika'ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanmasından en üst düzeyde sorumludur.

Politikanın dili ile faaliyetlerimiz arasında bir çatışma olduğuna inanan, bu politika hakkında soruları olan veya bu politikanın potansiyel bir ihlalini gizli olarak bildirmek isteyen herhangi bir çalışanımız, bu soru ve endişelerini İnsan Kaynakları Yöneticisine veya Hukuk Birimi Yöneticisine iletebilmektedir.

Ayrıca, bu Politika'ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanması için mevcut ihbar/şikâyet mekanizmamızı etkin kullanıyor, mal/hizmet temin ettiğimiz İş Ortakları'mızın iş süreçlerini insan hakları yönünden uluslararası kuruluşlara verdiği taahhütler kapsamında değerlendirmesi için çaba gösteriyoruz. Politika ile ilgili geri bildirimler ve olası Politika ihlalleri ve uyumsuzluklar [etik@adoksan.com](mailto:etik@adoksan.com) üzerinden bildirilebilir.

Bu Politika'da yer alan ilke ve esaslara aykırı olan ihlal ve şüpheli durumların tespiti halinde ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak cezai yaptırımlar uygulanabilir.

ADÖKSAN İnsan Hakları Politikamız, kurumsal web sitemiz aracılığıyla tüm paydaşlarımızın ve tüm çalışanlarımızın erişimine sunulmaktadır.