

# **İNSAN HAKLARI POLİTİKASI**

## 1. AMAÇ

InnoEM İnsan Hakları Politikası'nın amacı, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda InnoEM olarak temel insan haklarına yaklaşımımızı ortaya koymak, insan haklarına gösterdiğimiz saygıyı ve tüm çalışanlarımıza verdiğimiz değeri vurgulamak, tüm paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde insan hakları odaklı yaklaşımı inşa etmektir.

Politika aynı zamanda InnoEM İş Etiği Politikası ve Temel Değerlerimiz ile bütünlük içerisindedir. Hizmetlerimiz, söz konusu InnoEM İnsan Hakları Politikası'nı ve InnoEM İş Etiği Politikası'nı referans almaktadır.

## 2. KAPSAM

Tüm çalışanlarımız ve yöneticilerimiz, InnoEM İnsan Hakları Politikası'na uygun hareket etmekle yükümlüdür. Mal/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.

**"İş Ortakları"** tedarikçi, müşteri, yüklenici ile her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve InnoEM'in 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.

<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>

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

“**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

InnoEM olarak “BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR) (1948)” ve 2024 yılında imzacısı olduğumuz “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 InnoEM 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)
- 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

Çalışanlarımıza sağlıklı, güvenli, pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlamak ve çalışanlarımızın haklarını gözetmek temel prensibimizdir. Ayrıca, insan hakları ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları da dikkate alıyoruz. “BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri” doğrultusunda, 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.

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

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

InnoEM İş Etiği Politikası'na bağlı olarak; InnoEM İnsan Hakları Politikası'nda yer alan başlıca taahhütlerimiz aşağıda belirtilmektedir:

#### **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,
- Karar alma mekanizmalarındaki kadın yönetici sayısını ve kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmeyi,
- En fazla tercih edilen ve çalışanlarının haklarını koruyan bir işveren olmayı,
- Ayrımcılığın hiçbir türüne kesinlikle müsamaha göstermemeyi,
- Çalışanlarımız için katılımcı bir çalışma ortamı oluşturmayı,

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

- Hizmetlerimizin 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 politikalar 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,

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

- Ülkemizde geçerli olan 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,

#### **Çalışan Sağlığı ve Refahı**

- Mevzuata uygun olarak, çalışanlarımız ve herhangi bir nedenle şirketimizde 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/bilgi gizliliği standartlarına uygun davranmayı,

### Çevreye ve Topluma Saygı

- Ülkemizin 2053 net-sıfır emisyon hedefi, yeşil kalkınma vizyonu ve döngüsel ekonomi ilkeleri doğrultusunda hem kendimizin hem de müşterilerimizin enerji/kaynak verimliliği, yenilenebilir enerji, geri dönüşüm ve geri kazanım projelerine ilişkin yatırımları artırmayı,
  - Sürdürülebilirlik ve yeşil dönüşüm kavramlarını kurum kültürümüz ile bütünleştirmeyi ve aynı zamanda tüm değer zincirimize yaygınlaştırmak için çalışmalar yürütmeyi,
  - 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 hizmetlerimizden etkilenen toplulukların haklarına saygı göstermeyi, yerel sorunları en uygun şekilde yerel düzeyde çözüme kavuşturabilmeyi ve gerekirse insan hakları konusunda STK temsilcileri ile iletişim kurmayı,
- taahhüt ediyoruz.

## 6. EĞİTİM

İnsan hakları konusunda çalışanlarımızın ve İş Ortakları'mızın farkındalık ve yetkinliğinin artırılması ve işbu Politika'da yer alan ilke ve esasların özümsemesine yönelik yüz yüze eğitimler ve e-öğrenme uygulamaları InnoEM Etik Kurul desteğiyle geliştirilerek düzenli olarak uygulanır.

## 7. ŞİKÂYET MEKANİZMASI

InnoEM İnsan Hakları Politikası'nın dili ile hizmetlerimiz arasında bir çatışma olduğuna inanan, bu politikaya ilişkin soruları olan veya bu politikanın potansiyel bir ihlalini gizli olarak bildirmek isteyen herhangi bir çalışanımız, bu soru ve endişelerini InnoEM Etik Kurulumuza veya Sürdürülebilirlik Liderimize doğrudan 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 Ortaklarımızın 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@innoem.com](mailto:etik@innoem.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.

## 8. UYGULAMA VE YÜRÜRLÜK

InnoEM İnsan Hakları Politikası, **23.02.2024** tarihinde CEO'muzun onayı ile yayımlanmıştır. Söz konusu politika, güncel gereksinimler ve hizmet koşullarımızdaki değişiklikler odağında Etik Kurulumuz tarafından düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Gerekli görülen güncellemeler, Etik Kurulumuzun önerisiyle CEO'muz tarafından onaylanarak yürürlüğe girmektedir. CEO'muz bu Politika'ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanmasından en üst düzeyde sorumludur.

InnoEM İnsan Hakları Politikası, kurumsal web sitemiz aracılığıyla tüm paydaşlarımızın ve çalışanlarımızın erişimine sunulmaktadır.