

**T.C. ULAŞTIRMA VE
ALTYAPI BAKANLIĞI**

EPC Yüklenicisi/ EPC Contractor



PROJE/ PROJECT

KUZEY MARMARA OTOYOLU BÖLÜM 8 KÖO PROJESİ

REV	TARİH/DATE	AÇIKLAMA/REMARKS	HAZIRLAYAN/PREPARED BY	KONTROL EDEN/CHECKED BY	ONAYLAYAN/AUTHORIZED BY
0	06.04.2022	Prosedürün Holding/proje standartları doğrultusunda İLK YAYINI	Seda BAKAN	Muzaffer KOÇOĞLU	Selim SÖNMEZ
1	30.12.2022	Kredi Verenler ve ESKD yorumlarına ilişkin Prosedürün REVİZYONU	Seda BAKAN	Muzaffer KOÇOĞLU	Selim SÖNMEZ

DURUM/STATUS

BİLGİ AMAÇLIDIR

☐

İNCELEME AMAÇLIDIR

☐

ONAY AMAÇLIDIR

☒

TASARIM İÇİN UYGULANABİLİR

☐

SATIN ALMA İÇİN UYGULANABİLİR

☐

İNŞAAT İÇİN UYGULANABİLİR

☐

NİHAİ

☐

Yayın Sahibi/Publication Owner

İMZA/SIGNATURE

TARİH/DATE

DOKÜMAN NO/DOCUMENT NUMBER
REC-İK-KMO-PL-01DOKÜMAN BAŞLIĞI/DOCUMENT TITLE
İŞGÜCÜ YÖNETİM PLANI

İçindekiler

Tablo Listesi	III
KISALTMALAR VE AKRONİMLER	IV
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç	1
1.2. Kapsam	1
1.3. Diğer Politikalara, Planlara ve Prosedürlere Bağlantılar.....	2
2. ROLLER VE SORUMLULUKLAR	2
3. TANIMLAR	5
4. İŞ GÜCÜNE GENEL BAKIŞ	7
5. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	8
6. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: HÜKÜM VE KOŞULLAR.....	9
7. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG).....	14
8. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ÇALIŞAN ŞİKAYET MEKANİZMASI	19
8.1. Giriş.....	19
8.2. Kapsam ve Tanımlar.....	19
8.3. Uygulama	20
8.4. Şikayet raporlama kanalları	20
8.4.1. Şikayetin çözümüne yönelik adımlar.....	21
8.4.2. CDŞT için Anonim çalışan üçüncü taraf yönlendirme yolu	23
8.4.3. Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları.....	25
8.4.4. Şikayet Mekanizması hakkında işgücü farkındalığı ve eğitimi.....	26
8.4.5. Şikayet İzleme Göstergeleri	26
9. ALT YÜKLENİCİLERİN VE TEDARİKÇİLERİN YÖNETİMİ	27
9.1. Alt Yükleniciler	27
9.2. Tedarikçiler	29
10. ETKİ AZALTMA ÖNLEMLERİ	30
11. İZLEME, GÜVENCE VE DOĞRULAMA.....	39

Tablo Listesi

Tablo 1. Bu planın uygulanması için roller ve sorumluluklar	2
Tablo 2. Beyaz ve mavi yakalıları göre sınıflandırılmış proje çalışanı katılım planı	7
Tablo 3. Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları.....	25
Tablo 4. Şikayet İzleme Göstergeleri.....	26
Tablo 5. Temel Performans Göstergeleri	39

KISALTMALAR VE AKRONİMLER

AIDS	Edinilmiş Bağışıklık Yetmezliği Sendromu
EA	Etki Alanı
TİG	Toplum İrtibat Görevlisi
CLS	Temel Çalışma Standartları
EBRD	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
ÇSG	Çevre, Sağlık ve Güvenlik
ÇSED	Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
ÇSYİP	Çevresel ve Sosyal Yönetim ve İzleme Planı
ÇSYS	Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi
TCEP	Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı
CDŞT	Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz
ESKD	Kredi Verenlerin Çevre ve Sosyal Danışmanı
ŞM	Şikayet Mekanizması
İK	İnsan Kaynakları
SGÇ	Sağlık, Güvenlik ve Çevre
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
TPG	Temel Performans Göstergeleri
İYP	İşgücü Yönetim Planı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
KMO	Kuzey Marmara Otoyolu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
OSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM)
PAC	Projeden Etkilenen Topluluklar
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
PR	Performans Gereksinimi
PS	Performans Standartları
YYEP	Yeniden Yerleşim Eylem Planı
REC	REC Uluslararası
GBF	Güvenlik Bilgi Formları
PKP	Paydaş Katılım Planı
SPV	Özel Amaçlı Şirket (Nakkaş Otoyolu A.Ş.)
STD	Cinsel Yolla Bulaşan Hastalıklar
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

1.1. Amaç

REC Uluslararası'nın (REC)¹ İnsan Kaynakları (İK) Politikası, işgücü ve çalışma koşulları için uygulanacak politikalar hakkında genel yönlendirme sağlar. İşgücü Yönetim Planı (İYP), İK Politikasının ve Projeye özgü işgücü ile ilgili diğer önlemlerin nasıl uygulanması gerektiğini detaylandırmaktadır. İYP, iş ilişkileri ve çalışma koşullarının yürürlükteki Proje standartları ve mevzuatına uygun olarak yönetilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

Temel hedefler aşağıda belirtilmiştir:

- Çalışanlara adil davranılmasını, ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini teşvik etmek.
- İşçi-yönetim ilişkisini kurmak, sürdürmek ve geliştirmek.
- Ulusal istihdam ve iş kanunlarına uyumu teşvik etmek.
- Çocuklar, göçmen işçiler, üçüncü taraflarca istihdam edilen işçiler ve müşterinin tedarik zincirindeki işçiler gibi savunmasız işçi kategorileri de dahil olmak üzere işçileri korumak.
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ve çalışanların sağlığını teşvik etmek.
- İşyerinde her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin (CDŞT), zorbalığın, yıldırmanın ve/veya istismarın önlenmesi ve ele alınması².
- Çocuk işçi ve Zorla işçi çalıştırmaktan kaçınmak.

Bu Plan, çalışma koşullarının açıklanan plana uygun olmasını sağlamak için Nakkaş Otoyolu A.Ş. (Özel Amaçlı Şirket (SPV) Sosyal Yöneticisi ve Sağlık, Güvenlik ve Çevre (SGÇ) Yöneticisi tarafından desteklenen İK departmanı tarafından uygulanacaktır. REC, yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin bu plan doğrultusunda politika ve prosedürler geliştirmelerini ve uygulamalarını sağlayacaktır.

1.2. Kapsam

Bu planın kapsamı doğrudan çalışanları, sözleşmeli çalışanları ve tedarik zinciri çalışanlarını kapsamaktadır. İşgücü ve çalışma koşulları IFC PS2 ve EBRD PR2'de açıklanmaktadır. Bu İYP'de belirtilen gereklilikler, kısmen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) de dahil olmak üzere bir dizi uluslararası sözleşme ve belgeler ile yönlendirilmiştir.

- Doğrudan Çalışanlar: REC ve SPV tarafından doğrudan istihdam edilen işçiler;
- Sözleşmeli İşçiler: Temel iş süreçleriyle ilgili işleri gerçekleştirmek üzere üçüncü taraflar aracılığıyla istihdam edilen işçiler;

² EPC yüklenicisi

² EBRD'nin Çevresel ve Sosyal Politikası (2019) şunları belirtmektedir: Şiddet ve taciz, GBV de dahil olmak üzere fiziksel, psiko-sosyal veya ekonomik zarara yol açmayı amaçlayan, tek seferlik veya tekrarlanan, kabul edilemez davranış ve uygulamaların veya bunlara yönelik tehditlerin bir bütünü olarak anlaşılmalıdır. CDŞT, bir kişinin iradesi dışında gerçekleştirilen ve toplumsal olarak atfedilen cinsiyet farklılıklarına dayanan her türlü zararlı eylem için kullanılan şemsiye bir terimdir. CDŞT, fiziksel, zihinsel veya cinsel zarar veya acı veren eylemleri, bu tür eylemlerle tehdit etmeyi, zorlamayı ve diğer özgürlükten mahrum bırakma eylemlerini içerir.

- Tedarik Zinciri İşçileri: REC'in birincil tedarikçileri tarafından istihdam edilen işçiler.

1.3. Diğer Politikalara, Planlara ve Prosedürlere Bağlantılar

Bu plan, Projeye özgü Çevresel ve Sosyal Yönetim Sisteminin (ÇSYS) bir parçası olarak geliştirilen diğer politikalar, planlar ve prosedürler tarafından yönlendirilir veya desteklenir. Bu prosedürle özellikle ilgili olanlar aşağıdaki gibidir:

- İnsan Kaynakları Politikası;
- İnsan Hakları Politikası;
- Sıfır Tolerans Politikası;
- Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz (CDŞT) Politikası;
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikası
- Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Politikası;
- İş Etiği ve Davranış Kuralları;
- Sağlık ve Güvenlik Planı;
- Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı (TCEP);
- Toplum Sağlığı Emniyet ve Güvenlik Yönetim Planı;
- Tehlike ve Risk Yönetimi Prosedürü;
- Yerel İşe Alım Planı;
- Kamp Yönetim Planı;
- Alt Yüklenici Yönetim Planı;
- Tedarik Zinciri Yönetim Planı;

2. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

ÇSYS'nin uygulanmasıyla ilgili Proje Yönetiminin genel organizasyon şeması Çevresel ve Sosyal Yönetim ve İzleme Planında (ÇSYİP) verilmiştir. (Ayrıca, alt yüklenici yönetimi ile ilgili rol ve sorumlulukların daha ayrıntılı bir şekilde detaylandırılması için 11. ALT YÜKLENİCİLERİN YÖNETİMİ'ne bakın.)

Tablo 1. Bu planın uygulanması için roller ve sorumluluklar

Varlık	Pozisyon	Roller ve Sorumluluklar
SPV	Sosyal Yönetici	• Proje İK Şefinden gelen raporların incelenmesi ve onaylanması da dahil olmak üzere İYP'nin uygulanmasının izlenmesi • Sürekli iyileştirme kapsamında ilgili düzeltici faaliyetlerin belirlenmesi, izlenmesi ve ilgili tüm taraflara raporlanması • İYP'nin proje süresince düzenli aralıklarla gözden geçirilmesini ve güncellenmesini sağlamak • Çalışan şikayet mekanizmasının etkin bir şekilde uygulanmasını denetlemek ve şikayet kayıtlarını düzenli aralıklarla gözden geçirmek; ve • İşgücü ve Projeden Etkilenen Topluluklar (PAC) ile ilgili CDŞT risklerinin yönetilmesi ve izlenmesi konusunda Toplumsal Cinsiyet

		Liderinin desteklenmesi. Bu, CDŞT ve şikayet mekanizması hakkında farkındalık yaratmayı içerir.
SPV	SGÇ Yöneticisi:	- İK Departmanını, Sosyal Yöneticisi ile işbirliği içinde, özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği, Trafik Güvenliği, Toplum Sağlığı ve Güvenliği ve CDŞT gibi disiplinler arası alanlarda İYP'nin uygulanmasında destekleyecektir; - Proje boyunca bu plan ve TCEP uyarınca toplumsal cinsiyet konularının yönetilmesinde Sosyal Yöneticiyi destekleyecektir; - Bireylerin kendi cinsiyetlerinden bir kişiye rapor verebilmeleri için CDŞT için temas noktalarından biri olarak hareket edecektir.
SPV	İK Yöneticisi	- İYP'nin gün be gün uygulanması ve izlenmesi; - Performans analizinin, trendlerin ve düzeltici faaliyetlerin durumunun Sosyal Yöneticisine raporlanması; - Şikayet mekanizmasının uygulanması ve izlenmesi.
REC	Proje Yöneticisi	Proje Yöneticisi, bu planın uygulanmasından ve gerekli olabilecek kaynakların sağlanmasından genel olarak sorumludur
REC	İnşaat Yöneticisi	- Alt Yükleniciler ve faaliyetler de dahil olmak üzere tüm saha personelinin bu plana uymasını sağlamak, - Bu plan kapsamında açıklanan faaliyetler için ÇSG Ekibinin desteklenmesi, - Projede meydana gelen tüm kazalar ve olaylar, eğilimlerin analizi ve uygulanan düzeltici ve önleyici tedbirler ve proje ile ilgili olarak işgücü tarafından dile getirilen şikayetler veya endişeler hakkında Proje Yöneticisine aylık olarak rapor vermek. - Toplumsal Cinsiyet Liderinin desteğiyle, eğitilecek ve CDŞT yönetimine katkıda bulunacak kadın ve erkek Toplumsal Cinsiyet Odak Noktalarının oluşturulması.
REC	Proje İnsan Kaynakları (İK) Şefi	- İYP uygulaması ve uygunluk takibi için SPV Sosyal Yöneticisine raporlama; - Alt Yükleniciler ve faaliyetler de dahil olmak üzere tüm saha personelinin bu plana uymasını sağlamak, - Alt yüklenici yönetim sistemlerinin işgücü yönetimi ve bu plana uygunluğunu değerlendirmek, yeni alt yüklenicileri işe almak ve gerektiğinde yeni alt yüklenicilerle işgücüyle ilgili düzeltici eylemleri kabul etmek ve izlemek için durum tespiti yapmak; - Alt yüklenici performansı da dahil olmak üzere projenin yasalara, yönetmeliklere ve Kredi Kuruluşları Proje gerekliliklerine uygunluğunun izlenmesi ve değerlendirilmesi, - Bu İYP'nin 11. İzleme, Güvence ve Doğrulama Bölümü uyarınca, ilgili durumlarda cinsiyete göre ayrıştırılmış TPG'ler de dahil olmak üzere temel performans göstergelerine (TPG'ler) ilişkin verilerin

		toplanmasından ve SPV Sosyal Yöneticisine sunulmak üzere raporların derlenmesinden sorumludur; • Tüm proje sahalarında, sahadaki tüm işçilerin, işverenlerinin ve çalışma saatlerinin kaydedilmesi için süreçlerin yürürlükte olmasını sağlamak, • Tüm istihdam sorunlarını Proje Yöneticisine bildirmek, • Alt yükleniciler arasında Projenin işgücü gereklilikleri konusunda farkındalığın artırılması; • Tüm çalışanlar için bu plan kapsamındaki İSG, CDŞT ve işgücü gereklilikleri konusunda eğitim ve farkındalık artırma çalışmalarını denetlemek, • Tedarikçiler de dahil olmak üzere kadınların terfi ettirilmesi ve işe alınması için bir strateji geliştirilmesi de dahil olmak üzere iş gücünde cinsiyet çeşitliliğinin sağlanması; • Sahaya özgü konular için istihdam ve eğitimle ilgili prosedürlerin takip edilmesi; • Genel ve yerel istihdam oranlarının ve süreçlerinin kaydedilmesi; • Tüm çalışanların sözleşme hüküm ve koşulları ve yasal haklarıyla ilgili belgelenmiş bilgi almalarını sağlayacak süreçlerin yürürlükte olmasını sağlamak; • Saha denetimleri, düzeltici eylem planlarının geliştirilmesi ve uygulanması da dahil olmak üzere ESAP doğrultusunda üçüncü taraf bir iş denetçisi tarafından gerçekleştirilecek denetimlere katılmak ve desteklemek; • Tüm çalışanların (taşeron çalışanları dahil) maaş ve sosyal yardım ödemelerinin zamanında, iş sözleşmelerine ve ulusal mevzuata uygun olarak yapılmasını ve eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine (örneğin, kadın ve erkeklere aynı iş için aynı ücretin ödenmesi) uygun olmasını sağlamak; ve • TCEP'in uygulanması ve izlenmesi konusunda Toplumsal Cinsiyet Liderini desteklemek.
REC	Proje Sağlık ve Güvenlik Yöneticisi	• Risk değerlendirmesinden ve proje genelinde sağlık ve güvenlik standartlarına uyumdan sorumludur [<i>iş tanımına göre detaylandırılacaktır</i>]. • Aşağıdakiler de dahil olmak üzere alt yüklenici Sağlık ve Güvenlik sistemlerinin değerlendirilmesi ve izlenmesi: ○ S&G personelinin tanımlanması, nitelikleri ve sertifikaları; ○ Güvenlik ve sağlık ihlallerinin ve bunlara verilen yanıtların kayıtları; ○ Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler; ve ○ Güvenlik komitesi üyelerinin tanımlanması ve toplantı kayıtları.

REC	Toplum İrtibat Görevlisi	- İşçi Şikayet Mekanizmasının uygulanmasında Proje İK Şefine yardımcı olacaktır; - Şikayetin niteliği, ele alınma süresi ve yanıt olarak alınan önlemler de dahil olmak üzere tüm işçi şikayetlerine ilişkin kayıtların tutulmasında Proje İK Şefine yardımcı olacaktır; - Şikâyetlerin sonuçlarının takibi konusunda proje yöneticisine ve İK şefine destek olmak ve proje yöneticisine haftalık, aylık ve yıllık olarak raporlamak üzere kayıt tutmak - Şikâyet Mekanizmasının çalışanlar arasında yaygınlaştırılmasında Proje Yöneticisi ve İK Şefine yardımcı olacaktır.
REC	Kadın Toplulukları İrtibat Görevlisi	Bireylerin kendi cinsiyetlerinden bir kişiye bildirimde bulunabilmeleri için CDŞT için irtibat noktası olarak hareket edecektir.
REC	Cinsiyet Lideri (veya alternatifi):	- CDŞT risklerinin ve risk azaltma önlemlerinin yönetilmesinden ve şikayetlerin alınmasından sorumludur. - TCEP'in uygulanmasını, Toplumsal Cinsiyet Politikasına ilişkin farkındalığın artırılmasını ve toplumsal cinsiyete duyarlı iç ve dış şikayet mekanizmasının yönetimini desteklemek için kurumsal bir yapının oluşturulması ve kadın ve erkek toplumsal cinsiyet odak noktalarının belirlenmesi; - TCEP'in uygulanması ve izlenmesi; - İşgücünün ve PAC'ın Proje toplumsal cinsiyet güvenceleri konusunda bilinçlendirilmesi; - Toplumsal cinsiyet kavramları ve koruma önlemleri konusunda kapasite geliştirme ve eğitim; - İç ve dış toplumsal cinsiyet şikayet mekanizmasının uygulanması; - CDŞT olay raporlamasını desteklemek ve işgücü ve PAC'ler için bir yönlendirme yolu olarak hareket etmek üzere üçüncü bir tarafın belirlenmesi; - S&G Yöneticisiyle işbirliği içinde olarak çalışma alanlarının ve KKE'lerin kadın çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasının sağlanması; ve - İşçi konaklama yerlerinin EBRD kılavuzunda belirtilen cinsiyet gereksinimlerini karşılamasının sağlanması.

3. TANIMLAR

Çocuk İşçiliği	"Çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve saygınlıklarından mahrum bırakan ve fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işler."
Sözleşmeli İşçi	Temel iş süreçleriyle ilgili işleri yapmak üzere üçüncü taraflar aracılığıyla görevlendirilen çalışanlar.

Doğrudan Çalışan	REC tarafından doğrudan istihdam edilen işçiler.
CDŞT	"Kişilere cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen ve cinsel tacizi de içeren şiddet ve taciz için kullanılan şemsiye terim."
Cinsiyet	"Belirli bir toplumun erkekler ve kadınlar için uygun gördüğü sosyal olarak inşa edilmiş roller, nitelikler, fırsatlar ve ilişkiler. Bu beklentiler toplumdan topluma farklılık gösterir ve zaman içinde değişir. Birçok toplumda ikiden fazla cinsiyet olduğu kabul edilmiştir. Ancak, "erkekler " ve "kadınlar/kızlar" en yaygın olarak tanınan cinsiyetlerdir."
Cinsiyet	"Doğumda erkek veya kadın cinsiyetinin belirlendiği bir işaretleyici olarak hareket eden dış fiziksel farklılıkları ifade eder. "
Cinsel istismar	"Zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikte fiili veya tehdit içeren fiziksel saldırı. Çocuklarla (BM Çocuk Hakları Sözleşmesi tarafından 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi olarak tanımlanan) yapılan tüm cinsel faaliyetler, olgunluk yaşına veya yerel olarak rızaya bakılmaksızın cinsel istismardır. Çocuğun yaşının yanlış anlaşılması bir savunma değildir."
Cinsel sömürü	"Kendisini koruyamama, güç farkı veya güven ilişkisinden cinsel amaçlarla istismar etme, başka birinin cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya siyasi olarak faydalanma dahil olmak üzere, cinsel amaçlı olarak gerçekleştirilen herhangi bir gerçek veya girişimsel istismar"
Cinsel taciz	"Özellikle korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, bir kişinin onurunu ihlal etme amacı veya etkisi olan cinsel nitelikteki her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranış."
Cinsel yönelim	Her bir kişinin farklı cinsiyetten veya aynı cinsiyetten ya da birden fazla cinsiyetten bireylere duygusal, duygusal ve cinsel çekim duyma ve bu bireylerle yakın ve cinsel ilişki kurma kapasitesini ifade eder.
Tedarik Zinciri Çalışanları	REC'in birincil tedarikçileri tarafından istihdam edilen işçiler.
Survivor	"CDŞT'ye maruz kalmış ve hayatta kalmış bir kişi. "Mağdur" ve "hayatta kalan" terimleri genellikle birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. "Hayatta kalan", psikolojik ve sosyal destek sektörlerinde genellikle tercih edilen terimdir."
Şiddet ve taciz	"Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara yönelik tehditler ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz."
İşçi	Bir şirketin veya iş ortaklarının faaliyetleri üzerinde veya bunlarla ilgili faaliyetler yürüten kişi. Bu, doğrudan veya yükleniciler, taşeronlar, iş ajansları veya tedarikçiler gibi üçüncü taraflar aracılığıyla istihdam edilen kişileri içerir. Yüksek ve düşük vasıflı pozisyonlardaki kişiler, gayri resmi olarak çalışanlar, eğitim görenler, stajyerler ve çıraklar, işlerine son verilen işçiler,

gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar bu kapsama dahildir.

4. İŞ GÜCÜNE GENEL BAKIŞ

Aşağıda proje işgücüne genel bir bakış sunulmaktadır:

SPV çalışanları:

Proje için SPV tarafından istihdam edilen toplam işçi sayısı inşaat için 23 olacaktır.

Aşağıdaki tablo, inşaat dönemi boyunca planlanan maksimum ve ortalama işgücünü göstermektedir:

Tablo 2. Beyaz ve mavi yakalıları göre sınıflandırılmış proje çalışanı katılım planı

	Maksimum	Ortalama
REC	504	371
Beyaz Yaka	294	221
Mavi Yaka	34	21
Destekleyici - İnşaat üzerinde etkisi yok	176	129
ALT YÜKLENİCİ	2,398	1,493
Beyaz Yaka	114	71
Mavi Yaka	2,284	1,422
TOPLAM	2,875	2,032
Beyaz Yaka	408	292
Mavi Yaka	2,318	1,443

Sözleşmeli İşçiler:

Sözleşmeli işçiler, yükleniciler, alt yükleniciler ve diğer araçlar tarafından uygun görüldüğü şekilde istihdam edilecektir. Sözleşmesi işçiler yükleniciler veya alt yükleniciler aracılığıyla işe alındığında, REC ve SPV aşağıdakileri yapmak için iyi niyetli bir çaba gösterecektir: (i) bu (alt) yüklenicilerin geçmiş performanslarını istihdam ve iş güvenliği ve sağlığı açısından değerlendirmek ve (ii) İYP'nin gerekliliklerine uymalarını talep etmek.

REC, sözleşmeli işçilerin geçerli proje standartlarının gerekliliklerini karşılayan etkili bir şikayet mekanizmasına erişimini sağlayacaktır.

Tedarik zinciri:

Tedarik Zinciri Yönetim Planı'nda belirtilen tedarik zinciri değerlendirme sürecinin bir parçası olarak REC, birincil tedarikçilerinin³ faaliyetlerinde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma riskini belirleyecek ve değerlendirecektir.

Göçmen işçiler: REC, göçmen işçileri belirleyecek ve aynı işi yapan göçmen olmayan işçilerle büyük ölçüde eşdeğer şart ve koşullarda çalıştırılmalarını sağlayacaktır. Alt yüklenicilerden göçmen işçiler hakkında ilgili verileri sağlamaları istenecektir.

Cinsiyet: Kadınların işgücünde önemli ölçüde yetersiz temsil edilmesi nedeniyle REC, tedarik zinciri de dahil olmak üzere inşaat aşamasındaki tüm roller için kadınları çekmeye çalışacaktır. TCEP'te öngörüldüğü gibi, faaliyetler şunları içerecektir;

- İlanlarda ve yerel makamlar (İŞKUR gibi), işe alım şirketleri ve topluluklar da dahil olmak üzere paydaş katılımı yoluyla kadın işe alımının teşvik edilmesi ve inşaat sırasında en az %5 kadın hedefi belirlenmesi;
- Bir kadın yetenek programı oluşturarak ve denetleyici ve yönetici pozisyonlarında mentorluk sağlayarak kadınların yetkinliklerini ve kariyer gelişimlerini teşvik etmek;
- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ile ilişki kurmak da dahil olmak üzere, yerel kadınlara ait küçük ve orta ölçekli işletmelerle (KOBİ'ler) ilişki kurmak için fırsatlar aramak;
- Zaman içindeki ilerlemenin izlenebilmesi için cinsiyete göre ayrıştırılmış bir istihdam kaydının oluşturulması ve sürdürülmesi;
- İşyerinde ayrımcılık yapmamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek; ve
- İşçi hakları ile ilgili olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bir elverişli ortam yaratılması, eşit değerlerde eşit iş ilkesinin korunması ve toplumsal cinsiyetin tehlike ve risk analizlerine dahil edilmesi.

Proje TCEP'ine uygun olarak, kadınların işe alınması iş ilanları ve toplum katılımı yoluyla teşvik edilecektir.³

5. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Temel İşgücü Riskleri

Bir Otoyolun inşaat faaliyetleriyle ilgili işçi sağlığı ve güvenliği riskleri arasında inşaat faaliyetleri sırasında ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, asfalt dumanı, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesneler, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımından kaynaklanan elektrik tehlikelerine maruz kalma gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalma yer almaktadır. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içereceğinden, 18 yaşın altındaki kişiler Proje tarafından istihdam edilmeyecektir. Birçok işçi, başta aşağıdakiler olmak üzere ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Kimyasallara maruz kalma (asfalt dumanı, toz haline getirilmiş silis, yakıtlar, solventler, boyalar)
- Kaynak tehlikeleri (Alüminyum Termit kaynak dumanı emisyonları, yanıklar ve radyasyon)
- Kazılar, toprak işleri tehlikeleri titreşim
- Ağır inşaat ekipmanlarının titreşimi
- Toz, gürültü, takılma tehlikeleri
- Trafik kazaları

³ Projenin birincil tedarikçileri, sürekli olarak projenin temel işlevleri için gerekli olan mal veya malzemeleri doğrudan sağlayacak olan şirketler olacaktır.

- Ağır malzemelerin kaldırılması
- Açıkta kalan inşaat demirleri ile kazalar
- İnşaat sırasında ergonomik tehlikeler
- Çevresel tehlikeler (böcekler, eşek arıları, arılar, vb.)
- Elektrik çarpmaları ve ark hatası yanıkları
- Elektrik işleri
- Kadınlar için menstrüel hijyen tesisleri (örn. kilitlenebilen tuvaletler, sıhhi malzemeler ve kutular, su), cinsiyete göre ayrılmış konaklama ve sosyal alanlar, KKE dahil olmak üzere güvenli Proje ekipmanı ve tesislerinin eksikliği

Türkiye'deki inşaat projeleriyle ilgili deneyimlere dayanarak, fazla mesai saatlerinin potansiyel bir işgücü riski olabileceği değerlendirilmektedir. Bu risk, bu AYP'deki özel hükümlerle ele alınacaktır.

Bu İYP'de ele alınan diğer kilit işgücü riskleri şunlarla ilgilidir:

- Kayıt dışı istihdam (Türkiye'de inşaat sektöründe yaygın olduğu bilinmektedir);
- Düşük gelirli işçiler, geçici işçiler, göçmen işçiler ve mülteciler de dahil olmak üzere hassas durumdaki işçilerin çalışma koşulları;
- Savunmasız işçilerin şikayetlerini bildirmemesi ve işçi hakları ihlallerinin fark edilmemesi riski;
- Önceden var olan işçi barınma yerlerindeki kötü veya potansiyel olarak kötüleşen koşullar, potansiyel olarak işçi şikayetlerine ve huzursuzluğa yol açabilir;
- İşgücü akışından kaynaklanan, işgücü arasında ve PAC'lerde potansiyel CDŞT;
- Geçici veya taşeron işçiler için örgütlenme özgürlüğünün hayata geçirilmesi önündeki potansiyel kısıtlamalar; ve
- Özellikle yerel olarak işe alınan işçilerle ilgili olarak, işlerin tamamlanması sırasında yüklenici işgücü arasındaki iş kayıplarıyla ilişkili itibar riskleri.
- İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık riski (çevresel ve sosyal etki değerlendirmesinde (ÇSED) cinsiyet kotası ve diğer önlemlerin alınacağına dair bir gösterge olmasına rağmen).
- Çalışanların gelir karşılığında haklarından vazgeçmeye istekli olabileceği riski.

6. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: HÜKÜM VE KOŞULLAR

İş Sözleşmesi Türleri

Türk İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) uyarınca, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır: belirli (belirli süreli) ve belirsiz (açık uçlu), tam zamanlı ve yarı zamanlı sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimlik; deneme süreli veya deneme süresiz iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri ve takım iş sözleşmeleri. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun bir süre gerektiren istihdam ise sürekli. İstihdamın geçici olması halinde, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Türk İş Kanunu'nun 5. Maddesi tüm çalışanlara eşit muamele edilmesi gerektiği ilkesini benimsemektedir. Buna göre, işverenler, farklı muamele için haklı gerekçeler olmadıkça, geçici

ve taşeron işçilere veya kısmi zamanlı çalışanlara daimi çalışanlardan farklı muamele edemezler.

Ücretler ve kesintiler

İş Kanunu'nun 32. Maddesi "ücreti" genel anlamda, bir kimseye yaptığı iş karşılığında işveren veya üçüncü bir kişi tarafından sağlanan ve nakden ödenen para olarak tanımlamaktadır. Ayrımcılık yapılmaksızın, her çalışan yaptığı iş karşılığında ücret talep etme hakkına sahiptir. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden belirlenen asgari ücret tutarından daha düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. Asgari ücret, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından en az iki yılda bir belirlenir ve revize edilir.

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebepler dışında ödenmeyen işçi, 4857 sayılı Kanunun (İş Kanunu) 34 üncü maddesi uyarınca iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu sebeple işçilerin kişisel kararlarına dayanan iş görme borcunun yerine getirilmemesi, sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile grev sayılmaz. Vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz ve bu sebeple çalışmadıkları için işleri başkalarına gördürülemez.

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilmeyen sebeplerle işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintiler, gerekçeleri ile birlikte işçiye derhal bildirilmelidir. İşçi ücretlerinden yapılacak bu kesintiler, parça başına veya yapılan iş miktarına göre ödenen ücretlerde işçinin bir ayda iki gündelik veya iki günlük kazancını geçemez.

Bu kesintiler, işçilerin eğitim ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere yapılan kesintiden itibaren bir ay içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına, Türkiye'de kurulu ve mevduat kabulüne yetkili bankalardan Bakanlıkça gösterilecek birine yatırılır. Her işveren bu kesintilerin ayrı bir hesabını işyerinde tutmakla yükümlüdür.

Çalışma saatleri

Türk İş Kanunu'na göre; çalışma süresi genel bakımdan haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, iki aylık süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Telafi süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Madde 63)

İşçiler günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri ile mola süreleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre işçiler için farklı düzenlenebilir. (Madde 67).

Çalışma süresi olarak sayılan süreler

Türk İş Kanununa göre; İşçilerin günlük çalışma süreleri içinde aşağıdaki süreler dikkate alınır

a) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka yerlere gönderilerek çalıştırılmaları halinde yolda geçen süreler.

b) İşçinin işyerinde geçirdiği, her an çalışmaya hazır olduğu ancak çalışmadan olası herhangi bir işi beklediği boş süreler.

c) İşçinin asıl işini yapmaksızın işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle geçirdiği süreler.

d) Emziren kadın işçilerin emzirme için belirlenecek süreleri ve

e) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapımı, bakımı veya onarımı ve tadili gibi toplu taşımayı gerektiren her türlü işlerde işçilerin yerleşim yerlerinden uzak olan işyerlerine toplu ve düzenli olarak götürülüp getirilmeleri için geçen süreler. (Madde 66).

Fazla mesai saatleri ve fazla mesai ödemesi

İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. İşveren, kanunlar ile belirlenen yasal sınırlar dahilinde olmak üzere işçilerden fazla çalışma yapmalarını isteyebilir. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Bir yılda toplam iki yüz yetmiş saatten fazla çalışma yapılamaz. Hamile kadınlara ve emziren annelere fazla mesai yaptırılamaz.

Haftalık dinlenme günü ve dinlenme molaları

Çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenebilirler. Yasa gereği, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından kesme hakkı bulunmamaktadır. Buna ek olarak, İş Kanunu'nun 68. Maddesi, çalışanların süresi çalışma saatlerine bağlı olarak değişen bir dinlenme molası hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Her çalışan, dört saate kadar olan işlerde 15 dakika; 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika ve 7,5 saatten fazla süren işlerde bir saat ara dinlenmesi hakkına sahiptir. Mola düzenlemeleri yerel geleneklere ve işin gereklerine göre yapılacaktır.

Bu tür molalar minimum seviyede olmalı ve kesintisiz olarak uygulanmalıdır.

Ancak bu süreler, iklim ve mevsim koşulları ile yerel gelenekler ve işin niteliği göz önünde bulundurularak mutabakata varılmak suretiyle aralıklı olarak uygulanabilir.

Molalar işçiler tarafından bir işyerinde aynı anda veya farklı zamanlarda kullanılabilir.

İş Kanunu'nun 68. Maddesi ara dinlenme sürelerinin (molalar) çalışma süresinden sayılmayacağını belirtmektedir.

İzin

Çalışanın hizmet süresine göre asgari izin süresi İş Kanunu'nda aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır;

- 1 ila 5 yıl (dahil) - 14 iş günü
- 5 ila 15 yıl - 20 iş günü
- 15 yıl (dahil) veya daha uzun - 26 iş günü
- Annelik İzni - 16 hafta
- Babalık İzni - 5 gün

Kanun, 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için yıllık ücretli iznin 20 günden az olamayacağını öngörmektedir. Çalışanlara, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiklerini belgelemeleri koşuluyla 4 güne kadar ücretsiz izin hakkı da tanınmıştır.

Mevsimlik işlerde veya doğası gereği bir yıldan az süren diğer işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkına sahip değildir.

Devlet memurları için ücretli izinler 657 sayılı Kanun'da 10 yıldan az hizmeti olanların 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olanların ise 30 gün yıllık izin hakkına sahip olduğu şeklinde tanımlanmıştır.

İş uyuşmazlıkları

Türkiye İş Kanunu, işveren ve işçi arasında bir iş sözleşmesinin temel hüküm ve koşulları veya işin diğer yönleri konusunda bir anlaşmazlık olması halinde, işçilerin anlaşmazlıkları çözmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. (İş Kanunu Madde 20; İş Kanunu Madde 91 işçilerin alacaklarından doğan hakları için "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuruyu"; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 50-51-52 "işçilerin iş uyuşmazlıkları için Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakeme başvuru haklarını"; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3 "uzlaştırma prosedürünü" düzenlemektedir.)

İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir neden gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen nedenlerin feshi haklı kılacak geçerlilikte olmadığını düşünen çalışan, fesih bildirimini aldığı tarihten itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvurarak feshe itiraz etme hakkına sahiptir. Toplu sözleşmede bir tahkim hükmü varsa ya da taraflar bu konuda anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel tahkime de götürülebilir.

Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulandan farklı bir nedene dayandığını iddia etmesi halinde, ispat yükümlülüğü çalışana aittir.

Mahkeme hızlı yargılama usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay kesin kararını bir ay içinde vermelidir. (Madde 20)

Geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçiye dört aylık ücretinden az ve sekiz aylık ücretinden fazla olmamak üzere işveren tarafından tazminat ödenir.

Mahkeme, feshin geçersizliğine karar verirken, işe iade edilmemesi halinde çalışana ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşe iade edilen çalışana daha önce ihbar tazminatı veya kıdem tazminatı ödenmişse, yukarıdaki fıkralar uyarınca hesaplanan tazminattan mahsup edilir. İhbar süresi verilmemiş veya ihbar tazminatı ödenmemişse, ihbar süresine karşılık gelen ücret de işe başlatılmayan çalışana ödenir.

İşe iade için işçinin, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren on iş günü içinde işverene başvuruda bulunması gerekir. Çalışanın bu süre içinde başvuruda bulunmaması halinde fesih geçerli sayılır ve bu durumda işveren sadece feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur. (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi:

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi bozarak. En az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde 6 ayını doldurmuş olan çalışanlar, İş Kanunu kapsamında işçiyi sözleşmesinin keyfi olarak feshedilmesine karşı koruyan belirli korumalardan yararlanabilirler. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için çalışana yazılı bir bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak, bazı durumlarda, işverenler iş ilişkisini haklı bir nedene (sağlık sebepleri, ahlaka aykırı, onursuz veya kötü niyetli davranış veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler) dayanarak feshedebilir. Bu durumlarda, işveren yasal bildirim sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen İş Kanunu, Madde 24-26'ya bakınız.

Kıdem tazminatı: İş akdinin feshedilmesi halinde çalışanlar, en az bir yıllık kesintisiz çalışma süresini tamamlamış olmaları kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanırlar. Bu ödeme, çalışılan yıl sayısı ile çalışanın fesih anındaki aylık maaşının çarpılmasıyla hesaplanır. İşveren, iş sözleşmesini sağlık sebepleri veya mücbir sebeplere dayanarak haklı nedenle feshederse, varsa çalışana kıdem tazminatı vermek zorundadır. Ancak, işveren iş sözleşmesini işçinin ahlak ve onur kırıcı davranışları nedeniyle haklı nedenle feshederse, kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Ancak, çalışanın İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir neden olmaksızın iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi durumunda, işveren çalışana kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

Zorla Çalıştırma: Zorla çalıştırma, gönülsüz olarak ve herhangi bir ceza tehdidi altında yapılan çalışmadır.

Bu tanım üç unsurdan oluşmaktadır:

- İş veya hizmet: "Tüm iş veya hizmetler", kayıt dışı ekonomi de dahil olmak üzere herhangi bir faaliyet, endüstri veya sektörde meydana gelen her türlü iş, hizmet ve istihdamı ifade eder. Zorla çalıştırma hem kamu hem de özel sektörde gerçekleşebilir.

- Herhangi bir ceza tehdidi: "Herhangi bir ceza tehdidi", cezai yaptırımlar ve fiziksel şiddet, psikolojik tehditler veya ücretlerin ödenmemesi gibi çeşitli doğrudan veya dolaylı zorlama biçimleri de dahil olmak üzere, bir kişiyi iş veya hizmet yapmaya zorlamak için kullanılan çok çeşitli cezaları ifade eder. "Ceza" aynı zamanda hakların veya ayrıcalıkların kaybından da oluşabilir (terfi, transfer veya yeni bir işe erişim gibi).
- Gönülsüzlük: "Gönüllü olarak teklif edilen" terimleri, bir işçinin bir istihdam ilişkisine girmek için özgür ve bilgilendirilmiş rızasına ve herhangi bir zamanda işten ayrılma özgürlüğüne atıfta bulunur. Örneğin, bir işveren veya işe alan kişi, bir işçiyi aksi takdirde kabul etmeyeceği bir işi kabul etmeye ikna etmek için yalan vaatlerde bulunarak bu özgürlüğe müdahale edebilir.

Rönesans Holding'in kapsayıcı bir İş Etiği ve Davranış Kuralları vardır. Bu belgede belirtilen ilkeler ve gereklilikler REC ve alt yüklenicilerin faaliyetleri için zorunludur. Temel ilkeler şunlardır:

1. Çalışanlara onurlu, saygılı ve adil davranılır
2. Çalışanlar zorla, insan ticareti ve çocuk işçiliğinden muaftır
3. Çalışma koşulları güvenli ve sağlıklıdır
4. Yaşam koşulları güvenli, temiz ve yaşanabilir, konaklama ve yemek için herhangi bir kesinti yapılmayacak veya düşük seviyede olacaktır.
5. İşe alım uygulamaları etik, yasal, gönüllü ve ayrımcılıktan uzaktır
6. Belgelere erişim ve hareketlilik kısıtlanmamıştır
7. İş değiştirme özgürlüğüne saygı gösterilir
8. Ücret ve sosyal yardım anlaşmalarına uyulur
9. İşçi temsilciliği ihlal edilmemiştir
10. İşçi pasaportları alıkonulmayacaktır.
11. İşe alım ajansları işe alım ücreti talep etmeyecektir.
12. Şikayet mekanizmaları kolaylıkla kullanılabilir.

Buna ek olarak REC, şirketin politikasından haberdar olmaları için çalışanları ve alt yüklenicileri için özel bir Davranış Kuralları (**Ek 1**) hazırlamıştır. İçeriğinin okunduğunu, anlaşıldığını ve projeye dahil oldukları süre boyunca uygulanacağını teyit etmek için imzalanması gerekmektedir.

7. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

Mevzuat Çerçevesi

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde bu alandaki ana sorumlu kurumdur ve Türk mevzuatının geliştirilmesi, uygulanması ve yürütülmesinden sorumludur. Bakanlığın en ilgili iki birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığıdır. Genel Müdürlük diğer paydaşlarla işbirliği içinde iş güvenliği ve sağlığı mevzuatını geliştirirken, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı iş güvenliği ve sağlığı mevzuatına uygunluğun yanı sıra çalışma ilişkileri ve yönetim konularında da teftişler gerçekleştirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan sayısına veya işin türüne bakılmaksızın devlet memurları, özel işletmelerde çalışanlar ve serbest meslek sahipleri de dahil olmak üzere tüm işyerlerini ve çalışanları kapsar. İş güvenliği ve sağlığı hizmetlerinin sağlanması işverenin sorumluluğundadır. İşveren, yasal gerekliliklere uygun olarak işyerinde bir iş güvenliği ve sağlığı birimi kurarak bu hizmetleri sağlayabilir.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı (İSG) ve diğer sağlık personelinin eğitim, öğretim ve işe yerleştirme işlemleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak yürütülürken, sertifika sınavlarının yapılması ise Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi'ne (ÖSYM) devredilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331; 2012 (İSG Kanunu) 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 2012 yılından önce iş güvenliği ve sağlığı konuları İş Kanunu, ilgili yönetmelikler ve diğer bazı genel kanunlarda düzenlenmekteydi. İSG Kanunu, faaliyet alanlarına veya çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu hem de özel sektördeki tüm işler ve işyerleri için geçerlidir ve tüm çalışanları, stajyerleri, işverenleri ve temsilcilerini kapsar.

İSG Kanunu'nun nihai amacı, çalışanların iş ve çalışma ortamı ile ilgili meslek hastalıkları ve kazaları ile diğer fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını önlemektir. İSG Kanunu, çalışanlar, işverenler ve Devlet olmak üzere ana paydaşları ve bunların çalışma hayatındaki görev ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. Kanun ayrıca işyeri, tehlike, risk, meslek hastalığı, iş kazası, önleme, güvenlik ve sağlık birimi, iş güvenliği ve sağlığı profesyonelleri gibi çalışma hayatına ilişkin temel terminolojiyi ve bunların sorumluluklarını tanımlamaktadır. İSG Kanunu'na göre, işveren risk değerlendirmesi yapmalı ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

Kanunun 4. Maddesi işveren ve işçilerin görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. Madde 4 uyarınca işveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli organizasyonu sağlamak, sağlık ve güvenlik personelinin görevlendirmek, işçileri bilgilendirmek ve eğitmek, risk değerlendirmesi yapmak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri mevzuata uygun olarak uygulamak ve benzeri tedbirleri almakla yükümlüdür.

Kanunun 6. maddesinde belirtildiği üzere, işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek, görevlendirilen kişi veya kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri için gerekli mekân ve zaman ihtiyaçlarını karşılamak, iş sağlığı ve güvenliği personeli arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. İSG Kanunu ayrıca ciddi veya yakın tehlike durumlarında işçilerin işten kaçınma hakkını da düzenlemektedir. İSG Kanunu, Kanunun etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere daha fazla detayın açıklanması için ikincil mevzuata atıfta bulunmaktadır.

İkincil Mevzuat

İlgili kanunların ayrıntılarını açıklamak üzere bir dizi ikincil mevzuat kabul edilmiştir. Bu mevzuatın hazırlanmasında ilgili Bakanlıklar ve kuruluşlar yer almış ve görüşleri dikkate alınmıştır.

"Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" yapı işlerinde asgari iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin çerçevesini belirlemektedir.

Ayrıca, izin verilen sınırların tanımlandığı "gürültü kontrolü", "toz kontrolü" veya "kimyasalların kontrolü" gibi daha fazla yönetmelik ve "vardiyalı çalışma", "iş hijyeni ölçümleri, test ve analizleri" vb. gibi bazı organizasyonel yönetmelikler de bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uyulması gereken ana başlıkları aşağıdaki gibidir:

- ✓ Mesleki risklerin önlenmesi
- ✓ Sağlık ve güvenliğin korunması
- ✓ Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması
- ✓ Tüm çalışanların ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, ve
- ✓ Yaşları, cinsiyetleri ve özel durumları nedeniyle özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma koşullarına ilişkin genel ilkeleri ve diğer hususları belirlemek.

Ölümlü veya ciddi yaralanmalı bir kaza ile karşılaşmak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (6331 sayılı Kanun) 14. Maddesi uyarınca;

(1) İşveren şunları yapacaktır;

- ✓ Çalışanlarının maruz kaldığı tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir listesini tutmak ve gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra rapor hazırlamak.
- ✓ Yaralanma veya ölümle sonuçlanmamasına rağmen çalışanlara, işyerine veya iş ekipmanına zarar verme potansiyeli olan veya işyerine veya ekipmana zarar veren olayları araştırmak ve rapor hazırlamak.

(2) İşveren, aşağıda belirtilen durumları Sosyal Güvenlik Kurumuna süresi içinde aşağıdaki şekilde bildirir:

- ✓ Kaza tarihinden itibaren üç iş günü içinde.
- ✓ Sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden meslek hastalığı bildirimini aldıktan sonra üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı konulan çalışanları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucularına intikal eden iş kazaları en geç on gün içinde, meslek hastalıkları ise aynı süre içinde yetkili sağlık hizmeti sunucuları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

(5) Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alındıktan sonra Bakanlık tarafından belirlenir.

İnşaat işçilerine sağlanan konaklama standartları

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre (Ek-4:59-65); işçiler için konaklama yerleri

- ✓ Alev almaz olmalıdır
- ✓ İnşaat çalışmalarının yarattığı tehlikelerden uzak durun
- ✓ Isıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerine, elektrik tesisatına ve aydınlatma sistemlerine sahip olmak
- ✓ Yeterli genişlikte ve yeterli sayıda masa ve sandalye, yeterli sayıda karyola, yatak, battaniye, dinlenme odası ve
- ✓ Yeterli duş, tuvalet, lavabo, temizlik ekipmanı vb. olanaklara sahip olması.

REC için Sözleşme Prosedürünün Bir Parçası Olarak S&G Planlarının Talep Edilmesi

"Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin 10. Maddesi, yapı işlerinde bir İSG planının gerekliliğini belirtir.

Sözleşme Prosedürünün Bir Parçası Olarak Acil Durum Müdahale Planı (Yangın, Deprem, Kazalar) Gerektirilmesi

"İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik" işyerinde Acil Durum Müdahale Planı için hazırlık, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve ilgili konularda yapılacak çalışmaları içeren kural ve prosedürleri tanımlar.

Bu bağlamda; "Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" uyarınca; REC, "İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik" gerekliliklerini sağlamalıdır.

İlave nüfus akını ile ilgili olarak:

- Gerçekçi olmayan beklentileri önlemek için istihdam kapasitesi ve inşaat için gerekli nitelikler kamuoyuna açıklanacaktır; ve
- Yerel belediyeler, sivil toplum kuruluşları (STK'lar), örgütler ve yerel istihdam büroları ile iş birliği geliştirilecektir.

Yasadışı davranış ve suç riskinin artması ile ilgili olarak:

- Hırsızlık potansiyelini önlemek için işçilere yeterli ödeme yapılacaktır.
- İşçilere banka hesaplarına ödeme yapılacaktır.
- Mümkün ve uygulanabilir olduğu durumlarda yerel işgücüne öncelik verilmelidir.
- İşçi konaklama tesisleri, işçilerin yerel topluluklarla etkileşimini azaltmak için eğlence alanları içerecektir.
- Davranış Kuralları ulusal mevzuata uygun olarak geliştirilmiştir (bkz. Ek I). Basılı kopyalar İngilizce ve işgücünün ana dillerinde sağlanacaktır.

Tüm çalışanlar (gurbetçiler dahil) kendi ana dillerinde Davranış Kuralları ve özellikle cezai durumlarda işten çıkarma politikası hakkında eğitilecektir.

Toplumsal cinsiyet, ayrımcılık yasağı ve fırsat eşitliği

Rönesans Holding, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde, şirketlere strateji ve operasyonlarını evrensel insan hakları, çalışma, çevre, yolsuzlukla mücadele ilkeleriyle uyumlu hale getirme çağrısında bulunan ve evrensel olarak kabul görmüş beyanları

temel alan ilkeleri benimseyen BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzacıları arasında yer alıyor. Dürüstlük, rekabetçilik ve yenilikçilik ana ilkelerinden ödün vermeden, şeffaf ve etik değerleri gözeterek insan kaynakları uygulamalarında eşitliği teşvik etmektedir. Projesi'nde tüm başvurular cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, milliyet, etnik köken, sosyal ve yerli köken, din veya inanç, engellilik veya yaş gözetmeksizin fırsat eşitliğine göre değerlendirilmektedir.

CDŞT ile ilgili:

- Bir İşçi Şikâyet Mekanizması geliştirilmiştir ve CDŞT şikâyetlerine güvenli ve kapsayıcı bir şekilde yanıt vermek için özel önlemler dahil edilerek güncellenecektir.
- Cinsiyet, ırk, milliyet, etnik, sosyal ve yerli köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa sıfır tolerans gösterilecek ve bu tür davranışlarla ilgili tüm şikâyetler kayıt altına alınacak ve ciddi şekilde değerlendirilecektir.
- Herkes için saygılı ve tacizden uzak bir çalışma ortamını teşvik etmek için tüm personel CDŞT konusunda eğitilecektir.

Çalışma Yaşı:

Türk yasaları 18 yaşından küçüklerin ağır veya tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamaktadır. Dolayısıyla, 18 yaşın altındaki hiçbir inşaat işçisi istihdam edilmeyecektir.

Şartlar ve Koşullar:

İş Kanunu haftalık çalışma süresini 45 saat olarak öngörmekte ve fazla mesaiyi yıllık 270 saatle sınırlamaktadır. Her bir saat fazla mesai için ücretler normal saat ücretinin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Tüm proje çalışanları, birbirini izleyen altı iş gününden sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) alacaktır. Bu dinlenme günü ücretli olacaktır.

Proje çalışanlarına yönelik hüküm ve koşullar asgari olarak bu plan, ulusal İş Kanunu, EBRD'nin PR 2, IFC PS 2 ve Dünya Bankası Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.

- Çalışanlar, istihdamlarının hüküm ve koşullarını ve yasal haklarını açıkça belirten yazılı sözleşmelere sahip olacaktır. Bilgiler aşağıdakileri içerecek, ancak bunlarla sınırlı kalmayacaktır:
 - ücretler, çalışma saatleri, fazla mesai düzenlemeleri ve fazla mesai tazminatı ve her türlü yardım (hastalık, annelik / babalık veya tatil için izin gibi) hakkı
 - kendi seçtikleri sendikalara üye olabilmeleri ve toplu pazarlık hakkına sahip olmaları ve
 - herhangi bir iş sözleşmesi imzalanmadan önce işçilerin haklarını anlamalarını sağlamak için gerekli olduğu durumlarda sözleşmeler tüm işçilere kendi ana dillerinde sözlü olarak açıklanacaktır.
- REC, EBRD PR 2- İnsan Kaynakları Politikaları ve Çalışan Dokümantasyonu ile ilgili olarak aşağıda belirtilenleri sağlayacaktır:
 - İK politikalarının ve çalışan belgelerinin anlaşılır bir dilde yazıldığından ve işgücünün konuştuğu ana dilde/dillerde hazır bulundurulduğundan emin olun.

- İstihdam koşullarını, genellikle yazılı bir iş sözleşmesi şeklinde, yazılı olarak belgeleyin ve çalışanlara iletin.
 - Çalışanların istihdam süresi, ücretler, çalışma saatleri, fazla mesai düzenlemeleri, şikayet prosedürleri ve her türlü sosyal yardım (hastalık izni, annelik/ babalık veya tatil gibi) dahil olmak üzere istihdam hüküm ve koşullarını bildiklerinden ve anladıklarından emin olun.
 - İstihdam hüküm ve koşullarındaki herhangi bir önemli değişikliğin, iş sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkin ulusal yasa ile esasa ve usule uygun olmasını sağlamak; ve
 - Her türlü kayıt tutma ve belge toplama işleminin çalışanların mahremiyet ve veri koruma haklarına saygı gösterdiğinden emin olun.
- Kültürel Farkındalık Eğitimi, başta yabancı çalışanlar olmak üzere yerel olmayan tüm çalışanlara işe alım şartı olarak sunulacaktır.

8. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ÇALIŞAN ŞİKAYET MEKANİZMASI

8.1. Giriş

Çalışan şikayet mekanizmasının özel hedefleri aşağıdaki gibidir:

- Kadın ve erkek çalışanların isimsiz şikayetler de dahil olmak üzere şikayetlerini dile getirebilmeleri için toplumsal cinsiyete duyarlı ve şeffaf bir süreç sağlamak ve şikayetleri cezalandırmadan hızlı, etkili ve dostane bir şekilde çözmek.
- İşçi şikayetlerine ilişkin rol ve sorumlulukların belirlenmesi ve şikayetlerin zamanında yönetilmesi için bir işçi şikayet komitesi de dahil olmak üzere bir eylem planı oluşturulması.
- İşgücü için CDŞT ve diğer toplumsal cinsiyete duyarlı şikayetler için üçüncü taraf bir yönlendirme mekanizması oluşturmak.

Yönetim tüm şikayetleri ciddiyetle ele alacak ve yanıt olarak hızlı ve uygun önlemleri alacaktır. Bu şikayet mekanizması, yasalar veya toplu sözleşmelerle tanımlanan diğer şikayet çözüm kanallarının yerine geçmez.

Bu mekanizma, Türk Hükümeti, Rönesans Holding Yönetim Kurulu, Uluslararası Finans Kurumu (IFC), EBRD ve Ekvator Prensipleri tarafından şikayet yönetimi konusunda oluşturulan standartlara ve özel kılavuzlara dayanmaktadır.

PAC'lerden ve diğer paydaşlardan gelen dış şikayetler, toplumsal cinsiyete duyarlı bir dış şikayet mekanizması tarafından ele alınacaktır.

8.2. Kapsam ve Tanımlar

Bu prosedür, Proje, yüklenicileri ve alt yüklenicileri tarafından Türk iş hukuku kapsamında belirli süreli veya açık uçlu iş sözleşmeleriyle tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam edilen tüm çalışanlar veya işçiler için geçerlidir.

Şikâyet, çalışanların istihdamları süresince yaşadıkları her türlü sorun ve meseleyi ifade eder. Bu, işe alım, ücretler, çalışma saatleri, çalışma koşulları, işçi barınması ve CDŞT ile ilgili endişeleri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir çalışan şikayet mekanizması, toplumsal cinsiyet farklılıklarını, sorunlarını ve eşitsizliklerini kabul eder ve bunları strateji ve eylemlerin tasarımında ve uygulanmasında dikkate alır⁴. Şikâyet sahibinin cinsiyetine bağlı olarak iyileştirmenin farklılık gösterebileceğini kabul eder.

8.3. Uygulama

Bu prosedür, inşaat öncesi, inşaat, işletme ve kapanış aşamalarında Proje sahası, Rönesans Holding ofisleri ve tesisleri, yüklenici sahaları ve kampları için geçerlidir. İşgücünün ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğundan emin olmak için uygulama öncesinde prosedür hakkında istişare yapılacaktır. Çalışanların veya temsilcilerinin katkıları ve/veya yorumlarının yanı sıra şikayet yönetiminin performansını iyileştirmek için İK departmanı tarafından yapılan periyodik izleme ve değerlendirme sonuçları ışığında üç ayda bir gözden geçirilecektir.

SPV İK Departmanı, bu prosedürün sahibi/sahibidir; ancak REC, prosedürün günlük uygulamasından sorumludur ve şirketin performansını iyileştirmeyi amaçlayan çözümler önermek için tüm hizmetlere başvurulacaktır. Hiçbir birey, departman veya alt yüklenici, SPV İK Yöneticisi ve Proje İK Şefinin katılımı olmadan şikayetleri çözemez.

8.4. Şikayet raporlama kanalları

Şikayetler sözlü veya yazılı olarak, doğrudan veya dolaylı olarak çeşitli kaynaklar kullanılarak dile getirilebilir. Tüm şikayetler (tedarikçiler ve alt yüklenicilerin işgücü tarafından dile getirilenler de dahil olmak üzere) nasıl bildirildiklerine bakılmaksızın gizli olarak ele alınacaktır.

Gayri Resmi Şikayet Bildirimi

Yöneticiler ve çalışanlar, anlaşmazlıkları veya uyuşmazlıkları çözmek için gayri resmi yöntemler kullanmaya teşvik edilmektedir.

- **Yönetici ile görüşme.** Çalışanların işleri ya da birlikte çalıştıkları kişilerle ilgili makul bir şikayet ya da yakınmaları varsa, mümkün olan her durumda bunu yöneticileriyle konuşarak başlamalıdır. Çalışan ve yönetici arasında gayri resmi olarak bir çözüm üzerinde anlaşmak mümkün olabilir. Bu, anlaşmazlıkların daha hızlı ve sorunun kaynağına daha yakın bir şekilde çözülmesini sağlar.
- **İK ekibi ile görüşme.** Bölüm yöneticileriyle yapılan görüşmelerin başarısız olduğu durumlarda, resmi bir prosedürü tetiklemeden sorunu gayri resmi olarak çözmek mümkün olabilir. Örneğin, İK ekibi gayri resmi bir toplantı düzenleyebilir veya yanlış ya da eksik bilgileri düzeltebilir.

4 UN-REDD, 2022, Sözlük, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı. (<https://www.un-redd.org/glossary/gender-sensitive> adresinde

- **Toplumsal Cinsiyet Lideri veya Odak Noktası ile görüşme.** Bu, resmi bir şikayette bulunmadan önce CDŞT, ayrımcılık veya toplumsal cinsiyete özgü diğer konularla ilgili olarak dile getirilen şikayetler için geçerli olabilir. Çalışan ilk tavsiyeyi almak veya olayı bildirme konusunda destek almak isteyebilir.
- **Üçüncü bir taraf aracılığıyla anonim olarak: REC,** CDŞT ve ayrımcılık gibi toplumsal cinsiyete duyarlı anonim şikayetleri desteklemek için bağımsız bir hizmet sağlayıcı belirleyecektir.
- **Ücretsiz yardım hattı (0 800 655 10 00):** Merkezi ücretsiz telefon hattı hizmeti herkesin şikayet ve önerilerini iletebilmesi için hazırdır. Bu numara, CDŞT ile ilgili şikayetlerin kadın toplum irtibat görevlisine bildirilmesi için bir seçenek olarak sunulacaktır.
- **Sosyal Medya:** SPV bir Instagram sayfası kuracak ve bunu halka yayacaktır. Sayfa, projenin ana ilerleyişi ile ilgili bilgilerin yanı sıra, herkese geri bildirimde bulunma ve/veya şikayette bulunma fırsatı da verecektir.

Resmi Şikayet

- **Yöneticisine yazılı olarak:** Bu başvuru gerçeklere dayanmalı ve hakaret veya küfür içeren bir dil kullanmaktan kaçınmalıdır. Şikâyetin çalışanın yöneticisine yönelik olduğu ve çalışanın yöneticisine ulaşamayacağını düşündüğü durumlarda, çalışan şikâyetini başka bir yöneticiye veya İK departmanına iletmelidir.
- **İşçi şikayet komitesi aracılığıyla:** Bazı birey ve grupların sorunlarını işyeri temsilcileri aracılığıyla dile getirmeleri halinde kendilerini daha rahat hissedebileceklerini unutmamak önemlidir.
- **Ulusal Şikayet Mekanizması aracılığıyla:** CİMER (Türkiye Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi), Alo 170
- **Sendikalar Aracılığıyla:** YOL-İŞ, DEV YAPI- İŞ, İNŞAAT- İŞ, ÖZ İNŞAAT - İŞ, YENİ YOL- İŞ, İYİ- SEN, İNŞAAT-SEN, MES-ED-SEN, DAYANIŞMA
- **Yerel makamlar aracılığıyla:** İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı ve Şehir Planlama Müdürlüğü, İstanbul Valiliği, Karayolları Genel Müdürlüğü, İstanbul Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü (ÇŞİM), İstanbul İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü vb. gibi ilgili birimler.

8.4.1. Şikayetin çözümüne yönelik adımlar

Şikayet bildirme

Sözlü veya yazılı şikayetler İK departmanına iletilmelidir. Aşağıdaki bilgiler toplanmalı ve kaydedilmelidir:

- Şikayetin tanımı.
- Şikayetçinin adı ve soyadı.
- İletişim araçları (veya telefon numarası).
- Sorunun meydana geldiği tarih.
- Cinsiyet.
- Çalışan numarası
- Adres

- Biliniyorsa, soruna neden olan departman veya birey.
- Şikâyet yönetiminden sorumlu kişi

Şikâyet İK Şefine iletildiğinde, İK Şefi şikâyetin hemen çözülüp çözilemeyeceğini belirleyebilecek, eğer durum buysa, şikâyeti ve çözümü şikâyet kaydına kaydedecek ve hemen kapatacaktır. İK departmanı daha sonra inşaat/proje yöneticisini bilgilendirmelidir.

Şikâyetlerin kaydedilmesi

- Şikâyeti şikâyet kayıt defterine kaydedin.
- Sınıflandırma sistemini kullanarak şikâyeti konusuna göre sınıflandırın
0. Haklı görülemez, 1. İhmal edilebilir, 2. Asgari, 3. Orta, 4. Ciddi, 5. Felaket
- Şikâyete neden olan Departmanı bilgilendirin.
- Şikâyet yazılı olarak alınmışsa bir teşekkür mektubu yazın.
- Soruşturma tamamlandıktan sonra şikâyetin ciddiyetini yeniden değerlendirin;

Şikâyetin soruşturulması ve ele alınması

İK Şefi, İşçi Şikâyet Mekanizmasının uygulanmasını denetleyecek, tüm çalışanlar için erişilebilir olmasını ve işe alım sırasında bilgilendirilmelerini sağlayacak, şikâyet çözümünü destekleyecek ve koordine edecek ve mekanizmanın uygulanması konusunda Sosyal Yöneticiye rapor verecektir.

- İK Şefi, şikâyetin ele alınması için İK ekibinden yetkili bir memuru görevlendirecektir, Şikâyetin kapanana kadar aynı memur tarafından ele alınması önemlidir.
- Belirlenen ofis, şikâyetin çözüme kavuşturulması için olağan sürenin 14 ila 20 gün olduğunu talep sahibine bildirecektir. Konuyu talep sahibi ile görüşecek ve şikâyetle bulunan kişiden azami bilgileri alacaklardır.
- Bu ek bilgi, İK yetkilisinin i) şikâyetin meşru olup olmadığını belirlemesine; ii) şikâyetin ciddiyetini teyit etmesine; iii) meydana gelme sıklığını belirlemesine ve iv) konuyu en iyi nasıl çözebileceğini anlamasına olanak sağlayacaktır.
- Bir şikâyetin haklı olmadığına karar verilirse, konu kapatılacak ve şikâyet günlüğüne bu şekilde kaydedilecektir.
- Şikâyetin haklı bulunması halinde, İK ekibi, şikâyetin çözüme kavuşturulması için atılacak adımları şikâyet kaydına not edecektir.
- Görevli, çalışan ve ilgili departman ile işbirliği içinde bir çözüm belirleyecektir.
- Talep sahibiyle yapılan her resmi görüşme kaydedilecektir (eylemin niteliği ve tarihi). Bu durum şikâyet kayıtlarına işlenecektir.
- Onaylandıktan sonra, önerilen çözüm resmi olarak talep sahibine ve ilgili diğer paydaşlara iletilir.
- Şikâyetin çözümü maddi tazminat veya ayni tazminat ödenmesini içeriyorsa (örn. maaş gecikmeleri durumunda), bu tazminat ödendiğinde talep sahibi bir tasdikname imzalayacaktır.

Şikayetin Kapatılması

Proje İK Şefi, şikayetin talep sahibini tatmin edecek şekilde kapatılıp kapatılmadığını belirleyecektir. Şikayet kapatıldıktan sonra, bilgiler şikayet kayıtlarına girilecektir.

Şikayet, şikayetçi tarafından şikayet kapatma formunun imzalanması ile kapatılacaktır. Şikayet kapatıldıktan sonra, bilgiler şikayet kayıtlarına girilecek ve şikayet komitesi bilgilendirilecektir.

İtirazlar

Çalışanın şikayetle ilgili ilk karardan memnun olmaması ve temyize gitmek istemesi halinde, şikayet yöneticisini bilgilendirmesi gerekir.

İK Şefi, Şikayet Komitesi başkanı sıfatıyla Proje Yöneticisinden çalışanla görüşmesini ve alternatif bir çözüm önermesini isteyecektir. Önerilen çözüm çalışanı tatmin ederse, şikayet kapatılabilir. Proje Yöneticisi materyalleri gözden geçirecek ve gerekli gördüğü ek araştırmaları yapacak veya bu araştırmaları kendi adına yapması için başka bir kişiyi yönlendirecektir. Bu süreç Genel Müdürün şikayet bilgilerini aldığı tarihten itibaren en fazla 1 hafta sürmelidir.

Proje Yöneticisi tarafından önerilen alternatif çözüm de talep sahibi tarafından reddedilirse, İK Şefi talep sahibini yazılı olarak bilgilendirecek ve 1 hafta içinde şikayetin bu mekanizma dışında çözülmesi için alternatif yöntemlerden haberdar edecektir.

Çözümün her aşamasında İK Şefi proje yöneticisini bilgilendirecektir.

Şikâyet sahibi ve Rönesans yönetimi ile yapılan tüm görüşmeler şikâyet kayıt defterine kaydedilecektir. Şikâyet, şikâyet komitesi düzeyinde hala çözülmemişse, Proje Yöneticisi, yasal sistemine başvurmadan önce Proje Direktörü/CEO ile sözleşme yapacaktır.

8.4.2. CDŞT için Anonim çalışan üçüncü taraf yönlendirme yolu

Çalışanların, genel şikayet mekanizması aracılığıyla ele almakta kendilerini rahat hissetmeyebilecekleri CDŞT ve diğer hassas şikayetleri bildirmeleri için bir üçüncü taraf yönlendirme mekanizması kurulacaktır.

Bağımsız Hizmet Sağlayıcının (ISP) Belirlenmesi

Üçüncü taraf veya ISP aşağıdaki hizmetleri sağlayacaktır:

- Çalışanların iddia edilen vakaları bildirmeleri için tarafsız bir kurum ve odak noktası olarak hareket edin;
- Soruşturmaları gizli ve adil bir şekilde koordine edin;
- Çalışanlar için sosyal koruma hizmetleri sağlayın veya koordine edin (örneğin, aşırı durumlarda kısıtlama emirleri veya güvenli barınma);
- Hayatta kalanlara danışmanlık sağlamak veya organize etmek; ve

- Mağdur ile fail olduğu iddia edilen kişi arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için arabulucular sağlayın veya organize edin.

REC, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ile işbirliği içinde, İstanbul ve çevresinde aktif olarak çalışan potansiyel ISP'lerin deneyim ve kapasitelerine göre bir kısa listesini belirleyecektir. Kısa liste oluşturulduktan sonra REC, bu hizmetleri sağlama becerilerini göstermeleri için onlara bir İş Tanımı (ToR) gönderecektir. Seçilen ISP'nin REC'i destekleme kapasitesini doğrulamak için polis geçmiş kontrolleri gerekecektir. Seçildikten sonra, REC ile ISP arasında, işin kapsamı ve ilgili zaman çizelgeleri, maliyetler ve REC performans izleme gerekliliklerini içeren bir sözleşme yapılacaktır.

CDŞT raporlaması

REC, şikayet türünü, açıklamasını, şikayetçinin cinsiyetini, çözümünü ve durumunu (örn. açık, kapalı, devam ediyor) içeren uygun bir raporlama şablonu geliştirmek için seçilen ISP ile birlikte çalışacaktır. Şikâyetçiler ISP ile doğrudan ücretsiz bir telefon hattı veya e-posta yoluyla iletişime geçebilmelidir. Anonim kalmayı ya da kendilerini ifşa etmeyi tercih edebilirler, örneğin vakanın mahkemeye taşınması gerekiyorsa. CDŞT ile ilgili tüm vakalar SPV tarafından derhal EBRD'ye (ve uygun olduğu şekilde diğer Kredi Verenlere) bildirilecektir. Eğilimleri izlemek ve gerektiğinde hafifletme tedbirlerini geliştirmek için veriler üç ayda bir REC'e sunulacaktır.

CDŞT soruşturmaları

CDŞT soruşturmaları, mağdur ve fail olduğu iddia edilen kişi için risk oluşturmadan güvenli bir şekilde yapılmasını sağlamak için bir profesyonel ve asgari sayıda kişi tarafından yürütülecektir.

Bildirilen olayların niteliğine ve mağdurun ihtiyaçlarına bağlı olarak, ISP vakayı başka bir CDŞT sağlayıcısına yönlendirebilir. Yönlendirmeler ve ilgili masraflar REC'e bildirilecektir. ISP, REC'in onayı için sağlayıcıların, kapasitelerinin ve geçmiş kontrol raporlarının bir listesini tutacaktır.

ISP Bilgi yönetimi

ISP, bilgileri aşağıdaki şekilde güvenli ve gizli bir şekilde saklayacaktır;

- Hayatta kalanların ve faillerin isimleri anonim kalacaktır. Gerekirse, vakalar bir kod sistemi kullanılarak belgelenecek ve tartışılacaktır.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı şikayetlerin, durumun takibi ve izleme amacıyla kullanılacak şekilde kaydedilmesi için bir şablon geliştirilecektir. Elektronik bilgiler şifre korumalı olacak ve kağıtlar kilitli bir dolapta saklanacaktır.
- Hayatta kalanlara, kendileri hakkında herhangi bir bilgi paylaşılmadan önce rızaları sorulacaktır.
- Yalnızca bir vakanın yönetiminden doğrudan sorumlu olan personelin ilgili bilgilere erişimi olacaktır.
- Kimliklerin ifşa edilmesini önlemek için bilgiler yalnızca bilinmesi gerekenler temelinde paylaşılacaktır.

Sözleşmenin bir parçası olarak REC tarafından ISP için bir bilgi yönetimi protokolü geliştirilecektir. Bu da protokole uyulup uyulmadığını kontrol etmek için izleme sırasında gözden geçirilecektir.

8.4.3. Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları

Proje için şikayet mekanizması ile ilgili spesifik sorumluluklar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3. Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları

Rol	Sorumluluk/Hesap Verebilirlik
İnşaat Yöneticisi (CM)	- İnşaat Yöneticisi günlük operasyonlardan sorumlu olacaktır. CM doğrudan Proje Yöneticisine rapor verir, saha çalışmalarını denetler ve inşaat ekibiyle irtibat kurar. - CM'nin sorumlulukları şunları içerir: - Tüm Amirlerin ve çalışanların ŞM'nin içeriği hakkında bilgi sahibi olmalarının sağlanması. - Tüm kazalar ve olaylar ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında Proje Yöneticisine rapor vermek. - Proje ile ilgili olarak işgücü tarafından dile getirilen önemli şikayetler veya endişeler hakkında Proje Yöneticisine düzenli olarak rapor vermek.
İnsan Kaynakları Şefi	- İK Şefi, İşçi Şikayet Mekanizmasının uygulanmasını denetleyecek, tüm işçiler için erişilebilir olmasını ve tüm işçilerin işe alınırken Şikayet Mekanizması hakkında bilgilendirilmesini sağlayacak, işçi şikayetlerine verilen yanıtları destekleyecek ve koordine edecek ve mekanizmanın uygulanmasına ilişkin olarak Sosyal Müdüre rapor verecektir - İK Şefi doğrudan Proje Yöneticisine rapor verecektir, Temel sorumluluklar şunlardır: - Projeye özgü dahili ŞM'nin koruyucusu olarak hareket edin ve dokümantasyon ve güncellemelerden sorumlu olun. - Onaylandıkları durumlarda şikayetlere yönelik özel yanıtları desteklemek ve koordine etmek. - Bir ŞM'ye sahip olmalarını ve ŞM'nin uygulanmasından kaynaklanan bulgulara, tavsiyelere veya tazminatlara uymalarını sağlamak için alt yüklenicilerle faaliyetleri denetlemek/izlemek ve koordine etmek. - Özellikle hassas durumdaki çalışanların veya alt yüklenicilerin tespit edilmesini ve bu kişilere ulaşılmasını sağlamak. - ŞM'nin bir bütün olarak performansı ve bireysel şikayetlerdeki ilerleme hakkında geri bildirim alın. - Proje çalışanlarının ŞM konusunda bilgilendirilmesini ve eğitilmesini sağlamak. - İK ekibinin şikayetleri zamanında ve beklenen ve üzerinde anlaşmaya varılan noktalarla raporlamasını sağlamak.

Rol	Sorumluluk/Hesap Verebilirlik
	İşgücü temsilcilerinin şikayet komitesi düzeyinde temsil edilmesini ve dikkate alınmasını sağlamak için kaynak sağlanması.
TİG	- İşçi Şikayet Mekanizmasının uygulanmasında Proje İK Şefine yardımcı olacaktır; - Şikayetin niteliği, ele alınma süresi ve yanıt olarak alınan önlemler de dahil olmak üzere tüm işçi şikayetlerine ilişkin kayıtların tutulmasında Proje İK Şefine yardımcı olacaktır; - Şikâyetlerin sonuçlarının takibinde proje yöneticisine ve İK şefine destek olmak ve haftalık, aylık ve yıllık olarak proje yöneticisine rapor vermek üzere kayıt tutmak. - Şikâyet Mekanizmasının çalışanlar arasında yaygınlaştırılmasında Proje Yöneticisi ve İK Şefine yardımcı olacaktır.

8.4.4. Şikayet Mekanizması hakkında işgücü farkındalığı ve eğitimi

Şikayet yönetimine dahil olan tüm Proje personelinin, aşağıdakileri içeren bir eğitime katılması gerekecektir:

- Toplumsal cinsiyetle ilgili terminoloji/kavramlar da dahil olmak üzere uygulanabilir tanımlar; (örn. toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete duyarlı, CDŞT, vb;)
- İşçi şikayet modeli;
- CDŞT yönetimi ve sevk yolları;
- Roller ve sorumluluklar; ve
- İzleme ve raporlama gereklilikleri.

Buna ek olarak, işe alıştırmalar, çalışan şikayet mekanizması, davranış kuralları ve CDŞT'nin önlenmesine ilişkin bir modül içerecektir.

İşçi şikayet modeline ilişkin bildirimler, sürekli farkındalık yaratmak amacıyla işçi kampındaki ve çalışma alanlarındaki duyuru panolarına yerleştirilecektir.

8.4.5. Şikayet İzleme Göstergeleri

Proje şikayet kayıtlarında depolanan cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler, zaman içinde cinsiyete özgü eğilimlerin belirlenmesine yardımcı olacak ve REC'in endişeleri önceden azaltmasını ve ele almasını sağlayacaktır. Ayrıca Proje ISP'si, REC'in hizmetlerinin kullanımını ve performansını izlemesini desteklemek için veri toplayacaktır.

Tablo 4. Şikayet İzleme Göstergeleri

Sorumluluk / Metrik	Bilgi kaynağı
REC	
Açılan, kapanan veya beklemede olan toplam şikayet sayısı	Şikayet kaydı

• Şikayetlerin çözüme kavuşturulması için geçen gün sayısı	• Şikayet kaydı
• Şikayetlerin niteliği	• Şikayet kaydı
• Şikayetçinin yaşı, cinsiyeti ve unvanı gibi demografik bilgiler	• Şikayet kaydı
• İşçi şikayet komitesindeki kadın ve erkek sayısı	• Toplantı kaydı
• Kullanıcı erişilebilirliği, kullanımı ve etkinliği dahil olmak üzere ŞM ve ISP'nin çalışan memnuniyeti	• İşgücü katılımı ve anonim anketler
• ŞM ve ISP konusunda işgücü farkındalığı	• İşgücü katılımı ve anonim anketler
• ISP'ye yönlendirilen vakaların sayısı ve niteliği	• Şikayet kaydı ve ISP
• Açılan, kapanan veya beklemede olan toplam şikayet sayısı	• Şikayet kaydı
• Şikayetlerin çözülmesi için geçen gün sayısı	• Şikayet kaydı
• Şikayetlerin niteliği	• Şikayet kaydı
ISP	
• Açılan, kapanan veya derdest olan davaların sayısı ve niteliği	• ISP kaydı
• REC'in iddia ettiği vakaların sayısı ve niteliği	• ISP kaydı
• Dava sayısı	• ISP kaydı
• İSP hizmetlerine ilişkin iletişim materyallerinin çalışma alanlarında ve konaklama yerlerinde görünürlüğü	• Gözlemler
• Çalışanlarla yapılan duyarlılık toplantıları ve atölye çalışmalarının sayısı	• ISP toplantı kayıtları
• Diğer CDŞT hizmet sağlayıcılarına yapılan yönlendirmelerin sayısı ve niteliği	• ISP kaydı

9. ALT YÜKLENİCİLERİN VE TEDARİKÇİLERİN YÖNETİMİ

9.1. Alt Yükleniciler

A Alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, çalışma ve refah standartları, örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık yapmama ve çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma dahil olmak üzere EBRD PR'lerine, IFC PS'lerine ve ILO sözleşmelerine uyma ihtiyacına açıkça atıfta bulunulacaktır. Alt yüklenicilerle yapılan tüm sözleşmeler, EBRD PR'ları, IFC PS'leri ve Türk Kanunlarında belirtildiği üzere, işgücü ve İSG ile ilgili hükümler içerecektir.

Yüklenici sözleşmeleri, SPV'nin tüm yüklenicileri ve alt yüklenicileri izleme ve denetleme hakkını ve ulusal yasal gereklilikleri, uluslararası standartları, SPV'nin politikalarını veya sözleşmedeki maddeleri ihlal ettiklerinin tespit edilmesi durumunda yüklenici için sonuçları

belirleyecektir. Yüklenici sözleşmelerinde, aynı standartların alt yükleniciler ve tedarikçiler tarafından da karşılanacağı belirtilecektir.

Tüm Proje tarafları, tüm yüklenicilerin yolsuzlukla mücadele ve sorumlu tedarik politikasını imzalamalarını ve tüm çalışanların 'REC personeli için Proje Kuralları'nı imzalamalarını isteyecektir (Bkz. Ek I).

REC Yönetimi, her bir alt yüklenicinin bu İYP'nin gerekliliklerine dayalı olarak kendi İşgücü Yönetimi Prosedürünü geliştirmesini sağlayacaktır. Alt yüklenicinin İşgücü Yönetimi Prosedürleri incelemeye açık olacaktır.

REC, yeni alt yüklenicileri görevlendirmeden önce, yüklenicilerin istihdam ve S&G ile ilgili geçmiş performanslarını değerlendirecek ve bu İYP kapsamındaki gerekli gereklilikleri uygulamak için mevcut kapasitelerini belirleyecektir. REC, alt yüklenicilerden işgücü yönetimi politika ve prosedürleri ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin bilgileri sunmalarını isteyecektir. REC, toplanan belgelere dayanarak alt yükleniciler hakkında durum tespiti yapacak ve Altyüklenici Yönetim Planının gerekliliklerine uyma kapasitesine ve yaklaşımlarına sahip olduklarını teyit edecektir

Rönesans İK Yönetim Sistemi ile ilgili olarak, Genel Merkezde bulunan İK, REC personelinin etkin işgücü yönetiminden sorumludur ve Proje İK Şefi, alt yüklenicilerin etkin işgücü yönetiminden sorumludur. Alt Yüklenici Aylık İlerleme Kontrol Onay Formu ile İK Politikasına ve bu İYP'ye uyumu en az ayda bir (uyumsuzluk olduğunda sıklık artırılabilir) kontrol edecektir.

İK Şefi, ilgili verilerin incelenmesi ve onaylanmasından sorumludur:

- Kamuya açık kayıtlardaki bilgiler, örneğin şirket kayıtları ve iş müfettişleri ve diğer icra organlarının raporları da dahil olmak üzere yürürlükteki iş kanunu ihlallerine ilişkin kamuya açık belgeler;
- İşgücü yönetimi prosedürleri, toplumsal cinsiyet ve CDŞT politikaları gibi S&G konularını da içeren bir işgücü yönetim sistemine ilişkin belgeler; ve
- Alt Yüklenici Aylık Hakediş Kontrol Onay Formunun aylık kontrolleri (Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kayıt olduklarına dair kanıtlar ve çalışılan saatler ve alınan ücretler dahil olmak üzere işçi bordro kayıtları)
- İK Listesinin günlük kontrolü ve
- Çalışanların gerekli işleri yapmak için sertifikaları/izinleri/eğitimleri; (teknik departmanların yöneticilerinin koordinasyonu)

Satın Alma ve Teknik Ofis departmanları aşağıdakilerden sorumludur

- REC'ler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin, IFC PS2 ve EBRD PR2'yi yansıtan hüküm ve şartların dahil edildiğini gösteren kopyaları ve
- İş ruhsatları, kayıtlar, izinler ve onaylar;

Proje SGÇ Yöneticisi ilgili verilerin incelenmesi ve onaylanmasından sorumludur:

- Güvenlik ve sağlık personelinin tanımlanması, nitelikleri ve sertifikaları;
- Güvenlik ve sağlık ihlallerinin ve bunlara verilen yanıtların kayıtları;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere bildirimler ve
- Güvenlik komitesi üyelerinin belirlenmesi ve toplantı kayıtları

Proje İK Şefi şunları yapacaktır:

- Alt yüklenicilerin sözleşmeli çalışanlarıyla ilgili performansı yönetmek ve izlemek,
- REC'lerin, Banka tarafından kabul edilebilir referans koşulları altında, sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uymalarına odaklanmak.

Proje İK Şefinin izlemesi, proje yerlerinin veya çalışma sahalarının ve/veya REC'ler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya nokta kontrollerini içerebilir.

REC'lerin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir:

- Üçüncü taraflar ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki iş sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili bir örneği, cinsiyet dikkate alınarak;
- CDŞT iddiaları da dahil olmak üzere, alınan şikayetler ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar;
- Ölüm ve kazalar ve düzeltici eylemlerin uygulanması dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar;
- Ulusal yasalara uyumsuzluk vakalarına ilişkin kayıtlar; ve
- Sözleşmeli işçilere iş ve çalışma koşulları ve proje için İSG ile ilgili verilen eğitim kayıtları.
- Bağımsız üçüncü taraflarca üç ayda bir işgücü denetimleri gerçekleştirilecek ve raporlanacaktır.

9.2. Tedarikçiler

REC, insan ticareti de dahil olmak üzere çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve GBH ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere tedarik zinciri risklerini belirlemeye ve azaltmaya yönelik önlemler içeren ayrı bir Tedarik Zinciri Yönetim Planı geliştirmiş ve yürürlüğe koymuştur. Bu planın bir parçası olarak, Türkiye'de otoyol hattı inşaat malzemeleri üreten tüm ana tedarikçilerin bir haritasını çıkaracaktır.

REC'in, seçim sürecinin bir parçası olarak, suçlamaları veya yaptırımları ve bu tür riskleri ele almak için uygulanan hafifletici önlemleri değerlendiren tedarikçiler hakkında durum tespiti yapması gerekmektedir.

Tedarik zinciri risk değerlendirmelerinin birincil tedarik zincirinde ILO standartlarına aykırı olarak çocuk işçiliğinin veya zorla çalıştırmanın varlığını veya önemli risklerini tespit etmesi veya ana tedarik zincirinin alt kademelerinde önemli çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma risklerinin rapor edilmesi durumunda, IFC'nin PS 2 ve EBRD'nin PR 2'si uyarınca bu durumu düzeltmek için uygun adımlar atılacaktır.

10.ETKİ AZALTMA ÖNLEMLERİ

İşe alım planı- Geçici Doğrudan ve Dolaylı İstihdam

SPV ve REC, işe alım sürecinin (alt yüklenicilerin ve tedarikçilerin işe alım süreci de dahil olmak üzere) adil ve şeffaf, kamuya açık, etnik köken, din veya cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkese açık ve Yerel İşe Alım Planı ile uyumlu olmasını sağlayacaktır:

İş ajansları veya aracılar kullanılıyorsa, işçilerden ücret alınmaması ve işe alım kararlarının adil, şeffaf ve ayrımcı olmaması da dahil olmak üzere bu İYP'nin yukarıdaki şartlarına uyacak sistemlere sahip olmalarını sağlamak için makul çaba gösterilecektir.

- SPV ve REC tüm geçici pozisyonların EA'daki topluluklar için erişilebilir bir şekilde ilan edilmesini sağlamak için yerel makamlar (İŞKUR gibi), meslek yüksekokulları, üniversiteler ve istihdam kuruluşları ile birlikte çalışacaktır.
- SPV ve REC düşük gelirli haneler, mülteciler, gençler, etnik azınlıklar gibi hassas gruplardan (geçici istihdam için geçerli) %5 oranında kişiyi istihdam etmeyi taahhüt etmektedir.
- Kadınlar ve erkekler aynı standartlara göre değerlendirilecektir. Yetersiz temsil edildikleri durumlarda, beklenen nitelikleri karşılamaları halinde kadın çalışanlara öncelik verilecektir. Ücretlendirme, eşit değer için eşit ücret ilkesine göre yapılacaktır.
- Hassas durumdaki kişilerin (kadınlar ve gençler dahil) istihdama erişimini kolaylaştırmak için alt yükleniciler tarafından özel tedbirler geliştirilecektir:
 - Kadınların aday veya çalışan havuzunda temsil edilmesini sağlamak için cinsiyet kotası uygulamak;
 - -Kadınları başvurmaya teşvik etmek için iş tanımlarında kapsayıcı kelimeler kullanın; ve
 - Yerel istihdam ajansları ile işbirliği yapın.
- SPV'nin tüm paydaşlarla düzenli, açık ve şeffaf iletişimi nasıl sağlayacağını ortaya koymak için Paydaş Katılım Planı uygulanacaktır.
- Paydaşlar ayrıca yerel ekonomi ve istihdamla ilgili beklenti ve endişelerini Şikâyet Mekanizması aracılığıyla doğrudan Projeye bildirebileceklerdir.
- Kapasite artırımını ve yerel yüklenicilere ve çalışanlarına bilgi aktarımını en üst düzeye çıkarmak amacıyla SPV, resmi eğitim programları geliştirecek ve öğrenme hedefleri ve performans izleme de dahil olmak üzere mümkün olduğu ölçüde işbaşı eğitimlerini resmileştirecektir.

Tedarik

- Satın alma, Tedarik Zinciri Yönetim Planı doğrultusunda gerçekleştirilecektir. İlgili tedbirler SPV tarafından izlenecek ve raporlanacaktır. SPV, yerel şirketlerin ihale sürecinden çok önce ilgili standartlar ve gerekliliklerle ilgili niteliklere ve potansiyel sertifikasyona ulaşmasını sağlayacak aşamalı bir kapasite geliştirme programı (sektör bazında) uygulayacaktır.

- SPV ve REC, hedeflenen eğitim fırsatlarını belirlemek için yerel yönetim ve diğer kuruluşlarla iletişim kuracaktır.
- Seçilen potansiyel tedarikçilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği ve CDŞT de dahil olmak üzere Projenin sağlık, güvenlik ve kalite standartlarını karşılaması gerekecektir.
- Ana yüklenicilerin seçilmesinin ardından ve inşaatın başlamasından önce, SPV ve REC, yükleniciler için SGÇ, toplumsal cinsiyet eşitliği ve CDŞT, sosyoekonomik ve sağlık politikaları dahil olmak üzere Projenin Ç&S gerekliliklerine odaklanan eğitimler gerçekleştirecektir.

İşgücü ve Çalışma Koşulları / İşçi Hakları

Tüm çalışanlara, iş ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak bu AYP ve Türk mevzuatı doğrultusunda açık ve anlaşılır bilgiler verilmesini sağlamak için önlemler alınacaktır. Bu, işe alım sırasında ve işe başlama eğitimlerinin bir parçası olarak sözlü ve yazılı bilgilerin yanı sıra proje sahalarına asılan (örn. açık posterler ve tabelalar) ve devam eden tazeleme oturumları sırasında (örn. düzenli araç kutusu konuşmaları sırasında) sağlanan bilgileri içerir.

İş ve çalışma koşulları ve hakları şunları içerir:

- Çalışanlara, ulusal mevzuat ve yürürlükteki standartlara uygun olarak makul çalışma koşulları ve istihdam şartları sağlanacaktır;
- İstihdam, ücret/maaş ve çalışma koşulları, çalışma saatleri de dahil olmak üzere, fırsat eşitliği ve adil muamele temelinde sağlanacak ve herhangi bir açıdan ayrımcılık yapılmayacaktır;
- Örgütlenme özgürlüğü cezasız ve Türk yasalarına uygun olarak güvence altına alınacaktır;
- Tüm çalışanlar (yüklenici ve alt yüklenicilerin çalışanları da dahil olmak üzere) kendi seçtikleri sendikalara üye olabilecek ve toplu pazarlık hakkına sahip olacak ve bu haklar konusunda bilgilendirilecektir;
- Tüm çalışanların (yükleniciler ve taşeronlar da dahil olmak üzere) istihdam şartlarını ve yasal haklarını açıkça belirten sözleşmeleri olacaktır;
- İç denetim ve izleme sürecini bilgilendirmek için bir sosyoekonomik uygunluk izleme programı uygulanacaktır. İşçi hakları, ayrımcılık ve yönetim, toplumsal cinsiyete duyarlı işgücü şikayet mekanizması ve sonuçların izlenmesi için TPG'ler tanımlanacaktır;
- Performans, Türk yasaları ve ILO uluslararası standartlarında belirtilen sağlık ve güvenlik, işçi yönetimi ve hakları açısından dikkate alınacaktır; ve
- Toplum katılımı, medya kapsamı ve işgücü ile Toplum Şikayet mekanizmasının sonuçları, ortaya çıkabilecek işgücü ile ilgili sorunlara ilişkin ek göstergeler için gözden geçirilecek ve izlenecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

REC, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimine yüksek öncelik verecektir. İş sağlığı ve güvenliği herkesin sorumluluğunda olacaktır. Proje sahası düzeyinde yönetilen İş Sağlığı ve Güvenliği performansı, projede çalışan herkesin sağlık ve güvenliği için kritik öneme sahiptir.

REC, proje sahasında çalışan çeşitli alt yüklenicilerle koordinasyonu sağlayacaktır. Proje sahasında çalışmaya başlamadan önce tüm usul ve esasları aktaracaktır. Alt yüklenicilerin, Proje üzerinde çalışmaya başlamadan önce saha personelinin ve ilgili tarafların dikkatine sunulacak olan mevcut yasal yükümlülüklerle, iyi çalışma uygulamalarına ve REC prosedürlerine uymaları beklenmektedir.

Kazalar, olaylar ve ramak kalalar derhal REC S&G birimine bildirilecektir. S&G Birimine yapılan bildirim dışında, yasal zorunluluklar nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gereken kazalar, alt yükleniciler tarafından belirtilen yasal çerçeveye uygun olarak ve süresi içinde yapılacaktır. (Bunlar en geç 3 iş günü içerisinde bildirilmek zorundadır.)

Projenin SGÇ kültürü ve farkındalığı, cinsiyete göre farklılaşan riskler de dahil olmak üzere SGÇ sistemi ve uygulamaları hakkında İşe Alım ve Oryantasyon eğitimlerinde ve programlarında paylaşılacaktır.

Herhangi bir çalışan güvenli olmayan bir duruma tanık olursa veya kendisini tehlikeli bir durumda bulursa, bunu derhal amirine veya güvenli olduğunda saha yönetimine bildirecektir.

Genel SGÇ hedefleri şunlardır:

- Sıfır kaza,
- Çalışanlara (REC-Taşeronlar) ve ziyaretçilere zarar vermez,
- Herhangi bir mülke zarar gelmemiştir, ve
- Yürürlükteki yönetmeliklere ve proje kreditorlerinin gereksinimlerine sıkı uyum

Projede görev alan tüm İş Sağlığı ve Güvenliği ekip üyeleri, REC İş Sağlığı ve Güvenliği Yöneticisi/İSG Şefi tarafından yetkinlik bazında (deneyim, eğitim, sertifika vb.) onaylanacaktır. REC Uluslararası İSG norm kadrosunda çalışacak personelin en az 3 yıllık deneyime sahip olmasına dikkat edilecektir. Firmalara tehlike yönetim sınıflandırmalarına uygun olarak yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı JHSU aracılığıyla atanacaktır. Yasal uzmanlar ve REC S&G Birimi çalışanlarına ek olarak, yapılan işe göre gerekli görülmesi halinde, Alt Yüklenicilerden kendi bünyelerinde iş güvenliği uzmanı istihdam etmeleri talep edilebilecektir.

Ayrıntılı S&G gereklilikleri S&G Planında listelenmiştir.

Zorla çalıştırma ve modern kölelik

- REC ve İşletmeci, ulusal mevzuata ve ilgili sözleşmelerin hükümlerine ve diğer uygulanabilir uluslararası standartlara tam uyum sağlayarak zorla çalıştırma kullanımını yasaklayacaktır.
- Modern köleliğin önlenmesi için bu önleyici tedbirler REC'ler ve alt yükleniciler tarafından alınacaktır:

Doğrudan çalışanlar için:

- Zorla çalıştırılan veya insan ticaretine maruz kalan kişilerin istihdam edilmemesi.
- Etkili çalışan şikayet mekanizmaları oluşturun.
- Ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerini desteklemek.

- Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün engellenmemesi veya kısıtlanmaması.

Sözleşmeli işçiler için:

- İşçileri istihdam eden üçüncü tarafların saygın, meşru işletmeler olduğundan ve zorla çalıştırma veya insan ticaretine maruz kalmış kişilerin istihdam edilmemesini sağlayacak uygun yönetim sistemlerine sahip olduğundan emin olmak için ticari olarak makul çabayı gösterin.
- Bu tür üçüncü taraf işverenlerin çalışma konularındaki performansını yönetmek ve izlemek için politika ve prosedürler oluşturmak.
- Bu gereklilikleri üçüncü taraf işverenlerle yapılan sözleşmelere dahil etmek için ticari açıdan makul çabaları gösterin.
- Sözleşmeli çalışanların bir şikayet mekanizmasına erişimlerinin olmasını sağlayın.

Tedarik zinciri çalışanları için:

- Birincil tedarik zincirinde zorla çalıştırma riskinin yüksek olduğu yerleri belirlemek için bir risk değerlendirmesi yapın.
- Zorla çalıştırma vakaları tespit edilirse, bunları düzeltmek için adımlar atın.
- Risklerdeki önemli değişiklikleri belirlemek için birincil tedarik zincirini izleyin.
- Çözümün mümkün olmadığı durumlarda, zorla çalıştırma riskini azaltmak için projenin birincil tedarik zincirini zaman içinde değiştirin.
- Ayrıca, hiçbir çalışanın pasaportu REC veya yüklenicileri adına veya onlar tarafından alıkonulmayacak veya el konulmayacaktır.
- REC, hiçbir alt yüklenicinin çocuk işçi çalıştırmasına izin vermeyecek veya çalıştırmayacaktır,
- REC, ulusal mevzuata ve ilgili sözleşmelerin hükümlerine ve diğer uluslararası standartlara tam uyum sağlayarak zorla çalıştırma kullanımını yasaklayacaktır. Bu önlemler, Projenin İstihdam Planı Belgesine yansıtılacaktır.
 - Çalışanlara ücretleri tam ve zamanında ödenir
 - İşçilerden işe alım, işlem veya yerleştirme ücretleri alınmaz; bu ücretler ancak aynı işverenle çalışmaya devam ederek geri ödenebilecek önemli bir borç doğurur
 - Sadece saygın işe alım ve istihdam büroları kullanılır ve bunların uygulamalarını ve politikalarını kontrol etmek için prosedürler mevcuttur
 - İşçilere, işe başlamadan önce incelemeleri ve imzalamaları için yazılı istihdam hüküm ve koşulları ile sosyal haklar sağlanır; göçmen işçiler için bu, kendi ülkelerinden ayrılmadan önce olmalıdır
 - Çalışanlar pasaportlarının ve diğer kişisel belgelerinin kontrolünü ve mülkiyetini ellerinde tutarlar
 - Çalışanlar çalışmadıkları zamanlarda çalışma sahasını ve kaldıkları yeri terk etmekte özgürdürler

- Çalışanlar, makul bir ihbarda bulunarak (ulusal yasalara uygun olarak) ceza almadan işten ayrılmakta özgürdür
- Çalışanlar ulusal sınırların üzerinde fazla mesai yapmaya zorlanmaz

Çocuk işçiliği

REC, hiçbir alt yüklenicinin çocuk işçi çalıştırmasına izin vermeyecek ve Türkiye'deki mevzuata uygun olarak, 18 yaşın altındaki hiçbir kişi Proje kapsamında tehlikeli işlerde görevlendirilmeyecektir. Yaşları 18'in altında olan işçiler için bir risk değerlendirmesi yapılacak ve sağlık ve çalışma koşullarını izlemek için bir sistem kurulacaktır.

REC'in tüm işçilerin kimliklerini ve yaşlarını doğrulaması ve 18 yaşından küçük işçilerin kaydını tutması gerekecektir. İşçilerden doğum belgesi, tıbbi muayene sonuçlarına dayalı sertifika, ulusal kimlik kartı, pasaport gibi resmi belgeler istenecektir.

Asgari yaşın altında bir çocuğun projede çalıştığının tespit edilmesi halinde, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak, sorumlu bir şekilde çocuğun istihdamına veya görevlendirilmesine derhal son verilmesi için önlemler alınacaktır.

Toplumsal cinsiyet, ayrımcılık yasağı ve fırsat eşitliği

Projesinde tüm başvurular cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, milliyet, etnik köken, sosyal ve yerli köken, din veya inanç, engellilik veya yaşa bakılmaksızın fırsat eşitliğine göre değerlendirilmektedir.

- Yerel İşe Alım Planı, işe alım sürecinin adil ve şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, din veya cinsiyetten bağımsız olarak herkese açık olmasını sağlayacak şekilde uygulanacaktır.
- REC, tüm şube ve operasyonlarında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlayacaktır.
- İş ilanları ayrımcılık karşıtı bir dil kullanılarak hazırlanacak, işe alım süreçleri şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde yürütülecektir. İşe alımın bir ajans aracılığıyla yapılması durumunda, ajans çalışanlardan herhangi bir ücret talep etmeyecektir.
- Kadınların dolaylı işgücüne katılımını teşvik etmek için, gerektiğinde özel eğitim verilmesi, çocuklu kadınların katılımı için esneklik ve iş paylaşımı fırsatlarının sağlanması gibi önlemler alınacaktır. SPV ve REC, alt yüklenicilerin, kadınlar ve gençler de dahil olmak üzere hassas durumdaki kişilerin istihdama erişimini kolaylaştırmak için cinsiyet kotaları, yerel istihdam kurumlarıyla işbirliği ve iş ilanlarında kapsayıcı bir dil kullanılması gibi özel önlemler geliştirmesini sağlayacaktır.
- Projeden etkilenen yerel halk ve muhtarlar istihdam fırsatları hakkında bilgilendirilecek ve kadınlar iş fırsatlarına başvurmaları için teşvik edilecektir.
- Projeden etkilenen topluluklarda boş pozisyonlar (tüm istihdam kategorileri için gerekli nitelikler listelenerek) yayınlanacaktır
- Vasıflı ve vasıfsız işgücü için kadın ve erkek işgünü sayısı veya yüzdesi ile maaşların doğru kayıtları tutulacaktır;

İzleme kriterleri aşağıdaki gibi olacaktır:

- İşgücü istatistikleri
- Şikayet kayıtları
- İşgücü istatistikleri

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet, Taciz ve Eşitsizlikler

CDŞT, sözlü ve duygusal istismar, cinsel taciz ve sömürü ve tecavüz de dahil olmak üzere fiziksel istismar gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Proje tarafından, işyerinde CDŞT'yi ele almak için aşağıdaki önlemleri içerecek bir Toplumsal Cinsiyet Stratejisi benimsenecektir:

- İşçiler ve temsilcileriyle istişare halinde, CDŞT ile ilgili bir işyeri politikası uygulanacaktır;
- İşyerinde CDŞT'ye karşı sıfır zarar yaklaşımını benimseyin ve Davranış Kurallarına dahil edin;
- CDŞT, önleme tedbirleri ve çalışanların sorumlulukları konusunda farkındalığı artırmak için bir işgücü ve yüklenici katılım programı yürütmek. Bu aynı zamanda çalışanların işe alım sürecine de dahil edilmelidir;
- CDŞT hakkında farkındalığı artırmak için çalışma alanlarına, olay bildirimi için ilgili yardım hatları/iletişim numaraları ile birlikte bildirimler yerleştirin;
- İhale dokümanlarına ve sözleşmelere İ&S gereklilikleri ve işçi hakları gibi toplumsal cinsiyete özgü gereklilikleri dahil edin;
- Temel Çalışma Standartlarının (CLS) uygulanmasını aylık olarak izleyin ve bu bilgileri düzenli raporlamaya yansıtın;
- Belirli iş görevleri için risk değerlendirmesinde cinsiyete duyarlı bir yaklaşım uygulayın ve tüm kadın çalışanlara kadın fiziğine uygun KKE sağlandığından emin olun.
- Alet kutusu görüşmeleri ve ekip toplantıları sırasında çalışanların ve temsilcilerinin katılımıyla CDŞT tehlikelerini ve risklerini belirleyin ve değerlendirin;
- İş sağlığı ve güvenliği yönetimine CDŞT ve ilişkili psikososyal riskleri dahil edin;
- CDŞT risklerini ve toplumsal cinsiyete özgü diğer riskleri ele almak için anonim ve üçüncü taraflara yönelik bir sevk yolu sağlayan toplumsal cinsiyete duyarlı bir şikayet mekanizması uygulayın;
- Toplumsal Cinsiyet Stratejisini uygulamak için bir Toplumsal Cinsiyet Lideri ve odak noktaları içeren bir toplumsal cinsiyet kurumsal yapısının oluşturulması.
- Toplumsal Cinsiyet Stratejisinin uygulanmasını desteklemek üzere ekip liderleri ve toplumsal cinsiyet odak noktaları için bir toplumsal cinsiyet eğitim programı yürütmek.

- Rapor edilmemiş vakaları tespit etmek ve gerektiğinde hafifletme yöntemlerini geliştirmek için CDŞT deneyimleri ve gözlemlerine ilişkin soruları içeren iki yılda bir anonim işgücü anketleri yapın.
- Bir CDŞT politikası geliştirilmiştir ve tüm proje çalışanları, 'REC personeli için Proje Kuralları'nı okuyup imzalayarak hem işte hem de çalışma saatleri dışında beklenen davranışlar konusunda tam olarak bilinçlendirilecektir (Bkz. Ek I). İnşaat aşamasında, SGÇ planları ve prosedürleri, beklenen davranışlar ve disiplin prosedürleri (kabul edilemez davranışlar için işten çıkarma prosedürleri dahil) hakkında işe alıştırma ve eğitim gerekliliklerini de içermektedir;
- Çalışan Şikayet Mekanizması'nda CDŞT ile ilgili şikayetleri yönetmek için özel hükümler uygulanacaktır (örneğin, şikayetçi şikayetini tercih ettiği cinsiyetten bir kişiye iletebilecektir, örneğin, bir kadın şikayetini başka bir kadına anlatmayı tercih ederse, bu mümkün olacaktır); ve
- İşe alım sürecinin adil ve şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, din veya cinsiyete bakılmaksızın herkese açık olmasını sağlayan Yerel İşe Alım Planı. İşe Alım Planı, proje sahalarının yakınındaki yerel topluluklarda işgücü akınıyla ilgili CDŞT risklerini de dikkate alacaktır.

Tedarik Zincirinde Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma

- REC ayrı bir Tedarik Zinciri Yönetim Planı geliştirmiştir ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve işçilere zarar verme riskleri de dahil olmak üzere tedarik zinciri risklerini belirlemeye ve azaltmaya yönelik tedbirlerle birlikte bu planı uygulayacaktır (ayrıca bkz. Bölüm 9).
- SPV ve REC, tedarikçilerin yürürlükteki tüm çocuk işçi çalıştırma yasalarına uyup uymadığını ve yalnızca uluslararası standartlara uygun olarak geçerli asgari yasal yaş şartını karşılayan işçileri istihdam edip etmediğini denetleyecektir;
- Yüklenici sözleşmeleri, yüklenici tarafından yapılacak izlemeyi belirleyecek, tüm yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin Proje tarafından izlenmesi ve denetlenmesi hakkını ve ulusal yasal gereklilikleri, uluslararası standartları, politikaları veya sözleşmedeki zorla çocuk işçiliğine ilişkin maddeleri ihlal ettiklerinin tespit edilmesi halinde yüklenici için sonuçları belirleyecektir. Yüklenici sözleşmeleri, aynı standartların alt yüklenicileri ve tedarikçileri tarafından da karşılanacağını belirtecektir; ve
- Tüm yüklenici sözleşmelerinde SPV ve REC, çocuk işçiliğiyle ilgili olarak Türk yasalarına ve uluslararası standartlara uyulması gerektiğine açıkça atıfta bulunacaktır.

İşçi konaklama yerleri

Kamp Yönetim Planı inşaat aşaması için geliştirilmiştir ve IFC/EBRD kılavuz notu olan "İşçilerin barınmasına yönelik standartlar ve süreçler: süreçler ve standartlar" da belirtilen standartlarla uyumlu olacaktır.

Kamp Yönetim Planı:

- REC ve alt yükleniciler için net rol ve sorumluluklar belirler;
- Kilitlenebilir kapıları olan kadın ve erkeklere ayrılmış konaklama yerleri, cinsiyete göre ayrılmış tuvaletler ve duş tesisleri, adet hijyeni tesisleri (örneğin, hijyenik çöp kutuları, akan su, geniş ve kilitlenebilir kabinler, yeniden kullanılabilir hijyenik pedlerin sağlanması (gerektiğinde)), ayrılmış sosyal alanlar, yeterli ve güvenli aydınlatma, güvenlik kameraları ve gerektiğinde diğer önlemler gibi cinsiyete dayalı ihtiyaçları göz önünde bulundurarak konaklama yerlerinde beklenen barınma ve yönetim standartlarını belirler;
- Tasarım ve standartlar konusunda işgücüyle ayrı odak grup görüşmeleri yapmak da dahil olmak üzere, tüm konaklama tesislerinde planın uygulanmasının izlenmesine yönelik kılavuz ilkeler belirler;
- Yüklenicilerin plandaki standartların uygulanması ve bunlara uyulmasına ilişkin düzenli raporlar sunmaları için raporlama mekanizmaları ve gereklilikleri sağlar;
- Kamp Yönetim Planının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve kadın ve erkek işgücünün katılımıyla gerekli değişikliklerin yapılmasına yönelik tedbirler.

Kampların Planda belirtilen standartlara uygun olarak faaliyet gösterdiğini doğrulamak için denetimler yapılacak ve Kamp Yönetim Planında detaylandırılacaktır. Denetimler günlük, haftalık ve aylık olarak yapılacaktır. PR 2'nin uygulanmasını ve ÇSEP doğrultusunda bu İYP gerekliliklerini değerlendirmek için üç ayda bir bağımsız işgücü denetimleri gerçekleştirilecektir.

Plan, temiz ve yeterli sağlık koşullarına sahip güvenli bir ortamın sağlanması için uluslararası standartlara uyulmasını sağlamak üzere kampın tasarımı ve yönetimine yönelik tedbirleri içerecektir. Düzenli izleme asgari olarak şunları kapsayacaktır:

- Atık yönetimi;
- İçilebilir su sağlanması;
- Ulaşım olanakları;
- Güvenlik yönetim sistemlerinin kullanımı;
- Acil durum müdahale tesisleri;
- Her bir çalışan için asgari alan miktarının sağlanması;
- Menstrüel hijyen yönetimi tesisleri de dahil olmak üzere sanitasyon ve yıkama tesisleri
- Yemek pişirme olanakları (gerekirse yabancı personel için ayrı bir alan) ve kantinlerde gıda güvenliği;
- İlk yardım ve tıbbi imkanların sağlanması;
- Isıtma ve havalandırmanın sağlanması;
- Haşere kontrolü;
- Binaların bakımı; ve
- CDŞT riskleri de dahil olmak üzere çevre topluluklarla ilişkiler.

Çalışanlara sağlanacak konaklama ve yemek hizmetleri için çalışanların maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.

İşten Çıkarma Planı: Projede toplu işten çıkarma veya işten çıkarma planlanmamaktadır. İşten çıkarmanın, REC veya alt yükleniciler tarafından kullanılacak belirli süreli veya geçici sözleşmeleri içermediği unutulmamalıdır. İşten çıkarma ile ilgili ulusal gerekliliklere dayanarak, proje aşağıda tanımlanan adımları izleyecektir:

- Toplu işten çıkarmanın gerekli olması halinde, bu plan iş kayıplarının ilgili işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek için kullanılacaktır. Gerekmesi halinde işçilerin işten çıkarılması, ulusal yasalar ve uluslararası en iyi uygulamalar doğrultusunda gerçekleştirilecek ve bireylerin alternatif bir iş bulmalarını sağlayacak becerilerin kazandırılmasını da içerecektir:
 - Toplu işten çıkarmalar her zaman ulusal hukuk ve yürürlükteki toplu sözleşmelerin hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilecektir.
 - REC, işten çıkarma alternatiflerinin bir analizini yapacaktır.
 - REC, önerilen işten çıkarmalar konusunda sendikalara veya diğer işyeri temsilcilerine danışacaktır. İstişare, işten çıkarmaların önlenmesi veya azaltılması, seçim yöntemi ve işten çıkarmaların etkilerinin hafifletilmesi hakkında olmalıdır. İstişarenin sonucu nihai işten çıkarma planına yansıtılmalıdır.
 - REC, işten çıkarma için seçim kriterlerinin objektif, adil ve şeffaf olmasını sağlayacaktır. Özellikle, müşteri yeniden yapılandırmada cinsiyet açısından tarafsız bir etki yaratmayı hedefleyecektir.
 - REC, bireylere seçimlerine itiraz etme hakkı sağlayan bir prosedür uygulayacaktır.
 - REC, işten çıkarmadan etkilenenlere ödenmemiş tüm geri ödemeleri, sosyal güvenlik yardımlarını ve emeklilik primlerini ve yardımlarını zamanında ödeyecektir.
 - REC, PR2 kapsamındaki tüm işten çıkarmaların uygulanmasından bir ay önce EBRD'ye (ve gerekirse diğer Kredi Verencilere) bildirimde bulunacak ve büyük ölçekli işten çıkarmalar söz konusu olduğunda, işten çıkarmalar öncesinde EBRD'ye işten çıkarma planının bir kopyasını da sağlayacaktır.
- Tüm işten çıkarmaların etkinliği, işten çıkarma ile ilgili şikayetlerin zamanında kapatılması da dahil olmak üzere izlenmelidir

Demobilizasyon planı

SPV ve REC, inşaat aşaması için proje çalışanları için bir Demobilizasyon Planı geliştirecektir. Çekirdek alt yüklenicilerle işbirliği içinde, çalışmaların tamamlanmasından en az 6 ay önce minimum süre belirlenecektir. Gerçek tamamlanma süresi, demobilizasyonun gerçekleşeceği zamanda gerekliliklere uyum sağlamak ve koşullara uyum sağlamak için 3 aydan fazla sürebilir.

Plan, kaç işçinin etkileneceğini belirlemeli ve mümkünse işçileri yeniden işe alma veya başka projelerde yeniden istihdam etme fırsatlarını ortaya koymalıdır. İş kayıplarının kaçınılmaz olduğu durumlarda, plan terhis işlemlerinin yasal gerekliliklere uygun olarak yürütülmesini sağlayacak tedbirleri belirlemeli, terhis edilen işçilere kamu istihdam hizmetlerine ve işsizlik yardımlarına erişim konusunda bilgi ve rehberlik sağlamalı ve işçileri desteklemek için potansiyel aktif tedbirleri (örneğin eğitim, iş arama yardımı) ortaya koymalıdır.

11.İZLEME, GÜVENCE VE DOĞRULAMA

Tüm alt yükleniciler ve proje çalışanları ile ilgili olarak aşağıdaki kriterler SPV Sosyal Yöneticisi tarafından takip edilecek ve izlenecektir:

- Türkiye'deki kanunlar, IFC PS2 ve EBRD PR2 ile uyumlu işçi sözleşmeleri.
- İşgücü Denetim Rapor(lar)ı
- Eğitim Kayıtları ve
- İşgücü istatistikleri

Bu İYP'de belirtilen TPG'ler İK Şefi tarafından toplanarak yönetilecek ve bu Planda ve REC-İSG-ÇYS-KMO-PR-09 SGÇ İzleme, Güvence ve Doğrulama Prosedüründe belirtilen sorumluluklarına uygun olarak doğrulama ve değerlendirme için SPV Sosyal Yöneticisine raporlanacaktır.

Aşağıdaki tablo, projenin işle ilgili yönlerinin izlenmesine yönelik temel performans göstergelerini göstermektedir. Sağlık ve güvenlikle ilgili TPG'ler Sağlık ve Güvenlik Planında belirtilmiştir ve REC S&G Yöneticisi tarafından yönetilecek ve toplanacak ve doğrulama ve değerlendirme için SPV SGÇ Yöneticisine raporlanacaktır. Özellikle kadınları veya erkekleri etkileyebilecek ve Proje azaltımında iyileştirilmesi gereken alanları belirlemek için işçilikle ilgili TPG'ler cinsiyete göre ayrıştırılmalıdır.

Tablo 5. Temel Performans Göstergeleri

Personel Seçimi ve İstihdamı				
Konu	TPG	Hedef	Dönem	Sorumluluk
Ücretler ve çalışma koşulları.	Hedeflenen süre içinde kapatılmayan çalışan şikayetlerinin sayısı (cinsiyete göre)	Hedeflenen zaman dilimi içinde kapatılmayan sıfır çalışan şikayeti	Aylık	İK Şefi
	Çalışanı tatmin edecek şekilde çözüme kavuşturulan şikayetlerin yüzdesi (cinsiyete göre)	100%	Aylık	İK Şefi
	İşe alım konularıyla ilgili toplum şikayetlerinin %'si (cinsiyete göre)	İşe alım konularıyla ilgili şikayetlerin olumsuz eğilimi	Aylık	TİG

	Yazılı sözleşmesi olan çalışanların %'si (cinsiyete göre)	100%	Aylık	İK Şefi
	Asgari ücretin altında ödeme yapılan vakaların sayısı (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İK Şefi
	Bildirilen gecikmiş veya ödenmemiş ücret vakalarının sayısı (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İK Şefi
	Çalışan başına haftalık çalışma saati (cinsiyete göre)	Yasal eşikleri aşan çalışma saati yok	Aylık	İK Şefi
	Ücretsiz fazla mesai vakalarının sayısı (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İK Şefi
	Çalışanların %'si gerekli eğitimleri almıştır (cinsiyete göre)	100%	Aylık	SGÇ Yöneticisi Ç&S Yöneticisi
	Endüstriyel eylem nedeniyle kaybedilen gün/saat (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İK Şefi
	Sendikal haklar veya çalışan temsiliyle ilgili şikayetlerin sayısı (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İK Şefi
Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz	İşgücü tarafından dile getirilen CDŞT iddialarının sayısı, iddia türüne göre (cinsiyete göre)	Zaman içinde negatif eğilim	Aylık	Toplumsal cinsiyet temelli odak kişi (SPV Sosyal Yöneticisi veya CDŞT konularının eş yöneticisi olarak atanan alternatif kişi)
	Hedef zaman diliminde ele alınan CDŞT iddialarının sayısı (cinsiyete göre)	Hedeflenen zaman diliminden daha geç ele alınan sıfır CDŞT iddiası	Aylık	Toplumsal cinsiyet temelli odak kişi (yukarıdaki gibi)
	Doğrudan ve İSP aracılığıyla bildirilen CDŞT iddialarının sayısı	Sıfır	Aylık	Toplumsal cinsiyet temelli odak kişi (yukarıdaki gibi)

	Davranış Kurallarını imzalayan çalışanların %'si (cinsiyete göre)	100%	Aylık	İK Şefi
Genç işçiler, göçmen işçiler, üçüncü taraflarca istihdam edilen işçiler ve müşterinin tedarik zincirindeki işçiler gibi savunmasız işçi kategorileri de dahil olmak üzere işçileri korumak.	Yasal çalışma iznine sahip çalışanların %'si (cinsiyete göre)	%100	Aylık	İK Şefi
	Bildirilen çocuk işçiliği vakaları	Sıfır	Üç Aylık	İK Şefi
	Yasal Gerekliliklere uyum yüzdesi ve İş Sözleşmesi Örneklerinin IFC standartlarına uygunluğu	%100	Aylık	İK Şefi
Yerel istihdamı artırmak.	Yerel olarak işe alınan çalışanların %'si (cinsiyete göre)	>%90	Aylık	İK Şefi
	Yerel başvuruların %'si (cinsiyete göre)	>%90	Aylık	İK Şefi
	Etkilenen köylerden istihdam edilen vasıfsız işçilerin %'si (cinsiyete göre)	>%5	Aylık	İK Şefi
	Etkilenen köylerden istihdam edilen yarı vasıflı işçilerin %'si (cinsiyete göre)	>%5	Aylık	İK Şefi
	Bilgilendirilen muhtar/yerel birim yüzdesi (cinsiyete göre)	>%90	Aylık	İK Şefi
Zorla işçi çalıştırmaktan kaçınmak.	Bildirilen kadın veya erkek/kız veya erkek çocuk zorla çalıştırma vakaları	Sıfır	Aylık	İK Şefi
	Yasal Çalışma İzninin %'si	%100	Aylık	İK Şefi
	Yasal Gerekliliklere uyum yüzdesi ve İş	%100	Aylık	İK Şefi

	Sözleşmesi Örneklerinin IFC standartlarına uygunluğu			
Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yapmama	İş kategorisi ve sözleşme türüne göre kadın ve erkek çalışanların yüzdesi	5 kadın inşaat sırasında 2025 yılına kadar her bir iş kategorisi için istihdam edilecektir. 2026 yılına kadar işletme sırasında her bir iş kategorisi için %45 kadın istihdamı.	Aylık	İK Şefi
	Eşit iş kapsamı için ücretler arasında fark olmaması	eşit işe eşit ücret sağlanacaktır		
	# kişi gün (cinsiyete göre)	n/a	Aylık	İK Şefi
	Hassas grupların sahip olduğu işlerin %'si ⁶ (cinsiyete göre)	%5	Aylık	İK Şefi
İşçi konaklama yerleri	Çalışan konaklama yerlerinin üç ayda bir bağımsız denetimleri	100 gerçekleştirildi; düzeltici faaliyetlerin %100'ü belirlenen zaman dilimi içinde gerçekleştirildi	Üç Aylık	İdari İşler Şefi
	Rapor edilen düşük kaliteli konut vakalarının sayısı (cinsiyete göre)	Sıfır	Aylık	İdari İşler Şefi
Denetimler	# Taşeronlar ve tedarikçiler de dahil olmak üzere denetim sayısı	%100	Aylık (REC ve alt danışmanlar / 6 aylık birincil tedarikçiler	İK Şefi
	Planlı denetimlerin sonuçları (alt yükleniciler dahil)	>85	Aylık (REC ve alt danışmanlar / 6 aylık birincil tedarikçiler	İK Şefi

S&G ile ilgili TPG'ler S&G Planına göre yönetilir. REC'in S&G yöneticisi, S&G göstergeleri için veri toplama, sürekli izleme ve raporlamadan sorumludur.

⁶ Geçici istihdam için uygulanabilir; düşük gelirli haneler, mülteciler, gençler, etnik azınlıklar olarak tanımlanmıştır.

EK**REC PERSONELİ İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI**

Biz REC'iz, [REC'in adını girin]. REC ile [İşlerin tanımını girin] için bir sözleşme imzaladık. Bu Çalışmalar [Sahayı ve Çalışmaların yürütüleceği diğer yerleri girin] adresinde gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz, çalışmalarla ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler almamızı gerektirmektedir. Bu, REC'in sıfır tolerans politikası uyguladığı cinsiyete dayalı şiddet veya taciz (CDŞT)⁶ veya cinsel sömürü ve istismar (SEA)⁷ ile ilişkili riskleri içerir.

Davranış Kuralları (DK), çalışanlarımız, işçilerimiz, yüklenicilerimiz, tedarikçilerimiz ve alt yüklenici de dahil olmak üzere Proje ile ilişkili diğer tüm çalışanlar için geçerlidir. Tüm bu kişiler "REC Personeli" olarak anılır ve tüm REC Personelinden beklediğimiz davranışları detaylandıran bu Davranış Kurallarına tabidir.

İşyerimiz, güvensiz, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışlara müsamaha gösterilmeyecek ve herkesin misilleme korkusu olmaksızın sorunlarını veya endişelerini dile getirirken kendini rahat hissedeceği bir ortamdır.

GEREKLİ DAVRANIŞ

REC Personeli şunları yapacaktır:

1. görevlerini yetkin ve özenli bir şekilde yerine getirmelidir;
2. diğer REC Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaya yönelik gereklilikler de dahil olmak üzere, bu Davranış Kurallarına ve yürürlükteki tüm yasalara, yönetmeliklere ve diğer gerekliliklere uymak;
3. aşağıdakiler de dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlamak:
 - Her bir kişinin kontrolü altındaki iş yerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamak;
 - gerekli kişisel koruyucu ekipmanların giyilmesi;
 - kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanılması; ve

⁷ CDŞT, "Cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve tacizi ifade eden ve cinsel tacizi de içeren şemsiye bir terimdir." Cinsel taciz, "özellikle korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, bir kişinin onurunu ihlal etme amacı veya etkisi olan cinsel nitelikteki her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranıştır." (IFC, Temmuz 2020, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizin Ele Alınması: Özel Sektör için Ortaya Çıkan İyi Uygulamalar. Erişim adresi: www.ifc.org/addressinggqbvh)

⁸Cinsel sömürü, "Bir başkasının cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya siyasi çıkar sağlamak da dahil olmak üzere, savunmasızlık konumunun, farklı gücün veya güvenin cinsel amaçlarla fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılmasıdır." Cinsel istismar, "zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikte fiili veya tehdit içeren fiziksel saldırıdır. Çocuklarla (BM Çocuk Hakları Sözleşmesi tarafından 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi olarak tanımlanan) yapılan tüm cinsel faaliyetler, uygunluk yaşına veya yerel olarak rıza gösterme yaşına bakılmaksızın cinsel istismardır. Çocuğun yaşının yanlış anlaşılması bir savunma değildir." (ibid'de alıntılanmıştır)

- geçerli acil durum işletim prosedürlerini takip ederek.
- 4. Güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı iş durumlarını bildirmek ve hayatı veya sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna makul olarak inandığı bir iş durumundan kendisini uzaklaştırmak;
- 5. Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak;
- 6. Şirket Toplumsal Cinsiyet Politikasına uymak ve iş arkadaşlarıyla (statülerine bakılmaksızın) veya Projeden Etkilenen Topluluklarla, bunlarla sınırlı olmamak üzere, herhangi bir şekilde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet veya taciz (CDŞT) veya cinsel sömürü ve istismar (SEA) eyleminde bulunmamak;
 - cinsel saldırı;
 - sözlü veya duygusal istismar veya manipülasyon;
 - tecavüz;
 - fiziksel şiddet;
 - cinsel nitelikte istenmeyen veya zorla dokunma;
 - istihdam, tazminat veya diğer proje faydaları karşılığında cinsel rüşvet veya istismar; ve
 - insan ticareti yapmak veya bireyleri pornografi veya seks işçiliği yapmaya zorlamak.

Bu tür olaylara Proje tarafından müsamaha gösterilmeyecektir. Bu tür olaylara karıştığı tespit edilen kişiler polis soruşturmasına tabi tutulacak ve işten çıkarılacaktır. Her türlü CDŞT veya SÇD'nin bildirilmesine yönelik kanallar, işgücünün toplumsal cinsiyete duyarlı şikayet mekanizmasına dahil edilmiştir.

7. Bu tür konularda önleme ve farkındalık yaratmaya katkıda bulunmak için CDŞT eğitimlerine ve etkinliklerine katılmak.
8. sağlık ve güvenlik konuları da dahil olmak üzere ilgili çevresel ve sosyal eğitim kurslarını tamamlamak ;
9. Çalışma saatleri içinde yerel halkın, tüketicilerin ve personelin güvenliği için risk oluşturabilecek alkol kullanmamak,
10. marihuana dahil uyuşturucu kullanmamak,
11. özellikle Cinsel Yolla Bulaşan Hastalıkların (CYBH) ve Edinilmiş Bağışıklık Yetmezliği Sendromunun (AIDS) yayılmasını önlemeye yönelik hükümleri ihlal ederek çevreyi, nüfusu veya mülkleri ihmal etmek veya bunlara zarar vermek;
12. başkalarının varlıklarına ve çıkarlarına veya çevreye zarar vermemek;
13. toprak sahiplerinin veya toprağı işleyen/kiralayan kişilerin izni olmadan komşu kişilerin mülklerine girmemek.
14. Bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildirmek;
15. İster bize ister İşverene olsun, bu Davranış Kurallarının ihlal edildiğini bildiren veya [Proje Şikayet Mekanizmasını] kullanan herhangi bir kişiye karşı misilleme yapmamak ve
16. inşaat faaliyetlerinin pek çok türünü içerebilecek tehlikeli işlerde 18 yaşın altındaki kişileri çalıştırmamak.

Ciddi suistimal ve dolayısıyla derhal işten çıkarma, çalışanların aşağıdaki faaliyetlerden herhangi birine karıştığı tespit edilmesi halinde de geçerli olacaktır: seks ticareti organizasyonu (pezevenklik), pedofili, uyuşturucu kaçakçılığı, kasıtlı ve ciddi kirlilik, koruma altındaki türlerin tamamının veya bir kısmının ticareti ve/veya kaçakçılığı. Bu tür suçları işlediği tespit edilen herkes, Davranış Kuralları ve iş kanunları uygulanarak, tespit edilen ilk suistimal raporundan itibaren derhal işten çıkarılacaktır.

REC, her ciddi suistimal vakası için bir kayıt oluşturacak ve söz konusu REC personeli tarafından suistimali sona erdirmek ve diğer REC personelinin dikkatini tespit edilen olay türüne çekmek için yapılan tüm eylemleri gösteren bir kopyası söz konusu REC personeline verilecektir. Bu kayıt, aylık ilerleme raporunun eki olarak Uygulama Danışmanına verilecektir.

ENDİŞELERİ DİLE GETİRMEK

Herhangi bir kişi, bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelebileceğini düşündüğü veya başka bir şekilde kendisini endişelendiren bir davranış gözlemlerse, konuyu derhal dile getirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan biriyle yapılabilir:

1. *REC'in toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alma konusunda ilgili deneyime sahip İK Şefi veya Toplumsal Cinsiyet Odak Kişisi (veya REC tarafından bu konuları ele almak üzere görevlendirilen başka bir kişi) ile yazılı olarak şu adrese başvurun [Şahintepe Mah. Muratdere Cad. KMO Şantiye No:134/2, Başakşehir, İstanbul, Türkiye] adresine yazılı olarak veya aynı adrese şahsen; veya*
2. REC yardım hattına ulaşmak için **0-800 655 10 00** numaralı telefonu arayın ve bir mesaj bırakın.

İddiaların bildirilmesi ülke yasaları tarafından zorunlu kılınmadığı sürece kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler veya iddialar da sunulabilir ve bunlar gerekli ve uygun şekilde değerlendirilecektir. Olası suiistimallere ilişkin tüm bildirimleri ciddiye alır, araştırır ve uygun önlemleri alırız. İddia edilen olayı yaşayan kişiyi desteklemeye yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara uygun şekilde sıcak yönlendirmelerde bulunacağız.

Bu Davranış Kuralları ile yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelecektir.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLAL EDİLMESİNİN SONUÇLARI

Bu Davranış Kurallarının REC Personeli tarafından ihlal edilmesi, iş akdinin feshine ve yasal mercilere sevk edilmeye kadar varabilecek ciddi sonuçlara yol açabilir.

REC PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının anladığım bir dilde yazılmış bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olması halinde, *[REC'in toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alma konusunda ilgili deneyime sahip irtibat kişinin adını girin]* ile iletişime geçerek açıklama talep edebileceğimi anlıyorum.

REC Personelinin Adı: [isim giriniz]

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl): _____

REC'in yetkili temsilcisinin karşı imzası:

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl): _____