Özname Kuyumculuk Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Güneşli V.D.: 7030688049, Tic.Sic.No:341373
Bağlar Mahallesi, Yalçın Koreş Caddesi, No: 22/2, İç Kapı No: 52, Bağcılar/İstanbul
Tel: 0(212)6030586, Fax: 0(212)6030589
www.gustogold.com

GUSTO GOLD
HAMİLE VE EMZİREN ÇALIŞANLAR POLİTİKASI

Doküman Kodu: PO.IK.05
Versiyon: 1.0
Yayın Tarihi: 16.01.2026
Revizyon Tarihi: -
Belge Durumu: Yürürlükte

1. AMAÇ

Özname Kuyumculuk Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de (bundan sonra 'Gusto Gold' veya 'Şirket'), hamile, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların sağlık, güvenlik, onur, mahremiyet ve çalışma haklarını korumayı taahhüt eder.
Bu Politikanın amacı, gebeliğin bildirilmesinden işe dönüş ve emzirme döneminin tamamlanmasına kadar risk değerlendirmesi, iş uyarlaması, çalışma süresi, gece çalışması, sağlık kontrolleri, izinler ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin temel kuralları belirlemektir.
Politika; 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik esas alınarak uygulanır.

2. KAPSAM

Bu Politika, Gusto Gold bünyesinde çalışan hamile, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanları ve bu kişilerin görev, vardiya, izin, sağlık gözetimi ve işe dönüş süreçlerini yöneten tüm birimleri kapsar.
Politikanın koruyucu hükümleri; istihdam türüne, kıdeme, görev yerine, ücret şekline veya çalışma statüsüne bakılmaksızın uygulanır. Geçici çalışanlar ve Şirket sahasında görevlendirilen yüklenici çalışanlar için ilgili işverenle koordinasyon sağlanır.

3. TANIMLAR VE TEMEL İLKELER

Gebe Çalışan: Gebeliği sağlık raporuyla tespit edilmiş ve durumunu işverene bildirmiş çalışandır.
Yeni Doğum Yapmış Çalışan: Yeni doğum yapmış ve ilgili mevzuat kapsamında özel korumadan yararlanan çalışandır.
Emziren Çalışan: Çocuğunu emzirmekte olduğunu işverene bildiren ve mevzuatta öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanan çalışandır.
Risk Uyarlaması: Sağlık ve güvenlik riskini ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla işin, çalışma koşullarının, çalışma saatlerinin, ekipmanın veya görev yerinin geçici olarak değiştirilmesidir.

Gebelik ve emzirme nedeniyle ayrımcılık, baskı, işten çıkarma tehdidi, ücret veya kariyer kaybı, dışlama ve misilleme yasaktır. Koruyucu tedbirler çalışanın yeterliliği veya performansı hakkında olumsuz değerlendirme nedeni yapılamaz.
Çalışanın gebelik durumu ve sağlık bilgileri gizli tutulur; yalnızca risklerin yönetilmesi ve yasal işlemlerin yürütülmesi için gerekli kişilerle sınırlı olarak paylaşılır.

4. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

Genel Müdür: Politikanın uygulanmasını destekler ve gerekli iş uyarlamaları, sağlık ve güvenlik tedbirleri ile izin süreçleri için kaynak sağlar.
İnsan Kaynakları: bildirim, izin, çalışma süresi, ücret ve özlük süreçlerini mevzuata uygun yürütür; belgelerin gizli ve kontrollü saklanmasını sağlar.

İşyeri Hekimi: çalışanın sağlık durumunu ve görevin risklerini değerlendirir, gerekli iş ve süre uyarlamaları hakkında öneride bulunur ve uygun sağlık gözetimini yürütür.
İSG Uzmanı: işyeri hekimi ve bölüm yöneticisiyle birlikte kişiye ve göreve özgü risk değerlendirmesini günceller, koruyucu tedbirleri belirler ve uygulamayı izler.
Birim Sorumluları: onaylanan iş uyarlamalarını uygular, çalışanın yasaklı veya sakıncalı işlerde görevlendirilmesini önler ve değişen koşulları İnsan Kaynakları ile İSG Birimine bildirir.
Çalışan: gebelik veya emzirme durumunu gerekli koruyucu önlemlerin alınabilmesi için uygun zamanda bildirir, sağlık önerilerine uyar ve çalışma koşullarındaki sorunları gecikmeden iletir.

5. BİLDİRİM MAHREMİYET VE AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

- Çalışan, gebeliğini sağlık raporuyla İnsan Kaynaklarına veya işyeri hekimine bildirir. Bildirim, çalışanın korunmasını sağlayacak risk değerlendirmesi ve iş uyarlamalarını başlatır.
- İşe alım, görev dağılımı, eğitim, terfi, ücret, performans ve işten ayrılma kararlarında gebelik, doğum veya emzirme durumu nedeniyle doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılamaz.
- İşe girişte veya çalışma sırasında, mevzuatın açıkça izin verdiği ve görevin gerçek gereği olan durumlar dışında gebelik testi istenmez; çalışana çocuk sahibi olma planları hakkında baskı kurulmaz.
- Çalışan, haklarının ihlal edildiğini veya misillemeye uğradığını düşünürse yöneticisine, İnsan Kaynaklarına, çalışan temsilcisine veya Şirketin şikâyet ve ihbar kanallarına başvurabilir.

6. RİSK DEĞERLENDİRMESİ

- Bildirim sonrasında mevcut risk değerlendirmesi; çalışanın görevi, gebelik veya emzirme dönemi, sağlık raporu ve işyeri koşulları dikkate alınarak gözden geçirilir. Değerlendirme çalışanla paylaşılır ve gerekli önlemler açıklanır.
- Mücevher üretiminde özellikle kimyasal maddeler ve güvenlik bilgi formları, metal tozu ve dumanı, lehimleme ve kaynak işlemleri, sıcak yüzeyler, ergimiş metal, lazer, gürültü, titreşim, iyonlaştırıcı olmayan radyasyon, ağır kaldırma, uzun süre ayakta durma, tekrarlı hareketler, kayma-düşme, biyolojik riskler ve aşırı sıcaklık dikkate alınır.
- Kimyasal maruziyet değerlendirmesinde kurşun ve bileşikleri, cıva, kadmiyum, nikel bileşikleri, çözücüler, asitler, temizlik kimyasalları ve üreme sağlığı açısından tehlikeli olarak sınıflandırılan maddeler ayrıca incelenir.
- Risk değerlendirmesi; sağlık durumunda değişiklik, yeni doktor önerisi, görev veya proses değişikliği, kaza, ramak kala, maruziyet bulgusu ya da çalışanın bildirdiği rahatsızlık sonrasında yeniden gözden geçirilir.

7. ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYARLANMASI

- Risk değerlendirmesi sağlık veya güvenlik riski ortaya koyarsa öncelikle çalışma koşulları ve/veya çalışma saatleri, çalışanın riske maruz kalmasını önleyecek biçimde geçici olarak değiştirilir.
- Uyarlama yeterli değilse çalışan, sağlık durumuna uygun başka bir göreve geçici olarak aktarılır. Sağlık raporuyla daha hafif iş gerekli görüldüğünde çalışanın ücretinde kesinti yapılmadan uygun iş sağlanır.
- Başka bir işe aktarım mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için mevzuatın öngördüğü usul çerçevesinde izin seçeneği değerlendirilir.
- Uyarlamalar; ek dinlenme araları, oturarak çalışma imkânı, ağır kaldırmanın kaldırılması, ayakta kalma süresinin azaltılması, kimyasal veya fiziksel maruziyetin önlenmesi, görev rotasyonu, uygun vardiya ve erişilebilir tuvalet ile içme suyu imkânını içerebilir.
- Çalışan, belirlenen tedbirlerin yetersiz olduğunu düşünürse işi güvenli biçimde durdurabilir ve yeniden değerlendirme talep edebilir. Bu nedenle misilleme uygulanmaz.

8. ÇALIŞMA SÜRESİ GECE ÇALIŞMASI VE FAZLA ÇALIŞMA

- Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Çalışma planı bu sınırı aşmayacak ve yeterli dinlenme sağlayacak biçimde düzenlenir.
- Gebe çalışan, gebeliğinin sağlık raporuyla tespitinden doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamaz ve gece postasında görevlendirilmez.

- Yeni doğum yapmış çalışan, doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmaz. Bu sürenin sonunda gece çalışmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlenirse raporda belirtilen süre boyunca gece çalışması yaptırılmaz.
- Gebe veya emziren çalışana mevzuata aykırı fazla çalışma yaptırılmaz. Üretim hedefi, teslim süresi veya personel ihtiyacı bu sınırlamaların aşılması için gerekçe olamaz.

9. SAĞLIK KONTROLLERİ VE ANALIK İZNİ
- Gebe çalışana periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Sağlık kontrolleri nedeniyle ücret, izin veya performans kaybı oluşturulmaz.
- Kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre boyunca çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelikte doğum öncesi süreye iki hafta eklenir.
- Sağlık durumu uygun olan çalışan, doktor onayıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir; çalıştığı süreler doğum sonrası izin süresine eklenir. Erken doğum ve diğer özel durumlarda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.
- Doğum öncesi ve sonrası izin süreleri, çalışanın sağlık durumu ve işin özelliğine göre doktor raporuyla artırılabilir. İzin ve rapor süreçleri İnsan Kaynakları tarafından kayıt altına alınır.

10. EMZİRME DÖNEMİ VE İŞE DÖNÜŞ
- Bir yaşından küçük çocuğunu emziren çalışana günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. İznin hangi saatlerde ve kaç bölüm hâlinde kullanılacağını çalışan belirler; bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.
- İşe dönüş öncesinde görev ve çalışma koşulları yeniden değerlendirilir. Emziren çalışanın süt üretimini, emzirmeyi veya bebeğin sağlığını etkileyebilecek kimyasal ve fiziksel maruziyetleri önlemek için gerekli uyarlamalar sürdürülür.
- Süt sağma veya emzirme ihtiyacı için mahremiyet, hijyen, oturma, uygun saklama ve erişim koşulları çalışan sayısı ve yasal yükümlülükler dikkate alınarak sağlanır.
- Analık izninin bitiminden sonra çalışanın talebi hâlinde mevzuatta tanımlanan ücretsiz izin ve kısmi süreli çalışma hakları İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilir ve uygulanır.

11. YASAKLI VE SINIRLANDIRILMIŞ İŞLER
- Gebe veya emziren çalışan; risk değerlendirmesi ve sağlık görüşü uygun olmadığı sürece üreme sağlığı açısından tehlikeli kimyasalların bulunduğu, yüksek ısı veya metal sıçraması riski olan, ağır yük kaldırılan, yoğun gürültü ya da titreşim bulunan ve ciddi kaza riski taşıyan işlerde görevlendirilmez.
- Döküm, asit ve kimyasal işlem, lehimleme/kaynak, taşlama-parlatma, lazer, atık ve kimyasal depo faaliyetleri görev bazında ayrıca değerlendirilir. Yalnızca kişisel koruyucu donanıma güvenilmez; maruziyet mümkünse kaynağında önlenir.
- Kullanılacak kişisel koruyucu donanımın çalışana uygunluğu, konforu ve gebelik süresince değişen beden ölçüleri dikkate alınır. Uygun ekipman ücretsiz sağlanır ve gerektiğinde yenilenir.

12. ACİL DURUM İLK YARDIM VE TESİSLER
- Acil durum planlarında gebe ve emziren çalışanların tahliye, merdiven kullanımı, toplanma alanı, yangın, kimyasal sızıntı ve sağlık acili ihtiyaçları dikkate alınır.
- Çalışanın sağlık durumuna ilişkin gerekli acil bilgiler, mahremiyet korunarak işyeri hekimi ve yetkili ilk yardımcılarla paylaşılır. Gerektiğinde sağlık kuruluşuna güvenli ulaşım ve refakat sağlanır.
- Çalışana temiz içme suyu, hijyenik tuvalet, uygun oturma ve dinlenme alanlarına kolay erişim sağlanır. Çalışma istasyonu ergonomik ihtiyaca göre düzenlenir.

13. EĞİTİM KAYITLAR VE ŞİKÂYET MEKANİZMASI
- Yöneticiler, İnsan Kaynakları, İSG personeli, işyeri hekimi ve ilgili çalışanlar bu Politika, ayrımcılığın önlenmesi, gizlilik, çalışma süresi sınırlamaları ve risk uyarlamaları hakkında bilgilendirilir.
- Risk değerlendirmesi, doktor önerileri, görev uyarlamaları, izinler, çalışma süresi düzenlemeleri, eğitim ve kontrol kayıtları yetkili erişimle ve kişisel verilerin korunması kurallarına uygun biçimde saklanır.

- Çalışanlar, hak ihlali veya uygunsuz çalışma koşullarını PR.IK.08 Öneri ve Şikâyet Prosedürü ve PO.IK.19 İhbar Politikası kapsamında bildirebilir. İyi niyetli bildirim nedeniyle misilleme yapılamaz.

14. GÖZDEN GEÇİRME VE YÜRÜRLÜK

Bu Politika en az yılda bir; ayrıca mevzuat, işyeri riskleri, prosesler veya çalışma koşullarında önemli değişiklik olduğunda gözden geçirilir.

Gözden geçirmede işyeri hekimi ve İSG Birimi görüşleri, çalışan geri bildirimleri, risk değerlendirmeleri, olaylar ve uygulama kayıtları dikkate alınır.

Mevzuatta değişiklik olması hâlinde güncel yasal hükümler öncelikle uygulanır ve Politika kontrollü biçimde revize edilir. Politika Üst önetim onayıyla yürürlüğe girer ve çalışanlara duyurulur.

Hazırlayan: **Melisa Koç, Uyum Koordinatörü**	Kontrol eden: **Kanat Sultanov, ÜY Temsilcisi**	Onaylayan: **Ömer Kaya, Genel Müdür**
		