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
ZORLA ÇALIŞTIRMAYI ÖNLEME POLİTİKASI

Doküman Kodu: PO.IK.28
Versiyon: 1.0
Yayın Tarihi: 16.01.2026
Revizyon Tarihi: -
Belge Durumu: Yürürlükte

1. AMAÇ
Bu politika, Özname Kuyumculuk Sanayi ve Ticaret A.Ş. (bundan sonra 'Gusto Gold' veya 'Şirket') bünyesinde hiçbir çalışanın zorla, borç karşılığı veya gönülsüz olarak çalıştırılmamasını, insan ticareti mağduru olmamasını ve modern kölelik koşulları altında bulunmamasını sağlamayı, bu tür uygulamaları kesinlikle yasaklamayı ve tespit edilen vakalarda hızlı ve etkili düzeltici önlemler almayı amaçlar. Tüm çalışanların özgür iradeleriyle, eşit ve adil koşullarda istihdam edilme haklarını güvence altına almaktır.

2. KAPSAM
Bu politika, Gusto Gold'un tüm çalışanlarını, yöneticilerini, tedarikçilerini, taşeronlarını ve şirket adına faaliyet gösteren tüm üçüncü tarafları kapsar. Şirketin faaliyet gösterdiği tüm lokasyonlarda geçerlidir.

3. TANIMLAR
Zorla Çalıştırma: Bir kişinin herhangi bir ceza tehdidi altında ve gönüllü olmadığı halde iş yapmaya zorlanmasıdır.
Borç Karşılığı Çalıştırma: Bir kişinin aldığı borcu ödemek için borç veren kişi veya kurum tarafından kontrol altında tutularak çalıştırılmasıdır.
Modern Kölelik: İnsan ticareti, borç esareti, zorla çalıştırma, kölelik ve köleliğe benzer uygulamaları ifade eden genel bir terimdir.
İnsan Ticareti: Kurbanları sömürü amacıyla (zorla çalıştırma, cinsel sömürü vb.) tehdit, zorlama veya aldatma gibi yollarla elde etmek, taşımak, transfer etmek, barındırmak veya almak eylemidir.
Gönüllü Çalıştırma: Çalışanın herhangi bir baskı veya tehdit olmaksızın kendi rızasıyla ve özgür iradesiyle iş sözleşmesini imzalaması ve çalışmasıdır.

4. KISALTMALAR
İK: İnsan Kaynakları

5. SORUMLULAR
- Genel Müdür: Politikanın genel olarak uygulanmasından ve yürütülmesinden sorumludur.
- İnsan Kaynakları Departmanı: Politikanın uygulanmasının denetlenmesinden, ilgili eğitimlerin verilmesinden, şikayet mekanizmalarının işletilmesinden ve düzeltici faaliyetlerin koordine edilmesinden sorumludur.
- Departman Yöneticileri: Kendi departmanlarında politikanın uygulanmasından ve çalışanların bilgilendirilmesinden sorumludur.
- Tüm Çalışanlar: Politika kurallarına uymakla ve herhangi bir ihlali bildirmekle yükümlüdür.

6. UYGULAMA
6.1. Zorla Çalıştırma ve Modern Köleliğe Karşı Beyan

Gusto Gold olarak, zorla çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma, insan ticareti ve modern köleliğin tüm türlerini kati suretle reddederiz ve bu tür uygulamaların hiçbirine tolerans göstermeyeceğimizi beyan ederiz. Tüm çalışanlarımızın özgür iradeleriyle işe alınmasını, çalışmasını ve ayrılmasını güvence altına alırız. Bu politika, insan onurunu ve temel haklarını korumaya yönelik şirketimizin sarsılmaz taahhüdünü yansıtmaktadır. Bu tür durumları tespit etmek için aşağıdaki Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) göstergelerini rehber kabul ederiz:

- Borç bağlılığı
- Seyahat kısıtlaması
- Belge alıkonulması
- Ücret alıkonulması
- Fiziksel ve cinsel şiddet
- Tehdit ve sindirme
- Kötü ve aşağılayıcı yaşam koşulları
- Aşırı fazla mesai
- Kimlik hırsızlığı
- Serbest hareket etme kısıtlamaları
- İmkansız veya öngörülemeyen çalışma koşulları

6.2. Zorla Çalıştırma Tespiti ve Düzeltme Süreci

- Şirket içinde zorla çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma veya insan ticareti şüphesi uyandıran herhangi bir durumun tespiti halinde, İnsan Kaynakları Departmanı'na veya yönetim kurulu üyelerinden herhangi birine yazılı veya sözlü olarak bildirimde bulunulması zorunludur.
- Bildirimler, https://www.gustogold.com/report-a-problem-anonymously formu doldurularak veya doğrudan sözlü olarak yapılabilir. Gizlilik esas alınır ve bildirimde bulunan kişiye karşı misilleme yapılmaz.
- İnsan Kaynakları Departmanı, yapılan bildirimi derhal değerlendirmeye alır ve Genel Müdür onayı ile bağımsız bir araştırma başlatır.
- Araştırma sonucunda zorla çalıştırma veya benzeri bir durumun varlığı tespit edilirse, derhal ilgili yasal mercilere bildirimde bulunulur.
- Mağdur olduğu tespit edilen çalışan veya çalışanlar için tam koruma ve destek sağlanır. Bu, uygun barınma, tıbbi yardım, psikolojik destek ve hukuki danışmanlığı içerebilir.
- Durumun kaynağına inilerek sorumlu kişi veya kişiler hakkında disiplin cezaları uygulanır, gerektiğinde iş akdi fesih edilir ve yasal işlem başlatılır.
- Gelecekte benzer durumların yaşanmaması için düzeltici ve önleyici faaliyetler belirlenir ve uygulanır.

6.3. Çalışan Kontrolünün Yasaklanması

- Çalışanlar üzerinde herhangi bir tehdit, ceza, zorlama, fiziksel güç kullanımı veya psikolojik baskı ile kontrol sağlamak kesinlikle yasaktır.
- Çalışanların işe alım süreçlerinde veya çalışma süreleri boyunca herhangi bir baskı altında kalmaksızın, kendi özgür iradeleriyle karar vermeleri esas alınır.
- Çalışanlar üzerinde yapılacak her türlü baskı veya tehdit, şirket içi disiplin yönetmeliği kapsamında değerlendirilir ve ciddi yaptırımlarla karşılanır. Yasal işlemler başlatılabilir.
- Bir çalışana işe alım sürecinde veya iş sözleşmesi sırasında, başka bir ülkeden gelmesi veya farklı bir statüde olması nedeniyle sınır dışı edilme tehdidi gibi bir durum kesinlikle yasaktır ve bu tür davranışlar tespit edildiğinde derhal yasal yollara başvurulur.

6.4. Çalışanların Hareket Özgürlüğü

- Çalışanların işyeri içinde ve dış çevrede serbestçe hareket etme hakları vardır. Çalışanların işyerine giriş ve çıkışları üzerinde herhangi bir sınırlama veya engel bulunmamaktadır.
- Çalışanların çalışma saatleri dışında ve dinlenme süreleri boyunca kendi kişisel zamanlarını diledikleri gibi kullanma hakkı vardır.
- Bu tür kısıtlamaların tespiti durumunda derhal İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirilmesi gerekmektedir. Şirket, bu tür ihlalleri asla tolere etmez ve gerekli yasal adımları atar.

6.5. İletişim Özgürlüğü ve İzolasyonun Önlenmesi

- Çalışanların aileleri, arkadaşları ve dış dünya ile serbestçe iletişim kurma hakları güvence altına alınmıştır.

- Çalışanların kişisel telefonlarına veya iletişim araçlarına el konulması, kullanımlarının engellenmesi veya izolasyona tabi tutulması kesinlikle yasaktır.
- Çalışanların kişisel hayatlarına müdahale edilmez, sosyal medyada veya diğer iletişim platformlarındaki özel yazışmaları izlenmez veya kontrol edilmez.
- Çalışanların herhangi bir şekilde izole edilmeye çalışıldığı veya iletişimlerinin engellendiği tespit edildiğinde, İnsan Kaynakları Departmanı tarafından derhal müdahale edilir ve sorumlular hakkında disiplin süreci başlatılır. Bu tür durumlar, çalışanın temel hak ve özgürlüklerinin ihlali olarak kabul edilir.

6.6. Kimlik Belgelerinin Alıkonulmaması

- Çalışanlardan işe alım sürecinde veya çalışma süreleri boyunca hiçbir koşulda pasaport, nüfus cüzdanı, ikamet izni veya diğer orijinal kimlik belgeleri alıkonulmaz.
- Bu belgelerin saklanması ve güvenliğinden çalışan bizzat sorumludur. Şirket, çalışanların kendilerine ait belgelerin güvenli bir şekilde muhafaza edilebilmesi için gerekli bilgilendirmeleri yapar.
- Yasal zorunluluklar gereği (örneğin devlete bildirim amaçlı) bu belgelerin fotokopileri veya dijital kopyaları alınabilir ancak orijinal belgeler asla alıkonulmaz.
- Bir çalışanın kimlik belgesinin kasten veya kasıtsız olarak şirket tarafından alıkonulduğu tespit edildiğinde, belge derhal sahibine iade edilir ve sorumlular hakkında gerekli disiplin işlemleri başlatılır. Bu durum, derhal bir ihlal olarak kabul edilir ve yönetime bildirim yapılır.

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