

2025



ODAS İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

İçindekiler

Amaç ve Kapsam	01
Dayanaklar ve Referans Alınan Uluslararası Standartlar	02
Genel İlkeler ve Taahhütler	03
Çocuk İşçiliğine Karşı Sıfır Tolerans Politikası	04
Zorla Çalıştırmaya Karşı Önleyici Sistemler	05
Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşitlik İlkesine Bağlılık	06
İhlal Durumunda Düzeltici Eylem ve Telafi Mekanizmaları	07
İletişim, Eğitim ve Bilinçlendirme Faaliyetleri	08
Yönetişim, Sorumluluklar ve İzleme	09
Yürürlük	10

01 Amaç ve Kapsam

ODAŞ İnsan Hakları Politikası ("Politika"), ODAŞ Elektrik Üretim Sanayi Ticaret AŞ'nin ("ODAŞ") tüm faaliyetlerinde insan onuruna saygıyı esas alan, adil, güvenli ve ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamı oluşturma amacıyla oluşturulmuş bir politika metnidir. İşbu Politika, yalnızca ODAŞ bünyesindeki çalışanlara yönelik değil; ODAŞ ile iş ilişkisi içinde bulunan iştirakler, taşeronlar, danışmanlar, tedarikçiler ve diğer tüm iş ortakları nezdinde de geçerli olacak şekilde tasarlanmıştır. ODAŞ, dinamik yapısı ve çevik yönetim anlayışı doğrultusunda, faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde insan haklarını öncelikli bir değer olarak ele alır ve bu değerleri yalnızca iç süreçlerinde değil, etki alanının tamamında sistematik bir yaklaşımla korur.

Politika'nın temel amacı; ulusal mevzuata tam uyum sağlarken, uluslararası insan hakları normlarını ODAŞ'ın iş yapış şeklinin ayrılmaz bir parçası haline getirmek ve bu doğrultuda kurumsal sürdürülebilirliği güçlendirmektir. ODAŞ, insan hakları alanında karşılaşılabilecek olası ihlalleri önlemeye, tespit edilen ihlallere karşı etkili müdahale ve telafi mekanizmalarını işletmeye, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde sürekli iyileştirme kültürünü benimseyerek hareket etmeye kararlıdır.

Bu politika, ODAŞ Etik İlkeler'in ayrılmaz bir alt parçasıdır. İnsan haklarına duyarlı, çevresel etkileri gözetken ve insana değer veren bir kurumsal yapı oluşturmak hedefiyle hazırlanan bu metin, ODAŞ'ın etik temeller üzerinde yükselen kurumsal kültürünün önemli bir parçasıdır.

02 Dayanaklar ve Referans Alınan Uluslararası Standartlar

Politika, yalnızca ulusal mevzuatlara değil, aynı zamanda uluslararası ölçekte kabul görmüş evrensel insan hakları ilkelerine dayanmaktadır. ODAŞ, insan hakları yaklaşımını şekillendirirken, küresel normlara tam uyumu esas almakta ve bu ilkeleri iş yapış biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir. Faaliyet gösterdiği tüm alanlarda yalnızca yasal gerekliliklere değil; etik, sürdürülebilir ve insana saygılı kurumsal değerler sistemine de bağlı hareket eder.

Bu doğrultuda ODAŞ, aşağıda yer alan uluslararası normlara ve çerçeve belgelere tam uyum içerisinde faaliyet yürütmeyi taahhüt eder:

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)
- Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (1989)
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Sözleşmeleri, özellikle:
 - ILO 29 ve 105 No'lu Sözleşmeler (Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması)
 - ILO 138 No'lu Sözleşme (Asgari Yaş)
 - ILO 182 No'lu Sözleşme (Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması)
 - ILO 100 ve 111 No'lu Sözleşmeler (Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşit Ücret)

ODAŞ, bu belgeleri yalnızca referans olarak değil, aynı zamanda insan hakları uygulamalarını yönlendiren temel ilkeler olarak benimser. Kurumsal faaliyetlerin tüm aşamalarında bu sözleşmelerin ruhuna uygun hareket edilmesi, ODAŞ'ın etik duruşunun ve çevik iş modelinin doğal bir uzantısıdır.

03 Genel İlkeler ve Taahhütler

ODAŞ, faaliyetlerinin merkezine insan onuruna saygıyı yerleştirir ve her bireyin evrensel, bölünemez ve devredilemez haklara sahip olduğu bilinciyle hareket eder. Bu yaklaşım, yalnızca iç politika ve prosedürlerde değil, aynı zamanda şirketin tüm karar alma ve uygulama süreçlerinde kendini gösteren kurumsal bir duruş niteliğindedir.

İnsan haklarına dair tüm uygulamalarda eşitlik ve kapsayıcılık esas alınır. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık ve benzeri insan hakları ihlallerine karşı mutlak sıfır tolerans ilkesi gözetilir; tüm çalışanların ve paydaşların fiziksel ve psikolojik açıdan güvenli, saygılı ve sağlıklı bir çalışma ortamında faaliyet göstermesi sağlanır. Adil ücret politikaları, çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler ve dinlenme hakları gibi konular, yalnızca yasal gerekliliklerin değil, aynı zamanda etik sorumluluğun da bir parçası olarak ele alınır.

Bu yaklaşım, yalnızca ODAŞ'ın kendi operasyonel alanlarıyla sınırlı değildir. İştirakler, taşeronlar, tedarikçiler ve diğer tüm iş ortakları da bu ilkelere bağlı kalmakla yükümlüdür. ODAŞ, sorumluluk zincirinin bu geniş yapısında insan haklarının korunmasını güvence altına almak adına risk analizi, önleyici sistemler, düzenli denetimler ve sürekli iyileştirme süreçlerini kararlılıkla uygular. ODAŞ'ın dinamik yönetim anlayışıyla desteklenen bu sistem hem toplumsal sorumluluğun hem de sürdürülebilir bir kurumsal başarının temel yapı taşlarından biridir.

04 Çocuk İşçiliğine Karşı Sıfır Tolerans Politikası

ODAŞ, yalnızca kendi faaliyet alanında değil, tüm tedarik zinciri boyunca çocuk işçiliğine karşı mutlak bir sıfır tolerans yaklaşımı benimser. Bu ilke, yalnızca yasal bir zorunluluk değil; aynı zamanda ODAŞ'ın insan haklarına duyarlı, etik değerlere bağlı ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket eden bir yapı kurma kararlılığının doğrudan bir yansımasıdır. Çocukların korunması ve gelişimlerinin desteklenmesi, sürdürülebilir gelecek anlayışımızın temel taşlarından biridir.

4.1. Tanım ve Kapsam

Çocuk işçiliği, yasal olarak belirlenmiş asgari yaş sınırının altındaki bireylerin istihdam edilmesi veya bu yaş grubu ile iş ilişkisi kurulması şeklinde tanımlanır. Çocuk işçiliğine karşı işbu Politika'da belirlenen duruş, ODAŞ'ın kendi çalışanları kadar taşeronları, danışmanları, tedarikçileri ve diğer tüm iş ortaklarını da kapsar ve bağlayıcı niteliktedir.

ODAŞ, çocuk işçiliğiyle mücadelede yalnızca Türkiye Cumhuriyeti'nin ilgili mevzuatına değil, aynı zamanda uluslararası normlarla da tam uyum içerisinde hareket eder. Yerel düzenlemelerin daha katı

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

olduğu durumlarda daha yüksek standart geçerli kabul edilir.

4.2. Politika ve Sözleşme Uygulamaları

ODAŞ ve tüm tedarikçileri nezdinde, yasal asgari yaş sınırının altındaki bireylerin çalıştırılması, yerel ve uluslararası mevzuat kapsamında stajyer olarak kabul edilecek biçimde çalışanlar hariç, kesinlikle yasaktır. Bu yasağın etkili şekilde uygulanabilmesi adına, tedarikçi ve taşeronlarla yapılan sözleşmelere çocuk işçiliği yasağını içeren açık, bağlayıcı ve denetlenebilir hükümler eklenir. Söz konusu yasağa tam uyum sağlanacağına ilişkin yazılı taahhütlerin alınması ve kurumsal kayıt sistemlerinde güvenli biçimde saklanması, ODAŞ açısından zorunlu bir uygulamadır.

4.3. Risk Değerlendirmesi ve Haritalama

ODAŞ, çocuk işçiliği riskini etkin biçimde yönetmek amacıyla faaliyet gösterdiği coğrafyalarda ve tedarikçi bölgelerinde düzenli olarak risk analizi çalışmaları yürütür. Tarım, inşaat, madencilik ve tekstil gibi yüksek riskli sektörlerde faaliyet gösteren iş ortakları için daha sıkı denetim ve kontrol süreçleri geliştirilir.

Bu süreçte; sektörel eğilimler, ülke bazlı resmi raporlar, saha gözlemleri, sivil toplum kuruluşlarının sağladığı veriler ve tedarikçilerin geçmiş performansları çok boyutlu bir yaklaşımla değerlendirilerek kapsamlı bir risk haritalaması gerçekleştirilir.

4.4. Denetim ve İzleme Mekanizmaları

ODAŞ, çocuk işçiliği riskinin tamamen ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla çok katmanlı bir denetim ve izleme sistemi uygular. Tedarikçilere yönelik planlı ve habersiz saha denetimleri düzenlenir; sunulan belgeler doğruluk açısından sistematik biçimde kontrol edilir.

Denetim faaliyetleri sonucunda elde edilen tüm bulgular kayıt altına alınır; herhangi bir eksiklik veya risk tespit edildiğinde, ilgili tedarikçiyle birlikte iyileştirme planları hazırlanır ve uygulamanın takibi sıkı biçimde yürütülür.

Tedarikçide çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde, ODAŞ'ın önceliği çocuğun korunması, güvenliğinin sağlanması ve rehabilitasyonudur. Bu doğrultuda ihlal derhal durdurularak çocuk işten çekilir, çocuğun okula yönlendirilmesi, eğitim desteği ve sosyal koruma sistemlerine entegrasyonu sağlanır. Tedarikçiye verilen düzeltici eylem planı süresi içerisinde iyileştirme başarısız olursa, iş ilişkisinin kademeli olarak sonlandırılması yoluna gidilir. Bu süreçlerin ODAŞ Etik Kuruluna ve ilgili yönetime raporlanması zorunludur.

4.5. Sektörel ve Kurumsal İş Birlikleri

ODAŞ, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik sektörel inisiyatiflere üyelik ve katkı imkanlarını aktif olarak değerlendirir. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve sektör temsilcileriyle iş birliği içinde yürütülen kolektif projelere katılım sağlar ve bu projeleri destekleyerek topluma katkıda bulunur.

4.6. Raporlama ve Şeffaflık

Çocuk işçiliğiyle mücadeleyle yönelik uygulamalar ve bu alanda yürütülen tüm faaliyetler yıllık olarak raporlanır. Hazırlanan raporlar, iç denetim birimi, ODAŞ Etik Kurulu ve Yönetim Kurulu ile paylaşılır. Gerektiği takdirde sürdürülebilirlik raporlarına da entegre edilir ve kamuoyuyla şeffaf biçimde paylaşılır. Şeffaflık ilkesi ile hem toplumsal güveni pekiştirmek hem de ODAŞ'ın etik değerlerini kurumsal sorumlulukla bütünleştirmek hedeflenir.

05 Zorla Çalıştırmaya Karşı Önleyici Sistemler

ODAŞ, tüm faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde zorla çalıştırmanın her türüne karşı kesin bir sıfır tolerans ilkesiyle hareket eder. Bu ilke, yalnızca şirketin kendi organizasyonunu değil; iştiraklerini, taşeronlarını, danışmanlarını, tedarikçilerini ve diğer tüm iş ortaklarını da kapsar. Çalışanların haklarının güvence altında olduğu ve hiçbir baskı, tehdit veya zorlayıcı uygulamaya maruz kalmadıkları bir çalışma ortamı oluşturmak; ODAŞ'ın insan hakları odaklı kurumsal vizyonunun temel bileşenidir. ODAŞ, zorla çalıştırma yasağına ilişkin uluslararası normlarla tam uyum içinde hareket eder.

5.1. Politika İlkeleri

ODAŞ bünyesinde ve tedarik zincirinin tamamında; borç karşılığı çalışma, mahkûm işçiliği, göçmen işçilerin istismarı ve benzeri hiçbir zorlayıcı istihdam biçimine kesinlikle müsamaha gösterilmez. Çalışanların yalnızca rızaya dayalı biçimde istihdam edilmeleri esastır. Tehdit, ceza, borç baskısı ya da aile üyeleri üzerinden yürütülen dolaylı baskı yöntemlerinin herhangi bir biçimde kullanılması açık şekilde yasaktır.

5.2. Göçmen İşçiler İçin Koruyucu Uygulamalar

Göçmen işçilerin aracı kurumlar vasıtasıyla istihdam edildiği durumlarda, ODAŞ bu bireylerin haklarının korunmasını sağlayacak özel önlemler alır. İşe alım süreci kapsamında doğabilecek tüm ücretler ve aracılık bedelleri, çalışana herhangi bir mali yük yansıtılmaksızın işveren tarafından karşılanır. Göçmen işçiler açısından; ODAŞ'ın sorumluluğundaki taşınma, yerleşim ve barınma gibi giderlerin, çalışan üzerinde baskı unsuru oluşturmayacak şekilde sağlanması zorunludur.

ODAŞ, kimlik belgelerinin (pasaport, çalışma izni vb.) alıkonulması, doğrudan kişisel özgürlüğü kısıtlayıcı uygulamaların yanı sıra dolaylı olarak baskı unsuru yaratabilecek depozito, kefalet, sigorta kesintisi gibi uygulamalara da hiçbir koşulda izin vermez. Göçmen işçi istihdamında aracı konumdaki ajanslarla yapılan sözleşmelere, bu koruyucu ilkeleri açıkça içeren hükümler eklenir ve bu hükümler doğrultusunda yazılı taahhütler alınır.

5.3. Tedarikçi Sözleşmeleri ve Taahhütler

Tedarikçilerle kurulan iş ilişkilerinde, zorla çalıştırmanın önlenmesine yönelik yükümlülükler doğrudan sözleşmeye yansıtılır. Bu kapsamda yapılan tüm sözleşmelere, zorla çalıştırma yasağını içeren açık ve bağlayıcı maddeler eklenir. Tedarikçilerden ayrıca bu yasağa uygun şekilde hareket edeceklerine ilişkin yazılı taahhüt alınması zorunludur.

ODAŞ, tedarikçi değerlendirme süreçlerinde özellikle yüksek riskli sektörlerde (başta inşaat, tarım ve tekstil olmak üzere) ve zorla çalıştırma riski taşıyan ülkelerde faaliyet gösteren iş ortaklarını öncelikli izleme kapsamına dahil eder.

5.4. Denetim ve İzleme Mekanizmaları

Zorla çalıştırmanın önlenmesi için ODAŞ tarafından geliştirilen çok katmanlı denetim sistemi, düzenli ve habersiz saha ziyaretlerini, belge doğrulama süreçlerini ve gerektiğinde bağımsız üçüncü taraf denetim

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

hizmetlerini içerir. Bu denetim sistemi, yalnızca kontrol amacıyla değil, aynı zamanda tedarikçi gelişimini desteklemek ve etik riskleri önceden bertaraf etmek için kurgulanmıştır.

Özellikle riskli bölgelerde, yerel danışmanlık firmaları ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapılır. Böylece süreçlere yerel duyarlılıklar entegre edilerek uygulamaların hem etkinliği hem de sürdürülebilirliği artırılır.

Zorla çalıştırma ihlali tespit edilmesi halinde ODAŞ, mağdur çalışanın haklarının güvence altına alınması, psikolojik destek ve daha fazla hak kaybının önlenmesini önceleyerek ihlalin durdurulması ve tedarikçiden düzeltici bir eylem planı çerçevesinde iyileştirmeye gitmesini talep eder. İyileştirme sağlanamazsa, iş ilişkisinin sonlandırılması dahil olmak üzere hukuki seçenekler değerlendirilir. Bu süreçlerin tamamı ODAŞ Etik Kurulu tarafından izlenir ve ilgili yönetim birimlerine raporlanır.

5.5. Raporlama ve Şeffaflık

ODAŞ, zorla çalıştırmanın önlenmesine yönelik yürüttüğü faaliyetlerin ve sistematik uygulamaların sonuçlarını düzenli ve dinamik biçimde analiz eder. Denetim çıktıları, düzeltici faaliyetler ve eğitim uygulamaları, her yıl ODAŞ Etik Kurulu koordinasyonunda değerlendirilir. Uygun görüldüğü hallerde, bu değerlendirmeler sürdürülebilirlik raporlarına veya yıllık etik raporlamalara entegre edilerek paydaşlarla şeffaf biçimde paylaşılır.

06 Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşitlik İlkesine Bağlılık

ODAŞ, insan onuruna ve çeşitliliğe saygı temelinde şekillenen kurumsal değerleri doğrultusunda, tüm çalışanlara ve iş ortaklarına adil, eşitlikçi, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlama kararlılığındadır. Irk, renk, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, siyasi görüş, engellilik, medeni durum, cinsel yönelim, sosyal statü veya benzeri herhangi bir temele dayalı ayrımcılık ODAŞ nezdinde hiçbir koşulda kabul edilmez.

6.1. Politika İlkeleri

ODAŞ'ın işe alım, ücretlendirme, terfi, disiplin, görev değişikliği ve işten ayrılma dahil olmak üzere tüm insan kaynakları süreçleri; liyakat, performans ve yeterliliğe dayalı olarak, sistematik ve şeffaf süreçlerle yürütülür. Bu süreçlerin düzenlenmesinde yalnızca operasyonel verimlilik değil aynı zamanda etik sorumluluk ilkeleri de ön planda tutulur.

Tüm çalışanların eşit fırsatlara erişimi, ODAŞ için yalnızca yasal bir zorunluluk değil; aynı zamanda kurumsal kültürün temel yapıtaşlarından biridir. Taciz, mobbing, dışlayıcı davranışlar ve küçümseyici söylemler gibi dolaylı ayrımcılık biçimleri açık biçimde yasaklanmıştır. Bu tür davranışlar sadece bireylerin haklarını değil, aynı zamanda şirketin bütünlüğünü ve sürdürülebilir kurumsal iklimini de tehdit eder.

6.2. Savunmasız Grupların Korunması

ODAŞ, çeşitliliğin değerini ve kapsayıcı bir iş ortamının stratejik önemini gözeterek, korunmaya ihtiyaç duyan grupların iş hayatında dezavantajlı konuma düşmesini önlemeyi hedefler. Bu amaçla dinamik ve

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

ihtiyaç odaklı destek mekanizmaları geliştirir. Bu doğrultuda alınan önlemlere örnek olarak;

- Fiziksel erişim önlemlerinin alınması,
- Ayrımcılığa karşı eğitim içeriklerinin hazırlanması,
- Tüm çalışanlar için eşit fırsat politikalarının benimsenmesi,
- Dil bariyeri olan çalışanlar için destek sistemlerinin sağlanması,

uygulamaları yürürlüğe konur. Bu mekanizmalar ile yalnızca eşitlik ilkesini değil, aynı zamanda iş yerindeki dinamizmi ve bireysel gelişimi de destekleyen kapsayıcı bir yapı kurulması sağlanır.

6.3. Şikayet ve Müdahale Mekanizmaları

Ayrımcılığa ilişkin her türlü şikâyet, gizlilik esasına dayalı olarak ve tarafsızlık ilkesinden ödün verilmeden değerlendirilir. Bu kapsamda; ODAŞ Etik Kurulu sistematik bir değerlendirme süreci yürütür.

Çalışanların endişelerini rahatlıkla dile getirebilmesi amacıyla; ODAŞ Etik Hattı çoklu ve erişilebilir başvuru kanalları ile açık tutulur. Etik ihlal durumlarının tespiti halinde disiplin süreçleri gecikmeksizin başlatılır; bu süreçlerde adaletin sağlanması ve mağdurun korunması temel ilkeler olarak uygulanır.

6.4. Eğitim ve Farkındalık

ODAŞ, ayrımcılıkla mücadelede yalnızca prosedürel değil, kültürel dönüşümü de hedefleyen dinamik bir yaklaşım benimser. Bu çerçevede, tüm çalışanlara yönelik olarak yılda en az bir kez eşitlik, çeşitlilik ve ayrımcılıkla mücadele konulu eğitim programları düzenlenir. Yeni işe başlayan personellere oryantasyon süreçlerinde ilgili politika aktarılırken, yöneticiler için ise eşitlik temelli liderlik ve yönetim uygulamalarına yönelik özel gelişim modülleri sunulur.

Bu eğitimlerin amacı kurumsal davranış normlarını güçlendirmek ve sistematik farkındalık oluşturarak tüm organizasyon yapısında içselleştirilmiş bir etik kültür tesis etmektir.

07 İhlal Durumunda Düzeltici Eylem ve Telafi Mekanizmaları

ODAŞ, insan haklarına ilişkin herhangi bir ihlal durumunda yalnızca anlık müdahalelerle yetinmez; aynı zamanda mağduriyetin giderilmesi, benzer ihlallerin tekrarının önlenmesi ve şirketin etik sistematığının sürdürülebilir şekilde güçlendirilmesi amacıyla kapsamlı ve çok aşamalı bir düzeltici eylem ve telafi mekanizmasını devreye alır. Bu mekanizma; dinamik müdahale yetkinliğini, sistematik iyileştirme süreçlerini ve şeffaf hesap verebilirliği bir arada yürütmeyi amaçlayan dinamik bir yapıya sahiptir.

7.1. Müdahale İlkeleri

İhlal bildirimi alındığında veya denetimler sonucunda insan haklarına aykırı bir uygulama tespit edildiğinde, ODAŞ derhal müdahale eder. Gerekli durumlarda, ilgili faaliyetlerin geçici olarak durdurulması ya da askıya alınması gibi acil önlemler hızla devreye sokulur. Müdahale süreci boyunca mağdur bireylerin korunması, haklarının güvence altına alınması ve ortaya çıkan zararların giderilmesi birincil önceliktir. Tüm işlemler gizlilik, tarafsızlık, çeviklik ve etik bütünlük ilkelerine uygun biçimde yürütülür.

7.2. Düzeltici Eylem Adımları

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

İhlal durumlarında uygulanacak düzeltici sürecin genel adımları aşağıdaki şekilde yapılandırılır:

- İhlal durumuna ilişkin deliller; tutanaklar, görsel materyaller, tanık beyanları veya bağımsız denetim raporları ile kayıt altına alınır.
- İhlalin sürmesini engellemek amacıyla ivedilikle geçici tedbirler uygulanır. İhlalin niteliğine göre bu önlemler, ilgili çalışanın görevden uzaklaştırılmasından, tedarikçiyle olan sürecin askıya alınması ya da faaliyetin durdurulmasına kadar geniş bir yelpazede değerlendirilir.
- Sorumlu birim ya da üçüncü taraf iş ortağı tarafından; kök neden analizine dayanan, zaman çizelgesi ve izleme göstergeleri içeren yapısal bir plan hazırlanır. Bu planda; sürecin kök nedenleri, alınacak yapısal önlemler, eğitim ve farkındalık adımları ve takip denetimlerinin tarihleri yer alır.
- Plan uygulamaya alındıktan sonra, ODAŞ Etik Kurulu tarafından sonuçlar takip edilir ve ek önlem gerekip gerekmediği değerlendirilir.

8.3. Telafi ve Mağdur Destek Süreçleri

İhlal nedeniyle zarar görmüş kişilere yönelik olarak, olayın niteliğine uygun destek mekanizmaları geliştirilir. Bu süreçlerin her aşamasında gizlilik, mağdurun onayı ve insan onuruna saygı ilkeleri gözetilir. Gerekli durumlarda kamu kurumları veya sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğine gidilerek daha kapsayıcı çözümler sağlanır. Destek süreçleri; ücret alacaklarının ödenmesi ve sözleşmesel haklarının iadesi, psikolojik danışmanlık desteği, rehabilitasyon ve eğitim yönlendirmeleri (özellikle çocuk işçiliği vakalarında), yeni iş imkanlarına yönlendirme ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması uygulamalarını kapsar.

Bu uygulamalar aynı zamanda, şirketin dinamik ve sürdürülebilir bir etik sistem inşa etme hedefine hizmet eder.

8.4. İş İlişkisinin Değerlendirilmesi

Hazırlanan düzeltici eylem planlarının uygulanmaması, ihlalin tekrarlanması ya da ilgili taraflarla yapıcı bir iş birliğinin kurulamaması durumunda, ODAŞ ilgili tedarikçi veya üçüncü tarafla olan iş ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tutar. Bu tür durumlarda, varsa oluşan zararın tazmini amacıyla sözleşme hükümleri doğrultusunda hukuki süreçler işletilir.

09 İletişim, Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyetleri

ODAŞ, insan haklarına ilişkin politikaların yalnızca yazılı belgeler düzeyinde kalmaması, tüm çalışanlar ve iş ortakları tarafından içselleştirilmesi ve kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası haline gelmesi amacıyla sistematik, dinamik ve çok katmanlı iletişim, eğitim ve farkındalık çalışmaları yürütür. Bu faaliyetler, şirketin sürdürülebilirlik yaklaşımıyla da uyum içinde olacak şekilde yapılandırılır.

9.1. Eğitim Programları

İnsan hakları konusundaki bilgi düzeyinin artırılması ve uygulamalara yansımalarının sağlanması amacıyla tüm çalışanlara yılda en az bir kez Politika'da yer verilen kavramlara ilişkin eğitim verilir. Bu eğitimlerde; zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği yasağı, ayrımcılıkla mücadele, etik bildirim mekanizmalarının kullanımı ve etik davranış ilkeleri gibi temel başlıklar ele alınır. Yeni işe başlayan çalışanlara, oryantasyon programı

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

kapsamında ODAŞ İnsan Hakları Politikası tanıtılır ve olası ihlallerde izlenecek yollar aktarılır. Orta ve üst düzey yöneticilere yönelik olarak ise daha gelişmiş içeriklerle, insan hakları ihlallerine karşı yönetsel sorumluluklar ve uygulamada karşılaşılan riskler üzerine odaklanan özel eğitim programları uygulanır.

Bu eğitim programlarının hedefi sadece mevzuata uygunluk sağlamak olmayıp aynı zamanda çalışanlarda etik duyarlılık geliştirmek ve şirket içinde çevik bir uyum refleksi oluşturmaktır.

9.2. Tedarikçilere ve İş Ortaklarına Yönelik Faaliyetler

ODAŞ, tedarikçiler ve diğer üçüncü taraf iş ortaklarının da insan haklarına saygılı bir yaklaşımı benimsemelerini sağlamak üzere proaktif iletişim ve bilgilendirme stratejileri izler. Aynı zamanda tedarikçilerden, kendi çalışanlarına yönelik benzer bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerini planlamaları beklenir. Risk seviyesi yüksek tedarikçi gruplarında ise sahada birebir yürütülen özel eğitimler ve yerinde danışmanlık hizmetleri devreye alınabilir. Bu uygulamalar, tedarik zincirinin tamamında insan hakları bilincinin yaygınlaşmasına katkı sağlarken, ODAŞ'ın sürdürülebilirlik ve çevreye duyarlılık ilkelerini de pekiştirir.

9.3. İletişim Araçları ve İçerik Paylaşımı

ODAŞ İnsan Hakları Politikası'nın tam metni, şirketin dijital iç iletişim platformları üzerinden tüm çalışanlara açık biçimde yayımlanır. Aynı zamanda, kurumsal internet sitesinde kamuya sunularak şeffaflık ilkesi doğrultusunda kamuoyuna da açık hale getirilir. İnsan hakları farkındalığını canlı tutmak amacıyla, yıl boyunca belirli gün ve haftalarda (örneğin Dünya İnsan Hakları Günü, Dünya Kadın Hakları Günü) düzenli olarak dijital bültenler ve diğer bilgilendirme materyalleri paylaşılır. ODAŞ için insan hakları, şirketin tüm yıl boyunca sürdürdüğü dinamik bir gündemdir.

9.4. Uygulama ve Geri Bildirim

Eğitim ve iletişim faaliyetlerinin etkinliği düzenli olarak değerlendirilir. Bu çerçevede, her eğitim sonunda kısa değerlendirme anketleri uygulanır ve elde edilen bulgular doğrultusunda içeriklerde güncellemeler yapılır. Eğitim ve farkındalık programlarının geliştirilmesinde yalnızca içeriden gelen talepler değil; aynı zamanda uluslararası gelişmeler, iç denetim sonuçları, sektör trendleri ve etik bildirim mekanizmaları üzerinden gelen veriler de dikkate alınır. Böylece ODAŞ, insan haklarına ilişkin eğitim ve iletişim faaliyetlerini daima güncel, duyarlı ve sahaya entegre biçimde sürdürebilen çevik bir yapıda tutar.

10 Yönetişim, Sorumluluklar ve İzleme

ODAŞ İnsan Hakları Politikası'nın etkin biçimde uygulanabilmesi için güçlü bir yönetim yapısı, açık sorumluluk alanları ve kurumsallaşmış izleme sistemleri tesis edilmiştir. Bu yapı, yalnızca politikanın hayata geçirilmesini değil; aynı zamanda süreçlerin dinamizmini, sürdürülebilirliğini ve sürekli iyileştirmesini teminat altına alır. Uygulama sorumluluğu yalnızca belirli birimlerle sınırlı kalmayıp, tüm organizasyon genelinde paylaşılır.

10.1. Kurumsal Sorumluluklar

ODAŞ'ın ilgili iş birimleri ve ODAŞ Etik Kurulu; bu Politika'nın işe alım, terfi, disiplin ve işten ayrılma gibi tüm insan kaynakları süreçlerine entegre eder, tedarikçi değerlendirmelerinde insan hakları risklerini dikkate alarak insan haklarına ilişkin yükümlülüklerine uygunluğu izler ve denetimler yürütür, tüm birimlerin uygulamalarını mevzuata, iç düzenlemelere ve uluslararası normlara uygunluk açısından

ODAŞ İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

düzenli olarak değerlendirir, sonuçları raporlar ve gerektiğinde aksiyon planı önerir.

10.2. Performans Göstergeleri ve İzleme

ODAŞ, insan hakları performansını ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve gelişmeye açık göstergelerle izler. Denetimlerin kapsamı, tespit edilen ihlal sayısı, bu ihlallerin çözüm süresi, düzeltici eylem planlarının uygulanma oranı gibi ölçütler izleme sisteminin temel yapı taşlarını oluşturur. Ayrıca yıllık eğitimlere katılım oranları ve çalışanlardan alınan değerlendirme anketleri de sistemin etkinliğini ölçmekte kullanılır. Bu göstergeler yılda en az bir kez toplanır, analiz edilir ve sonuçları Yönetim Kurulu'na raporlanır. Böylece hem şeffaflık hem de kurumsal öğrenme kültürü desteklenmiş olur.

10.3. ODAŞ Etik Hattı ve İhbar Sistemleri ile Entegrasyon

İnsan haklarına yönelik ihlallere ilişkin tüm bildirimler, ODAŞ'ın halihazırda yürürlükte olan ODAŞ Etik Hattı aracılığıyla alınabilir. Bu bildirim mekanizmaları, kolay erişilebilir, güvenli ve anonim kullanıma uygun şekilde tasarlanmıştır. Alınan bildirimler, gizlilik çerçevesinde değerlendirilir; gerekli görüldüğünde tarafsız soruşturma süreçleri yürütülür. Tüm bu sistemler, insan haklarına ilişkin raporlama ve düzeltici faaliyet mekanizmalarıyla entegre biçimde işler.

10.4. Sürekli Gözden Geçirme

İnsan Hakları Politikası, dinamik bir belge niteliği taşır. Uygulama sonuçlarına, mevzuat değişikliklerine ve uluslararası normlardaki gelişmelere paralel olarak yılda en az bir kez ODAŞ Etik Kurulu'nun koordinasyonunda sistematik şekilde gözden geçirilir. Bu süreçte, iç denetim bulguları, paydaş geri bildirimleri ve global eğilimler dikkate alınarak güncelleme ihtiyacı değerlendirilir.

10 Yürürlük

ODAŞ İnsan Hakları Politikası, 25.07.2025 tarihli ve 2025/10 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile 25.07.2025 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Politika'nın yürürlüğe giriş tarihi ve versiyon bilgisi belgede açıkça belirtilir. Politika, şirket içi sistemlerde ve kurumsal web sitesinde erişime açık şekilde yayımlanır.

Politika'nın uygulanması, izlenmesi ve etkinliğinin değerlendirilmesinden ODAŞ Etik Kurulu sorumludur. ODAŞ Etik Kurulu, bu kapsamda; politika uygulamalarındaki riskleri tespit eder, gelen etik bildirimleri değerlendirir, ihlallere ilişkin sistemin işlerliğini denetler ve gerektiğinde düzeltici faaliyet önerilerinde bulunur. Revizyon önerileri, ODAŞ Etik Kurulu tarafından hazırlanır ve Yönetim Kurulu tarafından yürürlüğe konulur. Güncellenen politika metinleri, tüm çalışanlara ve ilgili paydaşlara açık bir şekilde duyurulur.

Bize Ulařın



Genel M¼d¼rl¼k

Barbaros Mh. Bařak Cengiz Sk..
Varyap Meridian Sitesi No:1/D Villa 4
Batı Atařehir / İstanbul

Get in Touch

info@odasenerji.com

Website

www.odas.com.tr

Tel

+ 90 216 474 1 474