HAMİLELİK, ANNELİK VE EBEVEYNLİK HAKLARI POLİTİKASI

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı; Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş. bünyesinde çalışanların hamilelik, doğum, emzirme ve ebeveynlik süreçlerinde yasal haklarının korunmasını, sağlık ve güvenliklerinin gözetilmesini, ayrımcılığa veya olumsuz muameleye maruz kalmamalarını ve izin sonrası işe dönüşlerinin adil ve güvenli şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktır.

Midas A.Ş.; hamilelik, doğum, emzirme veya ebeveynlik durumunun işe alım, çalışma koşulları, ücretlendirme, eğitim, performans değerlendirmesi, terfi, görevlendirme veya iş ilişkisinin sona erdirilmesi süreçlerinde ayrımcılık nedeni olarak kullanılmasını kabul etmez.

2. KAPSAM

Bu politika, Midas A.Ş. bünyesinde çalışan tüm personeli kapsar.
Politika; hamile çalışanların yanı sıra doğum yapan, emziren ve yürürlükteki mevzuat kapsamında analık, babalık, süt, ücretsiz izin, yarım çalışma, evlat edinme veya diğer ebeveynlik haklarından yararlanan çalışanlara uygulanır.

3. TANIMLAR

- **Hamile Çalışan:** Hamileliği sağlık raporu veya ilgili mevzuat kapsamında kabul edilen yöntemlerle belirlenmiş çalışanı ifade eder.
- **Emziren Çalışan:** Doğum yapmış ve bebeğini emzirmeye devam eden çalışanı ifade eder.
- **Analık İzni:** Çalışanın doğum öncesi ve doğum sonrası dönemde yürürlükteki mevzuat kapsamında yararlandığı yasal izin hakkıdır.
- **Süt İzni:** Emziren çalışanın çocuğunu emzirebilmesi amacıyla yürürlükteki mevzuat kapsamında kullandığı izin hakkıdır.
- **Babalık İzni:** Çalışanın eşinin doğum yapması halinde yürürlükteki mevzuat kapsamında yararlandığı izin hakkıdır.
- **Ebeveynlik Hakları:** Hamilelik, doğum, evlat edinme ve çocuk bakımı nedeniyle çalışanlara yürürlükteki mevzuat kapsamında tanınan izin, çalışma süresi düzenlemesi ve diğer hakların bütünüdür.
- **Makul Uyumlaştırma:** Hamile veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma koşullarında, görevinde, çalışma alanında veya çalışma düzeninde gerçekleştirilen uygun ve makul düzenlemelerdir.

4. SORUMLULUKLAR

Üst Yönetim

Bu politikanın uygulanmasını desteklemek, gerekli kaynakların sağlanmasını ve hamilelik, annelik ve ebeveynlik haklarının korunmasını sağlamakla sorumludur.

İK & Yönetim Sistemleri Departmanı

- Yasal izin ve diğer ebeveynlik haklarının uygulanmasından,
- çalışanların hakları konusunda bilgilendirilmesinden,
- hamilelik veya ebeveynlik nedeniyle ayrımcılık yapılmasının önlenmesinden,
- izin ve işe dönüş süreçlerinin koordinasyonundan,
- şikâyetlerin gizlilik içerisinde değerlendirilmesinden ve
- bu politikanın güncelliğinin takip edilmesinden

sorumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi / İşyeri Hekimi

Hamile veya emziren çalışanların sağlık ve güvenlik açısından özel risklerinin değerlendirilmesi, gerekli koruyucu tedbirlerin belirlenmesi ve gerektiğinde çalışma koşullarına ilişkin önerilerin oluşturulmasından sorumludur.

Bölüm Yöneticileri

Hamile veya emziren çalışanlara ilişkin belirlenen koruyucu tedbirlerin uygulanmasını, yasal izinlerin kullanılmasını ve çalışanların hamilelik veya ebeveynlik nedeniyle olumsuz muameleye maruz bırakılmamasını sağlamakla sorumludur.

Çalışanlar

Çalışanlar, sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla gerekli bilgileri uygun zamanda İnsan Kaynakları ve/veya İşyeri Hekimi ile paylaşmak ve belirlenen sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymakla sorumludur.

5. REFERANS DOKÜMANLAR

- 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- ILO ilgili çalışma standartları
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices 2024
- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Workplace Requirements
- ETI Base Code
- İnsan Hakları Politikası
- Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Politikası
- Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası
- Şikâyet ve İhbar Politikası
- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

6. TEMEL İLKELERİMİZ

6.1. Ayrımcılık Yasağı ve Eşit Muamele

Hamilelik, doğum, emzirme, medeni durum veya ebeveynlik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaz.

Hamilelik veya ebeveynlik durumu;

- işe alım,
- ücret ve yan haklar,
- eğitim,
- terfi,
- görevlendirme,
- performans değerlendirmesi,
- kariyer gelişimi,
- disiplin uygulamaları veya
- iş ilişkisinin sona erdirilmesi

süreçlerinde çalışan aleyhine karar verilmesinin gerekçesi olarak kullanılamaz.

Çalışanların yasal hamilelik, analık, babalık, emzirme veya ebeveynlik haklarını kullanmaları nedeniyle cezalandırılmaları, baskıya maruz bırakılmaları veya kariyer olanaklarının kısıtlanması kabul edilmez.

6.2. Hamilelik Nedeniyle İşe Alımda Ayrımcılık Yasağı

İşe alım süreçlerinde adaylara hamilelik veya ebeveynlik durumları nedeniyle ayrımcı muamele uygulanmaz. İşin niteliğinden veya yürürlükteki mevzuattan kaynaklanan zorunlu bir gereklilik bulunmadıkça hamilelik, medeni durum veya çocuk sahibi olma durumu işe kabul kararının belirleyicisi olarak kullanılamaz.

6.3. Hamile Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunması

Hamile veya emziren çalışanların sağlık ve güvenlik açısından maruz kalabileceği özel riskler değerlendirilir. Değerlendirmede uygun olduğu ölçüde;

- fiziksel riskler,
- kimyasal maddeler,
- biyolojik etkenler,
- ergonomik riskler,
- ağır kaldırma ve taşıma,
- uzun süre ayakta çalışma,
- çalışma süreleri,
- gece çalışması,
- iş yükü ve
- diğer sağlık ve güvenlik riskleri

dikkate alınır.

Risk değerlendirmesi sonucunda hamile veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliğinin mevcut çalışma koşullarında yeterli şekilde korunamadığının belirlenmesi halinde, yürürlükteki mevzuat doğrultusunda gerekli koruyucu tedbirler alınır; çalışma koşulları ve/veya çalışma saatleri uygun şekilde düzenlenir.
Gerekli olması halinde, çalışanın sağlık durumu, işyeri hekiminin değerlendirmesi ve yürürlükteki mevzuat dikkate alınarak çalışanın sağlık ve güvenliği açısından uygun başka bir görev veya çalışma alanında geçici olarak görevlendirilmesi değerlendirilebilir.
Bu düzenlemeler çalışanın hamileliği nedeniyle cezalandırılması veya ayrımcılığa uğratılması amacıyla kullanılamaz.

6.4. Çalışma Süreleri ve Gece Çalışması

Hamile veya emziren çalışanlar, yürürlükteki mevzuatta kendileri için belirlenen günlük çalışma süresi sınırlarının üzerinde çalıştırılmaz; gece çalışması ve fazla çalışma konusunda ilgili mevzuatta öngörülen özel koruyucu hükümler uygulanır. Sağlık açısından uygun olmadığı değerlendirilen veya mevzuat tarafından yasaklanan çalışma biçimlerinde hamile veya emziren çalışanlar görevlendirilmez.

6.5. Sağlık Kontrolleri

Hamile çalışanların periyodik sağlık kontrollerine erişimi desteklenir.
Yürürlükteki mevzuat kapsamında verilmesi gereken izinler sağlanır ve çalışanlar yasal sağlık kontrollerine katılmaları nedeniyle olumsuz muameleye maruz bırakılmaz.
Hamilelik ve sağlık durumuna ilişkin bilgiler kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun ve gizlilik içerisinde yönetilir.

6.6. Analık ve Doğum İzni

Çalışanların doğum öncesi ve doğum sonrası analık izinleri yürürlükteki mevzuata uygun olarak kullandırılır.
Çoğul gebelik, erken doğum veya sağlık durumundan kaynaklanan özel durumlarda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.
Çalışanın yasal analık izni hakkından yararlanması engellenemez ve bu hakkın kullanılması çalışan aleyhine değerlendirme nedeni oluşturamaz.

6.7. Süt İzni ve Emzirme

Emziren çalışanların süt izinlerini yürürlükteki mevzuata uygun olarak kullanmaları sağlanır.
Süt izninin kullanım zamanının belirlenmesinde çalışanın yürürlükteki mevzuattan kaynaklanan tercih ve kullanım hakları esas alınır; çalışan bu hakkın kullanılması nedeniyle herhangi bir hak kaybına veya olumsuz muameleye maruz bırakılamaz.
Midas, mevzuat kapsamında gerekli olan uygun emzirme/süt sağma alanlarının çalışanların mahremiyetini, hijyenini ve sağlık koşullarını gözeterek kullanılmasını sağlar.

6.8. Babalık ve Ebeveynlik Hakları

Çalışanların yürürlükteki mevzuat kapsamında sahip oldukları babalık, evlat edinme, ücretsiz izin, yarım çalışma ve diğer ebeveynlik haklarından yararlanmalarına saygı gösterilir.
Bu hakların kullanılması nedeniyle çalışanlara ayrımcılık, cezalandırma veya olumsuz muamele uygulanmaz.

6.9. İşe Dönüş

Analık veya diğer yasal ebeveynlik izinlerinin ardından çalışanların işe dönüş süreçleri adil ve ayrımcılıktan uzak şekilde yönetilir.
Çalışanın izin kullanması, görev, ücret, yan hak, kıdem, kariyer gelişimi veya diğer istihdam koşullarında haksız bir kayba neden olacak şekilde kullanılamaz.
İşe dönüş sonrasında gerekli olması halinde çalışma ortamına yeniden uyumu destekleyici düzenlemeler değerlendirilir.

6.10. İşten Çıkarma ve Olumsuz Muamele Yasağı

Hamilelik, doğum, emzirme veya yasal ebeveynlik haklarının kullanılması tek başına iş ilişkisinin sona erdirilmesi, disiplin uygulanması veya çalışan aleyhine başka bir karar alınması için gerekçe oluşturamaz.
İstihdama ilişkin kararlar yürürlükteki mevzuat, objektif iş gerekleri, yetkinlik ve performans gibi ayrımcılık içermeyen kriterlere dayanır.

6.11. Gizlilik ve Kişisel Verilerin Korunması

Çalışanların hamilelik, sağlık, doğum ve emzirme durumlarına ilişkin bilgiler gizlilik içerisinde ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin yürürlükteki mevzuata uygun şekilde işlenir.
Bu bilgilere yalnızca görevi gereği erişmesi gereken yetkili kişiler erişebilir.

7. BİLDİRİM VE ŞİKAYET MEKANİZMASI

Çalışanlar; hamilelik, annelik, emzirme veya ebeveynlik haklarına ilişkin ayrımcılık, baskı, hak kaybı veya bu politikaya aykırı diğer uygulamaları İnsan Kaynakları & Yönetim Sistemleri Departmanına veya Midas'ın mevcut Şikâyet ve İhbar Mekanizmasında belirtilen kanallar aracılığıyla bildirebilir.

Bildirimler gizlilik esasına göre ve tarafsız şekilde değerlendirilir.

İyi niyetle bildirim yapan, şikâyette bulunan veya inceleme sürecine katılan hiçbir çalışan misillemeye, ayrımcılığa, cezalandırmaya veya diğer olumsuz muameleye maruz bırakılamaz.

Misilleme ayrıca politika ihlali olarak değerlendirilir.

8. EĞİTİM VE FARKINDALIK

İnsan Kaynakları çalışanları, yöneticiler ve çalışan yönetiminde görev alan ilgili kişiler; hamilelik, annelik, ebeveynlik hakları, ayrımcılığın önlenmesi ve hamile/emziren çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması konularında bilgilendirilir.

Çalışanların sahip oldukları yasal haklara ve mevcut bildirim mekanizmalarına ilişkin farkındalıklarının sağlanması desteklenir.

9. TAAHHÜDÜMÜZ

Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş. olarak;

- Hamilelik, doğum, emzirme veya ebeveynlik nedeniyle hiçbir çalışanımıza ayrımcılık yapılmasını kabul etmiyoruz.
- Hamile ve emziren çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini korumayı,
- çalışanlarımızın yasal analık, babalık, emzirme ve ebeveynlik haklarına saygı göstermeyi,
- bu hakların kullanılması nedeniyle çalışanlarımızın kariyer veya istihdam olanaklarında dezavantajlı duruma düşürülmesini önlemeyi,
- izin sonrası işe dönüş süreçlerinde eşit ve adil yaklaşımı sürdürmeyi ve
- çalışanlarımızın aile ve çalışma yaşamı arasındaki dengenin korunmasını desteklemeyi

taahhüt ediyoruz.

Bu politika, Midas A.Ş.'nin insan haklarına, eşitliğe, çalışan sağlığına ve insana yakışır çalışma koşullarına ilişkin temel yaklaşımının ayrılmaz bir parçasıdır.

10. YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika Üst Yönetimin onayı ile yürürlüğe girer.
Politikanın uygulanması İK & Yönetim Sistemleri Departmanı tarafından takip edilir.

Hamilelik, annelik, emzirme ve ebeveynlik haklarına ilişkin ayrımcılık, sağlık ve güvenlik, çalışma koşulları ve hak kaybı riskleri; ilgili iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri ile insan hakları ve sosyal uygunluk değerlendirme süreçleri kapsamında dikkate alınır. Tespit edilen riskler ve uygunsuzluklar için gerekli düzeltici ve iyileştirici faaliyetler planlanır ve etkinliği takip edilir.

Bu politika yılda en az bir kez ve mevzuat, SEDEX/SMETA, RJC veya diğer sosyal uygunluk gerekliliklerinde değişiklik olması halinde gözden geçirilir.

Yönetim Kurulu Adına
Bülent ÖZKÖK
10.08.2026

11.YAŞAM FİŞİ

Revizyon No	Revizyon Tarihi	Açıklama
0	**10.08.2026**	**İLK YAYIN**