

# BSCI SİSTEM KİTAPÇIĞI

Kasım 2014



**FTA**  
Foreign Trade Association

## BU BASKININ TARİHÇESİ:

11 Kasım 2014 tarihinde Yürütme Komitesi tarafından onaylanmıştır.

İlk yayın tarihi, Ocak 2015.

**Düzenleme:** The Factory Brussels

**Diğer Bilgiler:**

BSCI Sistem Kitapçığı 2014 sürümünün PDF sürümü [www.bsci-intl.org](http://www.bsci-intl.org) adresinden ücretsiz olarak indirilebilir.

**Telif Hakkı FTA 2014**

---



# İÇİNDEKİLER

<b>BÖLÜM 1: BSCI UYGULAMA STRATEJİSİ'NİN ANLAŞILMASI</b>	<b>18</b>
<b>1. TİCARİ SOSYAL UYGUNLUK GİRİŞİMİ/ BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE (BSCI).....</b>	<b>19</b>
1.1. BSCI KATILIMCILARI VE İŞ ORTAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	20
1.2. KARŞILIKLI DEĞİŞİM VE ETKİLEŞİM .....	21
<b>2. BSCI DAVRANIŞ KURALLARI NASIL KULLANILMALIDIR.....</b>	<b>23</b>
2.1. YAPI .....	23
2.2. İÇERİK .....	23
2.3. KABUL VE DESTEKLEME .....	24
2.4. REDDETME DURUMU .....	25
<b>3. BSCI UYGULAMA STRATEJİSİ NASIL GELİŞTİRİLİR? .....</b>	<b>26</b>
3.1. GELİŞİM TAAHHÜT EDİN .....	27
3.2. DEĞERLERE BAĞLI KALIN .....	27
3.3. KANUNA UYUN .....	28
3.4. DURUM TESPİTİ YAPIN VE ÖZEN GÖSTERİN (DUE DILIGENCE) .....	28
3.5. TEDARİK ZİNCİRİNİZİ HARİTALANDIRIN .....	29
3.6. İŞÇİLERİ DAHİL EDİN .....	35
3.7. SATIN ALMA BÖLÜMÜNÜ DAHİL EDİN .....	36
3.8. PAYDAŞLARI DAHİL EDİN .....	38
3.9. BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI OLUŞTURUN .....	39
3.10. İŞ İLİŞKİSİNİN DURDURULMASI.....	39
<b>4. KAPASİTE NASIL GELİŞTİRİLİR .....</b>	<b>42</b>
4.1. BSCI KATILIMCILARI İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME .....	43
4.2. İŞ ORTAKLARI İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME.....	44
4.3. DENETİM ŞİRKETLERİ İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME.....	46
<b>5. PAYDAŞLAR NASIL DAHİL EDİLİR.....</b>	<b>47</b>
5.1. ANLAMLI KATILIM .....	47
5.2. İLGİLİ PAYDAŞ GRUPLARININ, ORGANİZASYONLARIN VE BİREYLERİN BELİRLENMESİ.....	48
5.3. İLGİLİ PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLERİNİN BELİRLENMESİ.....	49
5.4. PAYDAŞLAR İLE İŞBİRLİĞİ .....	49

<b>6. İZLEME NASIL YAPILIR .....</b>	<b>52</b>
6.1. BSCI DENETİMLERİ .....	53
6.2. BSCI DENETİM DERECELENDİRMESİ .....	55
6.3. DENETİMİN GEÇERLİLİĞİ .....	58
6.4. DENETİMİN KAPSAMI VE GENİŞLİĞİ.....	59
6.5. DENETİM ŞİRKETİNİ SEÇİN.....	62
6.6. DENETİMİ PROGRAMLAYIN .....	63
6.7. DENETİM İÇİN HAZIRLANIN.....	64
6.8. DENETİMİN YAPILMASI .....	67
6.9. TAKİP VE SÜREKLİ GELİŞİM .....	69
6.10. BSCI DENETİM BÜTÜNLÜK PROGRAMI.....	71
6.11. DENETÇİNİN YETKİNLİĞİ.....	73
<b>7. İYİLEŞTİRME NASIL YAPILIR? .....</b>	<b>77</b>
<b>8. İLETİŞİM NASIL KURULABİLİR? .....</b>	<b>79</b>
8.1. İLETİŞİM KURMA SORUMLULUĞU.....	79
8.2. İLETİŞİM İÇİN AŞAMALI BİR YAKLAŞIM İNŞA ETMEK .....	80
<b>BÖLÜM II: DENETÇİLER İÇİN BSCI DENETİMİ'NİN ANLAŞILMASI</b>	<b>81</b>
<b>1. BSCI DENETİM RAPORU NASIL DOLDURULUR .....</b>	<b>83</b>
1.1. DENETİM SÜRESİ.....	83
1.2. DERECELENDİRME TANIMLARI .....	84
1.3. KAPAK SAYFASI.....	84
1.4. GENEL BİLGİLER.....	85
1.5. VERİSEL DENETİM KANITLARI .....	86
1.6. ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ .....	87
1.7. GENÇ İŞÇİ VERİLERİ .....	87
1.8. ŞİKAYET MEKANİZMASI .....	87
1.9. TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA .....	88
1.10. PAYDAŞ HARİTALAMA.....	89
1.11. GÖRÜŞME KANITLARI .....	89
1.12. ANA DENETLENEN .....	92
1.13. ÖRNEKLENMİŞ TARLALAR (MEVCUTSA) .....	93

<b>2. PERFORMANS ALANI'NA GÖRE YORUMLAMA KILAVUZU .....</b>	<b>94</b>
2.1. PERFORMANS ALANI 1: SOSYAL YÖNETİM SİSTEMLERİ VE KADEMELİ ETKİ.....	94
2.2. PERFORMANS ALANI 2: İŞÇİLERİN DAHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI .....	102
2.3. PERFORMANS ALANI 3: ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI..	107
2.4. PERFORMANS ALANI 4: AYRIMCILIK YAPILMAMASI .....	111
2.5. PERFORMANS ALANI 5: ADİL ÜCRETLENDİRME .....	115
2.6. PERFORMANS ALANI 6: MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ.....	124
2.7. PERFORMANS ALANI 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) .....	129
2.8. PERFORMANS ALANI 8: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME.....	156
2.9. PERFORMANS ALANI 9: GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA .....	163
2.10. PERFORMANS ALANI 10: GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME .....	170
2.11. PERFORMANS ALANI 11: BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ..	175
2.12. PERFORMANS ALANI 12: ÇEVRENİN KORUNMASI.....	181
2.13. PERFORMANS ALANI 13: ETİK DAVRANIŞ .....	185
<b>3. BULGU RAPORU NASIL HAZIRLANIR? .....</b>	<b>189</b>

## **BÖLÜM III: BSCI DENETİMİ'NİN DENETLENENİN BAKIŞ AÇISINDAN ANLAŞILMASI 191**

<b>1. İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ NASIL DERLENİR .....</b>	<b>193</b>
1.1. ŞİRKET VERİLERİ.....	194
1.2. TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA .....	195
1.3. MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ .....	196
1.4. ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ .....	196
1.5. PAYDAŞ HARİTALAMA.....	198
1.6. GENÇ İŞÇİ VERİLERİ .....	198
1.7. ŞİKAYET MEKANİZMASI .....	199
<b>2. PERFORMANS ALANLARI'NA GÖRE GEREKLİLİKLERİN ANLAŞILMASI .....</b>	<b>200</b>
2.1. PERFORMANS ALANI 1: SOSYAL YÖNETİM SİSTEMLERİ VE KADEMELİ ETKİ.....	201
2.2. PERFORMANS ALANI 2: İŞÇİLERİN DAHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI .....	208
2.3. PERFORMANS ALANI 3: ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI	212
2.4. PERFORMANS ALANI 4: AYRIMCILIK YAPILMAMASI .....	214
2.5. PERFORMANS ALANI 5: ADİL ÜCRETLENDİRME .....	217
2.6. PERFORMANS ALANI 6: MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ.....	224
2.7. PERFORMANS ALANI 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	229
2.8. PERFORMANS ALANI 8: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME.....	252
2.9. PERFORMANS ALANI 9: GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA .....	257
2.10. PERFORMANS ALANI 10: GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME .....	262
2.11. PERFORMANS ALANI 11: BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ..	266
2.12. PERFORMANS ALANI 12: ÇEVRENİN KORUNMASI .....	271
2.13. PERFORMANS ALANI 13: ETİK DAVRANIŞ .....	275

3. TARLALAR (MEVCUTSA) DENETİM SÜRECİNDE NASIL ROL ALIR .....	278
4. BSCI DENETÇİSİ TARAFINDAN YAPILAN DENETÇİS GÖRÜŞMELERİ ANLAMAK.....	279
5. BSCI DENETİM RAPORU'NU ANLAMAK .....	280
6. İYİLEŞTİRME PLANI NASIL HAZIRLANIR .....	282

## **BÖLÜM IV: ŞABLONLAR** **283**

<b>ŞABLON 1: İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ</b> .....	<b>284</b>
ŞİRKET İRTİBAT BİLGİLERİ .....	284
İRTİBAT KİŞİSİNİN BİLGİLERİ.....	285
ÜRETİM VERİLERİ.....	285
ÜRETİM TAKVİMİ.....	286
SERTİFİKALARIN DEĞERLENDİRMESİ .....	286
ÇALIŞMA ORTAMI .....	288
ŞİRKETTEKİ ÜCRETLENDİRME UYGULAMASI .....	289
DURUMLARA GÖRE TANIMLAR .....	290
<b>ŞABLON 2: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA</b> .....	<b>291</b>
<b>ŞABLON 3: KÜÇÜK TOPRAK SAHİPLERİ İÇİN ÖZDEĞERLENDİRME</b> .....	<b>293</b>
<b>ŞABLON 4: ÇALIŞMA SAATLERİ FORMU</b> .....	<b>299</b>
<b>ŞABLON 5: ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ</b> .....	<b>301</b>
BÖLGESEL BAĞLAM BİLGİSİ .....	301
ORTALAMA AİLE GİDERLERİ BİLGİSİ .....	302
HESAPLAMA FORMÜLÜ .....	303
<b>ŞABLON 6: PAYDAŞ HARİTALAMA</b> .....	<b>304</b>
<b>ŞABLON 7: GENÇ İŞÇİ VERİLERİ</b> .....	<b>306</b>
<b>ŞABLON 8: ŞİKAYET MEKANİZMASI</b> .....	<b>308</b>
<b>ŞABLON 9: İYİLEŞTİRME PLANI</b> .....	<b>310</b>

## **BÖLÜM V: EKLER** **312**

<b>EK 1 – BSCI PLATFORMU İLE ÇALIŞMAK</b> .....	<b>313</b>
1. BSCI PLATFORMU'NUN KULLANIM ŞARTLARI .....	313
2. PLATFORM FONKSİYONLARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ.....	314
3. KULLANICI GİRİŞİ NASIL YAPILIR .....	316
4. EĞİTİMLER .....	316

<b>EK 2 – SEKTÖRLER, ENDÜSTRİLER VE ÜRÜN GRUPLARININ BSCI SINIFLANDIRMASI .....</b>	<b>317</b>
<b>EK 3 – BİR SOSYAL YÖNETİM SİSTEMİ NASIL DÜZENLENİR (SYS).....</b>	<b>320</b>
1. TEMEL YÖNLER.....	321
2. SOSYAL POLİTİKA.....	321
3. PROSEDÜRLER .....	322
4. KAYIT TUTMA.....	323
5. İÇ DENETİM.....	324
6. SOSYAL YÖNETİM SİSTEMİ'NİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ .....	325
7. DENETLENMEYECEK OLAN İŞ ORTAKLARI .....	326
8. DENETLENECEK OLAN İŞ ORTAKLARI (ÜRETİCİ).....	327
<b>EK 4 – BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI NASIL OLUŞTURULUR.....</b>	<b>329</b>
1. PRENSİPLERİ ANLAYIN .....	329
2. İÇERİĞİ ANLAYIN .....	331
3. PROSEDÜRÜ ANLAYIN .....	331
4. ŞİKAYET FORMLARINI KULLANIN .....	332
5. BİR ŞİKAYETİN YAPILMASI SONRASINDA BUNU İZLEYİN .....	334
6. YEREL TOPLUMDAN GELEN ŞİKAYETLER .....	336
<b>EK 5 – BSCI SIFIR TOLERANS PROTOKOLÜ.....</b>	<b>337</b>
1. SÜRECİN ÖNCESİ.....	337
2. SIFIR TOLERANS SORUNLARININ TANIMI.....	337
3. DENETÇİ İÇİN PROTOKOL.....	338
4. BSCI SEKRETERLİĞİ İÇİN PROTOKOL .....	338
5. İLGİLİ TÜM BSCI KATILIMCILARI İÇİN OLAN PROTOKOL .....	339
<b>EK 6 – BSCI DENETİMİ İLE İLGİLİ BELGELER.....</b>	<b>340</b>
<b>EK 7 – BSCI SATIN ALIM KONTROL LİSTESİ .....</b>	<b>344</b>
<b>EK 8 – DİĞER SİSTEMLERDEN SOSYAL DENETİMLERİN HIZLI DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>347</b>
1. BAĞLAMIN ANLAŞILMASI.....	347
2. MÜZAKERE EDİLEMEZ ŞARTLARIN HIZLI DEĞERLENDİRMESİ .....	348
<b>EK 9 – BSCI DAVRANIŞ KURALLARI VERSİYON 2014 – POSTER VERSİYONU .....</b>	<b>354</b>
<b>EK 10 – TİCARİ İŞLETMELER BSCI'DA NASIL YER ALIRLAR .....</b>	<b>355</b>
<b>EK 11 – BSCI BAĞLILIK FORMÜLÜ, VERSİYON 2010 .....</b>	<b>356</b>
1. BSCI'IN ENDÜSTRİYEL METODOLOJİSİNİ KULLANMA .....	356
2. BSCI'IN BİRİNCİL ÜRETİM METODOLOJİSİ .....	357
3. SONUÇ ODAKLI SORUMLULUK: DURUM DEĞERLENDİRMESİ.....	357
4. BAĞLILIK FORMÜLÜNDE TANINAN DİĞER SİSTEMLER .....	357



## YÖNETİM ÖZETİ

BSCI Sistem Kitapçığı 2014, BSCI Sekreterliği ve BSCI Yönetim Kurulları tarafından BSCI Davranış Kuralları'nın 1/2014 sürümü ile yapılan değişiklikleri açıklamak ve örneklemek için geliştirilmiştir.

İç ve dış paydaşlar için halka açık olarak mevcuttur, ancak özellikle aşağıdakilere yöneliktir:

- **BSCI Katılımcıları ve önemli iş ortakları (özellikle üreticiler).** Tedarik zincirlerinde çalışma şartlarını iyileştirmeyi taahhüt eden ticari işletmelerdir
- BSCI'ın tedarik zincirinde kapasite geliştirmek için çalıştığı **Denetim Şirketleri ve diğer servis sağlayıcılar**

BSCI Sistem Kitapçığı, herhangi şüphe veya endişeyi ortadan kaldırmak için gereken başvuru kaynağıdır. Özellikle, şirketin kültürünü yönlendiren kurumsal sosyal sorumluluk, satın alma ve diğer stratejik bölümler için tavsiye edilmektedir.

BSCI Sistem Kitapçığı aşağıdakileri açıklar:

- Durum tespiti (due diligence) nasıl yapılır ve BSCI Davranış Kuralları asli kurum kültürü ile nasıl bütünleştirilir
- Tedarik zinciri nasıl planlanır ve öncelikler nasıl belirlenir
- BSCI Davranış Kuralları'nın değer ve prensipleri tedarik zincirinde nasıl kademelendirilir
- Ortaklıklar nasıl oluşturulur ve BSCI'da katılımı ilgili olarak konum avantajı nasıl kullanılır
- Sosyal denetimler nasıl hazırlanır ve değerleri nasıl en üst düzeye çıkarılır

BSCI, kapasite geliştirmek ve BSCI Sistemi'nin iyice anlaşılmasını sağlamak için sürekli olarak eğitimler düzenler.

Bu BSCI Sistem Kitapçığı ve BSCI Denetim Raporu'nun 18 aylık bir gözden geçirip düzeltme döngüsü mevcuttur. Geri bildirim ise BSCI Yönetim Kurulları (iç geri bildirim) veya e-mail ([system@BSCI-intl.org](mailto:system@BSCI-intl.org)) ile, döngünün ilk 12 aylık döneminde toplanacaktır.

# DOKÜMAN YOL HARİTASI

BSCI Sistem Kitapçığı beş bölümden oluşmuştur.

- **Bölüm I: BSCI Uygulama Stratejisi'nin Anlaşılması:** Bu bölüm tüm okuyuculara hitap etmektedir ve BSCI mekanizmalarını anlamak için zemin oluşturur. Sistem Kitapçığı'ndaki tüm diğer bölümler Bölüm 1'e atıfta bulunur ve ek açıklamalar verir.
- **Bölüm II: BSCI Denetimi'nin Anlaşılması –Denetçiler için:** Bu bölüm, BSCI Denetim yaklaşımını ve yöntemlerini açıkladığı için denetçilere hitap eder. Bu bölümü okumak diğer okuyucular için de faydalı olacaktır.
- **Bölüm III: BSCI Denetimi'nin Anlaşılması –Denetlenenin bakış açısından:** Bu bölüm, BSCI Denetimine başarılı bir şekilde hazırlanmak için tüm adımlar süresince rehberlik sağlayarak denetlenen firmaya (kontrol edilecek iş ortağı) hitap eder. Bu bölümü okumak diğer okuyucular için de faydalı olacaktır.
- **Bölüm IV: Formlar ve Şablonlar:**  
İş Ortağı Bilgisi ve Tedarik Zinciri Haritalama: Bu şablonlar herhangi ticari işletme tarafından üçüncü şahıslardan, haritalama sürecini başlatmak amacıyla, bilgi istemek için kullanılabilir. Ayrıca bunlar denetlenen firma tarafından da bilgi almak için kullanılır; bu bilgiler denetim esnasında değerlendirilecektir.
  - Küçük Toprak Sahipleri için Özdeğerlendirme
  - Çalışma Saatleri Formu
  - Adil Ücret Hızlı Değerlendirme Şablonu
  - Paydaş Haritalama Şablonu
  - Genç İşçi Kayıtları Şablonu
  - Şikayet Mekanizması Şablonu
  - İyileştirme Planı
- **Bölüm V: Ekler:**  
Bu ekler, Sistem Kitapçığı'nda bahsedilen bazı önemli unsurlarla ilgili daha fazla bilgi vermektedir:
  - BSCI Platformu'nda nasıl çalışılır
  - Sektörler, Endüstriler ve Ürün Gruplarının BSCI Sınıflandırması
  - Sosyal Yönetim Sistemi nasıl kurulur
  - Şikayet Mekanizması nasıl kurulur
  - BSCI Sıfır Tolerans Protokolü
  - BSCI Denetimi için ilgili dokümanlar
  - BSCI Davranış Kuralları 2014 Poster Sürümü
  - Ticari İşletmeler BSCI'da nasıl yer almaktadır
  - BSCI Bağlılık Formülü 2010 Sürümü

Bu ekler ise BSCI katılımcılarını tedarik zincirlerini değerlendirirken destekleyecek ilave araçlardır:

- BSCI Satın Alım Kontrol Listesi
- Diğer Sistemlerden Sosyal Denetimlerin Hızlı Değerlendirmesi
- BSCI Davranış Kuralları 1/2014 tam sürümü

Sistem Kitapçığı'nın her kısmında, ana okuyucular tartışılan konulara göre tespit edilirler. Şirket temsilcileri, BSCI'daki rollerini daha iyi anlamak için sadece en alakalı kısımları okumayı seçebilirler.

BSCI Katılımcıları için. Örn: Markalar, perakendeciler, ithalatçılar



Denetleme sürecine dahil olmayan İş Ortakları için. Örn: Ticaretle uğraşanlar, üreticiler.



Denetleme sürecine dahil olan İş Ortakları için. Örn: Üreticiler.



Denetim Şirketleri için.



İlaveten her bölüm, ilgili uygulama aşamalarına bağlı olarak, farklı oklarla işaretlenmiştir:



Kapsamın belirlenmesi ve değerlendirme

Harekete geçme ve bütünleştirme

Bilmek ve göstermek



## BSCI KATILIMCISI

**BÖLÜM I**  
Kısım 1  
Ticari Sosyal Uygunluk Girişimi/ BSCI  
S. 19

**BÖLÜM I**  
Kısım 2  
BSCI Davranış Kuralları nasıl kullanılmalıdır  
S. 23

**BÖLÜM I**  
Kısım 3  
BSCI Uygulama Stratejisi Nasıl Geliştirilir?  
S. 26

**BÖLÜM I**  
Fıkra 3.5  
Tedarik Zincirinizi Haritalandırın  
S. 29

**BÖLÜM I**  
Kısım 5  
Paydaşlar Nasıl Dahil Edilir  
S. 47

**BÖLÜM I**  
Kısım 7  
İyileştirme Nasıl Yapılır?  
S. 77

**BÖLÜM I**  
Kısım 8  
İletişim Nasıl Kurulabilir?  
S. 79

**BÖLÜM I**  
Fıkra 4.1  
BSCI Katılımcıları için Kapasite Geliştirme  
S. 43

**BÖLÜM I**  
Fıkra 3.9  
Bir Şikayet Mekanizması Oluşturun  
S. 39

**BÖLÜM I**  
Fıkra 3.7  
Satın Alma Bölümünü Dahil Edin  
S. 36

**BÖLÜM IV**  
Şablonlar  
S. 283

**Ek 10**  
Ticari İşletmeler BSCI'da nasıl yer alırlar

**Ek 3**  
Bir Sosyal Yönetim Sistemi nasıl düzenlenir (SYS)

**Ek 4**  
Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur

**Ek 7**  
BSCI Satın Alım Kontrol Listesi

**Ek 8**  
Diğer Sistemlerden Sosyal Denetimlerin Hızlı Değerlendirmesi

**BÖLÜM I - Fıkra 4.2**  
İş Ortakları için Kapasite Geliştirme  
S. 44

**BÖLÜM I - Kısım 6**  
İzleme Nasıl Yapılır  
S. 52

**BÖLÜM I - Fıkra 3.10**  
Gelişim Taahhüt Edin  
S. 39

**BÖLÜM II**  
S. 81  
-Performans Alanları'na başvurun

**BÖLÜM III**  
S. 191  
üretici özdeğerlendirmesi  
- Performans Alanları'na başvurun

**Ek 5**  
BSCI Sıfır Tolerans Protokolü



## DENETLEME SÜRECİNE DAHİL OLMAYAN İŞ ORTAĞI

**BÖLÜM I**  
Kısım 1  
Ticari Sosyal Uygunluk Girişimi/ BSCI  
S. 19

**BÖLÜM I**  
Kısım 2  
BSCI Davranış Kuralları nasıl kullanılmalıdır  
S. 23

**Ek 10**  
Ticari İşletmeler BSCI'da nasıl yer alırlar

**Ek 3**  
Bir Sosyal Yönetim Sistemi nasıl düzenlenir (SYS)

**BÖLÜM I**  
Kısım 3  
BSCI Uygulama Stratejisi Nasıl Geliştirilir?  
S. 26

**Ek 4**  
Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur

**Ek 7**  
BSCI Satın Alım Kontrol Listesi

**Ek 8**  
Diğer Sistemlerden Sosyal Denetimlerin Hızlı Değerlendirmesi

**BÖLÜM I**  
Kısım 4  
Kapasite Nasıl Geliştirilir  
S. 42

**BÖLÜM I**  
Kısım 5  
Paydaşlar Nasıl Dahil Edilir  
S. 47

**BÖLÜM I**  
Kısım 7  
İyileştirme Nasıl Yapılır?  
S. 77

**BÖLÜM I**  
Kısım 8  
İletişim Nasıl Kurulabilir?  
S. 79



## DENETLEME SÜRECİNE DAHİL OLAN İŞ ORTAĞI

**BÖLÜM I**  
Kısım 1  
**Ticari Sosyal Uygunluk Girişimi/ BSCI**  
S. 19

**BÖLÜM I**  
Kısım 2  
**BSCI Davranış Kuralları nasıl kullanılmalıdır**  
S. 23

**Ek 10**  
Ticari İşletmeler BSCI'da nasıl yer alırlar

**Ek 9**  
BSCI Davranış Kuralları versiyon 2014 - Poster versiyonu

**BÖLÜM I**  
Kısım 3  
**BSCI Uygulama Stratejisi Nasıl Geliştirilir?**  
S. 26

**Ek 3**  
Bir Sosyal Yönetim Sistemi nasıl düzenlenir (SYS)

**Ek 4**  
Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur

**BÖLÜM IV**  
**Şablonlar**  
S. 283

**BÖLÜM I**  
Fıkra 4.2  
**İş Ortakları için Kapasite Geliştirme**  
S. 44

**BÖLÜM I**  
Kısım 6  
**İzleme Nasıl Yapılır**  
S. 52

**BÖLÜM I**  
Kısım 5  
**Paydaşlar Nasıl Dahil Edilir**  
S. 47

**BÖLÜM III**  
S. 191  
-özdeğerlendirme  
- Performans Alanları'na başlan

**Ek 6**  
BSCI Denetimi ile İlgili Belgeler

**BÖLÜM I**  
Kısım 7  
**İyileştirme Nasıl Yapılır?**  
S. 77



## DENETÇİ

**BÖLÜM I**  
Kısım 1  
Ticari Sosyal Uygunluk  
Girişimi/ BSCI  
S. 19

**BÖLÜM I**  
Kısım 6  
İzleme Nasıl Yapılır  
S. 52

**BÖLÜM II**  
S. 81  
-Performans  
Alanları'na başvurun

**BÖLÜM I**  
Fıkra 4.3  
Denetim Şirketleri için  
Kapasite Geliştirme  
s. 44

**BÖLÜM IV**  
Şablonlar  
s. 263

**BÖLÜM III**  
S. 191  
- Performans Alanları'na  
başvurun

**Ek 6**  
BSCI Denetimi ile ilgili Belgeler

**Ek 9**  
BSCI Davranış Kuralları versiyon  
2014 – Poster versiyonu

## TADİL NOTU

BSCI Sistem Kitapçığı, BSCI Davranış Kuralları 2009 Sürümü ile ilişkili, daha önceki tüm dokümanların yerini almaktadır.

Aşağıdaki dokümanlar, Sistem Kitapçığı ile beraber uygulanabilir ve uyumludur:

Resmi BSCI Dokümanları	Yayın Tarihi:
<b>Operasyonel dokümanlar:</b>	
BSCI Davranış Kuralları, tüm ekleri ve çevirileri de dahil olmak üzere	Ock-14
BSCI Katılımcıları'nın Logoları ve Kullanılacak Yönetmelikler	2014
BSCI Denetim Raporu	Ara-14
Taahhüdünüzü bildirin: BSCI ile İletişim içindeki Katılımcıları'n Kitapçığı	TBD
Risk Ülkelerinin BSCI Sınıflandırması ve İlgili Brifing Yazısı	Ock -14
Denetim Bütünlüğü Programı: Çalışma Prosedürleri	Mar-11
FTA Tüzükleri	Haz-11
Denetim Şirketleri ile Yapılan Yeni FTA Çerçeve Sözleşmesiyle ilgili Açıklama Bildirisi	Haz-13
<b>Görüş Belgeleri:</b>	
Çin'de Hükümlü İşçilik konusuyla ilgili BSCI Makalesi	Ara-13
Sumangali ile ilgili BSCI Makalesi	Nis-14
Asgari Geçim Ücreti ile ilgili BSCI Makalesi	Ara-13
<b>İşbirliği sözleşmeleri:</b>	
China National Textile & Apparel Council (CNTAC) ve Dış Ticaret Derneği (FTA) arasındaki İşbirliği Sözleşmesi	May-07
ICTI Care Foundation ile yapılan Mutabakat Anlaşması	Ara-08
GLOBAL G. A. P. ile yapılan Mutabakat Anlaşması	Nis-09
GSCP ile yapılan Mutabakat Anlaşması	Mar-12
Vinos de Chile ile yapılan Mutabakat Anlaşması	Mar-14



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>BSCI</b>	Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi/Business Social Compliance Initiative
<b>CSR</b>	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
<b>FTA</b>	Dış Ticaret Derneği/Foreign Trade Association
<b>GRASP</b>	GLOBAL G. A. P. Sosyal Uygulamalarda Risk Değerlendirmesi
<b>GRI</b>	Global Raporlama Girişimi
<b>HR</b>	İnsan Kaynakları
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ISO</b>	Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı
<b>IT</b>	Bilgi Teknolojileri
<b>KPI</b>	Önemli Performans Göstergesi
<b>STK</b>	Sivil Toplum Örgütleri
<b>OECD</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>ISG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>RSP</b>	Sorumluluk
<b>RUC</b>	Rastgele Habersiz Kontrol
<b>SAAS</b>	Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri (Social Accountability Accreditation Services)
<b>SAI</b>	Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (Social Accountability International)
<b>SMETA</b>	Sedex Üyeleri Etik Ticaret Denetimi
<b>SMS</b>	Sosyal Yönetim Sistemi
<b>SWOT</b>	Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar Ve Tehditler
<b>UN</b>	Birleşmiş Milletler

# BÖLÜM I

BSCI

Uygulama  
Stratejisi'nin  
Anlaşılması

---

# 1. TİCARİ SOSYAL UYGUNLUK GİRİŞİMİ/BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE (BSCI)

Kısım 1, BSCI'nin kısaca anlatılmasıyla başlar. Bu kısım ayrıca farklı ticari işletmeler arasındaki ilişkiler ve bunların BSCI uygulama sürecinde nasıl yer aldığını tarif eder.

Bu kısım ile alakalı dokümanlar şunlardır:

- BSCI Davranış Kuralları ve Ekleri (Bu Kitapçığa ektir)
- İş Ortakları için Selamlama Mektupları
- Ek 11: BSCI Bağlılık Formülü 2010 Sürümü
- Ek 1: BSCI Platformu ile Çalışmak

Business Social Compliance Initiative (BSCI), dünya çapındaki fabrika ve tarlalardaki çalışma koşullarını geliştirmeye odaklı şirketler için ticari temelli bir girişimdir. Girişim, 2003 yılında Foreign Trade Association (FTA) tarafından oluşturulmuştur; amaç, tedarik zincirinde sosyal uygunluk sağlamak için şirketlere ortak Davranış Kuralları ve bütünsel bir sistem sunulmasıdır.

Sekreterliği Brüksel, Belçika'da bulunan uluslararası bir sistem olan BSCI, katılımcıları tarafından ve katılımcıları için kurulmuştur; bu katılımcılar, çeşitli sektör ve endüstrilerde ticari faaliyetlerle iştigal eden perakende ve ithalat şirketleridir. BSCI Katılımcıları ve iş ortakları, BSCI Davranış Kuralları 1/2014 sürümünü uygulamayı taahhüt etmişlerdir.

BSCI Davranış Kuralları, tedarik zincirinde sorumlu ticari uygulamalar için değer ve prensipler tanımlar. Bir şirket BSCI Kuralları'nı imzaladığında, imza onun sorumlu ticarete olan kamusal taahhüdünü temsil eder. Ayrıca, BSCI Katılımcıları **BSCI Bağlılık Formülü'ne göre ölçülür.**

BSCI Katılımcıları ve onların iş ortakları:

- Adım-adım gelişim yaklaşımı içerisinde, tedarik zincirindeki çalışma koşullarını iyileştirmek için çalışırlar
- BSCI Davranış Kuralları'nı ticari işletme kültürleri ile bütünleştirirler
- Özenli şekilde hareket ederler
- Anlamlı diyalog ve taahhüt çerçevesinde, ilgili paydaşların desteği ile risk ve etkilerin erken tespitine çalışırlar

Paydaşlar, bir organizasyonun ürünleri, operasyonları, pazarları, endüstrileri ve neticelerinden etkilenen ve bunları etkileyebilecek bireyler, topluluklar veya organizasyonlardır.



## 1.1. BSCI KATILIMCILARI VE İŞ ORTAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bir şirket BSCI'ya doğrudan veya dolaylı olarak dahil olabilir:

- **Doğrudan:** Şirket, Üyelik Beyanı ile Foreign Trade Association'ın (FTA) bir üyesi olur ve Üyelik Beyanında BSCI'ı destekler. O bir **BSCI Katılımcısıdır**.
- **Dolaylı olarak:** Şirket, bir veya daha fazla BSCI Katılımcısı'nın önemli bir iş ortağıdır. Bu şirket:
  - Üretim ortamlarına sahip olabilir veya olmayabilir
  - BSCI içinde izlenip izlenmeyeceklerine bağlı olarak BSCI Davranış Kuralları ve İş Ortakları için ilgili Uygulama Şartları'nı kabul eder

**ÖNEMLİ:** Sadece üretim ortamları olan iş ortakları BSCI içinde izlenebilir. İzlenemeyecek olan iş ortakları (Örn: lojistik veya teknik hizmetler sunan ticaret ofisleri veya şirketleri), Davranış Kuralları'nı iş ortakları için Uygulama Şartları ile birlikte imzalayacaklardır.

**Sorumluluk Kavramı (RSP):** BSCI katılımcıları ve BSCI sistemindeki iş ortakları, Sorumluluk (RSP) ile birbirine bağlıdır. Bu kavram, BSCI sisteminin temelini oluşturur ve doğrudan tedarik zincirinde gereken özenin gösterilmesi ile ilgilidir. Sadece BSCI Katılımcıları, izlenecek olan iş ortakları (üreticiler) ile ilgili olarak Sorumluluk üstlenebilirler.

RSP, BSCI Katılımcıları'nı aşağıdaki konularda yetkilendirir:

- İş ortaklarını, BSCI Kuralları'nı ana ticari faaliyet uygulamaları ile bütünleştirmek için teşvik etmek
- İzlenecek olan iş ortakları için geliştirmeler ve iyileştirmelere giden yolu tanımlamak (Örn: Denetleme sürecini ve takibi ne zaman başlatacağı konusunda)
- İş ortaklarını paylaşan diğer BSCI Katılımcıları ile işbirliği yapmak

RSP statüsü BSCI Platformu üzerinden yönetilir. BSCI Katılımcıları, BSCI Platformu'nda yer alan tüm iş ortakları için sorumluluk sahibidir. Ayrıca, BSCI Katılımcıları, eğer denetleme süreci üzerinde daha güçlü bir etkileri olursa, Ana RSP Sahibi statüsünü taşıyabilirler ve bu statü aşağıdakileri kapsar:

- Bir BSCI Denetimi'nin zamanlamasının belirlenmesi
- Denetim şirketinin seçilmesi
- BSCI Denetimleri için yetki verilmesi (hem tam denetim, hem takip denetimi)
- Talep üzerine RSP'nin diğer bir BSCI Katılımcısı lehine bırakılması



BSCI, BSCI Katılımcıları'nın aşağıdakileri tanımlayacak iç politikaları olmasını tavsiye eder:

- Hangi koşullar altında (mevcutsa) Ana RSP Sahibi statüsü üstlenmeleri gerektiği
- Hangi koşullar altında o sorumluluktan çekilebilecekleri

Daha fazla bilgi için, BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 1: BSCI Platformu ile Çalışmak'ı inceleyiniz.

## 1.2. KARŞILIKLI DEĞİŞİM VE ETKİLEŞİM

İş ortakları ve paydaşlar arasında açık ve yapıcı bir diyalog oluşturulmalıdır ve bunu gerçekleştirmek üzere BSCI, Karşılıklı DEĞİŞİM ve ETKİLEŞİM için çeşitli platformlar sunmaktadır.

- **Demokratik Yönetim:** FTA (dolayısı ile BSCI) bir Sivil Dernek olduğundan, Genel Kurul en yüksek karar alma merciidir. Genel Kurul, BSCI aktivitelerini yürütme yetkisini BSCI Yürütme Komitesi'ne verir. Komite, katılımcıların kendileri tarafından aday gösterilen çok sayıda şirket temsilcisinden meydana gelir. İlaveten, Paydaş Konseyi, paydaşlara, girişimin yönetimi konusunda aktif bir ses sağlar.
- **BSCI Çalışma Grupları:** BSCI Katılımcıları, BSCI Çalışma Grupları'ndaki üyelikleri ile BSCI'nin gelişimini şekillendirir. Çalışma Grupları, çalışma ortakları arasında öğrenilenleri ve bilgileri değişmek için önemli bir fırsat sunar.
- **Ulusal Temas Grupları:** Ulusal Temas Grupları (NCG'ler), ortak stratejiler ve düzenli bilgi değişimlerini gerçekleştirecek ciddi sayıda BSCI Katılımcısı'nın olduğu ülkelerde düzenlenen resmi veya gayri resmi etkileşim platformlarıdır. NCG'ler, BSCI veya FTA yönetiminin parçası değildir.
- **BSCI Platformu:** Bu IT aracı, tedarik zinciriyle ilgili bilgi arama ve saklama imkanını sunar. Şirketin direkt (BSCI Katılımcısı olarak) veya dolaylı yoldan (bir veya daha fazla BSCI Katılımcısı'nın iş ortağı olarak) BSCI'da yer almasına bağlı olarak, erişim seviyesi ve hakları farklıdır. BSCI denetim süreci bu araç kullanılarak düzenlendiğinden, denetçiler, BSCI Platformu'nun ana kullanıcılarıdır.  
Bkz. <http://www.bsciplatform.org/home>
- **Kapasite Geliştirme Oturumları:** Bu oturumlar akranlar arasında etkileşim için pek çok fırsat sunar. BSCI Katılımcıları ve iş ortaklarına faydalar sağlar.  
Bkz. <http://www.bsci-intl.org/bsci-academy>
- **Paydaş Yuvarlak Masaları:** Bu oturumlar, tedarikçi ülkelerde yerel paydaşlarla düzenli ve anlamlı bir diyalog geliştirmeyi hedefler. Yerel paydaşların beklentilerini, aktivitelerini ve çektikleri zorlukları öğrenme konusunda pek çok fırsat sunar. Yuvarlak masalar, BSCI veya FTA yönetiminin bir bölümünü oluşturmaz.





## 2. BSCI DAVRANIŞ KURALLARI NASIL KULLANILMALIDIR

Kısım 2, BSCI Kuralları'nın yapısını ve BSCI Katılımcıları ile iş ortakları tarafından nasıl kullanılabileceğini açıklar. Bu kısım ayrıca BSCI Katılımcıları'nın Kuralları imzalamayı reddeden iş ortakları ile ilgili seçeneklerini de listeler.

Bu kısım ile ilgili dokümanlar şunlardır:

- BSCI Davranış Kuralları ve Ekler (Bu kitapçıya ektir)
- İş Ortakları için selamlama mektupları

### 2.1. YAPI

BSCI Davranış Kuralları, beraber okunması gereken bir grup dokümandan meydana gelmektedir:



Şekil 1: BSCI Davranış Kuralları'nın yapısı

### 2.2. İÇERİK

BSCI Davranış Kuralları:

- Kanuna uyulmasını gerektirir
- İş ortaklıkları oluşturmak için taraflarca paylaşılan etik ve sorumlu bir yaklaşım sunar, bu da uluslararası ticaret kapsamında çalışanları güçlendirir
- Tüm ülkelerde geçerli olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel Konvansiyonları üzerinden ilerler
- İş ve İnsan Hakları konusundaki B.M. Yönlendirici Prensipleri ve benzer uluslararası standartlara paraleldir



### 2.3. KABUL VE DESTEKLEME

BSCI Katılımcıları, İş Ortaklarıyla BSCI Davranış Kuralları'nı, aşağıdaki şekillerde paylaşabilirler:

- Satın alma şartları veya sözleşmelere ek olan münferit bir doküman olarak
- Sözleşme şartları arasında referans olarak atıfta bulunarak
- Sözleşmede veya satın alma şartlarında tamamen bütünleştirilmiş olarak
- Kendi davranış kuralları ile bütünleştirilmiş olarak

BSCI Davranış Kuralları, bu dokümanlar ile bütünleştirilebilir; ancak kuralların bütünlüğüne saygı duyulması gereklidir. BSCI Kuralları'nın herhangi bölümünü, prensibini veya değerini değiştirmek ya da iptal etmek kabul edilebilir değildir.

**Uyarı:** Eğer BSCI Katılımcıları, BSCI Davranış Kuralları'nın düzenlemesinde değişiklik yapmak isterlerse, dokümanın en üst kısmında aşağıdaki paragraf yer almalıdır:

*"İşbu belge, BSCI Davranış Kuralları 1/2014 sürümünün aslına uygun tercümesidir. BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmiş olan bir Ticari İşletme olarak, BSCI'in kademeli etkisine daha iyi katkıda bulunabilmek için bu dokümanı kendi şablonumuza uyarladık."*

**Hukuki Madde:** Bu, BSCI Katılımcıları'nın, iş ortaklarının BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmesi için BSCI'in satın alma sözleşmeleri ile bütünleştirebileceği hukuki maddenin bir örneğidir:

*"[İş Ortağı olan ...], işbu belge ile kabul ve tasdik etmektedir ki kendisi BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Şartları'ndan haberdar edilmiştir, bunların farkındadır ve bunların içeriği ve şartlarına uyacaktır ve [işbu belgeye eklenmiştir/istek üzerine temin edilebilir/bir nüshası İş Ortağı için temin edilmiştir/...] ve bu dokümanlar bu [Anlaşma/Sözleşme/...]nin ayrılmaz bir bölümünü oluşturuyor olarak kabul edilecektir."*

BSCI Katılımcıları'nın iş ortakları kendi tedarik zincirlerinde BSCI Davranış Kuralları'nı aynı şekilde paylaşabilirler.

**ÖNEMLİ:** BSCI Kuralları ve Uygulama Şartları, imzalanması sonrasında, Ticari İşletmelere, imzalayanın sosyal sorumluluğuna dair bilgi talep etmeleri için gereken hukuki çerçeveyi sunar. Bu, özellikle şirket denetlenecekse önemlidir, çünkü Kurallar ve ilgili Uygulama Koşulları imzalanmadan hiçbir denetim yapılamaz.

PÜretim tesisleri, iş gücünü bilgilendirmek için BSCI Davranış Kuralları'nın poster sürümünü yayınlamalıdır.

Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 9: BSCI Davranış Kuralları 2014 Poster Sürümü.





## 2.4. REDDETME DURUMU

Bazı ticari işletmeler, Davranış Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamayı reddedebilirler.

Eğer bu durumla karşı karşıya kalınırsa, BSCI Katılımcıları veya iş ortakları aşağıdaki konuları göz önünde bulundurmalıdır:

- İş ortaklarının sosyal performansı ile ilgili güvenilir bilgileri başka şekillerde alabilmekte midirler (Örn: Diğer sosyal denetim raporları)?
- İş ortağının Kuralları imzalamasını sağlamak için aynı iş ortağıyla çalışan BSCI Katılımcıları'nın konum avantajlarını kullanabilirler mi?
- İsteksiz iş ortakları ile çalışma riski çok yüksek olduğundan iş ilişkisini durdurabilirler mi?

Ticari faaliyetlerin durdurulmasıyla ilgili bilgiler için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I - Kısım 3, fıkra 3.10: Ticari faaliyetlerin durdurulması.

### ÖNEMLİ MESAJLAR

#### BSCI Davranış Kuralları nasıl kullanılmalı

- Ticari İşletmeler BSCI Davranış Kuralları'nı tek bir doküman olarak veya diğer dokümanlarla bütünleştirilmiş olarak kabul edebilirler (Örn: Satın alma şartları).
- BSCI Kuralları ve Uygulama Koşulları, Ticari İşletmelere, imzalayanın sosyal sorumluluğuyla ilgili bilgi talep etmeleri için hukuki çerçeveyi sağlar.
- Tedarik zincirinin her seviyesindeki Ticari İşletmeler kendi ortaklarının da BSCI Kuralları'nı imzalamalarını talep etmelidirler.
- Ticari İşletmelerin, BSCI Kuralları'nı ve BSCI Uygulama Koşulları'nı imzalamaya ve bunları taahhüt etmeye istekli olmayan iş ortaklarıyla ilgili bir politikaları olmalıdır.
- Ticari İşletmeler, BSCI Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı önceden imzalamaksızın denetlenemezler.



KAPSAMIN BELİRLENMESİ  
VE DEĞERLENDİRME

### 3. BSCI UYGULAMA STRATEJİSİ NASIL GELİŞTİRİLİR?

Kısım 3, BSCI uygulama stratejisinin nasıl geliştirileceğini anlatır. Stratejinin bazı yönleri, girişimdeki direkt veya dolaylı katılıma bakılmaksızın tüm ticari işletmeler için geçerlidir.

Bu kısım iş ortağı haritalama uygulaması gibi operasyon süreçlerinin yöntemlerini de ayrıntılı olarak işlemektedir.

Bu kısım ile ilgili dokümanlar şunlardır:

- Ülkelerin Risk Sınıflandırması
- Şablon 1: İş Ortağı Bilgisi
- Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalandırma
- Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri için Özdeğerlendirme
- Şablon 6: Paydaş Haritalandırma
- Şablon 8: Şikayet Mekanizması
- Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi Nasıl Düzenlenir
- Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur
- Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü
- Ek 6: BSCI Denetimi ile En Alakalı Dokümanlar
- Ek 7: BSCI Satın Alım Kontrol Listesi
- Ek 8: Diğer Sistemlerden Sosyal Denetimlerin Hızlı Değerlendirmesi
- BSCI Denetim Raporu



### 3.1. GELİŞİM TAAHHÜT EDİN

BSCI Kuralları, bir şirketin tedarik zincirinde sosyal yönden sorumlu ticarete olan kamusal taahhüdünü temsil eder. Kuralları mümkün olduğunca etkin kılabilmek üzere bu, şirket için bir politika olarak kullanılmalıdır. CEO ve üst düzey yönetimin işbirliği ve katkısı çok önemlidir.

Tedarik zincirinin sürdürülebilirlik yönüne en yakın olan şirket fonksiyonları (Örn: CSR yöneticileri), BSCI Kuralları ve Eklerini günlük çalışmalarında uygulanabilir bulacaklardır. Departmanlar arası işbirliği, sonuç olarak tüm bölümlerin, BSCI Kuralları'nı ticari faaliyetlere dahil etmesini sağlayacaktır.

BSCI değerlerini ve prensiplerini, organizasyon kültürleri ve operasyonlarına dahil etmek için, BSCI Katılımcıları ve tedarik zincirindeki iş ortakları şunları yapmalıdırlar:

- Kısa, orta ve uzun vadeli hedefler koymak
- BSCI Kuralları ile bütünleşen prosedürler oluşturmak
- Dahili ve harici paydaşlarla iletişim ve etkileşim kurmak
- Operasyonlardan öğrenilenlerin düzenli olarak bütünleştirilmesi

Sosyal yönden sorumlu işletmelerin başarısı aşağıdaki konulara bağlıdır:

- Taahhütlerinin ciddiyeti
- Ana değerlerin işletme kültürüne yerleşmiş olma derecesi

Başarının her iki yönü de aşağıdaki durumlarda sürekli ve devamlı zorluklar getirecektir:

- Kısa ve uzun vadeli iş stratejileri
- Olası risklere yönelik kararlar almak

### 3.2. DEĞERLERE BAĞLI KALIN

Değerler ve prensipler, bireysel davranışlar ve seçimlere yol göstermek için vardır. Bir şirkette, farklı değerleri ve prensipleri olan bireyler bir arada varlıklarını sürdürebilir. Bir şirketin değerleri ve prensiplerine göre hareket etmesini sağlamak için, dahili prosedürlerin yazılması ve uygulanması gerekir.

Bu prosedürler, şirket tarafından kabul edilen değerler ve prensiplerle uyumlu ve tutarlı olmalıdır, böylece bireyler:

- Bu değerler ve prensiplere göre hareket etmek durumunda kalır
- Zorlu kararlar alırken veya ikilemlerle karşılaştıklarında bu değerler onlara yol gösterir

Direkt veya dolaylı olarak BSCI'da yer alan Ticari İşletmeler aynı yetkilendirme, işbirliği ve sürekli gelişim değerlerini paylaşırlar.



**Değerlerin önemi:** Bu üç ana değer neden önemlidir?

- Ticari işletme kültürünü temsil ederler
- Ticari işletmenin güvenilirliğini güçlendirirler
- Ortaklıkları geliştirmek için bir temel sağlarlar
- Herhangi bir ikileme karşılaştığında, karar almayı kolaylaştırırlar
- Günlük sorumlu girişimcilik konusunda yol gösterirler
- BSCI'da yer alan ticari işletmeleri, BSCI'da yer almayanlardan ayırırlar

### 3.3. KANUNA UYUN

BSCI Davranış Kuralları, evrensel olarak kabul edilen ve pek çok ülkenin zaten kanunlarıyla bütünleştirdikleri uluslararası konvansiyonları yansıtır. Kanunlara uyan ticari işletmeler zaten muhtemelen BSCI Davranış Kuralları'na uymaktadırlar.

Aşağıdaki özellikleri taşıyan ya da taşımasını, ülke yasalarına uymak her halükarda ticari işletmelerin ilk yükümlülüğüdür:

- Şirketlerin BSCI'da direkt veya dolaylı olarak yer alması
- Sosyal performanslarının BSCI sisteminde izlenmesi

Ülke kanunları ile BSCI Davranış Kuralları arasında herhangi çelişkinin olması durumunda, kurallar, işçiler ve çevre için en yüksek seviyedeki korumanın öncelikli olarak geçerli olmasını gerektirir. Aynı zamanda, BSCI Katılımcıları da iş ortaklarını, BSCI Katılımcısı'nın taleplerini yerine getirmek için ülke kanunlarını ihlal etme durumunda kalacakları bir ikileme düşürmekten kaçınma konusunda ihtiyatlı olmalıdırlar.

**ÖNEMLİ: İşçilerin, ülke kanunlarının gerektirdiği şekilde korunmasının ötesine geçmek, ülke kanunlarının ihlali anlamına gelmez.**

### 3.4. DURUM TESPİTİ YAPIN VE ÖZEN GÖSTERİN (DUE DILIGENCE)

**Öngörü:** Potansiyel risklerin veya zararların önceden tahmini konusunda, bunlar aşağıdaki çerçevelerde ortaya çıkmadan önce durum tespitinin gerçekleştirilmesi:

- **Tutumlar:** İlişkiler kurabilmek için analitik yaklaşımlar geliştirmek
- **Sistemler:** Riskleri anlamak ve değerlendirmek için dahili sistemlerin tasarlanması
- **Kaynaklar:** Negatif etkilerin önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için süreç ve kaynakların sağlanması

**Toplumun beklentileri:** Durum tespiti, ilgili topluluğun ticari işletmenin davranışlarıyla ilgili beklentileriyle ilgilidir. Her ne kadar belirli beklentiler bir topluluktan diğerine farklılık gösterebilse de, toplumun ticari işletmelerle ilgili genel beklentisi olan etik ve sorumlu davranış gösterme, önemli ölçüde artmaya devam etmektedir.

Devletler, tüketiciler ve hissedarları kapsayan toplum, ticari çevrelerden somut ve ikna edici yanıtlar bekler.



**Bilgilerin Toplanması:** Bu beklentilerin karşılanabilmesi için, tedarik zincirindeki bilgilerin toplanması ve değerlendirilmesi büyük öneme sahiptir.

**Kaynaklarla beklentilerin dengelenmesi:** Tüm tedarik zincirinin tamamının kapsanması ve tümünde şeffaflığı hedeflemek gerçekçilikten uzaktır: İşletmelerin, sosyal beklentileri ve kaynakları araştırması, öncelikleri belirlemesi ve dengelemesi şarttır.

**Erken Tespit:** Erken tespit, ticari işletmelerin zararları, kalite problemlerini veya şikayetleri henüz ciddi seviyelere gelmeden ele alabilmesine imkan verir. Bu da şirketin aşağıdakileri yapabilmesine imkan verir:

- İtibarını arttırması
- Daha dengeli bir iş ortamını desteklemesi
- Parasal tasarruf

**ÖNEMLİ:** Hiç bir ticari işletme, tedarik zincirindeki (ve üretim tesislerindeki) çalışma ve insan haklarının erken tespitini destekleme konusundaki tek motivasyonunun, itibar ve bunun uzantısı olarak finansal konularla ilgili olduğunu ileri sürmemelidir. BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmiş olan ticari işletmeler, bunu şirket kimliğinin müzakere edilemez bir temeli olarak görmelidir. BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması, olası bir kriz veya muhalifler tarafından saptanan tehdit olmasa bile planın bir parçası olmalıdır.

### 3.5. TEDARİK ZİNCİRİNİZİ HARİTALANDIRIN

Haritalandırma, tedarik zincirindeki farklı iş ortakları arasındaki ilişkileri görselleştirmek için gerçekleştirilen bir uygulamadır. BSCI Katılımcıları ve iş ortaklarına aşağıdakileri tanımlama imkanı verir:

- Aktörlerin **kimler** oldukları
- İşletme için **ne kadar** önemli oldukları
- Konum avantajının **ne** seviyede kullanılmasının mümkün olduğu
- **Hangi** önlemlerin alınması gerektiği

#### 3.5.1. Bilgi Toplama

**Bilgi Kaynakları:** Aşağıdaki bilgi kaynakları haritalandırma uygulaması için faydalıdır:

- **Paydaşlar:** İlgili paydaşların bilgileri
- **Şikayet mekanizması raporu:** Dahili veya harici
- **Özdeğerlendirme:** Anketler veya denklemleri
- **Ticari ziyaretler:** Satın almacılar veya satın alma ekibi
- **Sosyal denetim raporları** (mevcutsa)



Tüm bilgiler konuyla aynı derecede ilgili değildir. Bu nedenle sınıflandırılmaları gerekir. Aşağıda, bilgilerin güvenilirliklerine göre nasıl sınıflandırılacağına bir örneği mevcuttur:



**ÖNEMLİ:** BSCI sistemi içinde denetlenecek olan iş ortakları, tuttukları kayıtların etkinliği konusuna özellikle dikkat edecektir, çünkü denetçilerin işi ağırlıklı olarak kayıtların doğrulamasına dayanmaktadır. Etkin kayıt tutma, direkt olarak etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi'ne sahip olmaya dayanır.

Daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ekler:

- Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi nasıl Düzenlenir
- Ek 6: BSCI Denetimi ile İlgili Dokümanlar

### 3.5.2. Kapsamın Belirlenmesi

Tüm ticari işletmeler BSCI'da yer almaya uygun değildir.

BSCI Katılımcıları, BSCI'ı nasıl ve nerede kullanacaklarını bilmelidirler.

Aşağıdakileri göz önünde bulunduracaklardır:

- **BSCI'in amacı:** BSCI tedarik zincirindeki çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefler. Bu nedenle, BSCI Katılımcıları, BSCI'ı farklı amaçlarla kullanmayacaktır.
- **Coğrafi alan:** BSCI Katılımcıları'nın, üretimin nerede gerçekleştiğini anlamaları için tedarik zincirlerini analiz etmeleri gereklidir.
- **Belirli sosyal riskler:** BSCI Katılımcıları, iş modelleri, sektörleri veya tedarik bölgeleriyle ilgili ilave sosyal risklerle karşı karşıya kalabilirler.
- **İş ortaklarının önemi:** BSCI Katılımcıları, gayretlerini ve kaynaklarını nereye tahsis etmeleri gerektiği konusunda öncelikleri belirlemelidirler.

### 3.5.3. İş Ortaklarınızı Sınıflandırın ve Seçin

Hem BSCI Katılımcıları hem de iş ortakları aşağıdakileri sınıflandırmalı ve seçmelidir:

- Beraber iş yaptıkları şirketler
- İlave doğrulama gerektiren şirketler

Genel olarak, herhangi şirket için, önemli iş ortakları:

- Satın alma hacminin büyük bir payını temsil eder
- Şirketin itibarı üzerinde bir etkiye sahiptir
- Potansiyel olarak olumsuz insan hakları riskleri ile ilgilidir (direkt veya dolaylı olarak)

Tüm önemli iş ortaklarından bazıları:

- Diğerlerinden daha önemlidir
- Diğerlerinden daha fazla sosyal risk arz eder



KAPSAMIN BELİRLENMESİ  
VE DEĞERLENDİRME

İş ortaklarını sınıflandırmak ve seçmek için kullanılacak çeşitli kaynaklar vardır:

- **Ülkelerin Risk Sınıflandırması:** BSCI, ülkeleri altı yönetim boyutuna göre sınıflandırır. **Daha fazla bilgi için:**  
<http://www.bsci-intl.org/bsci-list-risk-countries-0>
- **En az gelişmiş olan ülkeler:** Bu ülkeler artan bir risk olasılığı arz ederler. **Daha fazla bilgi için:**  
[http://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/ldc/ldc\\_list.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/ldc/ldc_list.pdf)
- **Sektör ile ilgili satın alma personelinin birikim ve deneyimleri.** Bu deneyimlerden yararlanarak, bir şirket, riskli olarak kabul edilen unsurlar listesini oluşturabilir:
  - İşçilerin taşeron olarak istihdamı için mükemmel kullanımı
  - Genelde ev işçileri kullanılarak mal imalatı, Örn: nakış veya diğer el sanatları
  - Çocukların eğitiminin garanti edilmediği bölgelerden gelen ürünler
  - Kapsamlı el işçiliği kullanılarak toplanan besin ürünleri
- **Medya ve STK raporları:** Şirketler bu raporları belirli alanlardaki risklerle ilgili fikir sahibi olmak için kullanabilirler.
- **Bilgi toplama teknikleri;** Örn:
  - Özdeğerlendirme anketleri
  - Denetim raporları
  - Mülakatlar veya kontrol listeleri
- **Diyagram teknikleri:** bir şirket iş ortaklarına, diyagramda nerede yer aldıklarına bağlı olarak farklı yatırım ve ihtiyat tahsis eder. Faydalı olabilecek bazı örnekler aşağıdadır:
  - İnsan haklarının öncelikleri yayı
  - Riskler Diyagramı – olasılık ve şiddet karşılaştırması
  - Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (SWOT analizi)

**ÖNEMLİ:** Tedarik zinciri ne kadar karmaşıkça, bir şirketin risklerini ve iş ortaklarını belirlemek için o kadar çok kaynağı kullanması gerekecektir.

BSCI, BSCI Katılımcıları ve iş ortaklarına, potansiyel veya mevcut iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamak üzere bir dizi şablon ve ek sunar.

Daha fazla bilgi için, BSCI Sistem Kitapçığı'na bakınız:

- Bölüm IV:
  - Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama
  - Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri için Özdeğerlendirme
- Ek 7: BSCI Satın Alım Kontrol listesi



### 3.5.4. Harekete Geçin

İş ortakları sınıflandırılıp seçildiğinde, BSCI Katılımcıları ve bunların iş ortakları bu ilişkilerin yürütülmesi için en iyi seçeneğin ne olduğuna karar vermelidir.

Bu karar, yönetim seviyesinde alınmalıdır ve düzenli olarak, yeni bilgiler veya iş ortakları için açıklanabilmek üzere adapte edilmelidir.

Aşağıdaki tablo farklı yaklaşımlar ve ilgili neticelerin gözünüzde canlandırılması konusunda size yardımcı olacaktır.

YAKLAŞIM	NETİCE
<b>VARSAYIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Şirket belirli bir iş ortağının kendi şirketi için belirli bir risk arz ettiğini kabul eder</li> <li>• Şirket, bunu kontrol etmek için herhangi özel çaba göstermeksizin riski kabul eder</li> <li>• Bir yönetici kararı onaylamalı ve bir şey kötü giderse bunun neticelerini üstlenmelidir</li> </ul>
<b>KONTROL EDİN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Şirket risklerin farkındadır</li> <li>• Şirket risklerin ele alınmasında sarf edilecek olan ilave çabaları tanımlar</li> <li>• Şirket, iş ortağının getirdiği riskin etki veya olasılığını en aza indirmek için gereken uygulamaları yapar</li> <li>• Şirket tanımlanan gayretlerin desteklenmesi için finansal kaynaklar tahsis eder</li> <li>• Bu gayretlerden sorumlu olan bir kişi riskleri azaltmak için yakından takip eder.</li> </ul>
<b>KADEME-LENDİRİN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Şirket, sorumluluğunu ve yetkisini diğer bir işletmeyle paylaşır. Bu sayede, riskleri onun adına kontrol eder. Örneklerden bazıları şunlardır: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bir marka, bir ithalatçının kendi adına üreticinin risklerini kontrol etmesini talep eder</li> <li>▪ Bir üretici, bir mümessilin kendi adına iş gücüyle ilgilenmesini talep eder</li> </ul> </li> <li>• <b>Kademeli etki</b>, tarafların her ikisi de düzenli olarak bilgi alışverişi yaptığında ve sorumluluk ve kaynakları paylaştığında, çok etkin olabilir</li> <li>• <b>Sorumluluğun tam transferi</b> artık kabul edilmemektedir. Şirketlerden, hem kendilerinin hem de hak sahiplerinin karşılaşılabilecekleri olumsuz etkilerden kaçınmak için bunları bilip bunlara göre davranmaları beklenir.</li> </ul>



KAPSAMIN BELİRLENMESİ  
VE DEĞERLENDİRME



**KAÇININ**

- Şirket, riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için gereksinimlerini düzenler. Aşağıda bazı örnekler yer almaktadır:
  - Bir marka, tedarik yerleşimi ile ilgili tatmin edici bilgileri sunmayan bir ithalatçı ile ticari faaliyetlerini durdurur
  - Bir şirket, sadece yerel ve iyi tanınan ortaklardan satın alım yapar.
- Tamamen kaçınmak mümkün değildir. Şirketler daima belirli riskleri alırlar.

Şekil 2: Tedarik Zincirinde harekete geçmek –Yaklaşımlar ve Neticeler

**3.5.5. Hangi İş Ortaklarının Denetleneceğine Karar Verin**

**Sadece BSCI Katılımcıları bu kararı alırlar:** BSCI Katılımcıları sonuçta hangi iş ortaklarının izlenmesi gerektiğine karar verirler. BSCI sisteminde, denetim, BSCI Denetimleri ile ilgilidir ve sadece BSCI Platformu'ndan ve BSCI'nin belirlediği yolların izlenmesi ile yapılabilir. Doğrulamanın diğer yolları tamamlayıcı olabilir ama BSCI Sistemi'nin parçası değildirler.

İş ortaklarının BSCI kapsamında veya dışında denetlenmesi kararı aşağıdaki şekillerde alınabilir:

- **Direkt olarak:** BSCI Katılımcısı, denetlenecek olan iş ortaklarını belirler ve BSCI Platformu'nda, üreticiler havuzunun bir parçası olarak bunları bütünleştirir.
- **Dolaylı olarak:** BSCI Katılımcısı, hangi iş ortaklarının denetleneceğine dair sorumluluğunu diğer bir iş ortağına devreder. Bu, BSCI Katılımcısı aşağıdakilere güvendiğinde gerçekleşir:
  - Diğer BSCI Katılımcıları tarafından yapılan seçim (Örneğin, ithalatçıları da BSCI Katılımcıları'dır)
  - Tedarik zincirinde bir aracından izlenecek olan üreticiler havuzunu oluşturmak için öneri ve bilgiler

**Denetlemenin nedenleri:**

Önemli iş ortakları aşağıdaki durumlarda denetlenmelidir:

- Bir üretim ortamları varsa
- Sosyal performanslarına dair güven seviyesi kabul edilebilir değildir
- İyi bir sosyal performansı sürdürmek için uygunluk seviyeleri yetersizdir

**ÖNEMLİ:** BSCI Denetim protokolü üretim ortamlarını doğrulamak için tasarlanmıştır. Ticaret büroları, lojistik firmaları ya da uzmanlaşmış teknik destekler BSCI kapsamında değildir.

**Kurallar'ın İmzalanması:** Bu iş ortaklarının, BSCI Denetimi'ni kabul ettiklerini gösteren, BSCI Davranış Kuralları ve İzlenecek İş Ortakları için Uygulama Koşulları'nı imzalamaları gerekmektedir.



KAPSAMIN BELİRLENMESİ  
VE DEĞERLENDİRME

**Denetlememe nedenleri:**

Bir BSCI Katılımcısı aşağıdaki koşullarda iş ortaklarını denetlememeye karar verebilir:

- Bir üretim ortamları (Örn: Mümessillik) yok ise
- Sosyal performansları ile ilgili güven seviyesi kabul edilebilir çünkü:
  - Kendi sosyal performansları ve iş ortaklarının sosyal performansları ile ilgili düzenli ve kesin bilgi vermektedirler
  - Eşdeğer bir sosyal programdan geçerli sertifikaları ya da denetimleri vardır:
    - **SA 8000 Sertifikası:** Eğer üreticinin geçerli bir SA 8000 sertifikası varsa, ilgili BSCI Katılımcısı bu sertifikanın bir kopyasını, doğrulama ve BSCI platformunda nihai güncelleme için, BSCI Sekreterliğine sunacaktır. Bu geçerli sertifika kapsamında kaldıkça, bu üreticinin izlenmesi gerekmemektedir
    - **Diğer sosyal programlar:** Eğer üretici diğer bir sistemden geçerli bir sosyal denetim ya da sertifika talep ederse, ilgili BSCI Katılımcısı, belirli müzakere edilemez kriterlerin söz konusu sistemce nereye kadar kapsandığını hesaplamak üzere BSCI Diğer Sistemlerden Sosyal Denetimlerin Hızlı Değerlendirmesi'ne başvuracaktır.  
*BSCI Hızlı Değerlendirmesi'ne başvurmak için bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ekler.*

**Kurallar'ın İmzalanması:** Bu ticari işletmeler, BSCI çerçevesinde izlenmeyecektir. Buna karşın, BSCI Katılımcısı onlardan BSCI Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamalarını isteyecektir. Bu imza ile bu iş ortakları sosyal uygunlukları ve/veya tedarik zincirleri hakkında ileriye yönelik olarak bilgi paylaşacaklarını kabul ederler.

**Bir BSCI Katılımcısı'ndan Tedarik:** BSCI Katılımcıları'nın üretim ortamları yoktur. Bu yüzden, izlenemezler. Dahası, onayları ve BSCI 'a olan taahhütleri ortaklar için genellikle yeterince güvenilirdir. Buna karşın, bazı durumlarda, diğer bir yerden satın alım yapan bir BSCI Katılımcısı tedarik zinciri ile ilgili olarak ek bilgi ve BSCI uygulamasına dair güncellemeye ihtiyaç duyabilir. Böyle bir durum, örneğin, A katılımcısı B katılımcısından satın alım yaptığında ve B katılımcısının bağlı olduğu üreticiler A katılımcısı ile bağlantılı değilse oluşabilir. Bu durumda, iki seçenek mümkündür:

- B katılımcısı, A katılımcısı ile bağlantılı olan üreticileri BSCI sistemine dahil eder
- B katılımcısı, A katılımcısına bağlı olmayan üreticiler ile ilgili bilgileri açıklar ve böylece A katılımcısı bu üreticileri kendi sorumluluğu altına alabilir





Diğer ticari işletmeler gibi, üreticiler de kendi iş ortaklarının bazıları için denetim isteyebilirler.

Bu denetimler şöyle olabilir:

- Kendi Sosyal Yönetim Sistemleri'nin bir kısmı
- İç denetimler
- İkinci-şahıs denetimleri

**ÖNEMLİ:** Doğrudan tarlalardan satın alım yapan üreticiler, bu tarlaları kendi Sosyal Yönetim Sistemleri'nin bir parçası olarak ekleyebilir ve çalışma şartlarını doğrulamak üzere, tarla seviyesinde düzenli iç denetim yapabilirler.

Daha fazla bilgi için bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III: Denetlenen bakış açısından BSCI Denetimi'ni Anlamak.

### 3.6. İŞÇİLERİ DAHİL EDİN

Her şirket, işçi katılımını ve onların şirket içindeki seslerini güçlendirmek için bir yol bulmalıdır.

İşçilerin hak ve sorumluluklarının farkına varmalarını sağlamak bir yatırımdır. Bu, aşağıdakilere katkı sağlamaktadır:

- Verimlilik
- Ürün ve hizmet kalitesi
- Daha iyi yönetim
- Şirket içinde ve dışında daha iyi sosyal gelişim

**Değerlendirme:** İşçi katılımının seviyesini değerlendirmek için evrensel bir yol yoktur, fakat şunlar süreçle ilgili olarak sorulabilecek bazı sorulardır:

- İşgücü kalıcı mıdır yoksa işçi sirkülasyonu yüksek midir?
- Çok göçmen işçi (temelde ev sahibi ülkenin kanunlarıyla ilgili çok bilgisi olmayan) var mıdır?
- Yerel sendikalarla ilişkiler nasıldır?
- İşçiler tarafından özgürce seçilmiş bir işçi temsilcisi var mıdır?
- İşçiler doğrudan mı işe alınmıştır yoksa bir taşeron mudur?
- İnsan kaynaklarından sorumlu, işinin ehli bir kişi var mıdır?
- Risk değerlendirmesi ve iyileştirme dahil, İş Sağlığı ve Güvenliği'nden sorumlu ehil bir kişi var mı?
- Şikayetleri duyurmak mümkün olmakta mıdır?

Bölüm II ve Bölüm III'te, Performans Alanı: İşçilerin Katılımı ve Korunması altında daha fazla bilgi bulunabilir.

**İç eğitim:** Yönetim ve işçilerin, gerçek işçi katılımını geliştirmek için asgari bir yeterliliğe ihtiyaçları vardır. İç eğitimler, iletişim boşluklarını doldurmaya yardımcı olur ve işçi katılımında bir iç davranış özelliği yaratır.



### 3.7. SATIN ALMA BÖLÜMÜNÜ DAHİL EDİN

Farklı iş ortaklarında, satın alma bölümleri ilk elden bilgilere sahiptir. Bu yüzden, onlar güçlü bir BSCI uygulama stratejisini destekleyen en iyi yerlerdir.

BSCI Katılımcısı bakış açısından, satın alma bölümlerinin, çeşitli aşamalarda BSCI uygulamalarında yer alması gerekir:

- Tedarik zincirini haritalamak
- Uygulama stratejisini geliştirmek
- Stratejiyi uygulamak
- Süreçleri gözden geçirmek

**Zorluklar ve kısıtlamalar:** Satın alma bölümünü dahil etmek her zaman kolay değildir ve bazı zorluklar ve kısıtlamalar içerebilir.

Aşağıdaki tablo sağlam bir BSCI stratejisi geliştirmek için olası kısıtlamalar ve çözümleri anlamakta yardımcı olacaktır.

OLASI KISITLAMALAR	OLASI ÇÖZÜMLER
Alicıların sadece direkt muhatap (Örn: MüMESSİL) ile ilgili bilgileri olur ancak müMESSİL'in nereden satın alım yaptığıyla ilgili çok az bilgi sahibi olunur.	Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nı, sözleşmelerin bir bölümü olarak dahil edin. Bu, araçlardan tedarik zinciriyle ilgili daha fazla bilgi talep etmek için gereken hukuki çerçeveyi sağlar.
Satın almacılar iş ortaklarını fiyat, kalite ve teslimat süresine bağlı olarak sınıflandırmış olabilirler. Sosyal riskleri kapsamak için bu sınıflandırmayı yenilemeye yanaşmayabilirler.	Satın almacılar, iş ortaklarının haritalanması ve önceliklerinin belirlenmesi süreçlerinde yer almalıdırlar. Bu sayede, sosyal riskler ve kalite riskleri arasındaki bağlantıyı daha iyi anlarlar. Onlara BSCI Ülkelerin Risk Sınıflandırması'nı sunun.
Satın almacılar en ucuz kaynağı seçmek için teşvik alırlar.	Satın almacıların sosyal performansı seçim kriterlerine eklemesi için teşvik yaratmak üzere karar mercisini etkileyin.
Satın almacıların sosyal performansla ilgili toplanan bilgileri anlamak için gereken zaman veya uzmanlığı olmayabilir (Örn: Bir denetim raporunun okunması).	İş ortağının sosyal performansı ve/veya CSR stratejileri konusundaki bilgilerin nasıl anlaşılacağı konusunda açık bir prosedür oluşturun. BSCI Denetim sonuçlarını, onlar için kılavuzlara dönüştüren bir hızlı tarama aracını geliştirin.



Satın almacılar, fabrikaları ziyaret ederler ama üreticilere sosyal performans konusundaki önemli soruları sormak için zaman veya uzmanlıkları olmayabilir.

Satın almacılara bu amaca hizmet eden bir kontrol listesinin sunulması, Örn: Ek 7: BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm IV – Eklerde mevcut olan BSCI Satın Alım Kontrol Listesi. Ek olarak, düzenli iç eğitimlerin yapılması.

Şekil 3: Satın Alma Departmanının Dahil Edilmesi: Potansiyel Zorluklar ve Çözümler

**Yapılacaklar listesi:** Eğer satın almacılar henüz BSCI uygulanmasında yer almıyorlarsa, beraberce hemen yapılacaklar listesini tanımlayın:

- **Satın alma sözleşmelerini güncelleme:** Satın alma sözleşmelerinde, Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nı en azından önemli iş ortaklarını kapsayacak şekilde dahil edin
- **Tedarik zinciri değerlendirmesi:** Aşağıdakilerin ayrımını yaparak tedarik zinciri bilgilerini sınıflandırın:

		KAÇ TANE (ÖRNEĞİN)	TEDARİKÇİ ÜLKELER (ÖRNEĞİN)
Bir üreticiden direkt tedarik	Düşük seviyede ticari ilişki kararlılığı	{50}	Tayland, İtalya, Fas
	Yüksek seviyede ticari ilişki kararlılığı	{8}	Bangladeş, Çin
	Herhangi sosyal sertifika veya benzer sosyal talep	{35}	Bangladeş, Çin, Tayland, İtalya, Fas
Müessesiller, ithalatçılar veya aracılardan kullanımı ile dolaylı tedarik	Düşük seviyede ticari ilişki kararlılığı	{50}	Tayland, İtalya, Fas
	Yüksek seviyede ticari ilişki kararlılığı	{8}	Bangladeş, Çin
	Herhangi sosyal sertifika veya benzer sosyal talep	{35}	Bangladeş, Çin, Tayland, İtalya, Fas

Şekil 4: Direkt ve Dolaylı Satın Alma Ayrımı

- **Sosyal risk iletişimi:** İş ortaklarıyla ilişkilendirilen herhangi bir potansiyel veya gerçek risk için bölümler arasındaki iletişim prosedürünü tanımlayın.



KAPSAMIN BELİRLENMESİ  
VE DEĞERLENDİRME



### 3.9. BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI OLUŞTURUN

Bir şikayet mekanizması, kurallara uyan bir ticari işletme olarak hareket ederken son adımı temsil eder. Bu nedenle, denetlensinler veya denetlenmesinler tüm şirketler, şikayet mekanizmasını uygulayacak veya ona katılacaktır. Eğer şirket izlenecekse, mekanizmanın düzeni ve etkinliği denetçi tarafından kontrol edilecektir.

**Faydalar:** İşlevsel bir şikayet mekanizması kurulmasının faydaları aşağıdaki durumları kapsamaktadır:

- **İletişim:** Herhangi bir risk veya zararı, ortaya çıkmadan önce hem iç paydaşlara (çalışanlar) hem dış paydaşlara (Örn: toplum) iletmek için ilave bir yol sunar.
- **İlişkiler:** Çalışanlar ile şirketin ilişkilerini güçlendirir. Eğer çalışanlar sadece endişelerini paylaşabileceklerini değil, zamanında gereken çözümleri alacaklarını da anlarırsa, daha fazla motive olacaklardır ve çalışma istekleri artacaktır. Bu da, daha kaliteli ürün ve hizmetler ile verimlilikte artış sağlayacaktır.
- **Güven:** Ticari işletmenin yönetimi ve iş gücüyle ilişki kurma şekliyle ilgili güvenin artmasını sağlar, bu da mevcut ve potansiyel müşterilerin herhangi bir denetim ve/veya ziyaretinde iyi bir algı yaratır.
- **Farkındalık:** İşçilerin hak ve yükümlülükleri konusunda farkındalıklarını arttırmak için mükemmel bir aracı işlevi görür. Eğer kararlar açıkça paylaşılırsa işçiler belirli taleplerinin gerekçelendirilip gerekçelendirilmediğini öğrenebilirler (işçinin gizliliğine gereken çerçevede saygı duyarak).

Daha fazla bilgi için bakınız: BSCI Sistem Kitapçığı:

- Bölüm IV - Şablon 8: Şikayet Mekanizması
- Bölüm V - Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur

**ÖNEMLİ:** Şikayet mekanizmaları, işçilerin seslerini duymak ve adil bir şekilde bunların izlenmesi için gerçek ve samimi bir sorumlulukla düzenlenmelidir. Aksi takdirde beklenen etkinin tersi oluşacaktır.

### 3.10. İŞ İLİŞKİSİNİN DURDURULMASI

BSCI Davranış Kuralları, tedarik zincirindeki tüm aktörleri, uzun vadeli sorumlu iş davranışlarını desteklemek üzere konum avantajlarını kullanmaya teşvik eder. Bir şirketin sosyal performansını garanti etmek amacıyla değildir.

**İş ilişkisinin durdurulma nedeni:** Ticari faaliyetleri durdurmanın temel nedeni iş ortağının davranışlarının ortaya çıkarmış olduğu güven eksikliğidir. Güven aniden ihlal edilebilir, ancak sıklıkla önceden bazı uyarılar gelmektedir.



Örneğin, iş ortağı:

- Üretim yerleriyle ilgili bilgi vermez veya doğru bilgi sağlamaz ise
- Düzenli bir şekilde bilgi sağlamak için kendi iş ortakları ile etkileşime girmez ise
- Kendi iş ortaklarının iyileştirme planlarını uyguladığını doğrulamaz ise
- BSCI Kuralları'nı uygulama konusunda açık bir şekilde isteksizlik veya yetersizlik gösterir ise
- Tedarik zincirinde, rüşvet, sahtecilik veya yanlış beyanlar ile denetimin doğruluğundan taviz verir ise. Daha fazla bilgi için, [bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü](#)

**İş yapmayı durdurmadan önce:** Bir iş ortağı ile ticari faaliyetleri durdurmadan veya sözleşmeleri sona erdirmeden önce göz önünde bulundurulması gereken bazı hususlar vardır:

- İş ilişkisinin durdurulması en iyi alternatif midir?
- Ortaklığın sona ermesi halinde işletme üzerindeki olumsuz etkiler neler olabilir?
- Sorun başka şekillerde çözülebilir mi?
- Daha iyi bir iş ortağı alternatifi mevcut mudur?

**Bölgesel problemler:** Sosyal performans ile ilgili bazı eksiklikler sektör, coğrafi bölge veya ülkeye özgü problemlerle alakalıdır. Bu da diğer alternatiflerin bulunmasını daha zorlaştırır. Bu durumda paydaşlarla etkileşim de özellikle önemlidir; böylece ticari faaliyetleri durdurmak ve gereken değişiklikleri desteklemek için gereken nedenleri anlayabilirler.

**Prosedür:** Her işletme ticari faaliyetleri durdurma kararının nasıl ve ne zaman alınacağını kendisi seçmelidir. Ancak, karar aşağıdakileri de kapsayan ve üzerinde anlaşılan prosedürlere göre olmalıdır:

- **Açık ve iletişimi sağlanmış gerekçe:** Gerekçenin iletişimi sağlanmalı ve tüm iş ortakları için mevcut olmalıdır; bu sayede ticari ilişkilere girmeden önce bunlardan haberdar olabilirler. Gerekçe, sözleşmede iptal veya fesih maddesine dönüştürülebilmelidir, bu da BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasının en sıkı şekli olacaktır.
- **Paydaşların Dahil Edilmesi:** Ticari işletmeler, iş modelleri ve iş yapmayı neden sosyal performansa dayanarak sona erdirdikleri konusunda şeffaf olmak için tüketiciler ve paydaşlarla düzenli olarak etkileşim içinde olmalıdır.
- **Uyarı Prosedürü:** Ticari işletmeler, ticari faaliyetleri durdurmadan önce uyarı vermek için bir prosedür oluşturacaklardır. Bu, aynı zamanda şirkete alternatif iş ortakları arama sürecinde yardımcı olacaktır.
- **İletişim Prosedürü:** Ticari işletmelerin, ilgili ortağın medya tarafından hedef alınması durumunda bununla başa çıkabilmeleri için bir iletişim prosedürü olacaktır. Bu tip bir durumda, ticari faaliyetin durdurulması kararının itinalı ve dikkatli bir şekilde analiz edilmesi gereklidir çünkü tamamen verimlilik azaltıcı ve paydaşların endişelerini arttıran bir şekilde sonuçlanabilir.







## 4. KAPASİTE NASIL GELİŞTİRİLİR

Kısım 4, BSCI Davranış Kuralları'nın başarılı bir şekilde uygulanması için gereken yetkinlikleri ve kapasiteleri belirlemek için ihtiyaç duyulan adımları tanımlar. İlaveten, bu kısım herhangi niteliklilik veya yetkinlik boşluğunun nasıl ele alınacağına dair tavsiyeler sunar. Ayrıca, BSCI Katılımcıları, iş ortakları ve denetçilere sunulan kapasite geliştirme faaliyetlerini de ele alır.

Aşağıdakiler bu kısım ile ilgili dokümanlardır:

- BSCI eğitim materyalleri
- BSCI Akademisi
- Ek 1: BSCI Platformu ile Çalışmak
- Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur
- Ek 9: BSCI Davranış Kuralları 2014 Poster Sürümü

Dinamik pazar beklentilerine karşılık verebilmek için, ticari işletmeler sürekli olarak yeteneklerini, kapasitelerini ve uzmanlıklarını geliştirmelidirler. Bu, aşağıdakiler için de geçerlidir:

- BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmiş olan ve bunları başarıyla iş kültürleri ile bütünleştirmek isteyen ticari işletmeler
- Pazarda başarılı olmak isteyen denetim şirketleri ve diğer servis sağlayıcılar

**Boşluk analizi:** Sürekli öğrenme süreci, aşağıdaki amaçlarla bir boşluk analizi yaparak başlatılacaktır:

- Şirket yapısında eksik olan bilgi ve yetkinliklerin türlerini tespit etmek
- Boşluğun ele alınabilmesi için bir planın tanımlanması
- Yapılar içerisinde bilgi transferi için en iyi araçların tanımlanması
- Yetkinlik ve bilgi eksikliğinin işletmeyi riske atabileceği alanlara öncelik verilmesi
- Boşluğa yönelik gerçekçi bir bütçenin tahsis edilmesi

**Kapasite geliştirme planı:** Boşluk analizinin yapılması sonrasında, ticari işletmeler, kendi kapasite gelişmelerini başlatacak ve süreci izleyeceklerdir.

Bir kapasite geliştirme planı aşağıdakilerin tanımlanması kadar basit olabilir:

- Eğitime ihtiyacı olan bireyler ve/veya bölümlerin sayısı
- Bir yıl içinde göz önünde bulundurulacak ilgili bilgi alanları
- Bilginin etkin biçimde edinildiğini gösterecek olan önemli göstergeler
- Eğitim ve tahsis edilen zaman için imkanlar



**Tüm hedef kitleler için atölyeler:** BSCI, sistemle ilgili tüm hedef kitleler için kapasite geliştirme atölyeleri sunar. BSCI atölyeleri:

- BSCI Akademisi'nde yayınlanmıştır
- Yüz yüze olabilir
- E-öğrenme dersleri olabilir

Bu atölyelerin başarısı, ticari işletmenin aşağıdaki konulardaki kabiliyetine bağlıdır:

- Gerekli olan kapasiteleri önceden tespit etmiş olması
- Doğru yolun seçimi
- Doğru hedef kitleyi konularla ilgili bilgi alma ve öğrenmeye davet etmek

Kendi şirketlerinde kapasite iyileştirmenin yanı sıra, BSCI Katılımcıları ve iş ortakları, ilgili tedarik zincirlerindeki eksik kapasiteleri anlamalıdır, bu sayede, bu boşlukları doldurmak için destek sağlayabilirler.

BSCI Katılımcıları, iş ortaklarını, özellikle denetlenecek olanlar ve zaten denetleme sürecinde yer alanları, ilgili BSCI atölyelerine davet etmelidirler.

#### 4.1. BSCI KATILIMCILARI İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

**Zorunlu eğitim:** BSCI Katılımcıları, FTA'e ve, dolayısıyla, girişime katıldıktan sonraki ilk altı ay içinde BSCI Sistemi'nde bir BSCI atölyesine katılacaktır.

Ayrıca, BSCI Katılımcıları, bu BSCI atölyelerini yeni personellerini güncelleştirmede kullanmalıdırlar (Örn: CSR personeli, satın almacılar).

Bu eğitimden sonra, BSCI Katılımcıları'nın aşağıdakileri anlamak için yeterli temel bilgi birikimi olmalıdır:

- BSCI değer ve prensipleri
- Sosyal sorumluluklarının bir parçası olarak durum tespiti ve özen (due diligence) yaklaşımı
- Tedarik zincirleri nasıl haritalanır ve denetlenecek olan önemli iş ortakları nasıl tanımlanır
- BSCI Denetim Raporu'nda sunulan bilgiler nasıl analiz edilir
- İş ortaklarının sürekli gelişimlerinin izlenmesi için en iyi yöntemler (özellikle, iyileştirme planları)
- Stratejik kararlarını güçlendirmek için BSCI'dan temin edilebilen bilgiler

**BSCI-Plattform:** BSCI Platformu: BSCI Platformu'nun nasıl en iyi şekilde kullanılacağına öğrenilmesi çok önemlidir ve BSCI Katılımcısı'nın uygulamada başarılı olmasını sağlar. Bu aracı öğrenmenin en iyi yolu düzenli olarak onun kullanılmasıdır. Ancak, BSCI Katılımcıları bu aracı en azından temel olarak anlamalıdırlar. Bu bilgiler internet tabanlı seminerler ile temin edilebilir.

Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 1: BSCI Platformu'yla Çalışmak



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

**Konular ve hedef kitle:** BSCI Sekreterliği, BSCI Kuralları'nın başarılı bir şekilde uygulanmasıyla ilgili belirli konularla ilgili atölyeler geliştirir. BSCI Katılımcıları, BSCI kapasite geliştirme faaliyetlerinde yer alacak olan yeni konular ve/veya yeni hedef kitleleri önermek için farklı yönetim kanallarını kullanabilir.

**ÖNEMLİ:** BSCI Katılımcıları, tedarik ve sözleşmeden sorumlu olan personellerinin (Örn: Satın almacılar) BSCI denetim derecelendirmesi anlamında düzgün bir şekilde bilgilendirilip onlara gereken talimatların verildiğini ve buna uygun olarak hareket ettiklerini doğrulamalıdır. Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I-Fıkra 6.2: Denetim Derecelendirmesi.

## 4.2. İŞ ORTAKLARI İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

Denetlenip denetlenmeyeceklerine bakılmaksızın, BSCI Katılımcıları'nın iş ortakları aşağıdaki konularda önemli rol oynarlar:

- Tedarik zincirinde BSCI değer ve prensiplerinin kademelendirilmesi
- BSCI Katılımcıları'nın potansiyel riskleri ve tedarik zincirindeki etkilerini önceden tespit etmelerini sağlamak

Bu nedenlerle, BSCI Katılımcıları, iş ortaklarının BSCI sistemine dair yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarını doğrulayacaktır ve bu sayede de işbirliği içinde bir yaklaşımla çalışabilirler.



**Denetlenmeyecek iş ortakları için** (Örn: İthalatçılar): BSCI Sekreterliği BSCI Katılımcıları'nın talebi ile atölyeler organize edebilir.



**Denetlenecek olan iş ortakları için (üreticiler)**

**Atölyelerin amaçları:** BSCI, üreticilere aşağıdaki konularda gereken kapasitelerini geliştirmek için atölyeler sunar:

- Sosyal performansları yönünden pazarın beklentilerini anlamak
- Denetleme süreciyle tanımlanan uzun soluklu ve sürekli gelişimin bütünleştirilmesi

Yüz yüze atölyeler BSCI Katılımcıları'nın en çok tedarik sağladıkları ülkelerde organize edilirler.

Eğer üretici, BSCI'ın yüz yüze atölyeler düzenlemediği bir ülkede bulunmakta ise, şirketin diğer ülkelerdeki akranları ile girişime yönelik aynı anlayış seviyesine ulaşmak için ilave gayret sarf etmesi gerekecektir. Şirket BSCI Sistem Kitapçığı'nı kendi kendine öğrenmek için kullanabilir ve/veya ilave dış desteğe başvurabilir.



HEDEF KİTLE	ÖĞRENME AMAÇLARI
Üretici yönetim seviyesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verilen sektör ve bölgede iş gücü için geçerli olan işçi hak ve yükümlülüklerinin anlaşılması</li> <li>• Bir Sosyal Yönetim Sisteminin uygulanması</li> <li>• Risk değerlendirmelerinin yapılması</li> <li>• Uygunsuzluk durumunun kök nedenlerinin analiz edilmesi</li> <li>• İyileştirme Planı'nın ilerleyişinin izlenmesi</li> <li>• Şikayet mekanizmalarının ele alınması</li> <li>• İç denetimin organizasyonu. İç denetimlerin yapılması tüm üreticiler için ilerlemelerinin denetlenmesi açısından iyi bir uygulamadır</li> </ul> <p><b>ÖNEMLİ: Taze meyve ve sebze üreten iş ortaklarından kullandıkları paketleme tesisleri ve tarlalar ile ilgili iç denetimler yapmaları istenmiştir. Bu nedenle, bu amaçla bir iç denetçi görevlendirilmeli ve eğitilmelidir.</b></p>
İşçilerin eğitimleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşverenlerinin aldığı sorumluluk (Örn: BSCI Kuralları'nın bir poster sürümü ile açıklanması gibi. <i>Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 9: BSCI Davranış Kuralları 2014 Poster Sürümü</i>)</li> <li>• İş yerindeki haklar ve görevler</li> <li>• Şikayet mekanizması prosedürü ve erişilebilirlik</li> <li>• Düzenli sağlık ve güvenlik risk değerlendirmeleri</li> <li>• Sağlıklı bir çalışma ortamı nasıl sürdürülür</li> <li>• Kendi özel iş tanımları içinde gerekli olan belirli sağlık ve güvenlik şartları (Örn: Kimyasallarla çalışan bir işçinin daha fazla özenle çalışması gerekir ve bu durum diğer işçiler için geçerli değildir)</li> </ul>

Şekil 5: Hedef kitle ve öğrenme amaçları



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

### 4.3. DENETİM ŞİRKETLERİ İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

Denetçiler BSCI Sistemi'ndeki önemli aktörlerdir.

Kabiliyetleri ve bilgileri BSCI Denetimi ile toplanan bilgilerin kalitesini belirler.

**Denetçilerin Yetkinliği:** Minimum yetkinlikler ve özel eğitim gereklilikleri hem FTA ile yapılan Denetim Şirketi Çerçeve Sözleşmesi'nde hem de BSCI Sistem Kitapçığı'nda ifade edilmiştir.

Ayrıca, aşağıdakiler de denetçilerin boşluk analizi sırasında alakalı görebilecekleri iki yetkinliktir:

#### 1. Sistemik Düşünme

Bu teknik, denetçilerin zorlu durumlar ve karmaşık alanlara yönelik daha derin bir anlayış geliştirmesine imkan verir. Denetçiler, bu kabiliyete daha geniş bağlamıyla ticari sosyal performansı değerlendirmede ihtiyaç duyabilirler.

#### 2. Normların yorumu

Her ne kadar sosyal denetçilerin hukuki bir geçmişi olması gerekmesede, yürürlükteki kanunları doğru şekilde anlamaları son derece önemlidir.

Normun düz anlamıyla okunmasının yorumlama sorunlarına yol açması durumunda, denetçi aşağıdakileri yapmalıdır:

- Kanunun amacını anlamaya çalışmak ve saçma neticelere varmaktan kaçınmak
- Herhangi bir aykırılığı önlemek için farklı normlar ve bunları düzenleyen merciler arasındaki hiyerarşinin farkında olmak
- Denetlenen firmanın sosyal performansının yorumunu şekillendirmek için BSCI'nin amacını ve değerlerini kullanmak

#### ÖNEMLİ MESAJLAR

##### Kapasite Geliştirme

- **Tedarik zinciri boyunca:** Kapasite geliştirmenin tedarik zinciri boyunca, tüm şirket seviyelerinde ve işçileri de kapsayan bir biçimde uygulanması gerekir
- **Boşluk Analizi:** Bir kapasite geliştirme planını oluşturmak için eksik olan yeteneklerin değerlendirilmesi gereklidir.
- **BSCI'in sundukları:** BSCI farklı konularda farklı hedef kitleler için kapasite geliştirme imkanları sağlar.



## 5. PAYDAŞLAR NASIL DAHİL EDİLİR

Kısım 5, paydaş katılımı için sürecin anlaşılmasına yardımcı olmak üzere uygulama sorunlarını tarif eder. Bu, paydaşların haritalanmasını ve onlarla farklı cephelerde ittifaklar yapmayı da kapsar. Paydaş tipine göre, farklı işbirliği türleri başarılabilir.

Aşağıdakiler bu kısımla ilgili dokümanlardır:

- Şablon 6: Paydaş Haritalama
- Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur

### 5.1. ANLAMLI KATILIM

**Zorluklar:** BSCI Davranış Kuralları'nı ticari uygulamalara aktarmaya çalışırken, ticari işletmeler iç ve dış zorluklarla karşılaşılır:

1. İhtiyaç duyulan değişiklikleri desteklemek konusundaki tereddütler
2. Sürdürülebilir değişiklikler yapabilmek için gereken kaynakların eksikliği
3. İş ortaklarının işletim seviyesinde BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmeleri için gereken etkiyi sağlayamama

Bunlar zorlukların sadece birkaç örneğidir. Şirketlere, BSCI Davranış Kuralları'nı tek başına, başarılı şekilde bünyelerine alamayacaklarını hatırlatırlar. İttifaklar yapmak zorundadırlar.

Katılım aşağıdakiler arasında gerçekleşebilir:

- İç paydaşlar
- Dış paydaşlar

Anlamli katılım aşağıdakilere bağlıdır:

- **Meyil:** Tarafların hiçbirinin amacı diğerlerini, görüşleri veya yaklaşımları konusunda ikna etmek değildir, ancak paylaşılan hedefler üzerinde yoğunlaşırlar
- **İlgi:** Kısa vadeli taleplerden ziyade uzun vadeli çözümler aralar
- **Düzenlilik:** Üzerinde anlaşılan gündem sürekli olarak izlenmektedir ve sadece anlık krizlerde izlenmez



## 5.2. İLGİLİ PAYDAŞ GRUPLARININ, ORGANİZASYONLARIN VE BİREYLERİN BELİRLENMESİ

Aşağıdaki tablo, BSCI uygulama aşamalarındaki potansiyel paydaş gruplarını gösterir. Bu tablo, BSCI Katılımcısı'nın bakış açısından oluşturulmuştur. Ancak, herhangi şirkete paydaşlarını tespit etme yönünde ilham verecektir.

BSCI aşamaları	İlişki	İç Paydaşlar (şirket içinde)	Dış Paydaşlar
<b>Politika, kapsam ve değerlendirme</b> (kural ve strateji odaklı)		-Üst düzey yönetim -Tedarik/satın alma bölümü -Uygunluk/hukuk bölümü -Yerel satın alma ofisleri	-İş ortakları -BSCI Sekreterliği -İşçi sendikası federasyonları -Sivil toplum kurumları
<b>Harekete geçme ve Bütünleşme</b> (görev odaklı)		-Tedarik/satın alma bölümü -Yerel satın alma ofisi -Çalışanlar	-İş ortakları -BSCI Sekreterliği -Diğer BSCI Katılımcıları -BSCI Ülke Temsilcileri -Uzmanlaşmış B.M. temsilcileri (ILO, UNICEF) -Devlet kurumları -Yerel işçi sendikaları
<b>Bilmek ve göstermek</b> (iletişim ve güvenilirlik odaklı)		-CSR bölümü -Uygunluk bölümü -İletişim bölümü	-Savunma grupları -Tüketiciler -BSCI Ulusal Temas Grubu -İş Ortakları -İşçi sendikaları -İş ortaklarının çalışanları -Devlet kurumları

Şekil 6: BSCI Uygulanması'nı Destekleyecek Olan Potansiyel Paydaş Grupları



Denetlenecek olan iş ortakları (üreticiler) BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III: Denetlenen firmanın bakış açısından BSCI Denetimi'nin anlaşılması altında daha fazla bilgi bulabilirler.



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

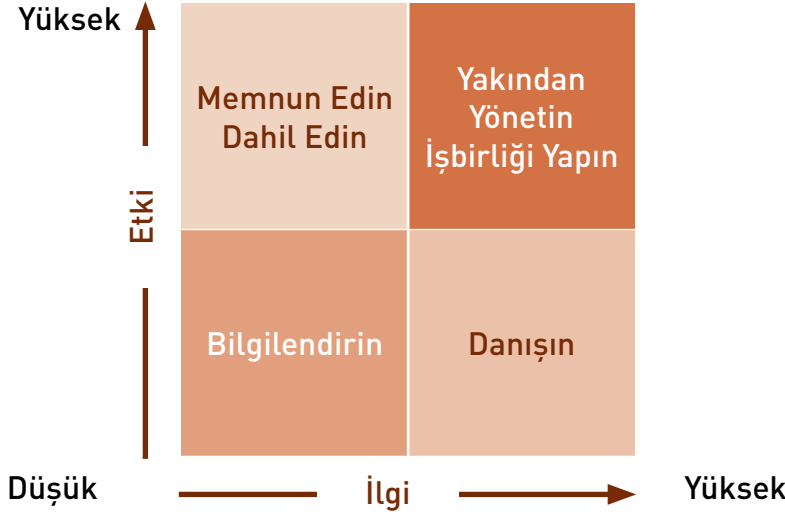


### 5.3. İLGİLİ PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Paydaşların önceliklerinin belirlenmesi aşağıdakilere bağlıdır:

- Toplum ve diğer paydaşlar üzerindeki etki seviyesi
- Şirketin faaliyetlerine ilgi seviyesi

Aşağıdaki tablo, etki ve ilgi seviyelerine bağlı olarak farklı paydaşlar ile etkileşime geçmenin **yollarını** tanımlar:



Şekil 7: Paydaşlarla etkileşimin yolları

**ÖNEMLİ:** Denetlenmeyecek olan iş ortakları, ilgili BSCI Katılımcıları ile yakın etkileşim ve müzakereleri sağlamalıdır.

### 5.4. PAYDAŞLAR İLE İŞBİRLİĞİ

Ticari işletmeler, ticari faaliyetleri üzerinde en yüksek etki ve ilgi seviyesine sahip olan paydaşlar ile işbirliği yapmalıdır.

BSCI Katılımcısı'nın bakış açısından, işbirliği yapılabilecek üç ana paydaş grubu mevcuttur:

#### 5.4.1. İş Ortakları

Durum tespitiyle zaten önceliklerinin belirlendiği iş ortaklarının dahil edilmesi temeldir.

Aşağıdakiler, iş ortaklarıyla üretken etkileşimin örnekleridir:

- Sosyal performanslarıyla ilgili zorlukları ve gelişmeleri düzenli olarak **takip etmek**
- Durum tespitinin etkinliğiyle ilgili ortak bir uzmanlık **oluşturmak**
- İlgili paydaş katılım stratejileri ve neticeleriyle ilgili **bilgi alışverişi yapmak**
- Mevcut iyileştirme planlarını uygulamak için onları **desteklemek**





### 5.4.3. Diğer Dış Paydaşlar ile İşbirliği

Eksik bir sosyal performansın kök nedenleri tedarik zincirinin dışında olabilir. İlgili dış paydaşlar ile etkileşime girmek sürdürülebilir bir çözüme yol açabilir.

Aşağıdakiler, dış paydaşlar ile verimli ve üretken etkileşimin örnekleridir:

- **Devletler ve ILO gibi uluslararası organizasyonlar:** Bunlarla işbirliği, tedarikçi ülkede iş kanununun uygulanmasını destekleyebilir.
- **Kaynak sağlanan ülkelerdeki ticari birlikler:** Onlarla işbirliği, işçilerin hak ve yükümlülükleri konusundaki farkındalığı arttırmada yardımcı olabilir; bu, şikayetlerin ele alınması konusunda üretken bir işbirliği olabilir.

**ÖNEMLİ:** Haritalama ve paydaşlar ile etkileşim tek başına bir uygulama olmayıp, sürdürülebilir çözümler bulmakla ilgilidir. BSCI, konum avantajı yaratmak için güçlü ve güvenilir bir ağ olarak kullanılabilir. Bu da özellikle bir iyileştirme planının etkisini artırma konusunda önemlidir.

- **Gruplar kullanın:** Aynı üretici, aynı sektör ve hatta aynı bölge (Örn: Sorun bölgeye özgüyse) ile ilgili diğer BSCI Katılımcıları ile etkileşim kurun.
- **Sektörel dernekler:** Sektör için ortak çözümlerin oluşturulmasını desteklemek üzere ilgili sektörel derneklerle irtibata geçin.
- **Uzmanlaşmış STK'lar:** Bölgesel, ulusal ve/veya uluslararası olarak yardımcı olabilecek uzman STK'lara düzenli olarak danışın ve onları bilgilendirin.
- **İşçi Sendikaları:** Özel bilgi ve anlayışa sahip olan yerel işçi sendikalarına, fikirlerini dikkate almak üzere danışın.
- **Yerel iş müfettişleri:** Yerel iş müfettişlerinin iyileştirme sürecinin güçlendirilmesinde hangi noktaya kadar rol oynayabileceklerini doğrulayın.
- **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yerel ofisi:** Pek çok tedarikçi ülkede, ILO'nun yerel ofisi mevcuttur. Bu ofislerin desteği ve görüşleri önemli olabilir.
- **BSCI Sekreterliği:** BSCI Sekreterliği, ilgili paydaşlara güçlü mesajlar göndermek için seslerin koordinasyonunda önemli bir rol oynayabilir.

BSCI Katılımcıları dış paydaşlara bireysel olarak hitap edemeyebilir. Ancak, BSCI Sekreterliği koordinasyonu destekleyebilir.

#### ÖNEMLİ MESAJLAR

##### Paydaş Katılımı

- Ticari işletmeler, BSCI Davranış Kuralları'nı tek başına içselleştiremez. Yandaş arayışında olmalıdırlar.
- Ticari işletmeler, bir haritalama uygulaması ile paydaşlarını belirler ve bunların önceliklerini belirler.
- Önemli paydaşlar ile işbirliği güçlü bir araçtır; konum avantajını ve sahadaki etkiyi ciddi biçimde artırır.



## 6. İZLEME NASIL YAPILIR

Kısım 6, iş ortakları için BSCI izleme sürecinin detaylarını sunar.

Bu kısım, bir BSCI Denetimi'nin nasıl düzenlendiğini ve gerçekleştirildiğini açıklar. Bu, bir denetimin talep edilmesinden ve programlanmasından, denetim sonuçlarının izlenmesine ve bunlara göre hareket edilmesine dek tüm süreci kapsar.

Farklı denetim türleri tarif edilir.

Bu noktada, denetlenecek olan önemli iş ortağı:

- Zaten bir üretici olarak belirlenmiştir
- Denetlenen veya ana denetlenen firma olur

Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm II ve Bölüm III.

Aşağıdakiler bu kısım ile ilgili dokümanlardır:

- BSCI Denetim Raporu
- Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri
- Ek 1: BSCI Platformu ile Çalışmak
- Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi Nasıl Düzenlenir
- Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü
- Ek 6: BSCI Denetimi için İlgili dokümanlar



## 6.1. BSCI DENETİMLERİ

BSCI sisteminde, denetim şu şekillerde olabilir:

İÇ	<p>Denetlenen, bünyesindeki bir kişiyi aşağıdaki konuları değerlendirmek üzere görevlendirir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal performans</li> <li>• İş ortaklarının (Örn: tarlalar) sosyal performansı</li> </ul> <p>İç denetimler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematik bir şekilde yapılır</li> <li>• Yetkin bir kişi tarafından yapılır</li> <li>• Sosyal Yönetim Sistemi'ne dahil edilmiştir</li> </ul> <p><b>ÖNEMLİ: Taze meyve ve sebze üreten iş ortaklarından, paketlenme tesisleri ve kullandıkları tarlalarla ilgili iç denetimler yapmaları istenmiştir.</b> Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III.</p>
DIŞ	<p>Yetkin bir tetkikçi, denetlenenin sosyal performansının bağımsız şekilde doğrulamasını gerçekleştirir.</p> <p>BSCI uygulaması için, bu denetimler sadece aşağıdaki çerçevede gerçekleştirilir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BSCI Katılımcıları'nın bir veya daha fazla tedarik zincirine ait olan bir üretici için</li> <li>• BSCI'ın onayladığı denetim şirketleri tarafından</li> <li>• BSCI Denetim Raporu ve denetim kapsamlarını kullanarak</li> <li>• Eğer BSCI Platformu ile programlanır ve raporlanırsa</li> </ul> <p><b>Denetçiler:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denetlenenin temin ettiği bilgilerin doğrular</li> <li>• Belge kontrolleri, görüşmeler ve saha ziyaretleri ile tatmin edici kanıtlar toplar</li> <li>• BSCI derecelendirme sistemine göre 13 Performans Alanı'nın her birinin sonucunu derecelendirir</li> <li>• Bir Bulgu Raporu düzenler ve/veya İyileştirme Planı'nda açıklandığı üzere denetlenenin sürekli gelişimini doğrular</li> </ul>

Şekil 8: Kabul Edilebilir Sosyal Denetimin Farklı Türleri



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

**ÖNEMLİ:** BSCI Denetimleri, sadece bir BSCI Katılımcısı'nın onayı ile organize edilebilir. Eğer bir üretici iş ortaklarından birine (bir risk değerlendirmesine dayanarak) BSCI Denetimi yapmayı gerekli görürse, bunu, bağlı olduğu BSCI Katılımcısı ile koordinasyon içinde yapması gerekecektir. Üretici bu yaklaşımı tek taraflı olarak yürütemez.

**Bağımsız doğrulama:** BSCI Denetimi, denetlenenin sosyal performansının bağımsız bir doğrulaması anlamına gelmektedir ve denetçiler sonuçları Bulgu Raporu'yla belgelendirir. Bunlar aşağıdakileri destekler:

- Denetlenenin, sürekli iyileşmelere yönelik yol haritası tanımlaması
- BSCI Katılımcısı'nın sosyal riskleri ve etkileri anlayıp ve gereken önlemleri alması

**Performans Alanları:** Denetlenenin sürekli gelişimine giden yol, denetimin değerlendirildiği 13 Performans Alanı ile tanımlanır.

Performans Alanları, BSCI Davranış Kuralları prensiplerinin ölçülebilir uygulamalara dönüştürülmesidir.

Bunlar 13 BSCI Performans Alanı'ndan oluşur:

- Sosyal Yönetim Sistemleri ve Kademeli Etki
- İşçilerin Dahil Olması ve Korunması
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları
- Ayrımcılık Yapılmaması
- Adil Ücretlendirme
- Makul Çalışma Saatleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Çocuk İşçiliğini Önleme
- Genç İşçiler için Özel Koruma
- Güvencesiz Çalışmayı Önleme
- Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi
- Çevrenin Korunması
- Etik Davranış

BSCI Denetimleri aşağıdaki şekillerde olabilir:

	Tam Bildirimli	Kısmi Bildirimli	Tamamen Habersiz
Tam denetimler	Denetlenen firmaya denetim tarihinin bilgisi verilmiştir	Denetlenen firma denetimin ne zaman gerçekleştirileceğinin "zaman çerçevesine" dair bilgilendirilmiştir	Denetlenen firmaya denetim tarihinin bilgisi verilmemiştir. Denetim daha önce herhangi bir iletişim olmaksızın gerçekleşebilir.
Takip denetimleri			

Şekil 9: BSCI Denetim Türleri



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

**Tam Denetimler:**

- 13 Performans Alanı'nın tümünü kapsar
- Bir BSCI denetim döngüsü başlatır
- Denetçi:
  - Üreticinin profil bilgilerini oluşturur ve doğrular
  - Tam Bulgu Raporu oluşturur
  - Sonraki denetim tarihi gelene dek kalacak olan, denetlenecek örneklenmiş tarlaları tanımlar (uygulanabiliyorsa)

**Takip Denetimleri:**

- Tüm Performans Alanları'nı kapsamaz. Sadece denetçinin bulgu tespit ettiklerini kapsar
- Sürekli gelişimi izlemek üzere tam denetimler arasında gerçekleştirilir
- Denetçinin tespit ettiği bulgulara göre denetlenen firma tarafından hazırlanan İyileştirme Planı'yla ilgilidir
- Önceki denetimi (tam denetim ya da takip denetimi) takiben en geç 12 ay içerisinde gerçekleşir
- Denetçi:
  - Üretici profilini tamamen yeni verilerle günceller (mevcutsa)
  - İyileştirme Planı'nı veya önceki Bulgu Raporu'nu referans olarak kullanıp üreticinin gelişimini onaylar (hangisi daha eksiksizse)
  - Tamamlanan faaliyetlerle beraber yeni bir Bulgu Raporu düzenler
  - Önceki Bulgu Raporu'nda yer almayan yeni bulguları tespit eder ve raporlar (ilgiliyse)

**ÖNEMLİ:** BSCI Katılımcıları sadece bulguların bir bölümü için bir takip denetimi talep edebilirler. Bu durumda, denetçi, Denetim Raporu'nda "Genel Bilgi" kapsamında bildirimde bulunmalıdır:

- Denetim Çeşidi: Takip
- Denetim Genişliği: Sınırlı (sadece birkaç Performans Alanı'nın takibi)
- Seçimi gerekçelendiren bilgiler: Denetim sırasında değerlendirilen Performans Alanları.

**6.2. BSCI DENETİM DERECELENDİRMESİ**

Genel derecelendirme, denetlenen firmanın BSCI Kuralları'nı günlük işletme kültürü ve operasyonları ile ne kapsamda bütünleştirdiğini yansıtır. Bu durum, Performans Alanları'na göre derecelerin birleşiminin bir sonucudur.

**Soru başına derecelendirme:** Her Performans Alanı'nda, her bir soru denetçi tarafından şu şekillerde cevaplanabilir:

- **EVET:** Denetçi kanıt miktarını tatmin edici bulur
- **HAYIR:** Denetçi kanıt miktarını yetersiz bulur
- **KISMEN:** Denetçi bazı tatmin edici kanıtlar bulur.



Her Performans Alanı için yapılan derecelendirme, denetçinin verdiği yanıtlarla ilgilidir ve her yanıtın nümerik bir değeri vardır. Aşağıdaki tablo sorunun yanıtına ve türüne bağlı olarak değerleri göstermektedir:

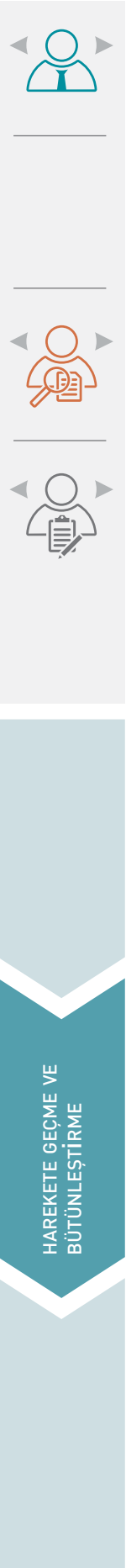
**Performans Alanına göre derecelendirme:** Sorulara göre değerler toplanır ve Performans Alanı'na göre bir tamamlama yüzdesine dönüştürülür. Bu tamamlama yüzdesi her Performans Alanı'nın derecesini belirler.

YANIT	SORU TÜRÜ	NÜMERİK DEĞER
EVET	Tüm sorular	+
	Can alıcı olmayan Can alıcı	
KISMEN	Şu Performans Alanları'ndaki can alıcı sorular <ul style="list-style-type: none"> <li>• Çocuk işçiliği</li> <li>• Borçlu işçilik</li> <li>• İSG</li> </ul>	-
	Can alıcı olmayan Can alıcı Şu Performans Alanları'ndaki can alıcı sorular <ul style="list-style-type: none"> <li>• Çocuk işçiliği</li> <li>• Borçlu işçilik</li> <li>• İSG</li> </ul>	
HAYIR	Can alıcı olmayan Can alıcı Şu Performans Alanları'ndaki can alıcı sorular <ul style="list-style-type: none"> <li>• Çocuk işçiliği</li> <li>• Borçlu işçilik</li> <li>• İSG</li> </ul>	

Şekil 10: BSCI Denetim Derecelendirmesi: Sorular ve Değerler

PERFORMANS ALANI'NA GÖRE DERECE	TAMAMLAMA YÜZDESİ
A	%86'dan %100'e
B	%71'den %85'e
C	%51'den %70'e
D	%30'dan %50'ye
E	%0'dan %29'a

Şekil 11: Performans Alanlarına göre BSCI Derecelendirmesi





**Genel Derece:** Performans Alanı'na göre farklı derecelendirme kombinasyonlarına bağlı olarak, denetlenen firma nihai bir denetim sonucu alacaktır.

Derece	Aşağıdakiler çerçevesinde Performans Alanı'na göre derecelerin bir kombinasyonu	Netice																																										
<b>A</b> <b>Mükemmel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimum 7 Performans Alanı A olarak derecelendirilmiştir</li> <li>Hiçbir Performans Alanı C, D veya E olarak derecelendirilmemiştir</li> </ul> <p>Üç örnek aşağıdadır:</p> <table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	Denetlenenin takip denetimine ihtiyaç duymadan gelişim sürecini sürdürebilecek olgunluk seviyesi mevcuttur.
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A																															
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B																															
A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B																															
<b>B</b> <b>İyi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maksimum 3 Performans Alanı C olarak derecelendirilmiştir</li> <li>Hiçbir Performans Alanı D veya E olarak derecelendirilmemiştir</li> </ul> <p>Üç örnek aşağıdadır:</p> <table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	Denetlenenin takip denetimine ihtiyaç duymadan gelişim sürecini sürdürebilecek olgunluk seviyesi mevcuttur.
A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B																															
A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C																															
B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C																															
<b>C</b> <b>Kabul edilebilir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maksimum 2 Performans Alanı D olarak derecelendirilmiştir</li> <li>Hiçbir Performans Alanı E olarak derecelendirilmemiştir</li> </ul> <p>Üç örnek aşağıdadır:</p> <table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	Denetlenenin, gelişimiyle ilgili takip denetimi gereklidir. Denetlenen, denetimin tamamlanmasını takiben 60 gün içerisinde bir iyileştirme Planı oluşturur.
A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C																															
A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	D	D																															
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D																															
<b>D</b> <b>Yetersiz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maksimum 6 Performans Alanı E olarak derecelendirilmiştir</li> </ul> <p>Üç örnek aşağıdadır:</p> <table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>E</td><td>E</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	A	A	A	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	D	D	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	E	Denetlenin, gelişimiyle ilgili takip denetimi gereklidir. Denetlenen, denetimin tamamlanmasını takiben 60 gün içerisinde bir iyileştirme Planı oluşturur.
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D																															
A	A	A	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E																															
D	D	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	E																															
<b>E</b> <b>Kabul edilemez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimum 7 Performans Alanı E olarak derecelendirilmiştir</li> </ul> <p>Üç örnek aşağıdadır:</p> <table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr> <tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr> <tr><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	E	E	E	E	E	E	E	E	A	A	B	B	C	D	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	BSCI katılımcıları, denetlenenin gelişmesini yakından izleyecektir, çünkü diğer iş ortaklarından daha yüksek bir risk arz edebilir.
A	A	A	A	A	A	E	E	E	E	E	E	E	E																															
A	A	B	B	C	D	E	E	E	E	E	E	E	E																															
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E																															



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

Sıfır Tolerans	Bir Sıfır Tolerans durumu tanımlanmıştır (Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü)	Derhal harekete geçmek gerekmektedir. BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'nün takip edilmesi gerekir.
----------------	--	---

Şekil 12: BSCI Denetim Derecelendirmesi: Sonuçlar ve Neticeler

**ÖNEMLİ:** Denetçi, aleni çocuk istihdamı, borçlu çalışma, işçinin sağlığı ve/veya yaşamı için ciddi riskler ve etik olmayan davranışlar gibi durumlarda bir alarm tetiklemelidir. Bu durumlarda, denetlenen firma genel bir derece değil, bir Sıfır Tolerans statüsü alır.

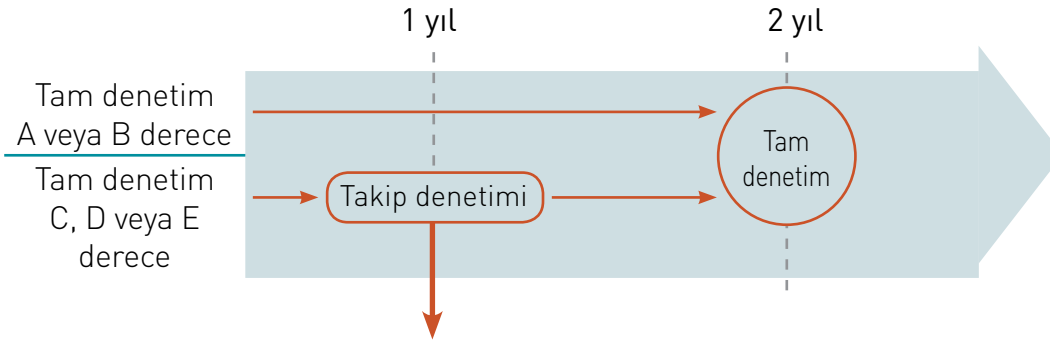
Sıfır Tolerans süreciyle ilgili daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.

### 6.3. DENETİMİN GEÇERLİLİĞİ

**Derece A veya B:** BSCI tam denetimleri, takip denetimi yapılması gerekmeyen sürece 2 yıl boyunca geçerlidir. A veya B seviyesinde genel derecelendirme alan üreticilerin durumu bu şekildedir.

A ve B ile derecelendirilen her iki üretici de iki tam denetim arasındaki dönemde bir Rastgele Habersiz Kontrol almak için seçilebilir.

**Derece C, D veya E:** Denetlenen bir firma, tam bir denetim sonrası C, D veya E seviyesinde bir genel derece alınca, bu denetim, bir takip denetimi yapıldığına dek geçerlidir.



**1 yıl içinde takip denetimi yapılmazsa yeni tam denetim gerek demektir.**

Aşağıdaki şartlar karşılanırsa art arda takip denetimi yapılabilir

- İki takip denetiminin arası asla 12 ayı aşmamalıdır.
- İki tam denetimin arası 2 yılı aşmamalıdır.
- Takip denetiminin sonucu gelişim gösterirse (A ya da B derece), denetim bir sonraki tam denetime kadar geçerlidir.

Şekil 13: BSCI Denetimi'nin Geçerliliği



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

Takip denetimi, aşağıdaki şartlarda, iyileştirme Planı'nda tanımlanmış olan tarihten sonra ve ancak son denetimden en geç 12 ay sonra yapılacaktır:

- Eğer takip denetimi sonucu gelişmeler gösterirse (A veya B derece), tam denetim tarihi gelene dek denetim geçerlidir.
- Eğer takip denetiminin sonucu C, D veya E ise, iki tam denetim arasındaki sürenin asla 2 yılı aşmaması şartı ile denetim, bir sonraki takip denetiminin tarihine dek geçerlidir.

#### 6.4. DENETİMİN KAPSAMI VE GENİŞLİĞİ

**Ana denetlenen:** Genel olarak, ana denetlenen, Kuralları ve denetlenecek olan iş ortakları için Uygulama Koşulları'nı imzalamış olan tüzel kişilik olarak tanımlanır.

(Ana Denetlenen = Bir tüzel kişilik = Bir üretim tesisi).

Denetimin uzunluğu, o tüzel kişilikte çalışan işçilerin sayısına bağlıdır. Bu sayı hem doğrudan kendi işçilerini hem de taşeron işçileri kapsar.

- **Taşeron işçiler:** Başka bir şirkete bağlı işçiler denetimin kapsamının bir bölümünü oluşturur. Bu nedenle, ücretleri, çalışma saatleri ve sözleşmelerine dair bilgiler denetçinin doğrulaması için sunulabilmelidir. En yaygın olarak aşağıdakiler mevcuttur:
  - Güvenlik hizmetleri
  - Temizlik hizmetleri
  - Yerde yemek hizmetleri
  - Taşeron üretim işçileri

**Ana denetlenen ve örneklenmiş tarlalar:** Ana denetlenen, meyve ve sebzeleri direkt olarak tarlalardan temin eder (herhangi bir aracı süreç olmadan). Aşağıdakiler, göz önünde bulundurulması gereken hususlardır:

- **Denetimin kapsamı:** Ana denetlenen aşağıdaki şartları sağladığı takdirde, denetimin kapsamı hem ana denetleneni hem de denetlenenin temin ettiği örnek çiftlikler grubunu kapsayacaktır:
  - Tarlalarının (kendilerine ait veya bağımsız) sosyal performansını dahili olarak izlemek için bir Sosyal Yönetim Sistemi oluşturulmuştur.
  - İlk tam denetim gerçekleşmeden önce en az iki tarla iç denetim geçirmiş olmalıdır. Denetlenen firmanın, ticari faaliyetleri için önemli olan tarlaların 2/3'ünün sosyal performansını sürekli olarak denetleme yükümlülüğü vardır. Ancak, bu kapsam BSCI denetim sürecinin başlamasını takiben üç yıldan sonra beklenmektedir.
  - Ana denetlenenin sahibi olduğu, aynı yönetim altındaki tarlalar daima denetim kapsamının bir bölümü olarak dahil edilecektir.

Denetim programlanmadan önce denetçi bu bilgilerin kanıtlarını arar.

Eğer bu kriterler karşılanırsa, denetim şirketi, denetim kapsamının bir bölümü olarak örnek tarlaları dahil edecektir.



Tam bir denetimde, denetçiler, Sosyal Yönetim Sistemi'nde yer alan tarlaların %10'luk bir örneğini seçecektir (minimum 2, maksimum 10 tarla).

Takip denetiminde, denetçiler tam denetimde tanımlanan örnekleri arttırmayacaktır.

BSCI, denetlenen veya denetçilerin tarlaları nasıl seçeceğini belirlemez. Ancak, üretimin geneliyle ilgili olarak risklerin ve tarlaların öneminin değerlendirmeye alınması tavsiye edilir.

- **Denetim Genişliği:** eğer denetlenen ve/veya ilgili tarlalar geçerli bir GlobalGAP sertifikasına sahipse, denetçi aşağıdakileri denetlemeyecektir:
  - Performans Alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği
  - Performans Alanı 12: Çevrenin Korunması.

Denetim süresi bu durumda %30 azaltılır.

Denetçi, bu durumu "Genel Bilgiler", "Denetim genişliği:" altında, "Diğer sistemlerle birleştirilmiştir" şeklinde bildirecektir.

**Kapsam ne zaman tanımlanmalıdır:** Denetim kapsamı, denetimin talebiyle başlayan ve programlanması ile sona eren bir zaman çerçevesinde tanımlanır. BSCI Platformu üzerinden, BSCI Katılımcısı denetim talebini denetlenen ve çalışma ortamını seçerek yapar (aşağıdaki tabloda gösterilmiştir). Denetim şirketi bu bilgiyi alır ve denetimi buna göre programlar.

	Ana Denetlenen	Tarlalar (Sadece BSCI Denetimi öncesinde iç denetim geçirdiyse)
Endüstriyel çalışma ortamı	X	
Tarımsal çalışma ortamı	X	X

Şekil 14: BSCI Denetimi'nin kapsamı

**Bilgi Eksikliği:** BSCI Katılımcısı'nın, denetlenenin yapısıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması mümkündür ve bu nedenle yanlış kapsamla bir denetim talep edebilir (Örn: BSCI Katılımcısı, ana denetlenen ve tarlaları kapsayan bir denetim ister ama potansiyel denetlenen direkt olarak tarlalardan satın alım yapmamaktadır).

Denetimin programlanmasından önce denetim şirketi potansiyel denetlenenin yapısı konusunu açıklığa kavuşturmaya çalışmalıdır.

**Bilgilerin Gizlenmesi:** Eğer denetlenen firma gerçek yapısıyla ilgili bilgileri gizler ve denetim sürecinde gerçeğe aykırı beyan ortaya çıkarsa, denetçi bunu Yönetici Özeti'nde bildirecektir.

Gerçeğe aykırı beyan, Etik Davranış Performans Alanı kapsamında derecelendirilmelidir.



**Kapsamın İstisnai Şekilde Sınırlanması:** BSCI Denetimi'nin kapsamı istisnai olarak, BSCI Sekreterliği'nden belirli bir onay alınarak azaltılabilir.

Denetim şirketleri sadece bir vakada kapsam sınırlaması yapabilir:

BSCI Katılımcısı sadece işletmesiyle ilgili üretim birimini denetlemek ister.

Denetim şirketi aşağıdaki konularda kanıt toplar:

- Denetlenecek olan birimin, organizasyonun kalanından açıkça ve fiziksel olarak ayrılmış olması
- Denetlenecek olan birimle organizasyonun kalanı arasında herhangi işgücü hareketi veya değişimi olmayışı.

**Kapsamın sınırlanmasının neticeleri:** Eğer denetimin kapsamı sadece bir üretim tesisiyle veya birimiyle sınırlıysa:

- Denetim süresi denetlenen tesisteki veya birimdeki işçilerin sayısı temel alınarak hesaplanır (tüzel kişilikteki toplam işçi sayısının yerine)
- BSCI Platformu'nda:
  - Üretici profilinde denetlenenin adı tüzel kişiliğe değil üretim tesisine veya ünitesine karşılık gelir.
  - Denetlenenin adı, denetimin kapsamının tüm tüzel kişiliğe tekabül etmediğini açıkça gösterecektir (Örn: Üreticinin adı (üretim birimi 1))
  - Denetçi, Denetim Raporu'nun Genel Bilgiler bölümünde "Denetim Genişliği" altında sınırlı kapsamı bildirir.

**Uygun Denetim Raporları:** BSCI Denetim Raporu, otomatik olarak BSCI Platformu tarafından, denetim programında doğrulanan bilgiye bağlı olarak oluşturulur.

Platform aşağıdakileri oluşturacaktır:

- Sadece ana denetlenen için bir Denetim Raporu veya
- Ana denetlenen ve örneklenmiş tarlalar için bir denetim raporu

**ÖNEMLİ:** Sıfır Tolerans vakaları farklı bir rapor kullanılarak araştırılacaktır.



## 6.5. DENETİM ŞİRKETİNİ SEÇİN

Sadece FTA ile Çerçeve Sözleşmesi'ni imzalamış olan denetim şirketleri BSCI Denetimleri'ni yapma hakkına sahiptir.

Denetim şirketlerinin listesi şu adreste bulunabilir:  
<http://www.bsci-directory.org/auditors/view/fa.php>

BSCI aşağıdakileri tanımlamaz:

- Denetim şirketini kimin seçtiğini
- Denetimi kimin ödediğini
- Aynı denetim şirketinin hem tam denetimi hem de takip denetimini yapmasının gerekip gerekmediğini
- BSCI Denetimleri'nin maliyetini

BSCI Katılımcıları, düzenledikleri tüm BSCI Denetimleri için tek bir denetim şirketiyle çalışmaya karar verebilirler.

BSCI Katılımcıları, denetim şirketlerini aşağıdaki hususları dikkate alarak seçmelidir:

- **Kapasite:** Denetim şirketlerine denetimi planlayacak ve gereken yetkinliklere sahip denetçiyi görevlendirmeye yetecek şekilde ve süre zarfında yaklaşılmalıdır. Denetimlerin 3 veya 4 ay önceden talep edilmesi iyi bir uygulamadır.
- **Fiyat:** BSCI, bir BSCI Denetimi'nin minimum süresini belirler ama her denetim şirketi kendi servis ücretini tanımlar. İyi bir denetim; iyi hazırlık, uzmanlık ve profesyonellik gerektirir (denetim öncesinde, denetim sırasında ve sonrasında). Düşük maliyetli denetimler, gerekli bilgileri sağlamazsa sonuçta daha pahalıya mal olabilir.
- **Potansiyel çıkar çatışması:** Her ne kadar denetim şirketlerinin çıkar çatışmalarına girmelerini önleyecek mekanizmaları olsa da, denetim şirketini seçerken bu sorunun akılda tutulması önemlidir. Aşağıdakiler, tarafsızlığın zarar görebileceği durumlardır
  - Denetçi, denetlenene daha önce eğitim ve/veya teknik danışmanlık vermiştir
  - Denetim için önceden ödeme yapılmayacaktır ve fiyat sonuçlara bağlıdır
  - Aynı denetim şirketi aynı denetçiyle uzun süredir kullanılmaktadır. Uzun vadeli denetçi-denetlenen ilişkisi, denetçinin objektifliğine ve denetim sürecinin kalitesine gölge düşürebilir.



## 6.6. DENETİMİ PROGRAMLAYIN

**Denetim Programı:** BSCI Denetimleri sadece BSCI Platformu üzerinden programlanabilir. Bir BSCI Katılımcısı bir denetim programlamak isterse, aşağıdaki adımları izlemelidir:

- Potansiyel denetlenenin üreticiler listenizde olduğunu onaylayın
- Potansiyel denetlenen için Sorumluluk (RSP) alın
- Bir denetim talep etmek için “Denetim Talep Et” düğmesine basın ve açılan pencerede:
  - Denetim zaman aralığını seçin
  - Denetim türünü seçin (tam denetim veya takip denetimi)
  - Denetim şirketi ve – mevcutsa – şubesini seçin
  - Denetim bildirimini seçin:
    - Tam bildirimli
    - Tamamen habersiz
    - Kısmi bildirimli
  - Denetim kapsamının seçin:
    - Ana denetlenen
    - Ana Denetlenen + Tarlalar
- Denetim şirketi, talebi BSCI Platformu’ndan alır ve:
  - Talebi teyit eder
  - Denetim için bir tarih belirler
  - Bir denetçi atar
  - Ana denetlenene, denetimin tarihiyle ilgili bilgi verir (bildirimli denetimlerde)
  - Her durumda BSCI Katılımcısı’na (RSP sahibi) bilgi verir

**ÖNEMLİ:** Denetim talepleri, BSCI Katılımcıları’nın iş ortakları veya denetçiler tarafından da başlatılabilir. Olası tüm senaryolar ve ilgili süreç bilgileri için, BSCI Platformu eğitimleri ve kapasite geliştirme atölyelerine başvurun.

### NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 6.7. DENETİM İÇİN HAZIRLANIN

### 6.7.1. BSCI Katılımcıları için



**Denetleneni bilgilendirin:** BSCI Katılımcıları, üreticilerin sosyal performanslarının nasıl denetleneceğini anlamalarını sağlamalıdır. Bu amaçla BSCI Katılımcıları, üreticilerinin güncel bilgilere erişebilmelerini temin edecektir:

- Onları BSCI internet sitesi veya BSCI Platformu'na (oturum açmak gerekmektedir) yönlendirerek
- Satın alma bölümlerini (veya sorumlu personeli) denetim programı hakkındaki gelişmelerden haberdar ederek

#### Kaynak Yönetimi:

- Tam denetim ve/veya takip denetiminin ödemesini kimin yapacağını önceden tanımlayın
- Belirli eğitim faaliyetleri için bütçe tahsis edin
- Eğer Sıfır Tolerans meselesinin izlenmesi gerekirse bütçe tahsis edin
- Şirket personelinin eksik olan yetkinliklerini değerlendirin ve bu boşluğun nasıl doldurulabileceğini belirleyin (Örn: Şirkette kaç kişi bir sosyal denetim raporunun nasıl okunacağını ve anlaşılacağını bilmektedir?)

*Denetim raporunun nasıl okunacağına dair daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı, Bölüm II: Denetçiler için BSCI Denetimi'nin anlaşılması*

**Diğer BSCI Katılımcıları ile etkileşim:** BSCI Katılımcıları, denetlemek istedikleri üreticiye başka kaç BSCI Katılımcısı'nın bağlı olduğunu iyice gözden geçirmelidir. Bu değerlendirme onlara, denetlenenin sosyal performansında gelişim sağlamak için sahip olabilecekleri konum avantajını tahmin etmekte yardımcı olabilir.

### 6.7.2. BSCI Denetçileri için



**Denetlenenin bağlamının anlaşılması:** Denetçi, denetlenenin gerçekliğini anlamak için gereken tüm önlemleri almalıdır. Aşağıdakiler en yaygın uygulamalardır:

- Sadece lojistiği organize etmek değil, işçilerin gerçekliğini anlamak için de gerekli olan mesafe ve coğrafyanın doğrulanması: işe gidip-gelme şekilleri, okullara, hastanelere ve diğer idari merkezlere (Örn: Bankalara) olan mesafe
- Belirli bağlamları doğrulayın (cinsiyet, sosyal hiyerarşi, göç, ev işçileri, genç nüfus durumu)
- Bölge ve sektör için adil ücreti önceden, mümkün olduğunca eksiksiz şekilde hesaplayın





**Denetlenenin sektörünün anlaşılması:** Denetçi, denetlenenin sektörünü anlamak için gereken tüm önlemleri alacaktır. En yaygın uygulamalar şunlardır:

- Belirli işçi sendikalarının varlığının doğrulanması
- Belirli toplu sözleşme anlaşmalarının olup olmadığının doğrulanması
- Ücretlendirmede uyumsuzlukların olup olmadığının doğrulanması
- Geçerli olan yasaların doğrulanması (Örn: Endüstri ve tarım için)
- Üretim yapısının dikkate alınması
- Tarla örneklerinin önceden tanımlanması (geçerli ve mümkün olduğu durumlarda). Örnekler sıklıkla denetim esnasında tanımlanır

**İlgili tüm dokümanların önceden teminini sağlayın.** Bunun içeriği:

- Çevrim dışı Denetim Raporu (Excel sürümü, basılı sürüm)
- (Denetlenen firma tarafından imzalanan) İş Ortakları için Uygulama Koşullarıyla Davranış Kuralları
- İyileştirme Plan şablonunun kopyası (gerektiğinde denetlenen için temin etmek üzere)

### 6.7.3. Denetlenen (Üretici) için



**Hukuki Çerçeve:** BSCI Davranış Kuralları'nın ilgili Uygulama Koşullarıyla imzalanmış ve BSCI Katılımcısı veya ilgili iş ortağına gönderilmiş olduğunu doğrulayın.

**RSP Sahibi:** Hangi BSCI Katılımcısı'nın denetimden sorumlu olduğunu doğrulayın. Bu bilgiler BSCI Platformu'nda mevcuttur.

**BSCI Platformu'na giriş:** Gereken tüm kaynaklar ve ilerleme sayfasına BSCI Platformu'ndaki üretici profilinden erişilebildiğini doğrulayın.

Giriş bilgileri [www.bsciplatform.org/home](http://www.bsciplatform.org/home) admin adresinden istenebilir.

**Bilgi Arayın:** BSCI Sistem Kitapçığı, sorumlu bir ticari işletme olmaya yönelik beklentilerin iyi şekilde anlaşılması için en iyi yardımcıdır. Aşağıdaki linklerden daha fazla bilgi edinebilirsiniz:

- BSCI internet sitesi: <http://www.bsci-intl.org>
  - BSCI e-öğrenme araçları (<http://www.bsci-intl.org/bsci-academy> ile erişilmiştir)
  - BSCI Atölyeleri (bakınız [www.bsci-intl.org/bsci-academy](http://www.bsci-intl.org/bsci-academy))
- BSCI Platformu: <http://www.bsciplatform.org/home>
- BSCI ulusal internet siteleri:
  - Çin: <http://www.bsci-cn.org/>
  - Hollanda: <http://www.bsci-nl.org/>
  - İsviçre: <http://www.bsci-ch.org/>
- Servis sağlayıcılar: [BSCI Service Provider Directory](#)



**Dahili bilgi toplayın:** Denetlenen firma, ticari faaliyetlerini yaparken mümkün olduğunca çok bilgi toplayacaktır. Mümkünse denetimden önce olmak üzere olası zorluklar veya boşlukları tespit edecektir.

Sıklıkla eksik olan gereklilikler aşağıdadır:

- Sosyal Yönetim Sistemleri ve yazılı prosedürlerin eksikliği.  
Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi Nasıl Düzenlenir?
- Sosyal sorumluluk konularında yönetim için düzenli eğitim eksikliği
- İşçiler için hak ve yükümlülükleri, İş Sağlığı ve Güvenliği sorunları ve şikayet mekanizmalarına erişim ile ilgili düzenli eğitim eksikliği
- Şikayetleri ele almak için bir şikayet mekanizmasının eksikliği
- Çalışma şartlarını iyileştirmek için finansal kaynak tahsisinin eksikliği
- Üretim için gerekli olan alt yapıdaki eksiklikler

**Etkin bir şekilde kayıt tutulmasını sağlayın:** Kayıtların etkin bir şekilde tutulması iyi bir yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu nedenle BSCI prensipleri ve değerlerinin işletme kültürüyle birleşmesine yardımcı olur. Ayrıca, kayıtların güvenilir bir şekilde tutulması aşağıdakileri de destekler:

- Hukuki ve etik yükümlülükleri yerine getirme
- Karar alma sürecinde şeffaflık

Kayıtların etkin bir şekilde tutulmasıyla ilgili daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V:

- Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi Nasıl Düzenlenir
- Ek 6: BSCI Denetimi ile İlgili Dokümanlar

**İş ortaklarını doğrulayın:** Denetlenen firma, diğer şirketlerle ticari ilişkilerinin işçi veya insan haklarına yönelik riskler içerip içermediğini tasdik edecektir. Bunu yapabilmek için, onların yönetim uygulamalarını değerlendirmelidir.

Aşağıdakiler, ayrıca dikkat edilmesi gereken en yaygın olan örneklerdir:

- Güvenlik hizmetleri
- İş ve işçi bulma kurumları/dayıbaşları
- Temizlik hizmetleri
- Yerinde yemek hizmetleri
- Taşeronlar, özellikle ev işçiliği kullanıyorlarsa

**İyileştirme faaliyetlerini tespit edin ve gerçekleştirin:** Denetlenen firma, BSCI Denetimi'nden önce bile gerekli iyileştirmelerin nasıl yapılacağını kafasında canlandırmalıdır. Bu proaktif yaklaşım, süreçle ilgili daha büyük bir sahip olma hissi verir ve bu, denetim esnasında aşikâr olacaktır.

**Denetim Şirketi'ne ön bilgi verin:** Denetlenen, denetim şirketini yapısına dair bilgilendirmek için ilgili BSCI Şablonları'nı kullanabilir.

Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III: BSCI Denetimi'nin denetlenen bakış açısından anlaşılması.



## 6.8. DENETİMİN YAPILMASI



Her BSCI Denetimi bu adımları izlemelidir:

**Açılış toplantısını yapın:** Denetçi bu fırsatı, BSCI Denetimi'nin dinamiğini ve amacını denetleyene açıklamakta kullanacaktır.

**Kanıt toplayın:** Denetçi, denetlenenin sosyal performansıyla ilgili kanıtları aşağıdaki yollarla toplar:

- Belgeleri doğrulayarak
- Üretim tesisleri ve ünitelerini ziyaret ve analiz ederek
- Yönetimle, işçilerin temsilcisiyle ve farklı bölgelerden işçilerle görüşmeler yaparak

**Sosyal performansı değerlendirin:** Denetçi, denetlenenin genel sosyal performansını en iyi şekilde yansıtmak için, bütünsel bakış açısından faydalanarak, farklı Performans Alanları'nı değerlendirir.

**Bulgu Raporunu detaylandırın:** Denetçi, denetlenen firmanın Bulgu Raporu'nda, "Gelişim alanları" kadar "İyi uygulamalar"ı da değerlendirmeye alır. Performans Alanı için bulgular, her bir soruya karşılık birkaç kanıtın birleşimi olarak tasarlanmalıdır.

**Kapanış toplantısını yapın:** Denetçi, bu fırsatı bulguları açıklamak için kullanır. Tüm sorular ve endişeler bu önemli toplantıda ortaya konur. Bu açık diyalogda, denetçi gerekli iyileştirmelerin yapılması için son tarihleri önerir. Ancak denetlenen, yalnızca kök neden analizi yaptıktan sonra son İyileştirme Planı'nı hazırlayacaktır. Denetlenen, denetçinin vardığı bazı sonuçlarla ilgili iddia ya da yorumlarının da kaydedilmesini isteyebilir.

İçeriğin tamamında anlaşamamış olsalar bile hem yönetim hem de işçi temsilcisi denetimin sonuçlandığını onaylamak için Bulgu Raporu'nu imzalamalıdır.

Denetçi, denetlenene, BSCI Platformu'na İyileştirme Planı'nı yüklemek için 60 iş günü tanır. Denetçi, İyileştirme Planı'nın bir kopyasını şablon olarak temin edebilir. Plan, Bulgu Raporu'nu esas alır.





## 6.9. TAKİP VE SÜREKLİ GELİŞİM

Sürekli gelişim, BSCI sisteminin temel değerlerindedir. BSCI Katılımcıları, iş ortaklarının firmalarında ve tedarik zincirlerindeki çalışma şartlarını devamlı olarak geliştirmelerini bekler.

### 6.9.1. BSCI Katılımcıları için



BSCI'in olumlu etkisi, BSCI Katılımcıları'nın iş ortaklarını aşağıdakileri yapmaya teşvik etme kapasitesine bağlıdır:

- Kısa ve orta vadeli bulguları iyileştirmek
- Gerekli uzun soluklu değişiklikleri gerçekleştirmek
- BSCI Davranış Kuralları'nı kendi iş kültürleri ile bütünleştirmek

**Düzenli takip:** Takip gerektiren bir genel denetim derecesi (C, D ya da E) alan denetlenenin, BSCI Platformu'na İyileştirme Planı'nı yüklemek üzere 60 iş günü vardır.

Denetlenen firmanın İyileştirme Planı'nın verimliliğini değerlendirmek için takip denetimi, önceki BSCI Denetimi'nden en geç 12 ay sonra yapılmalıdır. Denetlenenin, bir İyileştirme Planı oluşturamaması durumunda, takip denetimi denetçinin Bulgu Raporu'nu referans alarak gerçekleştirilir.

Takip denetimi organizasyonunun erken bir dönemde yapılması, gözetim altında gerekli süreç uygulanırken, denetlenen firmanın motivasyonunu korumasında yardımcı olabilir.

Bu, özellikle denetlenenin notunun "E" olduğu durumlarda önerilir.

**Dikkatli takip:** Deneyimler göstermiştir ki iş ortakları, özellikle denetim geçirmiş olanlar, kısa, orta ve uzun vadeli BSCI Kuralları'nı kendi iş deneyimlerine adapte etmek için dikkatli takibe ve cesaretlendirilmeye ihtiyaç duyarlar.

Dikkatli takip en azından aşağıdaki senaryolar için geçerlidir:

- **Denetlenenin Sıfır Tolerans sorunları vardır:** Bu gibi durumlarda, BSCI Denetimi süresince belirlenen sorunların şiddeti, denetçi tarafından tetiklenen alarmla başlayarak, özel bir takip gerektirir. [Daha fazla bilgi için bkz. BSCI Sistem Kitapçığı, Bölüm V, Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü.](#)
- **Denetlenen, İyileştirme Planı'nı 60 gün içinde yüklememiştir:** Bir denetlenenin İyileştirme Planı'nı BSCI Platformu'na yükleyememesi için teknik nedenler olabilir. Zaman çerçevesine saygı göstermek, denetlenenin gelişme için arzusunu gösteren bir belirteç olabilir. 60 günlük sınırı uymamak ihmal göstergesidir ve derhal ele alınması gerekir.
- **Denetlenen firma belirli kapasite geliştirme faaliyetlerine katılmıştır:** BSCI Katılımcısı, denetlenenin taahhüt ettiği üzere, gerçekten atölyelere katılım gösterdiğini doğrulamalıdır.





## 6.10. BSCI DENETİM BÜTÜNLÜK PROGRAMI

BSCI Denetim Bütünlük Programı şunları sağlamak için oluşturulmuştur:

- Denetimler süresince BSCI değer ve prensiplerinin korunmasını sağlamak
- Denetim sürecinin bağımsızlık ve meşruluğunu sağlamak
- Denetim süreci ve ilgili eylemlerin dürüstlüğünü sağlamak
- Denetim süreci uygulanırken tutarlılığı sağlamak
- Denetim şirketi performansının bir değerlendirmesini yapmak
- BSCI denetleme sürecinin güvenilirliğini korumak

**İddia sunmak:** İç ve dış paydaşlar, denetim şirketleri, denetçiler ve/veya denetlenenler ile ilgili olarak etik olmadığını varsaydıkları davranışları BSCI Sekreterliği'ne e-posta ya da telefon yoluyla ileri sürebilirler. Sunulan iddialar, ileri soruşturma olasılığı dikkate alınarak gözden geçirilir.

**Son karar:** Adil sonuçlara ulaşmak için farklı aşamalarda farklı yönetim kurulları devreye girer. Yine de, BSCI Yürütme Komitesi, Bütünlük Programı ile ilgili olarak tüm son kararları almada üst derecede sorumludur.

**Denetim Kalitesi:** BSCI Sekreterliği, denetim kalitesini ve BSCI sisteminin bütünlüğünü korumak için, denetim yapan firmaların verdiği hizmetleri gözetir. Dahili ve harici izlemeyi içeren bu gözetim, BSCI Sekreterliği ve harici hizmet sağlayıcılar tarafından yapılır.

Harici denetleme örnekleri:

- **Kopya denetimler:** Yakın zamanda yapılmış bir BSCI Denetimi, bu amaçla seçilmiş bir hizmet sağlayıcı tarafından tekrarlanır. Tekrarlanan denetimin sonuçları değerlendirme sürecindeki olası sapmaları ve uyumsuzlukları tanımlamak için orijinali ile karşılaştırılır. Sonuçları içeren bir değerlendirme raporu yayınlanır.
- **Saha teftiş denetimleri:** Bir servis sağlayıcı, bir denetim şirketinin takımı bir BSCI Denetim'i gerçekleştirirken tanıklık eder. Sonuçları içeren bir değerlendirme raporu yayınlanır.

**BSCI Platformu'nun muhafazası:** BSCI Platformu'nun muhafazası ve denetim şirketi tarafından sunulan bilgilerin gözden geçirilmesinden BSCI Sekreterliği sorumludur. BSCI Sekreterliği, denetim şirketlerinin verileri FTA/BSCI Çerçeve Sözleşmesi'nde belirtilen ve BSCI Sistem Kitapçığı'ndaki tüm yönergelerce şart koşulan gerekliliklere uygun olarak sunduklarını doğrular. Karşılaşılan herhangi bir uygunsuzluk, Bütünlük Programı'nın bir parçası olarak belgelenir ve raporlanır.

Daha fazla bilgi için bkz. BSCI websitesi:  
<http://www.bsci-intl.org/bsci-integrity-programme>

**Rastgele Habersiz Kontrol (RUC):** RUC'ler, sosyal performanslarında tatmin edici bir olgunluk derecesine ulaşmış denetlenenler (Derece A ve B) ile sürdürülebilir gelişmeleri pekiştirmeyi amaçlar. RUC'ler, dolaylı olarak da denetleme uygulamalarına bağlı potansiyel bütünlük sorunlarını tespit etmeye olanak sağlar.







## 6.11. DENETÇİNİN YETKİNLİĞİ

### 6.11.1. Denetim Şirketinin Gereksinimleri

**Denetim şirketinin onaylanması:** Denetim şirketleri, yeterlik ve profesyonelliğe göre BSCI sistemine kabul edilir. BSCI Yürütme Komitesi, denetim şirketlerini BSCI Denetim Çalışma Grubu'nun tavsiyesini temel alarak onaylar.

Onaylandıklarında, denetim şirketleri hak ve yükümlülüklerini içeren FTA Çerçeve Sözleşmesi'ni imzalamak zorundadırlar.

Denetim şirketleri aşağıdakileri garanti etmelidir:

- **Yeterlilik:** BSCI Sekreterliği, denetim şirketlerinin ISO/IEC 17021 Uygunluk Değerlendirmesi: Yönetim sistemlerinin denetim ve belgelendirmesini sağlayan organlar için gereksinimler (en son sürüm) ile uyumlu olarak çalışmasını ister
- **İrtibat kişisi:** BSCI Sekreterliği, denetim şirketlerinin BSCI kalibrasyon toplantılarına katılan, BSCI Sekreterliği için bir ana irtibat kişisi olmasını ister:
  - Üst düzey yönetici
  - BSCI Denetimleri yürütmek için vasıflı
  - İngilizcesi yeterli
  - BSCI kalibrasyon toplantılarına katılan

BSCI kalibrasyon toplantıları, denetim şirketlerini BSCI gelişmeleri konusunda güncel tutmayı amaçlar.

- **Düzenli Eğitimler:** BSCI Sekreterliği, denetim şirketlerinin ilgili personellerinin BSCI Sekreterliği tarafından düzenlenen ya da önerilen ek eğitimlere ve öğretim programlarına katılmalarını ister.
- **BSCI Baş Denetçisi:** BSCI Sekreterliği, BSCI Denetimleri'nin bir BSCI Baş Denetçisi ya da denetçi takımı tarafından yürütülmesini ister (takımın bir üyesi Baş Denetçi olmalıdır).
- **Denetçilerin güncellenmesi:** BSCI Sekreterliği, denetçilerin, BSCI'nin en son sistem gelişimleri hakkında kalibrasyon toplantılarının dışında da güncel kalmalarını ister. Aktif denetçiler, en az 18 ayda bir eğitim almalıdır. Ek olarak, denetim şirketlerinde aşağıdaki konular ile ilgili Denetçileri düzenli olarak bilgilendirme amaçlı bir mekanizma olmalıdır:
  - BSCI resmi kararları
  - BSCI Sistem Kitapçığı güncellemeleri
  - BSCI Mutabakat Anlaşmaları
  - İşbirliği Sözleşmeleri
  - Eğitim materyalleri güncellemeleri



### 6.11.2. Denetçi Gereksinimleri

**BSCI Baş Denetçisi:** Denetimin düzgün uygulanmasından sorumlu en üst düzey kişidir. Sorumlulukları:

- Denetimi planlamak amacıyla ilgili bilgileri toplamak için denetlenen ile iletişim kurmak
- Her bir takım üyesi için sorumluluklar belirlemek
- Açılış toplantılarını yönetmek
- Denetim takımını düzenlemek, gerekiyorsa sahada karşılaşılan durumlara bağlı olarak programı ayarlamak
- Bulgu Raporunu tamamlamak amacıyla denetim süresinde denetim takımı üyeleri tarafından toplanan bilgileri pekiştirmek
- Kapanış toplantılarını yönetmek
- Denetlenene sonuçları, bulguları ve - varsa - iyi uygulamaları açıklamak
- BSCI Platformu'na BSCI Denetim Raporu'nu yüklemek

**BSCI Denetçisi:** Bu rol aşağıdakileri yapan kişileri kapsar:

- Denetimin yürütülmesine katkıda bulunmak
- İlgili alanlarda, denetlenenlerin performansını değerlendirmek
- Baş Denetçi'nin rehberliğini izlemek

**Eğitim:** Bir BSCI Baş Denetçisi ve bir BSCI Denetçisi, gerekli BSCI eğitiminden başarıyla geçmiştir.

İkisi de aşağıdaki nitelikleri gösterir:

- Denetim uygulamalarını yürütmede yeterlilik:
  - ISO 19011: 2011 - Yönetim Sistemleri Tetkik Kılavuzu
  - Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri Prosedürleri 200, 201 ve ilgili öneriler
  - Prosedür 225, BSCI Değerlendirme Gereksinimleri
- Şu konularda profesyonel deneyim:
  - Sosyal denetim ve işçi görüşme teknikleri
  - İş sağlığı ve güvenliğinin korunması
  - Denetlenenin endüstri türünü ve iş modelini değerlendirme
- Şu konularda derinlemesine bilgi:
  - ILO Konvansiyonları ve tavsiyeleri (BSCI Davranış Kuralları, 1/2014 sürümünün bir parçası olan BSCI Referansları'na bakınız)
  - İlgili iş kanunu ve yardımcı kanunlar
  - Yönetim sistemleri, özellikle Sosyal Yönetim Sistemleri
  - Şirketler ve denetçiler için durum tespiti
  - Denetlenen firmanın kullandığı dil/diller (Örn: İş gücünün kullandığı dillerin yanı sıra resmi belgeler için kullanılan diller)
  - Denetlenen firmaya özgü yerel, bölgesel ve uluslararası şartlar



**Davranış:** Uygun vasıflar, BSCI Denetimleri'ni yürütmek için son derece önemli olduğu halde, BSCI Denetçilerinden beklenen ek nitelikler vardır:

- **Tarafsızlık:** Eğer bir çıkar çatışması, tarafsızlıklarını riske atarsa, denetçiler, denetimi gerçekleştirmemelidir. Bağımsızlık ve tarafsızlık, denetçinin işine güvenilirlik sağlar.
- **Bütünlük:** Denetçiler, dürüst ve profesyonel olmalıdır. BSCI sistemini sahada temsil ederken, BSCI değerleri, ilkeleri ve amacına bağlı kalmalıdır.

**Nitelikli kanı:** Denetçiler, profesyonel kanılarını somut kanıtlara dayandırmalıdır. Önyargılardan ve kişisel görüşlerden kaçınmalıdırlar. Denetçinin profesyonel kanısı, aşağıdaki ilkelere dayanmalıdır:

- **Tutarlılık:** Denetçiler, BSCI Denetim gereksinimleri, ilgili kurallar, kılavuzlar ve çalışma ortamını ilgilendiren kanunlara uymalıdır. Yalnızca BSCI Platformu'ndan temin edilebilen BSCI Denetleme Raporu'nu kullanırlar.
- **Gerçeklik:** Denetçi, denetleneni mümkün olan en doğru şekilde tanımlamalıdır. Bilgi ve bulgular, denetlenenin sosyal performansını anlamada okuyucuya yol göstermelidir. Denetçiler, denetimin yürütüldüğü genel çevre üzerine raporlama yapmalıdır.
- **Saygı:** Denetçiler, denetimlerin, denetlenenin ana işi olmadığı farkında olmalıdır. Konjonktürden farklı bir döngünün içinde gerçekleşirler. Denetlenenin zaman ve kaynaklarına saygı göstermek oldukça önem arz eder.
- **Devamlılık:** Denetçiler, işlerinin, başka aktörlerin de rol aldığı uzun soluklu gelişme sürecinin bir parçası olduğunun farkında olmalıdır. Denetçiler, raporlamalarının açık, anlaşılır ve denetlenenin gelişimi ile bağlantılı olmasını sağlamalıdır (Örn: Eğer önceden BSCI Denetimleri gerçekleştirildiyse, denetçi önceki denetim raporlarına başvurmak ve bunları bir dayanak olarak kullanmak zorundadır).
- **Tam bilgi sağlama ve kayıtların muhafazası:** Denetçiler, BSCI Sekreterliği tarafından zorunlu kabul edilen tüm bilgileri rapora eklemelidir. Açıklanan bilgiler, denetlenenin kapsamlı şekilde anlaşılmasını sağlamayı hedefler. Denetim sürecinde toplanan ya da üretilen belgeler dosyalanmalı ve BSCI Sekreterliğinin isteği üzerine en az altı yıllık bir süre için kullanılabilir olmalıdır.
- **İhtiyat:** Denetçiler, belli bulguları raporlarken bireyleri riske atabileceği durumlarla karşılaşabilir (Örn: Görüşülen işçilerin adı gizli tutulmalıdır). Bireyleri ve itibarlarını korumak, tam bilgi sağlama ilkesini geçersiz kılar. Denetçiler, bu konuları ya "Gizli yorumların yönetim özeti" altında ya da sonuç olarak gizli bulguları BSCI Sekreterliği'ne bildirecek olan kendi amirlerine raporlarlar.





## 7. İYİLEŞTİRME NASIL YAPILIR?

Kısım 7, ticari faaliyetleri süresince BSCI Katılımcısı ya da bir iş ortağının olumsuz etkilere sebebiyet verebildiği ya da katkıda bulunmuş olabileceği durumlarda izlenecek süreci detaylandırır. Bunun gibi (potansiyel olarak) zararlı durumları iyileştirmenin yolları için örnekler sağlanır.

Aşağıdakiler, bu kısım ile ilgili belgeler/araçlardır:

- Şablon 8: Şikayet Mekanizması
- Şablon 9: İyileştirme Planı
- Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması Nasıl Oluşturulur
- Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü

**Zarara sebebiyet ya da katkı:** Kişilerin ya da toplulukların zarar görmesine sebep olan ya da katkı sağlayan ticari işletmelerin aşağıdaki sorumlulukları alması gerekir:

- Davranışlarını değiştirmek
- İyileştirme sağlamak ya da iyileştirmeye katkıda bulunmak

İşlevsel şikayet mekanizması ve işçilerin gerçek katılımı, zarara sebep olan ya da katkı sağlayan insanların davranışlarını değiştirmenin en değerli yolunu temsil eder.

Ticari işletmeler, işleri ile ilgili şikayet mekanizmalarına ilişkin bilgileri haritalamalı ve güncellemelidir.

**Etkileri hafifletmek:** Ticari işletmeler, sebep olmadığı ya da katkı sağlamadığı etkileri iyileştirmek zorunda değildir. Fakat eğer etkiler faaliyetlerine bağlı ise, şirketler etkileri önlemek ya da hafifletmek için konum avantajlarını kullanmalıdır.

Önleme ve hafifletme sürecinde, şirketler aşağıdaki hususlara öncelik tanımalıdır:

- **Ciddiyet:** Genel olarak bir kişiye fiziksel zarar vermekten bahseden temel haklara öncelik tanınmalıdır. Örn:
  - Kişinin Yaşama, Özgürlük ve Güvenlik Hakkı
  - Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı
  - İşkence Yasağı
- **Etkilenen insanların sayısı:** Çok sayıda insanı etkileyenlere öncelik tanınmalıdır
- **Doğrudan bağlantı:** Şirketler, kendi etkileri doğrudan suistimal ile ilgili olan durumlara öncelik tanımalıdır. Bu, zarar tedarik zincirindeki başka bir aktör tarafından dolaylı olarak verildiğinde, harekete geçme sorumluluğunu kapsam dışı bırakmaz.



**Açık süreçler:** Ticari işletmeler, iddialara cevap vermek ve iyileştirme sağlamak için açık süreçlere sahip olmalıdır. Örneğin:

	Gayri resmi mekanizmalar	Resmi mekanizmalar
Özürler, tazminler, ıslah	X	X
Maddi ve manevi tazminat	X	X
Tekrarlanmamasını garantilemek gibi zarar önlemleri	X	X
Cezai yaptırımlar: İdari ve/veya cezai		X

Şekil 15: Gayri Resmiye karşı Resmi İyileştirme Mekanizmaları

Resmi iyileştirme süreçleri (devlet ya da üçüncü şahıs kuruluşlar tarafından oluşturulan), bir anlaşmaya varmanın mümkün olmadığı zamanlarda alternatifler sunar. Bu resmi mekanizmaları sunan kuruluşlara bazı örnekler şöyledir:

- Ulusal İrtibat Noktaları (OECD ülkelerinde)
- Meşru işçi sendikaları
- İş ve işçi bulma kurumları
- İş anlaşmazlığı çözüm örgütleri
- Yerel topluluk liderleri

**ÖNEMLİ:** Büyük insan hakları ihlallerine (Örn: Ölüm, kölelik ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimi) neden olma ya da katkıda bulunma riskini göz önünde bulundurarak şirketler, bu tür ihlallerde yasal olarak sorumlu olabilecekleri için tedbirli bir tavırla hareket etmelidir. Daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü

### ÖNEMLİ MESAJLAR İyileştirme Nasıl Yapılır?

- Ticari işletmelerin, zarara sebep olmayı ya da katkı sağlamayı durdurma sorumluluğu ve iyileştirmeyi sağlama ya da iyileştirmeye katkı sağlama sorumluluğu vardır.
- Ticari işletmeler, potansiyel katkıların ve iddiaların kapsamını anlamak için mümkün olan tüm kanalları kullanmalıdır.
- İşçilerin katılımı kadar işlevsel şikayet mekanizmaları da olumsuz etkileri tahmin etmek ve ele almak için şirketlere değerli yollar sunar.
- Ticari işletmeler, çalıştıkları bölge/bölgelerdeki şikayet mekanizmalarını haritalamalı ve özelliklerini anlamalıdır.



## 8. İLETİŞİM NASIL KURULABİLİR?

Kısım 8, paydaşlara yönelik şirket emeklerini iletme ve bunlara değer verme anlamına gelen yeterli "kurumsal iletişim" için süreçleri detaylandırır. Ticari işletmelerden, BSCI uygulama planının ayrılmaz bir parçası olarak katılımlarını, karşılaştıkları zorlukları ve ilerlemelerini göstermeleri beklenir.

Aşağıdaki, bu kısımla ilgili dokümandır:

- **BSCI Pratik İletişim El Kitabı: "Tedarik zincirinde, kurumsal sorumluk ile ilgili nasıl iletişim kurulur: adım adım yaklaşım"**

### 8.1. İLETİŞİM KURMA SORUMLULUĞU

BSCI taahhüdü hakkındaki iletişim BSCI sürecindeki birçok ticari işletme için hassas ve zorlayıcı olabilir:

- Uluslararası tedarik zincirinde çalışma şartlarının gelişimini, işletmelerinin temel bir parçası olarak görmezler
- Paydaşlardan gelen kaygı ve beklentilere aşına değillerdir ve iletişimin, teşhir ve itibar risklerini arttıracığından korkabilirler.

Paydaşlar, gittikçe artarak, tedarik zincirinde nasıl bir rolleri olursa olsun çalışma koşullarını geliştirmek için üzerlerine düşen sorumluluk, çaba ve etkiler hakkında şirketlerin iletişim kurmalarını beklemektedirler. Aslında, kendi sosyal sorumluluk çabaları hakkında iletişim kurmayan şirketler istisna haline gelmektedir. Bu, sorumluluk sahibi girişimler için "Bil ve Göster" beklentisine işaret etmektedir.

Zorlukların üstesinden gelebilmek için, şirketler sosyal beklentileri en etkin şekilde yönetebilmek üzere bir prosedür oluşturacaktır.

**İyi iletişim prosedür:** Aşağıdakiler, iyi bir iletişim prosedürünün özellikleridir:

- **Hedef:** İletişim, uluslararası tedarik zincirinde çalışma koşullarını arttırmak için gayret göstermeyi amaçlayan iç ve dış kitleleri hedeflemektedir.
- **Gerçeklere dayalı:** İletişim, aşağıdakilere atıfta bulunacaktır:
  - BSCI uygulama stratejisi ve hedefleri
  - İş ortaklarının bir sürekli gelişim sürecinde yer alması
  - Olumsuz etkilerle olduğu kadar gelişmelerle de ilgili farkındalık ve bunların yönetimi
- **Güvenilir:** İletişim, tutarlı ve mümkün olduğunca objektif kanıt temelli olacaktır.
- **Zamanında:** İletişimin paydaşlarla zamanında paylaşılması gerekir. Böylece, şirketin güvenilirliği tehlikeye düşmez.
- **Kurum kimliğiyle uyumlu:** İletişim, marka imajı veya kurum kimliğinin diğer yönleri ile uyumlandırılacaktır. Paydaşlar, BSCI'nin kabulünü işletmeyle ilgili diğer eylemleriyle ilişkilendirebilmelidirler.



## 8.2. İLETİŞİM İÇİN AŞAMALI BİR YAKLAŞIM İNŞA ETMEK

Ticari işletmeler, aşağıdakilere bağlı olarak iletişim için aşamalı bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlamalıdır:

- Tedarik zincirindeki büyüklüğü, sektörü ve rolü
- Pazardaki görünürlüğü
- BSCI uygulamasındaki olgunluk seviyesi
- İletişim nedenleri

Ayrıca kurumsal iletişim, farklı iletişim tiplerinde öncelikleri tanımlarken gelişmeci olmalıdır.

Şirketler, mesajlarını güçlendirmeleri veya kapasite oluşturmaları gereken durumlarda iletişim alanlarını belirlemek için bir boşluk değerlendirmesi yapacaktır.

**İç İletişim:** Şirketler, tedarik zincirindeki sorumlu yaklaşımlarını kurumsal internet siteleri, kurumsal broşürler ve paydaşlarla ilişkilerinde göstereceklerdir.

**CSR raporlaması:** Şirketler, olgunluk seviyelerine bağlı olarak kurumsal sosyal sorumluluklarıyla ilgili bildirimde bulunmanın en iyi yolunu seçebilirler:

- **Temel:** Tedarik zincirindeki sosyal performanslarıyla ilgili bildirimde bulunurlar (Örn: Önemli performans göstergelerini toplamak ve analiz etmek için BSCI Platformu'nu kullanarak)
- **Gelişmiş:** Global Raporlama Girişimi'nde (Global Reporting Initiative - GRI) olanlar gibi standartlaştırılmış önemli performans göstergelerine dayanarak sonuçları raporlarlar.

### ÖNEMLİ MESAJLAR Bilmek ve Göstermek

- Ticari işletmeler, bilgi yönetimini BSCI uygulama stratejisinin bir parçası olarak bünyelerine dahil etmelidir.
- Bilmek ve göstermek, başarıların tek yönlü raporlamasının önüne geçer. Paydaş taahhüdünü ve şikayet mekanizmalarından bilgileri de kapsar.
- Ticari işletmeler, iletişim yaklaşımlarını olgunluklarına bağlı olarak tanımlarlar.





# BÖLÜM II

## Denetçiler için BSCI Denetimi'nin Anlaşılması



BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm II, BSCI Denetim Raporu'nun daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlayacak bilgileri verir.

Denetçilere aşağıdaki konularda derinlemesine bilgi verir:

- BSCI Denetim Raporu nasıl doldurulur
- Her bir Performans Alanı'nda farklı sorular nasıl yorumlanır
- Denetim sürecine nasıl yaklaşılr

BSCI Katılımcıları, Denetim Raporu'nu anlama süreci ile ilgili bilgileri kitapçığın bu bölümünde bulurlar

Denetlenecek olan iş ortakları (denetlenen) Sistem Kitapçığı Bölüm III: Denetlenenin bakış açısından BSCI Denetimi'nin anlaşılması kısmını okumalıdır.

İlgili dokümanlar veya araçlar:

- Denetim raporu boş sürümü (Denetçinin Kaynakları alanından erişilebilir)
- Sistem Kitapçığı Bölüm I, Kısım 6: İzleme nasıl yapılmalı
- Sistem Kitapçığı Bölüm III: Denetlenenin bakış açısından BSCI Denetimi'nin anlaşılması



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

# 1. BSCI DENETİM RAPORU NASIL DOLDURULUR

**Denetim Raporu'nun Yapısı:** BSCI Denetimi'nde toplanan tüm bilgiler BSCI Denetim Raporu'nda bildirilir. Buna aşağıdakiler dahildir:

- Verisel Kanıtlar
- Görüşme Kanıtları
- Belge Kanıtı
- Ana denetlenenin performans değerlendirmesi
- Örneklenmiş tarlaların Performans Değerlendirmesi (ilgiliyse)
- Bulgu Raporu

Sistem Kitapçığı Bölüm II'deki kısımlar BSCI Denetim Raporu'nun yapısını izler ve denetçilere Denetim Raporu'nun her bölümünde kendilerinden beklenenlerle ilgili açıklamalar ve talimatlar verir.

## 1.1. DENETİM SÜRESİ

BSCI, denetlenenin çalışan sayısına göre minimum denetim süresini belirler.

**Tam denetim süresi:** Aşağıdaki tablo hem tam denetimlerin minimum süresini hem de işçi görüşmelerinin minimum sayısını gösterir. Denetim süresi 0,5 günlük raporlama süresini de kapsar.

Çalışan sayısı olarak işletme büyüklüğü	Adam/gün olarak tam denetim süresi	Görüşme yapılacak olan çalışan sayısı
1-50	1.5	5-10
51-100	2	10-15
101-250	3	15-20
251-550	3.5	20-25
551-800	4	25-30
801-1200	4.5	30-35
1201 +	5	> 35

Şekil 16: İşçi Sayısı Tam Denetim Süresini ve İşçi Görüşmeleri Sayısını belirler



**Takip denetimi süresi:** Aşağıdaki tablo bir takip denetimi için minimum süreyi ve işçi görüşmelerinin sayısını göstermektedir. Bu durumda, süre sadece işçilerin sayısı ile değil, önceki denetimde bulgular belirlenen Performans Alanları'nın sayısı ile de ilgilidir. Süre, 0,5 günlük raporlamayı da kapsar. Görüşmelerin sayısı, tam denetimde olduğu gibi, işçilerin sayısına bağlı kalır.

Çalışan sayısı olarak işletme büyüklüğü	1'den 4e kadar Performans Alanı'nda bulgular	5PA	6PA	7PA	8PA	9PA	10PA	11PA	12 veya daha fazla Performans Alanı'nda bulgular, eşittir tam denetim süresi
1-50	1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
51-100	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	2	2	2
101-250	1.5	1.5	1.5	2	2	2.5	2.5	2.5	3
251-550	1.5	1.5	2	2	2.5	2.5	3	3	3.5
551-800	1.5	1.5	2	2.5	2.5	3	3.5	3.5	4
801-1200	1.5	2	2.5	2.5	3	3.5	3.5	4	4.5
1201 +	1.5	2	2.5	3	3.5	3.5	4	4.5	5

Şekil 17: Bir Takip Denetimi'nin Minimum Süresi

## 1.2. DERECELENDİRME TANIMLARI

Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I, Kısım 6, Fıkra 6.2: BSCI Denetim Derecelendirmesi.

Derecelendirme tanımları ayrıca çevrimdışı Denetim Raporu'nda denetçiler için mevcuttur.

## 1.3. KAPAK SAYFASI

Denetçi bu sekmeyi, denetlenen ve denetim şirketiyle ilgili ve denetimin gerçekleştiği şartlar üzerine temel bilgileri sağlamada kullanır.

Denetim bilgileri, denetim sonuçları ve denetim şirketinin bilgileri kapak sayfasının birer parçasıdır.





## 1.5. VERİSEL DENETİM KANITLARI

Denetçi bu sekmeyi denetlenenden verisel kanıt toplamada kullanır.

**Denetlenenin geçmişiyile ilgili bilgiler:** Denetçi, denetlenen tarafından sunulan bilgileri hazırlık adımlarında doğrulayacaktır.

- **Geçerli sertifikalar:** Sosyal sertifikaların geçerliliğine özel olarak önem verilecektir.  
Örn: Geçerli bir GlobalGAP sertifikası, denetim süresini %30 oranında azaltır, çünkü sağlık ve çevre ile ilgili Performans Alanları doğrulanmayacaktır. Bu nedenle, bu bilginin geçerliliğinin doğrulanması çok önemlidir.

**Denetlenenin ticari faaliyetleri:** Denetçi, denetlenenle ilgili olan genel dış bilgileri dolduracaktır (örn: Yasal asgari ücret) ve bunları denetlenenin belirli uygulamaları ile karşılaştıracaktır.

Denetçi uygun alanları aşağıdakileri tarif etmede kullanır:

- Çalışma süreleri denetim sırasında doğrulanan işçi örnekleme
- Denetim öncesindeki altı ay içinde fazla mesaiye neden olan özel durumlar
- Denetimden önceki altı ayda gerçekleşen kazalar
- İşçi temsilcisiyle ilgili belirli bilgiler

**Denetlenenin üretim yapısı:** Denetçi, çalışma saatleriyle, varsa gece çalışmayla ve nöbetlerle ilgili bilgileri doğrulayacaktır.

**Denetlenenin üretim takvimi:** Denetçi üretim seviyesiyle ilgili olarak denetlenen tarafından sağlanan bilgiyi doğrulayacaktır.

**Denetlenenin sosyal performans yönetimi:** Denetçi, sosyal uygunluk performansıyla ilgili farklı alanlardan sorumlu insanların isimleri ve bunlarla bilgileri toplayıp doğrulayacaktır. İlgili diğer konuların bilgileri (örn: Yüksek riskli üretim teknikleri) de burada raporlanmalıdır.

**Denetlenenin istihdam yapısı:** Denetçi, denetim tarihi itibarı ile iş yeriyle ilgili, elinden gelen en iyi şekilde, en doğru bilgileri sağlayacaktır. Bu rakam, denetimin planlandığı tarihte denetlenen tarafından bildirilen işçi sayısına tekabül etmeyebilir.

**Uyuşmazlıkların raporlanması:** Denetçiden denetimin süresini yeni duruma göre düzenlemesi beklenmez. Ancak uyuşmazlık, "Yönetici Özeti" kapsamında raporlanmalıdır; bu, denetlenenin yanlış beyanının göstergesi olabilir.

**Barınma (mevcutsa):** Denetçi doğrudan veya dolaylı olarak denetlenen tarafından sağlanan barınma tesislerini tarif edecektir.



## 1.6. ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ

Denetim öncesinde denetçi, bölgedeki geçim ücretini yaklaşık olarak tahmin eder ve hesaplar. Bu sekmeyi, denetlenenin bu konularla ilgili uyumlu bilgileri sağlama yeteneğini değerlendirmede kullanır. Denetçi kendi hesaplama sonucunu denetlenen tarafından verilenle karşılaştırmayı amaçlamayacaktır. Bu noktada, denetçiden yönetim ve işçilerin aşağıdaki konulardaki bilgilerinin ve anlayışın seviyesini değerlendirmesi istenir:

- Bölgede iş gücünün geçim masrafları
- Gerçek ücret ile adil ücret değerleri arasındaki olası boşluklar
- Boşluğu doldurmak için potansiyel aksiyonların tespiti

Denetçinin, bölgesel bağlarla ilgili daha fazla bilgi almak için diğer kaynaklara danışması gerekebilir:

- Devlet verileri (istatistik, toplumsal kalkınma departmanları)
- Bölgede işçiler ve sektöre hitap eden yerel veya uluslararası STK'lar
- Toplum gruplarının bu sorulardan bazılarında cevapları olabilir

**İyi uygulamalar:** Denetlenenin denetim öncesinde Adil Ücretlendirmeye Hızlı Bakış şablonuna erişimi mevcuttur. Denetçi, Bulgular Raporunda “İyi Uygulamalar” altında denetlenenin bu bilgiyi, adil ücretlendirmeyi de hesaba katarak, tedarik edip etmediğini tasdik edecektir.

## 1.7. GENÇ İŞÇİ VERİLERİ

Denetçi bu sekmeyi, denetlenen tarafından doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilen genç işçilerle ilgili bilgi almada kullanır.

Denetçi, işçi kayıtlarında bulunan genç işçilerin sayısını bildirir. Ayrıca denetçi, aşağıdaki konulara özellikle ihtimam göstermek şartı ile, belirlenen genç işçilerin %10'u ile görüşme yapacaktır (minimum 2, maksimum 10):

- Mesleki eğitime erişimleri
- Şikayet mekanizmasına erişimleri
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel eğitim

## 1.8. ŞİKAYET MEKANİZMASI

Denetçi bu sekmeyi denetlenene veya harici olarak yapılan şikayetlerle ilgili daha fazla bilgi almada kullanır. Ayrıca denetçi, denetlenenin şikayetleri araştırmak ve iyileştirmek için izlediği farklı adımları tanımlar.



## 1.9. TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA

Denetçi bu sekmeyi denetlenenin farklı iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamak için kullanır. İş ortaklarının isimlerinin verilmesi gerekli değildir ama en azından bir kimlik numarası ile doğrulanmalıdır. Kimlik numarası, ya denetlenen ya da denetçi tarafından işletme gizliliğini muhafaza etmek için verilebilir.

Farklı tipte iş ortakları şu sütun başlığı altında seçilebilir: “İş ortağı türleri”. Eğer bir iş ortağının türü listede yer almıyorsa, denetçi “diğerleri (lütfen belirtin)”i seçecektir ve sonraki sütunda iş ortağının tipini belirtecektir.

**Denetlenen için önem:** Denetçi, denetlenen için “yüksek, orta veya düşük” önemi iş ilişkilerini denetlenenin değerlendirmelerine, hacme, bağımlılığa ve/veya risklere bağlı olarak seçecektir. İşe alım kurumları ve ev işçileri daima yüksek derecede önemli olarak kabul edilir, çünkü denetlenen için ilave bir sosyal risk teşkil ederler.

**İmzalı BSCI Davranış Kuralları:** Denetçi, iş ortağının BSCI Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamış olup olmadığını raporlayacaktır. Bu kanıtlar denetlenenin kayıtlarından toplanabilir ve eğer mümkünse ilgili iş ortağıyla doğrulanabilir.

**Örneklenmiş iş ortaklarına dahil:** Denetçi bu sütunda, denetlenmek üzere seçtiği tarlaları belirtecektir. Denetçi sadece Sosyal Yönetim Sistemi'yle daha önceden bütünleştirilmiş ve denetlenen tarafından iç denetime tabi olan tarlaları seçecektir.

Bu sütun, eğer denetimin kapsamı örneklenmiş tarlaları kapsamazsa kullanılmayacaktır.

### NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---





## 1.10. PAYDAŞ HARİTALAMA

Denetçi bu sekmeyi, denetlenenin işletmesiyle ilgili olarak belirlediği paydaşlarla ilgili bilgi toplamak için kullanır.

Paydaşlar dahili (örn: İşçiler ve işçi sendikaları) veya harici (örn: yatırımcılar, devletler veya STK'lar) olabilirler. Denetlenenin belirli konularda paydaşları tespit edip etmediğinin doğrulanması konusunda özen gösterilecektir. Bunlar denetlenenin paydaşlar ile ilişki kuracağı en yaygın konulardır:

- Eğitim
- Örgütlenme özgürlüğü
- Hassas işçilere verilen özel koruma
- Çocuk işçiliğiyle mücadele
- Şikayet mekanizması
- Yolsuzlukla mücadele

Bu konular hem iç hem de dış paydaşlar için geçerlidir.

**İyi uygulamalar:** Denetlenenin, denetleme öncesinde BSCI Paydaş Haritalama Şablonu'na erişimi mevcuttur. Denetçi, Bulgu Raporu'nda "İyi uygulamalar" altında denetlenenin bu bilgiyi sağlayıp sağlamadığı ve ilgili paydaşları haritalayıp haritalamadığını tasdik edecektir.

## 1.11. GÖRÜŞME KANITLARI

Denetçi aşağıdakilerin raporlanmasında bu sekmeyi kullanır:

- Görüşme örneği
- Görüşme metotları
- Görüşmelerde elde edilen bulgular

Mülakatlar, tek tek kaynaklar olarak veya diğer bilgi kaynaklarını destekleme veya doğrulamada kullanılırlar (örn: Denetlenenin dokümanları).

Denetçi bu sekmeyi hem ana denetlenen hem de örneklenmiş tarlalardaki görüşmeler için görüşme kanıtlarının girilmesinde kullanacaktır.

Denetçiler aşağıdakilerle görüşmelidir:

- **Yönetim:** Özellikle İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği'nden (İSG) sorumlu yöneticiler
- **İşçi temsilcisi**
- **İç Denetçiler:** Eğer denetim örneklenmiş tarlaları kapsıyorsa
- **İşçiler:** Özellikle:
  - Genç işçiler veya çıraklar
  - İşçi komitesinin sözcüsü
  - Mevsimlik ve/veya taşeron işçiler
  - Kadınlar
  - Gece vardiyası işçileri



Aşağıdakileri de dahil edebilirler:

- İşçi sendikası temsilcileri
- İlgili dış paydaşlar

**Yönetimle görüşme:** Denetçiler, yönetimle ilk teması denetimin hazırlanması esnasında veya denetim günü, açılış toplantısı esnasında yapabilirler.

Farklı yöneticilerle yapılan görüşmeler açık ve yapıcı bir diyalog ile gerçekleştirilmelidir. Denetçi, bu görüşmeleri denetlenenin sosyal performansıyla ilgili önemli bilgiler toplamak için kullanacaktır:

- Organizasyon şeması ve sorumlulukların paylaşımı ile ilgili açıklamalar
- Politika ve prosedürlerin düzenlenmesiyle ilgili açıklamalar
- İşe alma uygulamaları, şikayet yönetimi ve işçilerin eğitimleriyle ilgili açıklamalar
- İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) ve verimliliği geliştirmek için en yeni yatırımlarla ilgili genel değerlendirme
- Farklı iş ortakları, şirketin onları nasıl seçtiği ve sosyal performanslarını nasıl denetlediğiyle ilgili genel değerlendirme
- Kaza protokolüyle ilgili açıklamalar
- Şikayet mekanizmasıyla ilgili açıklamalar
- İşçiler ve yönetim eğitimleriyle ilgili açıklamalar
- BSCI Davranış Kuralları değerleri ve prensiplerinin anlaşılmasıyla ilgili açıklamalar

**İşçiler ve işçi temsilcileriyle görüşme:** Bu görüşmeler çapraz doğrulama için önemli bilgi kaynaklarıdır:

- Dokümanlar veya yönetimle görüşmelerden elde edilen bilgiler
- Denetlenen tarafından geliştirilen prosedürlerin etkinliği ve güvenliği

Görüşmeler ayrımcılık, şiddet veya cinsel taciz veya kanun dışı disiplin önlemleri durumlarında tek bilgi kaynağı olabilir. Bu durumda, denetçi görüşülen kişinin durumuna herhangi risk veya zarar getirmeden bulguları raporlama konusunda son derece dikkatli olmalıdır.

**ÖNEMLİ:** Denetçiler, işçilerin yönetim tarafından sunulan diğer kanıtlara kendi yanıtlarının uyması yönünde yönlendirilmeleri olasılığının farkında olmalıdır. Denetçiler, yüzeyin ötesine geçmek için farklı görüşme teknikleri kullanabilirler.



Denetim şirketleri, denetçilerini aşağıdakileri sağlayacak şekilde işçilerle görüşmek üzere bu kuralları izleyecek şekilde yönlendirecektir:

- Görüşmelerin saygılı bir şekilde yapılması
- Farklı tipte işçilerle güven oluşturmak
- Cinsiyet konularında veya dezavantajlı bireylere karşı hassas olunmalı
- Görüşme yerinin seçilmesi (sahada veya saha dışında)
- Formatın belirlenmesi (bireysel veya grup)
- Görüşme yapılanların misillemeden korunması
- Yerel ve kültürel bağlamların farkında olunması

Güven oluşturmak farklı kültürlerde farklı süreler alır. Anamlı sonuçlar almak için görüşmenin süresini belirleme kararı denetçiye aittir.

Görüşme yapmada en pozitif yollar aşağıdakileri kapsamalıdır:

- **Doğru ortam:** İşçilerin rahat hissedebileceği tarafsız bir ortamda bir araya gelmek
- **Sohbet:** İşçinin rahat ve işle ilgili konularda konuşmak için daha istekli olmasını sağlamak için sohbetle (müzik, filmler, spor) görüşmeye başlamak
- **Vücut dili:** Yüz ifadeleri, el-kol hareketleri ve tutumlara dikkat etmek
- **Keşfedici:** Açık uçlu sorular sormak
- **Rahat:** İşçi eğer konuyu anlayamıyorsa ya da konuyu tartışmak hakkında açıkça isteksiz veya rahatsızsa, onu dikkatlice dinlemek ve soruları tekrarlamamak
- **Hassas:** Duygular çok yoğunlaştığında konunun değiştirilmesi.
- **Tarafsız:** İşçinin söylediklerine karşı reaksiyon olarak şok, üzüntü, hayal kırıklığı veya diğer duyguları içeren yüz ifadelerinden kaçınmak
- **Not almamak:** Not almaktan kaçınılmalıdır, çünkü işçilerin çoğu kayda alınmaktan ötürü rahatsız olabilirler.
- **Empati:** İşçilerle aynı seviyede olmak (Örn: Eğer yerde oturuyorlarsa yere oturmak)

**Çocuk işçiler:** Eğer görüşülen kişinin bir çocuk işçi olduğu tespit edilirse, yine yukarıdaki tavsiyeler geçerlidir. Denetçi bu tip durumlarda çok dikkatli olmalıdır ve ayrıca, çocuğa nerede konuşmayı tercih edebileceği ve başka birisinin (örn: Bir kardeşi veya arkadaşının) da görüşmede bulunmasını isteyip istemediği sorulmalıdır.



## 1.12. ANA DENETLENEN

Denetçi, denetlenen firmayı BSCI Davranış Kuralları 1/2014 sürümüne göre değerlendirir. Değerlendirme, Performans Alanı'na göre yapılır.

Denetçi, tatmin edici kanıtların seviyesine göre soruları “evet, kısmen veya hayır” olarak yanıtlayacaktır.

Kanıtların kaynakları “Kanit” adlı matriste raporlanmıştır. Bunlar:

- **MI:** Yönetim Görüşmeleri (Management interviews)
- **WI:** İşçi Görüşmeleri (Workers interviews)
- **WRI:** İşçi temsilcisi görüşmeleri (Workers representative interviews)
- **DE:** Belge kanıtı/Belge niteliğindeki kanıt (Documentary evidence)
- **SO:** Saha gözlemi (Site observance)

**Belge Kanıtı:** Belge kanıtı olarak raporlanan resimlerle desteklenmediği sürece bir saha ziyareti kanıt olarak kabul edilemez.

Belge kanıtlarıyla ilgili daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V, Ek 6: BSCI Denetimi ile İlgili Dokümanlar.

**Yorumlama kılavuzu:** Her Performans Alanı'ndaki her bir soru yorumlama kılavuzuna bağlıdır. Bunlar, denetçiyi değerlendirmesinde desteklemek üzere Denetim Raporu'nda mevcuttur. Denetçilerin sonraki kısımlarda bu kılavuzlara erişimi mevcuttur.

Anladıklarını daha derinleştirmek için, denetçiler aynı zamanda denetleneni yönlendiren BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III – BSCI Denetimi'nin denetlenenin bakış açısından anlaşılmasını da okuyabilirler.

**Bulgular:** Denetçi, Performans Alanı'na göre bulguları birleştirir.

Aşağıdakiler, “bulguların” nasıl doldurulabileceğinin bazı örnekleridir:

- “Sınırlı kanıttan yola çıkılarak, ana denetlenen bu prensibe uymamaktadır, çünkü ... (Denetçi, sapmaları/nedenlerini tanımlar).”
- “Tatmin edici kanıtlardan yola çıkılarak, ana denetlenen kısmen bu prensibe uymaktadır, çünkü ... (Denetçi, sapmaları/nedenlerini tanımlar).”

**İyi uygulamalar:** Eğer mümkünse, denetçi, Uygulama Alanları'na göre birleştirilen iyi uygulamaları da düzenler.

Aşağıdaki, “İyi uygulamalar” bölümünün nasıl doldurulabileceğinin bir örneğidir:

“Ana denetlenen, bu prensiple ilgili olarak beklentileri aşmaktadır, çünkü... (Denetçi iyi uygulamayı/uygulamaları ve ilgili kanıtları tanımlar).”





## 2. PERFORMANS ALANI'NA GÖRE YORUMLAMA KILAVUZU

### 2.1. PERFORMANS ALANI 1: SOSYAL YÖNETİM SİSTEMLERİ VE KADEMELİ ETKİ

#### Denetlenenin BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için etkin bir yönetim sistemini kurmuş olduğuna dair tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?

Etkin bir yönetim sistemi sosyal performansın iş modeli ile bütünleştirilmesini sağlamak için çok önemlidir. Mevcut bir yönetim sistemi ile, denetlenen süreci sahıplenir ve sürekli gelişim gösterebilir.

**Etkinlik:** Yönetim sisteminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen firmanın yönetimi kendi iyi sosyal performansının BSCI Katılımcıları için neden önemli olduğunu anlıyor mu?
- Denetlenen firmanın yönetimi, etkin bir yönetim sistemi ve prosedürlere sahip olmanın önemini ve faydalarını anlıyor mu?
- Denetlenen firmanın yönetimi, BSCI Kuralları'nı denetlenen firmanın iş kültürü ile bütünleştirme konusunda tam sorumluluk göstermekte midir?
- Denetlenen firmanın yönetimi kısa vadeli yatırım ile uzun vadeli çözümler arasındaki farkı anlıyor mu?
- Denetlenen firmanın yönetimi BSCI Kuralları ve BSCI denetleme sürecinde yer alacak olan iş ortakları için Uygulama Koşulları'nın içeriğini anlıyor mu?
- Denetlenen firmanın yönetimi BSCI Kuralları'nı günlük iş uygulamaları ile bütünleştirmede iç prosedürler geliştirme ihtiyacını anlamakta mıdır?
- Denetlenen firmanın yönetimi iş ilişkilerinin BSCI'ın uygulanmasından nasıl etkilendiğini anlıyor mu?
- Denetlenen firmanın yönetimi günlük iş uygulamalarında sürekli gelişim yaklaşımına uymak için müşterilere ve paydaşlara danışma ihtiyacını anlıyor mu?





## Kıdemli bir yöneticinin, BSCI değer ve prensiplerinin yeterli şekilde izlendiğini kontrol etmek için atandığını doğrulayacak tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?

BSCI'nin iş kültürü ile bütünleştirilmesi birkaç çalışana kapsayabilir.

Etkinlik: Doğru personelin seçiminde etkinliği doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

İşlev:

- Üst düzey yönetimin bir parçasıdır
- İş kültürünün bir parçası olarak Davranış Kuralları'na uymaya yönelik aktif şekilde çalışır
- Diğer görevleri ve strateji ve iş geliştirme gibi (mevcutsa) işin çeşitli alanlarını kapsar
- BSCI sosyal performansının takibinde başarılı olmak için karar alma gücü ve tahsis edilmiş bütçesinin olması gereklidir

### Bu işleve sahip olan birey:

- BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nı iyi bir şekilde anlamıştır
- Tedarik zincirinin genel olarak iyi bir genel değerlendirmesine sahiptir:
  - Hangi iş ortakları işletme için önemlidir
  - Hangi paydaşlar BSCI değer ve prensiplerini iş kültürüyle bütünleştirme konusuyla ilgilidir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, Denetçi, diğer şirket işlevlerinin seçiminin BSCI değer ve prensiplerine uyumlu olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşletme kültüründe BSCI'nin uygulanmasından kim sorumludur?
- Şikayet mekanizmasının takibinden kim sorumludur?
- İnsan Kaynakları'ndan kim sorumludur?
- İşçilerin BSCI değer ve prensiplerine uygun eğitim almasını sağlamaktan kim sorumludur?
- İş Sağlığı ve Güvenliği meselelerinden kim sorumludur?
- Bu fonksiyonların/işlevlerin sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli yetenekleri (eğitim veya deneyim olarak) var mıdır?
- Bu işlevler BSCI değer ve prensiplerinin uygulanmasında başarı sağlayacak tahsis edilmiş bir bütçeye sahip midir?





## Denetlenenin önemli iş ortakları ve bunların BSCI Davranış Kuralları'na uygunluğunun iyi bir genel değerlendirmesine sahip olduğuna dair tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?

Denetlenenin, önemli iş ortaklarının seçimi, yönetimi ve denetimine ilişkin en azından asgari özen ve dikkati göstermesi gereklidir. İş ortaklarının kanunlara ve işçi haklarına uyup uymadığına dair bu genel değerlendirme olmaksızın, denetlenen firma ve müşterileri sosyal bir riskle karşı karşıyadır.

İş ortaklarına örnekler şunlardır:

- Taşeronlar
- İş bulma kurumları
- Yemek hizmetleri
- Tedarikçiler (tarlalar dahil)

**Etkinlik:** İş ortaklarının seçiminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi, denetleneni en azından aşağıdaki konularda denetlemelidir:

- Mevcut ve gelecekteki önemli iş ortaklarını seçmek için bir yönetim sisteminin olması
- İlgili personelin sadece fiyat ve kaliteyi değil ayrıca BSCI şartlarına uymaya istekliliği de değerlendirmeye alması için talimat verilmiş olması
- Mevcut ve gelecekteki önemli iş ortaklarının sosyal performansının denetlenmesi. Bu doğrulamalar, kendi personeli tarafından (konuda kalifiye oldukları sürece) veya bu değerlendirmeleri yapmaya yetkili üçüncü şahıslarca gerçekleştirilebilir.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, iş ortakları seçiminin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen firma farklı önemli iş ortaklarıyla ilgili doğru bilgileri muhafaza etmekte midir?
- Denetlenen firma iş ortaklarının ne kadar zamandır onunla çalıştıklarını biliyor mudur?
- Denetlenen firma, iş ortaklarının kendi ticari faaliyetlerini yönetmesine ne kadar aşinadır?
- Denetlenen firma, iş ortaklarına dair alınan şikayetlerin kayıtlarını tutuyor mudur? Yanıtınız evet ise, denetlenen firma bu şikayetleri nasıl ele almıştır?





## Denetlenenin BSCI Davranış Kuralları'na nasıl uyduğu konusunda iş ortaklarını izlediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetlenenin izlemesi gelişim odaklı bir yaklaşımla farklı aşamalarda gerçekleşir. Direkt veya dolaylı olarak yapılabilir.

Etkinlik: İş ortağının izlenmesinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi denetleneni en azından aşağıdaki konularda değerlendirmelidir: Denetlenen,

- Önemli iş ortaklarından, BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamalarını talep etmiştir
- İmzalanan BSCI belgelerinin kopyalarını saklar
- İş ortaklarını seçmek için ön gereksinim olarak sosyal performans kriterlerini ekler
- İş ortaklarının faaliyetlerinde bulunan riskleri belirtmek için gerekli iş kararları almak ve/veya düzeltici eylemlerde bulunmak için farklı süreçleri kurumsallaştırır
- İş ortaklarından bilgi toplamak için çeşitli yollar kullanır, bazı örnekleri şunlardır:
  - Toplumsal risklerle ilgili düzenli şeffaf raporlama talep eder
  - İç denetim düzenler
  - İkinci ya da üçüncü şahıs denetimi talep eder

**Tutarlılık kontrolü** Ek olarak, denetçi, denetlenenin tüm ticari faaliyetleri içinde iş ortaklarını denetlemesinin tutarlılığını değerlendirmelidir.

- İş ortaklarını izlemek için denetlenen tarafından hangi mekanizmalar uygulanıyor?
- Bu denetim hangi sıklıkta yapılmaktadır?
- Bu denetimlerden kim sorumludur? Bu kişi ya da kişiler yetkin midir (eğitim ya da deneyimin sonucu olarak)?
- İş ortakları hakkındaki bulgular nasıl takip edilir?
- Eğer bir iş ortağı BSCI Kuralları'nı gözetmekte başarısız olursa, sonuçları ne olacaktır?
- İş ortağı ile ilişkili herhangi bir sorun hakkında kim bilgilendirilir?
- Denetlenen bu bilgiyi nasıl aktarır (örn: BSCI Katılımcısı'na)?





## Denetlenenin, iş ilişkilerini sorumluluk sahibi bir tavırla yürüttüğüne dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin iş ilişkilerini yönetme yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş ortaklarının, ilerlemeler kadar zorlukları da açıklamasına imkan sağlayan iletişim kanalları nelerdir
- Sözleşmeleri ya da iş ilişkilerini sonlandırmak için temel nedir
- Bir iş ilişkisini sonlandırma hakkında sözleşmelerdeki özel maddeler nelerdir

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin iş ilişkilerini yönetme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

Denetlenenin, yaşadıkları zorluklar hakkında şeffaf oldukları ve ilerlemelere yönelik etkili olarak harekete geçtikleri sürece BSCI Davranış Kuralları'na uymayan iş ortakları ile çalışmayı durdurması gerekmez.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- BSCI uygulamasının dahil olduğu iş tanımları
- Üretim kapasitesi planlaması ile ilgili belgelendirilmiş kanıt
- BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortaklarına dağıtıldığına dair kanıt
- Eğer tarlalar denetim kapsamının bir parçası ise, imzalı BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları
- İş ortaklarının sosyal performansının kanıtı (Üç aylık dönemlerle yayınlanan raporlar, denetim raporları, geçerli sertifikalar)
- BSCI uygulama sorumlusunun özelliklerinin kanıtı
- BSCI'yi uygulamak için sosyal politika ve prosedürlerin belgelendirilmiş kanıtı

### NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

## 2.2. PERFORMANS ALANI 2: İŞÇİLERİN DAHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI

**Denetlenenin, işçiler ve temsilcilerini iş yeri ile ilgili sağlıklı bilgi değişimine dahil edecek iyi yönetim uygulamaları olduğuna dair tatmin edici bir kanıt var mı?**

**Etkinlik:** Denetlenenin iş ilişkilerini yönetme yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir: Denetlenen,

- İşçileri ve temsilcilerini gerçekten dahil eden iletişim yapıları kurmuştur
- Yönetim, işçilerle ve temsilcileriyle iş yeri ile ilgili konularda bilgi değişimleri yapar

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin işçileri ve temsilcilerini dahil etme yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Yönetim ve işçiler çalışma koşullarını geliştirme hakkında tartışmak için hangi sıklıkla toplanıyor?
- Bu toplantılar için alınan, tutulan ve başvurmak için mevcut olan tutanaklar var mı?
- İşçi temsilcileri nasıl seçiliyor?
- Seçim sürecinin kayıtları mevcut mu?
- Seçimler, yönetimin istenmeyen müdahalesinden etkilendi mi?
- Yönetim, işçilerin isteklerini ya da şikayetlerini nasıl takip ediyor?
- En hassas işçilerin (örn: göçmeler, genç işçiler) endişeleri nasıl dikkate alınıyor?

**Denetlenenin BSCI Davranış Kuralları'nın amaçlarına uygun olarak işçileri koruma için uzun soluklu hedefler tanımladığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?**

**Etkinlik:** Uzun soluklu hedeflerin etkinliği, henüz uygulanmadıklarından dolayı doğrulanamaz. Bunun yerine, denetçi, uygulanabilirliği doğrulamalıdır.

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin uzun soluklu hedeflerini tanımlama yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Şirketin vizyonu, misyonu ve hedefleri, BSCI Kuralları ile uyumlu mu?
- Uzun soluklu hedefler, sürdürülebilir gelişmelere yönelik adım adım bir yaklaşımı yansıtıyor mu?
- İşçiler ve işçi temsilcileri gerçekten tanımlanan bu hedeflere dahil mi?
- Bu hedeflere ulaşma amaçlı stratejik plan yazıya dökülmüş ve yetkili kişi tarafından (ya da yönetim kurulu) onaylanmış mı?



## KRİTİK: Denetlenenin, işçileri hakları ve sorumlulukları hakkında bilinçlendirmek için özel adımlar attığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçilerin farkındalığını artırmak için attığı adımların etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Görüşülen işçiler, hakları ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgiye sahiptir.
- İşçilerin hak ve yükümlülükleri aşağıdakilerden kaynaklanmaktadır:
  - Kanun
  - İş sözleşmeleri
  - İş tanımları
  - İş yeri çalışma kuralları (bu kurallar, yasalara dayandığı sürece)
- Hakların ve yükümlülüklerin kaynakları, işçiler ve temsilcileri için mevcut olmalıdır
- İşçiler, hak ve yükümlülükleri hakkında düzenli olarak eğitim alırlar
- BSCI Davranış Kuralları (Ekler'i içermesi gerekmez), iş yerinin görünen bir yerinde sergilenmelidir.

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin işçiler arasında hak ve yükümlülükleri ile ilgili farkındalığı artırma yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- İşçilerle görüşme, işçilerin hak ve yükümlülükleri ile ilgili farkındalığının iyi bir seviyede olduğunu doğruluyor mu? Sözleşmelerinin içeriklerini biliyorlar mı? İşyeri kurallarının içeriğini biliyorlar mı?
- İşçilere eğitim vermekten sorumlu kişi, onlara hak ve yükümlülükleri hakkında eğitim vermeye vasıflı mı (nitelik ya da deneyim olarak)?
- Sözleşmeler, işçilerin hak ve yükümlülüklerini açıkça gösteriyor mu?
- Yeni işçiler için zorunlu eğitimler var mı?
- Göçmen işçiler için sağlanan özel eğitimler (örn: ilgili dilde) var mı?
- İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıyor mu? İşçiler, şikayet mekanizmasını nasıl kullanacakları hakkında eğitim alıyor mu? (Genç işçilere özel dikkat ile)

**ÖNEMLİ:** Eğitimler, tüm yeni işçiler için zorunludur (kişi, iş bulma kurumu aracılığıyla işe alınsa bile). Göçmen işçiler de eğitim almalı ve kendilerine ana dillerinde iş sözleşmelerinin bir versiyonu verilmelidir.







## Denetlenenin, kişiler ya da topluluklar için etkili işlevsel seviyede bir şikayet mekanizması oluşturduğuna ya da buna dahil olduğuna dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Şikayet mekanizmasının (denetlenen tarafından kurulan ya da desteklenen) etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

İşçiler ve topluluklar, bu tür bir şikayet mekanizması aracılığıyla şikayette bulunabilir. Şikayetler, denetlenenin, işçi ya da toplulukların haklarının potansiyel bir ihlalini yansıtan eylemleri ve/veya eylemsizlikleri ile ilgili olabilir. Şikayet mekanizmasının yazılı ilkeleri aşağıdakileri tanımlar:

- Mekanizmanın idaresinden sorumlu bir kişi
- Potansiyel çıkar çatışması ve üstesinden nasıl gelineceği (örn: şikayetin mekanizmayı yöneten kişiye karşı olması durumu)
- Şikayetleri ele almak için zaman çizelgesi
- Ek bir garanti olarak "temyiz" ya da konunun daha üst düzey bir merciye taşınması için süreçler
- İşçilerin ve topluluk üyelerinin şikayet mekanizmasına ulaşmasını sağlayan iletişim süreçleri. Bu, işçi temsilcilerini; sezonluk, göçmen, geçici, genç ve kadın işçileri içerir.
- Şikayette bulunmak için alternatif yollar (örn: bir işçi temsilcisi aracılığıyla ya da doğrudan yönetime)
- Şikayetlerin nasıl araştırıldığı ve ele alındığını içeren şikayet kayıt sistemi
- Şikayet süreci hakkında düzenli araştırma

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin şikayet mekanizmasını BSCI değer ve prensipleri ile uyumlu olarak nasıl tanımladığını ve yönettiğini değerlendirmelidir.

- Şikayetleri, çözüm sürecini ve yapılan iyileştirmeleri kayıt altına almak için bir sistem mevcut mu?
- Şikayet mekanizmasına ulaşım için herhangi bir ayrımcılıktan kaçınmak amacıyla alınan ek önlemler var mı?
- Şikayetlerin en yüksek güvence ile ele alınırken ve araştırılabilmesi için işçi temsilcileri gerektiği gibi bilgilendiriliyor ve dahil ediliyor mu (uygulanabilir ise)?
- Kullanıcılar arasında tatmin belirtileri var mı?





### 2.3. PERFORMANS ALANI 3: ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI

**Örgütlenme Özgürlüğü:** İşçilerin, özgür ve açık bir toplumun ayrılmaz bir parçası olan topluluklara katılma ve bu toplulukları oluşturma hakkıdır. Yönetim ve işçiler arasında açık ve güvenilir bir diyalog, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğüne giden ilk adımdır.

Denetçi ve denetlenen, özgür ve demokratik işçi sendikası faaliyeti yasa dışı ve yasaklı olan ülkelerde faaliyetlerini yürütürken, işçilerin hala kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin verildiği gerçeğini kabul edecektir.

**Toplu Sözleşme:** Örgütlenme hakkı, toplu sözleşmeden ayrı bir haktır ve işçi sendikasının olmadığı yerlerde bile uygulanabilir. Hem toplu sözleşme sürecinin hem de toplu sözleşme anlaşmasının meşruiyeti, işçilerin vazgeçilemez örgütlenme hakkına saygı gösterilmediğinde kuşku uyandırıcıdır.

**İşçi örgütlenmesinin kısıtlanması:** İşçilerin bir topluluğa ya da sendikaya katılmalarını ya da özgürce örgütlenmelerini kısıtlayan bir şirketin iyi işçi uygulamaları sürdürmesi oldukça zordur.

Bu kısıtlamalar hali hazırda uygulanıyor olabilir, fakat ayrımcılığın, gayri resmi kısıtlamaların or da sindirmelerin gizli ya da üstü kapalı biçimlerinde sıklıkla fark edilebilir.

İşlevsel bir şikayet mekanizması oluşturma kadar işçileri ve ana yönetimi eğitmenin de önemi, bu hakları etkin bir şekilde teşvik etmede ortaya çıkar.

#### Denetlenenin, işçilerin özgür ve demokratik bir yolla sendika oluşturma hakkına saygı duyduğunu gösteren tatmin edici bir kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçilerin sendika oluşturma hakkına saygısının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri göz önünde bulundurmalıdır:

- İşçiler, kendi seçtikleri toplulukları kurmaktadır ve bunlara katılmaktadır
- İşçiler, işçi toplulukları kurmak ve bunlara katılmak için denetlenen kurumdan ön izne ihtiyaç duymaz
- İşçi toplulukları, demokratik bir yolla oluşturulur



**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin, işçilerin haklarının BSCI değerleri ve ilkeleri ile uyumlu olmasına imkan verdiği yolları değerlendirmelidir.

- Yönetim, işçilerin sendikalar ya da diğer işçi toplulukları ile ilgili toplantılara katılmasını engellemek amacıyla müdahalede bulundu mu ?
- Yönetim, sendika üyelerinin ya da işçi temsilcilerinin seçim süreçleri konusunda caydırıcı yöntemler izledi ya da bu süreçlere müdahale etti mi?
- Yönetim, işçilerin demokratik seçimini sarsmak amacıyla bir "işçi temsilcisi" atadı mı?
- Yönetim, şirketin, örgütlenme özgürlüğü ulusal yasasına uyma zorunluluklarını azaltmak amacıyla "düzenlemeler" yaptı mı? (Örn: üretimin bazı bölümlerini, işletmede işçi temsilcileri oluşturmak için gereken işçi sayısına erişmekten kaçınmak amacıyla, kasten taşeronla vermek).
- İşçiler, işçi temsilcisi seçim sürecine (aktif ya da pasif olarak) katıldıkları için herhangi bir misilleme ile karşılaştılar mı?

### **KRİTİK: Denetlenen kurumun, işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı gösterdiğini gösteren tatmin edici bir kanıt var mı?**

Toplu sözleşme, işçilerin istihdamının hüküm ve koşullarını yansıtan yasal şartları tartışmak için işçi sendikaları ya da işçi temsilcileri ve işverenler tarafından kullanılan süreçtir. Bu, işçilerin haklarını, ayrıcalıklarını ve sorumluluklarını onlara danışır.

Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçilerin toplu sözleşme hakkına saygısının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri göz önünde bulundurmalıdır:

- Toplu sözleşme, işletmenin düzenlediği ve emeğin karşılığını verdiği kurallar oluşturmak için kullanılır
- Sözleşmeler, yeni durumlara uyum göstermek için düzenli olarak yeniden müzakere edilir

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenen kurumun, işçilerin toplu sözleşme hakkının BSCI değerleri ve ilkeleri ile uyumlu olmasına nasıl yuğduğunu değerlendirmelidir.

- Denetlenen, toplu sözleşme sürecini anladığını gösterebiliyor mu?
- İşçi anlaşması, toplu sözleşmeye aykırı koşullar içeriyor mu?
- Gerekece gösterilmeksizin, toplu sözleşmenin koşullarının, aynı kategorideki tüm işçilere uygulanması sağlanmıyor mu?
- Yönetim, işçiler adına işçi temsilcileri ya da işçi sendikalarının müzakere etmesinden kaçınmak amacıyla "düzenlemeler" yaptı mı?
- İşçi temsilcisi, müzakerede bazı noktalardan vazgeçerek denetlenenden herhangi bir fayda sağladı mı?
- Yakın tarihli ya da son toplu sözleşmenin belgeli bir kanıtı var mı? Bu belge mevcut mu? İşçi temsilcisi, işçilere içeriği açıkladı mı?





## Denetlenenin, işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere ulaşmasını ya da işçilerle etkileşimde bulunmasını engellenmediğini gösteren tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenen kurumun, müdahale etmemesinin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri göz önünde bulundurmalıdır:

- Denetlenen, işçi temsilcisinin, işyerinde işçilere ulaşmasını onaylamaktadır
- Denetlenen, bir işçi temsilcisinin, işyerinde işçilere ulaşmasına izin vermemenin, örgütlenme özgürlüğü hakkına bir müdahale arz ettiğini anlamaktadır
- Eğer yasa ile uyumlu olarak düzenlenirse, işçi temsilcileri ile toplantılar çalışma saatleri süresinde düzenlenebilir ve işçilerin ödemelerinden kesinti yapılamaz

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenen kurumun BSCI değerleri ve ilkelerine uymak için işçi temsilcilerine müdahale etmekten nasıl kaçındığını değerlendirmelidir.

- Üretim alan(lar)ında işçi temsilcileri mevcut mu?
- İşçilerin, işçi temsilcileri ile bağlantı kurmalarına ve görüşmelerine izin veren açık mekanizmalar mevcut mu?
- İşçi temsilcisi ve yönetim arasında düzenli toplantılar yapılıyor mu?
- İşçi temsilcisinin desteği ile iletilmiş şikayetler var mı?
- İşçiler ve temsilcileri arasındaki etkileşim, denetlenen tarafından nasıl algılanıyor?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçi temsilcisi seçiminin belge olarak kanıtı
- Toplu Sözleşme Anlaşması (geçerliyse)
- Toplu sözleşme anlaşması ile sonuçlanan toplantı tutanakları veya belgeleri (geçerliyse)
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları





**Etkinlik:** Denetlenen tarafından ayrımcılığı önlemek ya da ortadan kaldırmak üzere alınan önlemlerin etkinliğini doğrulamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, şu uygulamalarda, ayrımcı sayılabilecek konulara değinmiyordur:
  - İşe alma
  - İşyerinde ya da günlük çalışmaların herhangi kısmında
  - İşten çıkarma
  - Eğitim olanaklarının verilmesi ve desteklenmesinde
  - Sosyal hakların verilmesi
- Denetlenen, hamile kadınlar ya da göçmen işçiler gibi, savunmasız gruplardaki ayrımcılığa özellikle dikkat etmelidir
- Denetlenen, ayrımcılığı ortadan kaldırmak için şu adımları atar:
  - **Dahili değerlendirme:** Sık rastlanan ve rastlanabilecek ayrımcılık (örn: işe alma süreci) durumları ile ilgili dahili değerlendirme yapın
  - **Kök neden analizi:** Ayrımcılık davranışlarının kök nedenlerini tanımlayın.
  - **Politika:** Bu tür davranışlardan caydırmak ve gelişmeleri takip etmek için bir politika oluşturun ve uygulanmasını sağlayın
- Denetlenen sağlık sorunlarını ayrımcılık için kullanmaz:
  - Örneğin, tıbbi testler, bakirelik testleri, doğum kontrolü ya da benzer durumlar işe alma, terfi, eğitime erişim ya da sosyal yardım alma için şart ya da önkoşul sayılamaz
  - Ulusal kanunların HIV ya da diğer testleri gerekli gördüğü durumlarda bile bu testler ayrımcılık yapmak üzere kullanılamaz. Bunun yerine, ek koruma önlemlerinin alınması gerekir.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olmak adına işçiler arasında ayrımcılık uygulanmamasını nasıl sağladığını değerlendirmelidir.

- Bir işçiyi işe alma, terfi ettirme ya da işten çıkarma esasları ne derece şeffaftır?
- İşçilerin sosyal haklardan faydalanma esasları nelerdir? Fazla mesai “ödüllendirme” mi yoksa “cezalandırma” olarak mı yaptırılmaktadır?
- Ayrımcılık karşıtı politika nasıl uygulanmaktadır? Yönetim bu konuda nasıl ve ne sıklıkla eğitilmektedir?
- Bu politika iş ortaklarına, özellikle işçi bulma kurumlarına, nasıl iletilmektedir? Bu politikanın ihlali durumunda ne yapılmaktadır?







## Denetlenenin, işçilerin BSCI Kuralları'nda belirtilen ayrımcılık temellerinde taciz edilmemeleri ya da cezalandırılmamaları için gerekli önleyici ve iyileştirici tedbirleri aldığına dair tatmin edici kanıt var mıdır?

Yazılı prosedürlere ek olarak, denetlenen, disiplin olaylarının kayıtlarını da tutmaktadır.

**Etkinlik:** Denetlenenin aldığı önlemlerin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçi en azından şu konuları değerlendirmelidir:

- Denetlenen, disiplin önlemlerinin nedenlerini tanımlayan yazılı bir prosedüre sahiptir.
- Denetlenenin, ulusal yasanın, hangi disiplin önlemlerinin yasal olarak kabul edilip edilmediği konusunda ne belirttiğini iyi bilmesi gerekir
- Disiplin önlemleri yasalara aykırı olamaz

**Tutarlılık kontrolü:** Bunların yanı sıra denetçi, denetlenen tarafından uygulanan önlemlerin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını değerlendirmek durumundadır.

- Tüm işçiler disiplin önlemlerinin nedenlerinin farkında mıdır?
- İşçiler ya da temsilcileri, disiplin önlemleri ve prosedürlerinin geliştirilmesi konusunda, danışılmak bir yana, katkıda bulunmuşlar mıdır?
- Danışma sürecinin tutanakları denetlenenin kayıtlarında mevcut mudur?
- Disiplin cezası almış işçilerle görüşme yapılmış mıdır?
- Disiplin önlemleri çalışma kurallarına nasıl uyarlanmaktadır? (Şefler dahil) yönetim bu önlemlerle ilgili nasıl ve ne sıklıkta eğitilmektedir?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Disiplin prosedürleriyle ilgili belgeye dayalı kanıt
- Disiplin vakaları ve alınmış önlemlerle ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- İşçilerin performans değerlendirmeleri ve prosedürlerinin belgeye dayalı kanıtları
- İş bulma kurumları ile iş sözleşmeleri veya anlaşmaları
- Bulunulan/araştırılan şikayetlerin belgeye dayalı kanıtı (örn. BSCI Şablon 8: Şikayet Mekanizması-doldurulmuştur)



## 2.5. PERFORMANS ALANI 5: ADİL ÜCRETLENDİRME

**KRİTİK:** Denetlenenin, devletin asgari ücret düzenlemelerine veya toplu sözleşmeyle onaylanan endüstri standardına uyduğuna dair tatmin edici kanıt var mı?

Denetçi, denetlenen için geçerli olan minimum asgari ücretten veya sektör veya endüstri için geçerli olan toplu sözleşme anlaşmasından haberdar olmalıdır. Denetçi, işçilerin lehine olan seçenek hangisiyse sınır olarak onu kullanacaktır.

Asgari ücret ve çalışma saatleriyle ilgili daha fazla bilgi için, Uluslararası Çalışma Örgütü ülke verilerine bakınız:

[http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.search?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.search?p_lang=en)

**Etkinlik:** Denetlenenin ücret uygulamasının etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, kanun veya toplu sözleşme anlaşmalarının belirlediği minimum değerlerin altında herhangi ücret ödememektedir.
- Asgari ücret alan işçiler sadece normal saatlerde çalışmaktadır. Fazla mesai yaparak asgari ücret seviyesine ulaşmamaktadırlar.
- Doğrulan bordro örneği kayda değer bir süreyi kapsar (örn: Denetim tarihinden önceki 12 ay). Ancak takip denetimi esnasında doğrulan süre önceki denetim kapsamındaki süreyi içermeyecektir (özellikle de doğrulama gelişmeleri tasdik etmeyi amaçladığında).

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin ücretlendirme uygulamasının BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- **Yarı-zamanlı işçiler:** Yarı-zamanlı işçiler, en azından asgari ücret veya orantılı olarak ilgili sektör standartlarında ücret alıyor mu?
- **Parça başı işçiler:** 8 saat içinde üretilen parçaların karşılığı, yasa tarafından tanımlanan günlük minimum ücretin altında mıdır, değil midir?
- **Deneme süresindeki işçiler:** Deneme süresindeki işçilerin ücretleri yasalara uygun mudur?
- **İş bulma kurumlarınca sağlananlar:** Denetlenen, bu işçilerin iş bulma kurumundan nasıl, ne zaman ve ne kadar ücret aldıklarının kayıtlarını tutmakta mıdır?
- **Kooperatiflerde:** Denetlenenin tüzükleri ya da iç yönetmelikleri, işçilerin ve kooperatif üyelerinin ücretlerini nasıl ve ne zaman alacaklarını açıkça belirtmekte midir? Krediler ve olası peşin ödemeler konularındaki tanımlamalar uygulanıp belgelenmekte midir? Bu tanımlamalar, tüzüklerde belirtilen bir çoğunlukla bir Genel Kurul'da kabul edilmiş midir?



## Ücretlerin zamanında ve yürürlükteki para birimiyle düzenli ve tam olarak ödendiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın ücretlendirme uygulamalarının etkililiğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Denetlenen firma ücret ödemelerinde şu üç noktayı göz önünde bulundurur:
  - **Zamanında ödeme:** Üzerinde anlaşıldığı ve katılımlarından önce işçilere bildirildiği şekilde
  - **Düzenli ödeme:** İşçilerin gelirlerini borçlanmadan kullanabilecekleri aralıklarla
  - **Yürürlükteki para birimiyle tam olarak ödeme:** İşçilerin düzenli çalışma saatlerindeki çalışmalarının ücretleri yalnızca yürürlükteki para birimiyle ödenir.
- Denetlenen firma yalnızca aşağıdaki koşullarda "aynı olarak" ödeme yapar:
  - Aynı ödeme, yürürlükteki para birimiyle yapılan ödemenin üzerine yapılıyorsa
  - Aynı ödeme alkol ya da diğer uyuşturucu maddeler yoluyla yapılmıyor ise

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenen firmanın ücret uygulamalarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen firma mevsimlik ve parça başı çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmesine özel bir özen göstermekte midir?
- Bu gibi durumlarda, düzenli ödemeler için ne şekilde anlaşmaya varılmıştır ve bu çalışanlara ne şekilde iletilmiştir? Denetlenen firma tarafından ne tür garantiler sağlanmıştır?
- Ulaşım ve/veya barınma konuları ücretlendirme içinde nasıl değerlendirilmektedir (varsa)?
- İş yerine getirmek için gerekli olan kişisel korunma ekipmanları ve diğer araçlar denetlenen firma tarafından nasıl değerlendirilmektedir? (Ücretlendirmenin bir parçası olarak görülmeseler bile)
- "İş bulma kurumları" ya da "komisyoncular/dayıbaşları" kullanırken, denetlenen firma bunlara özellikle dikkat etmekte ve özenli davranmakta mıdır?
- Denetlenen firma işçilerin iş bulma kurumlarından ücretlerini nasıl ve ne zaman aldıklarının farkında mıdır?
- Denetlenen firma bu kayıtları kendi kayıtlarının bir parçası olarak tutmakta mıdır?



## Ücret seviyelerinin işçilerin yeteneklerini ve eğitimlerini yansıttığına dair tatmin edici kanıt var mıdır?

**Açılış toplantısı:** Denetçi üretim bandında (sektöre göre) gerekli olan farklı yetenekleri anlamalıdır. Açılış toplantısı, tesiste yürütülen işler ile ilgili yetenekler ile ilgili zemin hazırlamak için bir fırsattır.

Denetçi, daha fazla detay toplamak için, aşağıdakilerle yapılan görüşmeleri de kullanacaktır:

- Üretim bandı yönetimi
- Kalite yönetimi
- Kıdemli işçiler

Yetenekler hem eğitim yoluyla hem de deneyimle kazanılabilir. Denetçi, çalışanların yeteneklerini, yasal diplomalarla kanıtlanamamış olsa bile, hesaba katacaktır.

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın, yetenekleri ve eğitimi göz önünde bulundurma şeklinin etkililiğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Denetlenen firma, işe alma sürecinde yetenekleri ve eğitimi göz önünde bulundurmaktadır
- Denetlenen firma, işçi-işveren ilişkilerinin kalitesini ve sürekliliğini arttırmak için, ücretlendirmeleri çalışanların yeteneklerine göre adapte etmektedir
- Denetlenen firma, vasıfsız işçileri kalifiye işler için kullanmamaktadır. Aksi bir durum, ilgili Performans Alanı'nda raporlanması gereken, bir sosyal risk içerir (Örn: yükümlülükten kaçma ve İSG düzenlemeleri)
- Denetlenen firma, yüksek derecede yetenekli çalışanları düşük derecede yetenek isteyen işlerle görevlendirmemektedir. Aksi bir durum, ayrımcılığın bir işareti ya da yasanın ihlâli anlamına gelebilir
- Denetlenen firma, işçilerin yeteneklerini kuvvetlendirmek için düzenli olarak eğitimler düzenlemektedir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin çalışanların yeteneklerini göz önünde bulundurma şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Bu tür işleri yapmak için gerekli olan yetenekler ile ilgili iş tarifleri var mıdır?
- İşe almadan sorumlu kişi yetkinlik seviyesini değerlendirebilecek şekilde eğitilmiş midir?
- Denetlenen firma işçilere düzenli eğitimi garanti etmekte midir?
- İhtiyaç duyulan yetenek türlerini belirlemek üzere, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini yapmaktan sorumlu olan kişilere başvurulmakta mıdır?
- Denetlenen firmanın, daha yetenekli çalışanların bilgilerini daha kıdemsiz çalışanlara aktarabilmelerini garantilemek için mekanizmaları var mıdır?
- İşe alınan çalışanlar, gerekli yeteneklere sahip olunması gereken belirli işlere atanıyor mudur? Buna göre ücretlendirilmekte midirler?



## Denetlenen firmanın, çalışanlara makul bir yaşam standardı sağlayacak, yeterli ücretlendirmeyi temin ettiğine dair tatmin edici kanıt var mıdır?

Bu soruyu doğrulamak için, denetçinin bölge ile ilgili ve Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü yöntemi ya da hükümetlerin, ticari sendikaların veya STK'ların buna eşdeğer bir referansı temelinde asgari geçim ücreti tahminini hesaplamış olması gerekmektedir.

Denetçi, bölge hakkında daha fazla bilgi edinmek için, ek kaynaklara başvurma ihtiyacı duyabilir:

- Hükümet verileri (istatistikler, toplumsal kalkınma departmanları)
- Bölgede ve sektörde çalışan yerel ya da uluslararası STK'lar
- Toplumsal gruplar bu sorulardan bazılarını cevap verebilirler

Denetçi, hesaplamaları için kullandığı kaynağı/kaynakları belirtecektir.

**Açılış toplantısı:** Denetçi, açılış toplantısını, hesaplama için göz önüne alınan yönleri (Örn: Bölgedeki aile üyelerinin sayısı; beslenme şekli; ulaşım maliyetleri, vs.) açıklamak ve, eğer gerekiyorsa, denetlenen firmadan ek bir geribildirim istemek için bir fırsat olarak kullanabilir.

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın makul yaşam şartlarını göz önünde bulundurma şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirecektir:

- Denetlenen firma, adil ücretlendirmenin, devamlı ya da mevsimlik olmalarına ve doğrudan ya da dolaylı yollardan işe alınmış olmalarına bakılmaksızın, tüm çalışanlar için geçerli olduğunun farkındadır
- Denetlenen aşağıdaki konuları iyice anlamaktadır:
  - Bölgede iş gücünün yaşam maliyetleri
  - Gerçek ücret ile adil ücret değerleri arasında var olan olası boşluklar
  - Boşluğu doldurmak için potansiyel eylemlerin tespiti
- Denetlenen tarafından sağlanan toplam ücret aşağıdakileri kapsar:
  - 48 normal çalışma saatine kadar olan süre için ödenen ücretler (veya yerel kanunlara göre azami normal saat sayısı kaç ise)
  - Sosyal haklar
  - Aynı yan haklar ve primler
  - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz ulaşım
  - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz yaşam alanları
  - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz kantin hizmetleri
  - Eğitim veya öğrenim imkanları
  - Fazla mesai olarak ödenen prim
- Ücret, aşağıdakilerin maliyetlerini kapsamaz:
  - Üniformalar
  - Kişisel koruyucu donanımlar
  - İşin zorunlu bir gerekliliği olan eğitimler. Mesela, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi
  - İşin yapılması için gerekli olan herhangi araç

Eğitilmeye parasal bir değer biçmek için, denetçi eğitim süresini normal maaş üzerinden hesaplayacaktır.





## Denetlenenin işçilere kanunen verilmiş olan sosyal hakları sağladığına dair tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?

Denetçi, toplu sözleşme anlaşmasının kanunca öngörülenin ötesinde ek sosyal haklar içerip içermediğini tasdik edecektir. Eğer yanıt evet ise, soru toplu sözleşme anlaşmasının eşik olarak kullanımı ile değerlendirilir.

Denetçi hangi sosyal hakların eksik olduğu veya doğru şekilde ödenmediğini tarif edecektir.

**Etkinlik:** Denetlenenin sosyal hakları ödeme şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, sosyal hakları asgari ücretlere ilaveten öder; bu hakları asgari ücrete ulaşmanın bir yolu olarak kullanmaz.
- Denetlenen aşağıdaki kapsamlarda olduklarına bakılmaksızın tüm işçilere sosyal haklarını öder:
  - Mevsimlik İşçiler
  - Verimliliğe göre ödeme
  - Göçmen işçiler veya diğer hassas işçi grupları
- Denetlenen genelde aşağıdakileri kapsayan sosyal haklar içeriğinin farkındadır:
  - Emeklilik
  - Yetim/dul yardımı
  - Aile yardımları ve ebeveynlik izinleri
  - Sağlık yardımı
  - İşsizlik
  - Hastalık izni
  - Özürlülük
  - İş kaynaklı sakatlık tazminatı
  - Tatiller
- Denetlenen, sosyal hakları kapsamak için bir ticari sigortaya dahil olmuştur.

**Ticari Sigorta:** Eğer ülkenin hukuki düzenlemeleri kamudaki sosyal sigorta planını ikame edecek olan ticari sigortaya (kısmen veya tamamen) izin veriyorsa, denetçi denetleneni pozitif bir şekilde değerlendirecektir.

Eğer ülkenin hukuki düzenlemeleri bu ikameye izin vermezse, ama işçilere eşdeğer kapsam sağlanıyorsa, denetçi denetlenenin "kısmen" uygunluğunu ve koşulları buna bağlı olarak belirtir.

- Eğer denetlenene sosyal haklarla ilgili muafiyetler verildiyse





**Sosyal haklardan muafiyetler:** Denetlenen firma yerel çalışma makamlarından ya da diğer yetkililerden (Örn: Ticari sendikalarla yapılmış olan toplu sözleşmeler) alınmış, sosyal haklardan muafiyete izin veren bir onay sunabilir. Yasal olarak garanti altına alınmış olan bu tip muafiyetler şunlar olacaktır:

- Karşılık gelen prosedürlere uygun olarak düzenlenmiş
- Yetki sahibi yasal kurum tarafından düzenlenmiş
- Güncel zaman diliminde geçerli olanlar
- Denetlenen için uygulanabilir olanlar

Denetlenen firmanın elinde, bu muafiyetleri kanıtlamak üzere, orijinal belgeler olmalıdır

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca denetçi, denetlenen firmanın, çalışanlarına sosyal hak sağlama şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirmelidir.

- İşe almaldan sorumlu olan kişiler, çalışanlar için (yasal olarak tanınmış) sosyal hakların farkında mıdır? Bu hakları işe alma sürecinde gerektiği gibi açıklayabilmekte midirler?
- Denetlenenin, sosyal haklar olarak tanımlanan haklar hakkında, çalışanlara düzenli bilgiler vermesi garantilenmiş midir?
- Sosyal hakları tanımlarken, işçi temsilcilerine danışılmakta mıdır?
- Denetlenen firmanın sağladığı sosyal hakların nitelikleri hakkında bildirilmiş şikayetler var mıdır?
- Farklı sosyal haklar bordrolarda yeterince detaylandırılmış mıdır?

**İyi uygulama:** Denetçi, denetlenen, yasalara göre gerekli minimum sosyal haklara ek olarak ticari sigorta sağladığı durumlarda, bunu Bulgu Raporu'nda "İyi uygulamalar" başlığı altında belirtmelidir.

**KRİTİK: Denetlenenin, kesintileri yalnızca yasalarca tarif edilen şartlar altında ve tarif edilen sınırlara kadar yaptığına dair tatmin edici kanıt var mıdır?**

Denetçi, hangi kesintilerin yasal olduğu ve nasıl uygulanabilecekleri (Örn: Toplu sözleşmeler ya da ulusal yasalar yoluyla) hakkında yönetmelikler olup olmadığını doğrulayacaktır. Denetçi, bu konuda, çalışanların lehine olan yönetmeliği sınır değer olarak kullanacaktır.



**Etkinlik:** Denetlenen firmanın, kesintilerin yasal olduğunu garanti etme şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi, en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen tarafından uygulanan kesintiler şu şekillerde sonuçlanmaz:
  - Çalışanların yasal asgari ücretten daha az kazanmaları
  - Denetlenen firma için ekonomik bir kazanımın ortaya çıkması
  - Ayrımcılığın bir çeşidi
- Denetlenen firmanın kayıp zaman yaklaşımı adildir:
  - İşçilerin zorunlu olarak toplantılar, eğitimler ya da kendi kontrolleri dışında gelişen işyeri koşulları çerçevesinde harcamış olabilecekleri zaman. Bu tür zamanlar çalışandan kesilemez; aksine, işveren tarafından karşılanmalıdır (Örn: İşçinin kullandığı makinenin tamire alınması ve bunun onun verimini negatif olarak etkilemesi)
  - Eğer denetlenen firmanın üretim sahası tamirat ya da tadilat için kapatılacaksa, denetlenen, kapalı kalma süresini çalışanlarına uygun bir şekilde peşinen bildirecektir
  - Bu iletişim, tüm işçilerin haklarının korunmasını sağlamak üzere, işçi temsilcilerinin desteği ile yapılmalıdır
- Kesintiler, iş için doğrudan gerekli olan nesnelere, binalara ya da hizmetlerin kullanılması ile ilgili olamaz. Bu durum aşağıdakilerin kullanımına dair giriş ve/veya kullanım ücretini de kapsar:
  - Araç ve makineler
  - Tuvalet ve benzeri hijyen tesisleri
  - İçme suyu
  - Yıkama tesisleri
  - İşçiler için koruyucu giysiler ve malzemeler
- Denetlenen firmaya sağlanan hizmetler için kesintiler (Örn: Ulaşım ve yemek) yerel pazarda uygulanan oranlarda ya da daha altında ücretlendirilir
- Denetlenenin sağladığı hizmetler her zaman isteğe bağlı olmalıdır
- Kesintiler çalışanın açık rızası olmadan yapılamaz; her zaman, nedenleri anlaması için, ilk önce onun bilgilendirilmesi gerekir. Yalnızca bu şekilde rıza verebilir ya da vermeyebilir.
- Disiplin önlemlerine bağlı kesintiler yalnızca yasalarca belirlendiği şekilde ya da özgürce görüşülüp oluşturulmuş toplu sözleşmelerin şartlarına göre yapılır

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın yaptığı kesintilerin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Personel alımından sorumlu olan kişi uygulanabilir kesintilerin farkında mıdır? Kesintileri işe alma sürecinde olması gerektiği şekilde açıklayabilmekte midir?
- Denetlenen firma kesintilerin hangi şartlar altında ve nasıl yapılacağına dair çalışanlara düzenli bilgi vermeyi garanti etmekte midir?
- Kesinti kriterleri tanımlanırken, işçi temsilcilerine başvurulmakta mıdır?
- Potansiyel haksız kesintiler ile ilgili bildirilmiş olan şikayetler var mıdır?





## 2.6. PERFORMANS ALANI 6: MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ

Aşırı çalışma saatleri bu sektörlerde tekrarlanmaktadır:

- Özellikle ürünlerin tazelik ve satılabilirliğinin sağlanması için belirli bir zaman çerçevesinde hasat edilmesi gerektiğinde **tarım sektörü**.
- Süreçlerin üretimin ortasında durdurulamayacağı **imalat sektörü**
- Şirketlerin, satın alım yaptığı iş ortaklarından genelde ürünlerin kısa bir zaman çerçevesi içinde üretilmesini istedikleri **giyim ve tekstil sektörü**.  
Örneğin, mevsimlik çalışma, talebi karşılamak için kısa bir dönemde uzun çalışma saatleri gerektirir.

Bu deneyimler, bu sektörlerdeki şirketlerin gereken değişiklikleri yapma konusunda daha da fazla özenli olmasını sağlamak için nedenler sunmalıdır.

**Denetlenenin, ILO tarafından öngörülen istisnalar göz ardı edilmeksizin, haftada 48 normal çalışma saatinden daha fazlasını talep etmediği yönünde tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?**

**Etkinlik:** Denetlenenin, normal çalışma saatlerini sağlama şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Normal çalışma saatleri aşağıdaki süreleri aşmaz:
  - Bir haftada 48 saat
  - Bir günde 8 saat
- İstisnalar varsa, sadece aşağıdaki şartlarda geçerlidir:
  - Şef ve yönetici pozisyonları için
  - Kanunlar, adetler veya anlaşmalara göre, haftanın bir veya daha fazla günündeki saat sayısı sekiz saatten az olursa, bu durumda haftanın kalan günleri dokuz saate uzatılabilir.
  - Vardiyalı olarak istihdam edilen işçilerde, eğer üç hafta veya daha az sayıda haftadaki ortalama çalışma saati sayısı bu limitleri aşmazsa
  - Şirkette görev alan aynı aile üyeleri için
  - Yerel kanunlarla tanımlanan özel bir rejime tabi olan işçiler için (örn. Güvenlik görevlileri çalışma saatleriyle ilgili olarak genelde normal hukuki şartlara tabi değildir)

Bu istisnalar günlük çalışma saatleri ve haftalık çalışma saatleri konusunda esneklik sağlar. Ancak üç ay veya daha az bir süre içindeki ortalama çalışma saatleri haftada 48 saati aşamaz.



**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca denetçi, denetlenenin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olmak adına düzenli ve normal çalışma saatlerini nasıl uyguladığını değerlendirecektir.

- İşe alımdan sorumlu olan kişi çalışma saatlerinin hukuki sınırlamaları ve olası istisnaların farkında mıdır? Kendisi işçilerin çalışma saatlerini istihdam sürecinde buna göre açıklayabilir mi?
- İstisnalar konusunda görüşülmekte ve istihdam öncesinde anlaşmaya varılmakta mıdır?
- Vardiyaların tanımına nasıl ulaşıyor? İşçi temsilcisi süreçte rol alıyor mu? İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerinden sorumlu olan insanlara danışılmış mıdır?
- Şirketin normal çalışma saatlerine riayet etmemesiyle ilgili yapılan şikayet var mıdır?
- Denetlenen, çalışma saatleri ve vardiyaları tanımlarken adetler ve/veya dini inançlara göre uygulamalar nasıl göz önünde bulundurulmuştur?
- İşçiler düzenli çalışma saatleri ve olası istisnaların farkında mıdır? İstisnalar belgelendirilmiş ve temin edilmiş midir?

**Tarım:** Tarımsal işletmelerle ilgili olarak, haftalık 48 normal çalışma saati ve yukarıda bahsi geçen istisnalar tavsiye edilir. Ancak, hasat süreleriyle ilgili ek istisnalar da geçerlidir.

### Denetlenenin, BSCI Davranış Kuralları şartlarına göre fazla mesai talep etmesi konusunda yeterli delil var mıdır?

#### Fazla Mesai:

- Normal saat sınırını aşan çalışma saatleridir
- Normalden yüksek oranda ücret ödenmelidir

Eğer ulusal yönetmelikler haftada 48 saatin altında düzenli çalışma saati sınırlaması belirlemişse (örn. Haftada 40 saat), bu limiti aşan çalışma saatleri fazla mesai sayılır.

Pek çok ülkenin hukuki mevzuatı aşağıdakileri tanımlamaktadır:

- Düzenli çalışma saatlerinin aşılabildiği **geçici istisnalar**. Örnek:
  - Mücbir sebepler
  - Kaza tehdidi veya kazanın kendisi
  - Makinelerle ilgili yapılması gereken acil işler
- **Fazla mesai limitleri** (örn. Günde 3 saatten fazla değil)
- **Fazla mesailerde uygulanan prim oranı**. Örnek:
  - Normal çalışma saatinden %25 fazla ücretlendirme
  - Eğer Pazar günü gerçekleşiyorsa %40 daha fazla mesai
- Doğası gereği sürekli olarak ardı ardına vardiyalarla yapılması gereken ve ulusal yasaların kalıcı bir istisna izni vermiş olduğu **çalışma süreçlerinin türleri** (örn: ulusal kanunlar bu süreçlerde günde 8 saatlik 3 vardiya yerine 12 saatlik 2 vardiyaya izin vermektedir).



**Etkinlik:** Denetlenenin fazla mesailerin teminini adil bir şekilde sağladığını doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kendi sektörü ile ilgili yürürlükte olan yönetmeliklerin farkındadır
- Denetlenen fazla mesai konusunda, özellikle de geçici istisnalar konusunda, bir prosedür uygulamaktadır. Bu prosedür:
  - İşçi temsilcisi ve denetlenen arasındaki anlaşmaya dayanmaktadır
  - İstisnai süre zarfında günlük mesai limitlerini belirler
  - Denetlenen tarafından ödenen prim oranını belirler
  - Kanunca tanımlanan diğer kriterlere uyar
- **Hukuki olarak kalıcı istisna:** Eğer denetlenen, hukuki olarak kalıcı istisnalar kapsamındaki bir sektör tipine aitse, iddiasını destekleyen anlaşmanın güncel ve belgeye dayalı kanıtlarını saklar. Bu anlaşma hukuken geçerli olmalıdır ve aşağıdakileri tanımlar:
  - İstisna türü/türleri
  - Etkilenen işçi kategorileri
  - Her durumda ek çalışma saatlerine verilen azami izin
  - Fazla mesailer için normal ücretin %25 fazlasından az olmayacak olan prim tutarı

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığı değerlendirecektir.

- Sözleşmede tanımlanması gereken geçici istisnalar haricinde (örn. mücbir sebepler) fazla mesai gönüllü olarak mı kararlaştırılmaktadır?
- Fazla mesai sürekli olarak çalışma saatlerine eklenmekten ziyade istisnai bir durum mudur?
- Denetlenen, fazla mesainin işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik getirebileceği riski azaltmak için gereken önlemleri alıyor mu? Konu hakkında, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerinden sorumlu insanlara danışılmış mıdır?
- Fazla mesai ödemeleri kanunlara göre mi yapılmaktadır?
- Denetlenen aşağıdakileri değerlendirmeye almakta mıdır:
  - Geçici işçilerin, göçmen işçilerin ve parça başı çalışan işçilerin fazla mesaiye karşı hassasiyeti
  - Vardiya sistemleriyle ilgili yorgunluğun birikmesi durumu
  - Genç işçiler, hamile kadınlar ve gece vardiyasında çalışanlar için özel koruma

Denetçi, belirlenen bir fazla mesainin yukarıda bahsedilen herhangi kriteri neden karşılamadığını gerekçelendirmelidir.

Denetçi, görev başı ve parça başı çalışan işçilere özellikle dikkat edecektir; verimliliğe bağlı olan bu tip düzenlemeler fazla mesai şartlarına uygun olmalıdır.

Tüm bu hususlar eğer bir kooperatif olarak kurulmuşsa bir tarımsal işletme için de geçerlidir.



**KRİTİK: Denetlenenin, işçilere her çalışma gününde dinlenme molaları verdiğiine dair tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?**

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçilere dinlenme hakkını verme şeklinin etkinliğini değerlendirmek için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

İşçilere aşağıdakiler temin edilmektedir:

- **Kısa molalar:** İşçilere, özellikle iş tehlikeli veya monotonken, zindeliğine yeniden kavuşması için çalışma saatleri içinde kısa molalar için izin verilmelidir.
- **Yemek molası:** İşçilere, kanuna göre yemek molaları için gereken zamanı kullanma izni verilmelidir.
- **Gece istirahati:** Gün esnasında çalışan işçilere 24 saatlik bir süre içinde uyumak/dinlenmek için en az sekiz saat verilmelidir.
- **Uygun ve yeterli alanlar:** İşçilerin, dinlenme molalarının etkin olabildiği alanlara erişimi olmalıdır. Örnek:
  - Havalandırılmış alanlara erişim
  - Tuvaletlere erişim
  - Fiziksel çalışma pozisyonunun değiştirilmesi imkanı (oturarak veya ayakta)

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin, dinlenme molaları verme şeklinin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Tehlike veya monotonluk nedeniyle daha fazla dinlenme molası gerektirebilecek işler nelerdir?
- Adetler veya dini uygulamalar, dinlenme molalarının tanımlanmasında nasıl değerlendirmeye alınıyor?
- Dinlenme alanları etkin midir?
- İşçiler gün içinde dinlenme molası olarak geçirebilecekleri süreler konusunda bilgilendirilmiş midir?
- Dinlenme molalarıyla ilgili potansiyel bir saygısızlık ve göz ardı etme konusunda yapılan şikayetler mevcut mudur?
- Kaza raporları, dinlenmeden uzun süreli çalışmalar sonrasında daha fazla beklenmedik olaya işaret ediyor mu?

**KRİTİK: Denetlenenin işçilere her yedi gün içinde en az bir gün dinlenme hakkını verdiğiinin tatmin edici kanıtları var mıdır?**

HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

**Etkinlik:** Denetlenenin işçilere dinlenme hakkını verme şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi, en azından aşağıdaki hususları değerlendirmelidir:

- Ülkede veya bölgede tatil günü ile ilgili yönetmeliklere saygı duymaktadır (örn. İzin günü ulusal yasalar veya geleneklere göre olacaktır)
- Özgürce müzakere edilen bir toplu sözleşme anlaşması veya ulusal kanunlar aksini belirtmediği sürece her yedi iş gününde tam bir takvim gününü izin günü olarak vermektedir.
- İşçiler için ve denetimde erişilebilir olmak üzere bu toplu sözleşme anlaşmasının (geçerliyse) bir nüshası mevcuttur.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin bir izin gününü verme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Çalışılmayan günlerle ilgili olarak adetler veya dini uygulamalar nasıl dikkate alınmaktadır?
- İşçiler gün esnasında dinlenmek için ayırabilecekleri zaman konusunda bilgilendirilmiş midir?
- Mola sürelerine saygı gösterilmemesiyle ilgili yapılan herhangi şikayet var mıdır?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Belgelenmiş çalışma kuralları
- İşçiler için bordrolar ve ödemelerin belgeye dayalı kanıtları
- Denetlenenin sektörünü kapsayan kanuni kalıcı istisnaların belgeye dayalı kanıtı
- Çalışma süresi kayıtları
- İşçilerle anlaşmalar da dahil olmak üzere belgelenmiş fazla mesai prosedürü
- Belgelenmiş kaza kayıtları



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME



## 2.7. PERFORMANS ALANI 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

**ÖNEMLİ:** Eğer ana denetlenenin geçerli bir GlobalGAP Sertifikası varsa, denetçinin bu Performans Alanı'nı denetlememesi gerekmektedir.

Bir firmanın iş sağlığı ve güvenliği performansı değişik açılardan görülebilir:

- İş faaliyetleri ya da endüstri için uygulanabilir olan kanunlar ya da yönetmeliklerin izlenme seviyeleri
- Çalışanların sağlığına ve güvenliğine karşı potansiyel tehditlerin tespit edilme ve denetlenme kapasiteleri
- İş sağlık ve güvenliği sağlamak üzere sistemler geliştirilip uygulanırken (Örn: Bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak), işçilerle (ve/veya onların temsilcileri ile) kurulan aktif işbirliğinin derecesi
- Zorunlu sigorta programları da dahil olmak üzere, kaza durumlarında çalışanları koruma kapasitesi

Denetçinin, denetlenen firmanın faaliyetlerine uygun iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir.

### 2.7.1. Yönetmelikler

**Denetlenenin, kendi faaliyetlerine uygulanabilir iş sağlık ve güvenliği yönetmeliklerini izlediğine dair tatmin edici kanıt var mıdır?**

**Etkinlik:** Uygulanabilir İSG yönetmeliklerinin denetlenen firmaca nasıl izlendiğinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen firma kendi faaliyetleri ile ilgili iş sağlık ve güvenliği yönetmeliklerine göre hareket etmektedir
- Ülkede, denetlenen firmanın sektörü için iş sağlık ve güvenliği yönetmelikleri belirlenmemiş ise, denetlenen, işçilerin sağlıklı çalışma ve yaşam şartları haklarını garantilemek için alternatifler arar. Bu durum, şunları içerir:
  - Uluslararası standart ve şartnameleri takip etmek
  - İşçiler ve temsilcilerini iş sağlığı ve güvenliği üzerine iç prosedürlerin taslak ve uygulanmasına dahil etmek

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın sağlıklı çalışma ve yaşam şartları temin etme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşçiler, belirli sağlık riskleri ve bunların üstesinden gelebilmek için takip etmeleri gereken protokoller konusunda bilgilendirilmişler midir?
- İşçiler ve temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin tanımlanması sürecine dahil edilmişler midir?
- Sağlıksız ya da güvensiz çalışma şartları ile ilgili yapılmış olan şikayetler var mıdır?
- Kaza raporları, İSG yönetmeliklerinin izlenmesindeki eksiklikler ile ilgili herhangi bir beklenmedik durumu belirtmekte midir?
- Kaza raporlarındaki bilgiler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin geliştirilmesinde nasıl kullanılmaktadır?



## Denetlenen firmanın, bir kaza durumunda işçilerin korunmasını, zorunlu sigorta planlarını da içeren yollarla, önemseydiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

Denetçinin, denetlenen firmanın kaza durumlarında işgücünün korunmasını geliştirmek üzere devamlı çaba göstermesi üzerine genel bir görüşü vardır. Denetçi, işyerindeki farklı önlemlerin varlığını doğrular. Zorunlu sigorta planlarının desteklenmesi bu önlemlere bir örnektir.

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın işçilerin korunmasını geliştirmeyi hedeflediği yolların etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen firma işçileri kazalardan korumak için, işçileri ve temsilcilerini daha iyi yollar tanımlamak üzere süreçlere dahil eder.
- Denetlenen firma, kazalardan nasıl kaçınılacağı ve etkilerinin nasıl en aza indirileceği konusunda, işçiler ve yönetim için düzenli eğitimler sağlar
- Denetlenen firma, gerekli dersler çıkarmak ve bunlara göre protokolleri ayarlamak için, kaza raporlarını düzenli olarak analiz eder

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın işçilerin korunmasını BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olarak nasıl geliştirdiğini değerlendirecektir.

- İşçiler kaza tehditleri ya da gerçek kazalar ve bunların üstesinden gelmek için ihtiyaçları olan protokoller hakkında bilgilendirilmişler midir?
- İşçiler ve yönetim, uzman bir kişi tarafından düzenli olarak eğitilmekte midir?
- Potansiyel sağlıksız ya da güvensiz çalışma şartları ile ilgili olarak yapılmış şikayetler var mıdır?
- Kaza raporları, kazanın nedenini belirtmekte midir, alınan dersler güvenlik protokollerini ayarlamak için göz önünde bulundurulmuş mudur? Kaza raporlarından gelen bu bilgi nasıl ve ne sıklıkta kullanılmaktadır?

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### 2.7.2.Risk Değerlendirmesi

Denetlenen firmanın güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için düzenli risk değerlendirmeleri yapmakta olduğuna dair tatmin edici kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın risk değerlendirmeleri yapma şeklinin verimliliğini doğrulamak üzere denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen firma düzenli olarak İSG risk değerlendirmeleri yaparak potansiyel eksiklikleri tanımaktadır
- Denetlenen firma bu eksikliklerin işçiler için önemli tehlike oluşturacak şekilde nereye kadar gidebileceğini (şiddete karşılık olasılık) ve ne çeşit koruyucu ya da iyileştirici önlemlerin gerekli olduğunu belirleyebilir
- Denetlenen firma, risk değerlendirmelerini güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşullarını geliştirmek ve devam ettirmek için gerekli tüm önlemleri içeren bir eylem planını geliştirmek ve sürdürmek için kullanır

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın risk değerlendirmelerini BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olarak nasıl sürdürdüğünü değerlendirecektir.

- Risk değerlendirmesi, tüm işçilerin güvenliğini ve sağlığını garantilemek için uygun mudur? Tüm üretim faaliyetlerini, işyerlerini, makineleri, ekipmanları, kimyasalları, araç-gereçleri ve süreçleri kapsamakta mıdır?
- Risk değerlendirmesi ilgili standartları (Örn: Ulusal kanunlar ya da uluslararası standartlar) referans olarak kullanmakta mıdır?
- Hamile kadınlar, yeni anneler, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi en hassas işçilerin özel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmakta mıdır? Buradaki liste sınırlayıcı değildir; bu işçileri tanımlamak denetlenen firmaya kalmıştır.
- Risk değerlendirmesi, iş ortamındaki bulaşıcı ve bulaşıcı olmayan hastalıkları göz önünde bulundurmakta mıdır? Düzenli izleme ve testleri içermekte midir? İşçiler ve temsilcileri ile müzakereleri içermekte midir?
- Denetlenen firma, tanımlanmış risklerin azaltıldığını garantilemek için, yeterli insan ve finans kaynakları tahsis etmekte midir?

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





### 2.7.3. Eğitim

**İşçilerin iş kurallarını, kendilerinin ya da iş arkadaşlarının başlarına gelebilecek yaralanmaları önlemek ve bu gibi durumlarda harekete geçmek için kişisel korunma ve önlemleri anlamalarını sağlamak üzere denetlenen firmanın düzenli olarak İSG eğitimleri verdiğiğine dair yeterli tatmin edici kanıt var mıdır?**

**Etkinlik:** Denetlenenin işçilere sağladığı İSG eğitimlerinin etkililiğini doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- **Yasal beklentilerin karşılanması:** İşçilerin İSG eğitimlerinin ulusal yasalarca gerekli olan beklentileri karşılaması gerekir. Örneğin, temel eğitim genellikle şunlara odaklanır:
  - Kişisel koruyucu donanımların (KKD) nasıl kullanılacağı konusunda eğitim. Eğitim hassas işçilere özel ilgi gösterir ve şunları içerir: KKD'lerin temizliği, bozulduklarında değiştirilmesi ve uygun şekilde saklanması
  - İşçilerin kendilerinin ve/veya iş arkadaşlarının yaralanmaları durumunda nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda eğitim
- **Uygun eğitim:** Eğitimin içeriği, işçiler için güvenli ve sağlıklı iş ortamları hakkında uygun bilgiler kadar anlaşılabilir talimatlar da sağlamaktadır.
- **Uygun sıklık:** Eğitimlerin verilme aralıkları personel sirkülasyonunu hesaba katacaktır
- **Gözetim ve denetim:** İşçilerin işlerindeki tehlikeler ve riskler hakkında ve gereğinde izlendikleri ve denetlendiklerine dair bilgileri vardır. Kendilerini gerekli koruma önlemleri ile korumak için hangi eylemlerde bulunacaklarını bilmektedirler
- **Uygun yönergeler:** İşçilere rehberlik ve işçilerin izlenmesi ve denetlenmesi onların eğitim seviyelerini ve iş yerinde konuşulan lisanları da hesaba katar
- **Tahliyeler ve yangın tatbikatları:** Bu tatbikatlar aşağıdakilerle ve açıklamalarıyla beraber belgelendirilmiştir:
  - Amaç
  - Katılan işçilerin sayısı
  - Sonuçlar
  - Fotoğraflar
  - Tarihler
  - Süre: Binanın tahliye süresi kaydedilmelidir ve bu süre asla dokuz dakikayı aşmamalıdır.



**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin işçilere sağladığı İSG eğitiminin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler, kişisel koruyucu donanımlarını nasıl kullanacakları ve bunlara nasıl bakım yapacakları hakkında düzenli eğitim alıyor mu?
- İşçiler, tahliye ve/veya yangın tatbikatlarına katılıyor mu?
- İşçiler, aşağıdakiler konusunda eğitim alıyor mu:
  - Temel tehlike farkındalığı?
  - Bölgeye özel tehlikeler?
  - Güvenli çalışma uygulamaları?
  - Yangın ve tahliye için acil durum prosedürleri?
  - Duruma uygunsa, doğal afetler?
- Yönetim, şefler, işçiler ve risk alanlarına gelen geçici ziyaretçiler eğitim alıyor mu?
- Makineleri ve güç jeneratörlerini kullanan işçiler, güvenlik düzenlemelerini ve çalışma prosedürlerini uygulamak için uygun nitelikte mi? Nitelikler, eğitim ve/veya deneyim yoluyla kazanılabilir
- Elektrik tesisatları ve donanımları ile çalışan işçiler, görevlerini ve güvenlik prosedürlerini biliyorlar mı?
- Tehlikeli maddeleri işleyen ve/veya yöneten işçiler, özel eğitim alıyorlar mı? Tehlikeli madde örnekleri şunlardır: kimyasallar, dezenfektanlar, mahsul koruma ürünleri, biyositler.

## NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

### 2.7.4. Kişisel Koruyucu Donanımlar

**Denetlenenin, diğer kontrol ve güvenlik sistemlerinin yanı sıra işçilere koruma sağlama amacı ile KKD kullanımını zorunlu tuttuğuna dair tatmin edici bir kanıt var mı?**

**Etkinlik:** Denetlenenin KKD kullanımını zorunlu tutmasının etkinliğini doğrulamak için, denetçi, en azından denetlenen tarafından temin edilen kişisel koruyucu donanımların aşağıdaki özellikleri taşıyıp taşımadığını değerlendirmelidir:

- **Etkili:** İşçilere ve geçici ziyaretçilere etkili koruma sağlar. Belirli potansiyel olarak zararlı süreçlere özel dikkat gösterilmelidir (örn: kotlar için kumlama, ziraatta buharlı dezenfeksiyon)
- **Rahat:** Kişiye gereksiz rahatsızlık vermez
- **Ücretsiz:** Denetlenen, KKD kullanımı için işçiden herhangi bir ödeme almaz
- **Uygun:** Yapılan faaliyetlere uygundur

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin KKD'leri zorunlu tutma yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını denetlemelidir.

- İşçiler, kişisel koruyucu donanımlarını nasıl kullanacakları ve bunlara nasıl bakım yapacakları hakkında düzenli eğitim alıyor mu?
- KKD, İSG risk değerlendirmesi ile toplanan bilgileri esas alıyor mu?
- Yönetim, özellikle şefler, KKD'leri nasıl kullanacakları ve buna nasıl bakım yapacakları hakkında eğitim alıyor mu? İşçilerin KKD kullanımını sağlamak için protokolü biliyorlar mı?
- En yoğun zamanlar da dahil olmak üzere her zaman işçi sayısına uyması açısından KKD miktarını kontrol etmek için bir prosedür var mı?
- KKD'nin, ne olursa olsun ve maliyeti ne kadar tutarsa tutsun işçileri etkili şekilde korumasını ve yüksek kaliteli olmasını sağlamayı amaçlayan bir prosedür var mı?
- Etkili KKD'nin kullanımını zorunlu tutmanın potansiyel ihmali ile ilgili bir şikayet var mı?

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### 2.7.5. Kimyasallar

**Denetlenenin, çalışma ortamında tehlikeli madde kaçaklarını önlemek ya da bunu en aza indirmek, uluslararası olarak belirlenen ya da tanınan sınırlar içinde tutmak için teknik ve idari kontrol önlemleri uyguladığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?**

**Etkinlik:** Denetlenenin kontrol mekanizmalarını uygulama ve zorunlu tutma yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- **Risk değerlendirme:** Denetlenen, çalışma ortamında tehlikeli madde kaçaklarını önlemek ya da bunu en aza indirmek için gerekebilecek teknik ve idari kontrol önlemlerini tanımlamıştır.
  - **İdari kontrol önlemleri:** Denetlenen, aşağıdakiler gibi idari kontrol önlemleri uygular:
    - **Yetkilendirme:** Yalnızca yetkili işçilerin kimyasal maddelere erişimi vardır
    - **Koruma:** İşçiler, kimyasalları işlemek ve yönetmek için yeterli korumayı alır
    - **Kayıt tutma:** Kimyasalların dağıtımı, kullanımı ve bertarafı düzenli olarak kaydedilir
    - **Talimatları izleme:** Kimyasal kullanımı, üreticinin tavsiyeleri ile uyumludur
    - **Etiketli:** Kimyasalların etiketlenmesi ve tehlikeli olarak işaretlenmesi, işçiler tarafından açıkça anlaşılır ve ulusal ve uluslararası olarak tanınan gereksinimlerle uyumlu olarak yapılır. Örnek:
      - Örnek: uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları (ICSC)
      - Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS)
- Kimyasalların yönetimi ile ilgili daha fazla bilgi için bakınız:**  
<http://www.inchem.org/pages/icsc.html>
- **Teknik kontrol önlemleri:** Denetlenen, aşağıdakiler için teknik kontrol önlemleri uygular:
  - Dumanı, buharı ve tozu dışarı çıkarma (örn. leke çıkarma yerleri)
  - Ulusal yasa düzenlemeleri olmadığında bile kimyasalların uygun bir şekilde bertaraf edilmesi

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin kontrol mekanizması uygulama yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını denetlemelidir.

- İşçiler, hem idari hem de teknik önlemlerini nasıl kullanacakları hakkında uygun eğitim alıyorlar mı?
- Kontrol önlemlerinin uygulanması, İSG risk değerlendirme sayesinde toplanan bilgilere mi dayanıyor?
- Yönetim, özellikle şefler, kontrol önlemlerini nasıl uygulayacakları hakkında eğitim alıyorlar mı? Kontrollerin miktarını ve etkinliğini yönetmek için bir prosedür var mı? Bu kontroller hangi sıklıkla yapılıyor?
- Kontrol önlemlerinde saptanan herhangi bir sorunu düzeltecek ve uyarıları bildirecek bir prosedür var mı?





### 2.7.6. Kaza ve Acil Durum Prosedürleri

#### Denetlenenin, kaza ve acil durum prosedürleri geliştirdiğine ve uyguladığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, kaza ve acil durum prosedürü uygulama yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, aynı zamanda uygun bir şekilde uygulanan, belgelendirilmiş acil durum prosedürlerine sahip olmanın önemini bilir
- Denetlenen, işçiler ve ilk yardım personeli için açıkça görülebilecek bir yerde kaza ve acil durum prosedürünü görsel olarak sergilemektedir
- Denetlenenin, olması muhtemel ve ciddi tehlikelerin işçilerin güvenliğini ve sağlığını tehdit ettiği yerlerdeki çalışmaları acilen durdurmak için prosedürleri vardır
- Denetlenenin, işçilerin gerektiğinde mülkü güvenli bir şekilde tahliye etmesini sağlayan prosedürleri vardır
- Denetlenen, aşağıdaki kişilere bu prosedürlerin uygun bir şekilde açıklanmasını sağlar:
  - Mevsimlik ve geçici işçiler
  - Gece çalışan işçiler
  - Göçmen işçiler
  - Hamile kadınlar
  - Genç işçiler ve diğer hassas işçiler

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin kaza ve acil durum prosedürlerini uygulama yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- İşçiler, kaza ya da acil durum anında nasıl davranacaklarına dair uygun bir şekilde eğitim alıyor mu? İşçiler için iş ya da bölüm türüne dayanan belirli talimatlar mevcut mu?
- Kaza ve acil durum prosedürleri, İSG risk değerlendirmesi yoluyla toplanan bilgilere mi dayanıyor? İşçiler ve temsilcileri, prosedürleri geliştirmeye dahil oluyor mu?
- Yönetim, özellikle şefler, işçilerin kaza ve acil durum prosedürlerini takip etmelerini nasıl sağlayacakları hakkında eğitim alıyorlar mı?
- Kazaların ve/veya acil durum prosedürlerinin olası ihlali ile ilgili herhangi bir şikayet var mı?
- Prosedürlerin etkinliğini yönetmek için bir prosedür var mı? Bu kontroller hangi sıklıkla yapılıyor?





## Denetlenenin, mesleki kazaları ve yaralanmaları bildirmek ve kaydetmek için prosedürlere ve sistemlere sahip olduğuna ve bunları uygun bir şekilde kullandığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, kazaları ve zararları bildirme ve kaydetme yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- **Bildirme:** Denetlenen, işçilerin, insanların hayatları ya da sağlıkları için ciddi bir tehlike arz edebilecek herhangi bir durumu şeflerine derhal bildirmelerini sağlayan sistemlere sahiptir. Kazalar ve ramak-kalalar bildirilmelidir.
- **Kayıt tutma:** Denetlenen, aşağıdakileri belirterek tüm kazalar ve yaralanmalara dair kayıt tutar:
  - Kaza **ne zaman** oldu (örn: tarih, yoğun sezon, meyve toplama mevsimi)
  - **Kim** dahil oldu
  - **Hangi** adımlar atıldı
  - Son sonuç **ne** oldu (ölüm, yaralanma)
  - Kazalar (ya da işle ilgili hastalıklar) **nasıl** araştırıldı
  - **Hangi** önleme ve iyileştirme adımları atıldı
  - İşçiler **ne kadar süre** iş yapamaz duruma geldi

**Tutarlılık kontrolü:** Ek olarak, denetçi, denetlenenin kaza ve zararları bildirme ve kaydetme yollarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını denetlemelidir

- Çalışanlar, kaza ve yaralanma raporlarını şeflerine iletme protokolünü anlamakta mıdır? İşyerindeki potansiyel riskleri değerlendirebilmekte midirler?
- Çalışanlar, kendi çalışma alanlarında en sık rastlanılan kaza ve yaralanmaları nasıl önleyecekleri ve bu gibi durumlarda nasıl tepki verecekleri konusunda eğitim almakta mıdır?
- Kaza raporları, öğrenilmiş olan derslerin günlük faaliyetlerde güvenliği arttırması amacıyla, nasıl kullanılmaktadır? Bu öğrenilmiş olan dersler, kaza ve yaralanma protokollerinin gözden geçirilmesi ile nasıl bütünleştirilmektedir?
- Kaza ve yaralanmaların çoğunun hassas çalışanların başına geldiğine dair belirtiler var mıdır? Bu gibi durumları önlemek üzere, hassas çalışanların özel bir korunma şekline tabi olmaları için alınmış tedbirler var mıdır?



## Denetlenen firmanın, üretim için kullanılan ekipmanlar ve binaların sağlam ve güvenli olduğunu onayladığına dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

Denetçinin, bir sosyal denetçi olarak, kendi kontrol alanına girmediğinden, “bina sağlamlık denetimi” gerçekleştirilmesi beklenmez.

**Etkinlik:** Üretim için kullanılan ekipman ve binaların dayanıklı ve güvenli olduğuna dair ve bunların verimliliğini doğrulayacak şekilde, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Denetlenen firma, faaliyetlerini yürütebilmek için sağlamlık, güvenlik ve binalarının çalışma faaliyetleri için uygunluğu ile ilgili ulusal yasal gereklilikleri bilmekte ve bunlara uymaktadır
- Denetlenen firma, eğer ilişkili ise, resmi denetimlere de uygun olarak, ekipmanların güvenliği ile ilgili gereklilikleri bilmekte ve bunlara uymaktadır
- Denetlenen firmanın, işyerindeki ekipmanların güvenliği ve sağlamlığını doğrulayacak prosedürleri vardır
- Denetlenen firma, bina ve ekipman güvenliği ve sağlamlık ile ilgili her türlü resmi ve özel denetimlerin kesin kayıtlarını tutmaktadır
- Denetlenen firmanın, ilgili bina(lar)da faaliyetlerini sürdürmek için geçerli bir lisansı vardır.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın üretim için kullandığı ekipman ve binaların güvenlik ve sağlamlığını onaylama şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen firma faaliyetlerini elverişli çevre ve binalar içinde mi sürdürmektedir?
- Denetlenen firmaca sağlanmış olan, potansiyel olarak güvenli olmayan ve çürük binalar ya da ekipman parçaları ilgili yapılmış olan şikayetler var mıdır?
- Denetlenen firma, işçiler, binalar ve/veya ekipmanlar ile ilişkili potansiyel tehlikeleri denetleyebilmekte midir?
- Kaza raporlarında, güvensiz bir bina bölümü ya da ekipman parçası ile ilgili olarak neticelenen belgelenmiş durumlar var mıdır?

**KRİTİK:** Denetlenen firmanın, çalışanların mutlak tehlikelerden izin almadan uzaklaşma haklarına saygı gösterdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?



**Etkinlik:** Denetlenen firmanın, çalışanların mutlak tehlikelerden kendilerini uzaklaştırma haklarına saygı duyduğunu doğrulamak üzere, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen firma, bu hakkı İSG prosedüründe uygun olarak belgeler
- Çalışanlar, İSG eğitiminin bir parçası olarak, bu hak konusunda iyice bilgilendirilmişlerdir
- Çalışanlar, mutlak tehlike durumunda ne yapacakları konusunda iyice bilgilendirilmişlerdir
- Bu hak işyerinde olduğu kadar, denetlenen firma tarafından sağlanan barınma tesislerinde de geçerlidir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın çalışanların kendilerini beklenen tehlikeden uzaklaştırma haklarına saygı duyduğunu ve bunun BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Çalışanlar bu hakka sahip olduklarının farkında mıdır? Bu hak işyeri ve barınma tesisleri için geçerli midir? Denetlenen firma, hassas çalışanların (Örn: Göçmen işçilerin) bu hakkı anlamasını temin etmek için ek önlemler almakta mıdır?
- Bu hakkın göz ardı edilme ihtimali ile ilgili olarak yapılmış olan şikayetler var mıdır?
- İşçiler, ne zaman kaçacaklarını bilmek için, mutlak tehlikeyi değerlendirebilirler mi? Bu konuda eğitilmişler midir?
- Kaza raporlarında, görünür bir tehlikeye rağmen, işçilerin çalışma alanını terk edemediklerini gösteren durumlar var mıdır?
- Yönetim, işçilerin işyerini ya da barınma tesislerini mutlak tehlike durumunda hemen terk etmelerini sağlayacak şekilde protokolü tarif edebilmekte midir?

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

### 2.7.7. Elektrik

#### Denetlenen firmanın, elektrik tesisatını ve ekipmanlarını uzman bir kişiye periyodik olarak kontrol ettirdiğini doğrulayan tatmin edici kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın, elektrik tesisatını ve ekipmanlarını uzman bir kişiye kontrol ettirdiğini ve bu işin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Güvenli elektrik donanımlarının bakımından sorumlu olan kişi eğitim, nitelik ve/veya deneyim bakımından uzman olmalıdır
- Bu kişi elektrik donanımlarını ve ekipmanlarını şu şekilde kontrol eder:
  - Önceden tanımlanmış zaman dilimi içinde
  - Rastgele (Örn: Düzenli olarak yapılan kontrol ve bakımlara ek olarak)
  - İstek üzerine
- Kontroller uygunca kaydedilir ve eğer mümkünse, mevcut durum ile ilgili açık bilgiler verecek şekilde, onaylanmış donanımların ya da ekipmanların yakınına asılır.
- Kayıtlar en azından şunları içerir:
  - Sorumlu kişinin ismi
  - Son kontrol tarihi
  - (Varsa) Bulguların tarifi
  - Bir sonraki kontrol tarihi
- Elektrik tesisatı ve ekipmanları ile ilgilenirken, yalnızca iyi çalışma şartlarına uygun olarak düzgün şekilde yalıtılmış araç-gereçler kullanılır
- Tesisat ve ekipmanlar üzerinde çalışanların, işlerini güvenli bir şekilde yapmaları için yeterli çalışma alanı ve aydınlatma olması gerekir ve bunlar, aşağıdakileri kapsayabilir:
  - Resmi yönetmeliklere uygun olmaları
  - Eğer konuyla ilgili yönetmelik yok ise, iyi uygulama temelinde olmaları

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi elektrik tesisatını ve ekipmanlarını kontrol eden kişinin uzman olduğunu ve elektrik tesisatı ve ekipmanlarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Elektrik tesisatı ve ekipmanları güvenli bir çalışma ortamı temin edecek şekilde çalışmakta mıdır?
- İşyerindeki güvenliği geliştirmek için, kontrollerden elde edilen sonuçlar değerlendirmeye alınmakta mıdır?
- İşyeri, dağıtım hatlarından, kabloların bir tehlike yaratmayacağı kadar uzakta mıdır?
- İşçiler olası boğulma risklerinden kaçınmak ya da kazaya neden olabilecek diğer elektrik donanımları ile ilgili olarak uygun şekilde eğitim görmüş müdür?



### 2.7.8. Yangına Karşı Korunma

#### **KRİTİK:** Denetlenen firmanın yeterli sayıda ve düzgün çalışan yangın söndürme cihazı koyduğuna dair tatmin edici kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın yangın söndürme cihazlarını koyma şeklinin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Yangın söndürme cihazlarının yerleşimi, periyodik risk değerlendirmelerinin sonucu olarak geliştirilen İSG eylem planı ile aynı çizgidedir
- Denetlenen firma, yangın söndürme cihazları ile ilgili olarak, ulusal yasalara uymaktadır ve bu durum genellikle şunları ihtiva eder:
  - Yer ve yerleştirme düzeni
  - Boyutlar ve etkinlik
  - Bakım ve denetim gereklilikleri
- İşyerinin boyutları ve faaliyetleri için yeterli ve çalışır durumda yangın söndürme cihazı vardır
- Yangın söndürme cihazları:
  - İşyerine eşit olarak dağıtılmıştır
  - Çalışanların kolaylıkla erişebileceği ve etkili olabilecekleri yükseklikte monte edilmişlerdir
- Son kontrol edildikleri tarih ve sonraki denetim tarihleri açıkça belirtilerek düzgün şekilde envanteri yapılmıştır.
- Yangın söndürme cihazlarının yeri ve erişim yolları görülebilir şekilde işaretlenmiştir
- Erken uyarı sistemleri (duman sensörleri, yangın alarmları ve diğer alarmlar) yasalara belirtildiği şekilde yerleştirilmiş ve çalışmaktadır
- En azından uygun sayıda çalışan, yangın söndürücüleri kullanmayı bilmektedir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın yangın söndürücülerini yerleştirme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Yangın söndürücüleri güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde çalışmakta mıdır?
- İşçilere yangın söndürücüleri nasıl kullanacakları uygun şekilde öğretilmiş midir? Bir yangın durumunda takip edilecek protokolü bilmekte midirler? Yangın uyarı sinyallerini anlayabilirler mi?
- Eğer işyerinde kullanılmakta olan başka alarm sistemleri (Örn: Vardiya bitim sinyali) var ise, bu alarm yangın alarmından belirgin bir şekilde farklı mıdır?
- Kaza raporlarında, yangından neticelenen durumlar var mıdır? Eğer var ise, protokol takip edilmiş midir? Bu durumlardan hangi dersler çıkarılmıştır ya da çıkarılabilir?
- İşçiler yangın söndürme cihazlarını kullanma konusunda ne sıklıkta eğitilmektedirler? Kimyasallar ve diğer yanıcı maddelerle çalışan işçiler yeterince eğitilmekte midir?



### 2.7.9. Kaçış Yolları ve Acil Çıkışlar

**KRİTİK: Denetlenen firmanın, üretim alanlarında engellenmemiş, kolaylıkla ulaşılabilir ve açıkça işaretlenmiş yeterli kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlar temin ettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?**

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın, görülebilir ve ulaşılabilir bir şekilde, tüm işçiler için temin ettiği kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlarının etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlar tam ve eş zamanlı olarak:
  - Engellenmemiştir
  - Kolayca ulaşılabilirlerdir
  - Açıkça işaretlenmişlerdir
- İşçiler ve ziyaretçiler, bir olay durumunda, yaşamlarını riske atmadan tesisleri kolaylıkla terk edebilirler
- Denetlenen firma, güvenli tahliye konusuna sistemik ve önleyici anlamda yaklaşmaktadır ve bu yaklaşım şunları içerir:
  - Kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlar:
    - İş saatleri içinde engellenmemiş ya da kilitlenmemiştir
    - Bir belirsizliğe yer vermeyecek şekilde işaretlenmiştir
  - Acil durum ışıkları ve diğer tahliye sinyalleri düzgün çalışır ve düzenli bir şekilde, uygunca yerleştirilmiştir ve düzenli olarak kontrol edilmektedir
  - İçinde 10'dan fazla işçi bulunan üretim bölümlerinin, ulusal yasalar işçiler için daha yüksek koruma temin eden farklı özellikler öne sürmemiş ise, dışa açılan kapıları vardır
  - Acil çıkışların sayısı doğrudan şunlara tekabül eder:
    - Çalışanların sayısı
    - Binanın boyutu ve doluluk oranı (Örn: Nüfus yoğunluğuna bağlı olarak)
    - İşyerinin düzenleniş şekli

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın güvenli, ulaşılabilir ve görülebilir kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlarını BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olarak temin ettiğini değerlendirecektir.

- Kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışları güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde temin edilmiş midir?
- İşçilere bunları nasıl kullanacakları uygun şekilde öğretilmiş midir? İşçiler, kaçış yollarının, koridorların ve acil çıkışlarının ne şekilde işaretlendiğini anlamakta mıdır? İşyerinden en kısa çıkış yolunu bilmekte midirler?
- Engellenmemiş çıkış gerekliliğiyle çelişen bazı iç yönetmelikler var mıdır (Örn: Güvenlik nedenleriyle)?
- Belgelenmiş kaza raporlarında çıkışlar ile ilgili sorunlar belirten kayıtlar var mıdır? Herhangi bir ders alınmış ve uygulamaya konmuş mudur?
- İşçiler yangın söndürücü ekipmanları kullanmak üzerine hangi sıklıkta eğitilmektedirler? Kaçış yollarına yakın yerlerde kimyasallarla ve diğer yanıcı maddelerle çalışan işçiler var mıdır?





## Denetlenen firmanın tahliye planlarının yasal gereklilikleri karşıladığına ve bu planların işçilerin görebileceği ve anlayabileceği ilgili yerlerde asıldığına dair tatmin edici kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın tahliye planlarının etkinliğini doğrulamak üzere, Denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Planlar, hem üretim bölgesini hem de sonuça ve gerekliyse binayı tahliye edecek şekilde kolaylıkla anlaşılabilir
- İşyerindeki tahliye planları herkesin görebileceği yerlere asılmalı ve en azından şunları tanımlamalıdır:
  - Planı okuyan kişinin o sırada tesiste bulunduğu nokta
  - Acil çıkışlar da dahil, en yakın kaçış yollarının yerleşimi
  - Yangın söndürücüler ve diğer yangın ekipmanlarının yerleşimi
- Denetlenen firma, tahliye planını çalışanlara iletebilmek için etkili bir yol tasarlamak üzere, kültürel farklılıkları, lisanları ve çalışanların eğitim seviyelerini göz önünde bulundurur
- İşçiler buldukları yerlerde tahliye planını ve bunu, buldukları noktadan nasıl kullanacaklarını anlayabilirler

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın tahliye planlarının BSCI değer ve prensipleri ile uyumlu olduğunu doğruladığını değerlendirecektir.

- Tahliye planları, güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde tanımlanmış mıdır?
- Çalışanlara bu planları uygun bir şekilde okuyabilmeleri öğretilmiş midir? Bunları anlamakta mıdır? İşyerini en kolay yoldan nasıl terk edeceklerini bilmekte midirler?
- Belgelenmiş kaza raporlarında, tahliye planlarının etkin olmuş olduğu ya da olacağına dair durumlar var mıdır? Çıkarılmış dersler var mıdır? Eğer öyle ise, bu dersler mevcut planlamayı güncellemiş midir?
- İşçiler tahliye planları konusunda ne sıklıkla eğitilmektedirler? Kimyasallar ve diğer yanıcı malzemeler ile çalışan işçiler iyice bilgilendirilmiş midir?

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

### 2.7.10. Makine ve Araç Güvenliği

**Denetlenen firmanın, işçilerin yaralanmasına neden olabilecek herhangi bir makine parçası, işlev ya da sürece karşı yeterli tedbirleri temin ettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?**

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın makineler için yeterli emniyeti sağladığını ve bunun etkinliğini doğrulamak için, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Ekipmanlar için olan tüm koruyucu unsurlar mevcuttur ve düzgün bir şekilde monte edilmiştir, örneğin:
  - Kayış-kasnak koruyucuları
  - Fanların ızgaraları
  - Acil durumda kapanma
- Denetlenen firma, makineler için yasalarca istenen geçerli denetim ve sigortaları doğrulayacaktır. Bu durumlar şunları içerebilir:
  - Asansörler, vinçler
  - Kamyonlar, traktörler ve diğer potansiyel tehlikeli makineler
- Denetlenen firma, bakımların yetkin personel tarafından yapıldığını doğrular.
- Denetlenen firma bakımla ilgili kayıtları tutar; bunlar aşağıdakileri kapsamaktadır:
  - Bakımın amaç ve sonucu
  - Görevli olan yetkin kişinin ismi
  - Yürürlükteki sigorta ve geçerliliği
  - Sonraki bakımın planlanan tarihi

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın her makinenin BSCI değer ve prensipleri ile uyumlu güvenliğe sahip olduğunu doğruladığını değerlendirecektir.

- İşçilere makinelerin ve araçların potansiyel tehlikeleri ile nasıl başa çıkacakları uygun şekilde öğretilmiş midir?
- Kaza raporlarında, makineler ve araçlardan kaynaklanan durumlara ait belgelenmiş kayıtlar var mıdır? Gerekli dersler çıkarılmış mıdır? Eğer öyle ise, bu dersler İSG süreçleri ile nasıl bütünleştirilmiştir?
- Makineleri ve araçları kullanan işçiler bunları güvenli bir şekilde kullanabilecek niteliklere sahip midirler?



### 2.7.11. İlk Yardım

#### **KRİTİK: Denetlenen firmanın, daima nitelikli ilk yardım sağladığına dair yeterli kanıt var mıdır?**

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın nitelikli ilk yardım koşulları sağladığını doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Denetlenen, tıbbi gerekliliklerle ilgili ulusal yasalara saygı göstermektedir.
- Eğer böyle bir yasa/yönetmelik yok ise, denetlenen firma şunları temin eder:
  - Yeterli ilk yardım istasyonları veya odaları
  - Yeterli ilk yardım kitleri
  - İçme suyu ve tavsiye edilen ilk yardım müdahalesinin bol su ile temizlemek olduğu durumlarda iş istasyonuna yakın göz duşu ve/veya acil durum duşlarına erişim
  - İlk yardım için atanmış tam nitelikli bir şahıs. Nitelikli personel, işyerindeki ilgili risklerle ilgilenebilecek yeterli miktarda olacaktır
  - Kitlerin içeriğini doğrulayıp yeniden doldurabilecek tam nitelikli bir şahıs
  - Acil durum müdahalesinin daima mevcut olmasını sağlamak için ilk yardım eğitimi ve ilgili prosedürler
- Tavsiye edilen ilk yardım müdahalesinin bol su ile temizlemek olduğu noktalarda, denetlenen firma, aşağıdakilerin ya iş istasyonlarında mevcut ya da bunlara yakın yerlerde bulunmasını sağlayacaktır:
  - İçme suyu
  - Göz duşları
  - Acil durum duşları

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın, BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı, nitelikli ilk yardım sağladığını doğrulamak üzere şu konuları değerlendirecektir:

- İlk yardıma bu konuyla ilgili atanmış tam nitelikli bir eleman var mıdır? Çalışanlar, bu kişiden başka kimin aynı görevi yapacağını biliyorlar mıdır?
- İşçiler ilk yardım konusunda ne sıklıkla eğitilmektedirler?
- Kaza raporlarında, ilk yardım olarak belirlenmiş durumlar var mıdır? Gerekli dersler çıkarılmış mıdır? Eğer öyle ise, bu dersler İSG süreci ile nasıl bütünleştirilmiştir?
- Makineleri, araçları kullanan ya da kimyasallarla çalışan ya da diğer riskli faaliyetlerde bulunan işçiler ilk yardım protokollerinden haberdar mıdır? Hassas çalışanlar ilk yardım protokollerinin farkında mıdır?



## Denetlenen firmanın, travma ya da ciddi hastalık durumları ile ilgili tehlikeli durumlar için yazılı acil durum prosedürleri olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın travma ve ciddi hastalık durumları ile ilgili acil durum prosedürlerinin etkinliğini doğrulamak için, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Acil durum prosedürü yazılıdır:
  - Başlı başına bir doküman olabilir
  - İSG risk değerlendirmesinden sonra geliştirilen planın bir parçası olabilir
- İşçiler, travma ya da ciddi hastalık durumunda süreçlerin nasıl işleyeceğinin iyice farkındadırlar
- İşçiler, iş arkadaşlarının uygun bir tıbbi tesise ne zaman nakledileceğini anlamaktadırlar
- İşçiler, tıbbi tesislere zamanında nakil için atılması gereken adımları bilmektedirler

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın acil durum prosedürlerini garanti altına aldığı yolların travma ve ciddi hastalıklar konusunda BSCI değeri ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Kaza kayıtlarında travma hali ya da ciddi hastalıklar bulunduğuna dair durumlar var mıdır? Gerekli dersler alınmış mıdır? Eğer öyle ise, bu dersler İSG süreçleriyle nasıl bütünleştirilmiştir?
- Travma ya da ciddi hastalık mağdurlarının göz ardı edildiğine dair bildirilmiş olan şikayetler var mıdır?
- Gece vardiyasında çalışan işçiler bu süreçlerin farkında mıdır?
- Sağlık tesisleri hakkındaki bilgiler görsel olarak sunulmakta mıdır? İşçiler bu bilgileri nereden alacaklarını bilmekte midirler?

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### 2.7.12. Barınma da dahil olmak üzere, denetlenen firma tarafından sağlanmış olan Çalışma Alanları ve Sosyal Tesisler

**KRİTİK: Denetlenen firmanın çalışanlara her zaman içme suyu temin ettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?**

İçme suyuna ulaşma hakkı, denetlenen firma tarafından sağlanan barınma yerlerinin yanı sıra işçilerin yemek hazırladıkları ve yedikleri çalışma tesisleri için de geçerlidir.

Sıcak/kuru havaya bağlı olarak su kaybı riskinin yüksek olabileceği ülkelerde bu hakka özellikle dikkat edilmelidir.

**Etkinlik:** Denetçi, denetlenen firmanın içme suyu temin etme yollarının etkinliğini doğrulamak adına, en azından şunları değerlendirmelidir:

- İşçiler, yalnızca çalışmaya ara verildiğinde değil, her zaman içme suyuna erişebilmektedir
- Suya ulaşmak, ayrımcılık ya da disiplin amaçlarıyla kullanılmamaktadır
- Çalışanlar içme suyuna, bulaşıcı hastalık riski olmadan ulaşabilmektedirler
- Denetlenen firma, ulusal yönetmeliklerle tanımlandığı şekilde, içme suyu için istenen testlere ve karakteristiklere uymaktadır
- Denetlenen firma, suyun içilebilir olmasının gerekmediği yerlerde, suyun içilebilir olmadığını tanımlamak üzere gerekli işaretleri temin eder

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın içme suyu sağlama şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- İşçiler içme suyuna her zaman ulaşabilme haklarının farkında mıdır? Suya ne sıklıkla ulaşabilmektedirler?
- Denetlenen firma su kaybı riskine özel önem göstermekte midir? Denetlenen firma hassas işçilerin suya ulaşabilmeleri için ekstra çaba sarf etmekte midir?
- Su kaynağı ne şekilde garantilenmiştir? Suyun her zaman sağlanacağını kim garanti etmektedir? İşçilerin su depolarına ulaşma imkanı var mıdır?



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

### Denetlenen firmanın, çalışanlarına besinleri saklamak, yemek ve/veya pişirmek için uygun ve temiz bir alan sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

Denetçi, bu alanların durumunu gösteren fotoğraflar çeker ve bunları denetim raporuna ekler.

Denetçi besinlerin nasıl korunduğunu doğrular: Temizlik vardiyalarının kayıtları; sağlanan menüler ve öğlen yemeği ve/veya akşam yemeği vardiyalarının (mevcutsa) dağılım aralıkları.

**Etkinlik:** Denetlenen firma tarafından besinleri saklamak, yemek ve/veya pişirmek için uygun alanlar sağlandığını ve bunların etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- İşçilerin besinleri saklamak, pişirmek ve/veya yemek için, sapa yerler de dahil olmak üzere (Örn: Hasat zamanında) temiz alanlara ulaşımı sağlamıştır
- Denetlenen firma, genellikle işçi sayısı ile ilişkili olan, ulusal mevzuat kriterlerini takip edecektir
- Denetlenen firma, yoğun dönemlerde ya da mevsimlik taşeron işçilerin alınması ile ilgili olarak işçi sayısının artması durumunda bile temiz ve uygun alanlar sağladığını garanti edecektir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın besinleri saklamak, yemek ve/veya pişirmek için sağladığı alanların BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olup olmadığını değerlendirir.

- İşçiler kendilerine denetlenen firma tarafından sağlanan alanlardan mutlu mudurlar?
- Besinler, besin değerlerini korumak için nasıl saklanmaktadır?
- Bu alanların temizlik vardiyalarının kayıtları mevcut mudur? Yemek işini taşeron firma mı sağlamaktadır? Menü duyurulmakta, kayıtları tutulmakta mıdır?
- Eğer yasal bir minimum kriter yok ise, denetlenen firma bunları tanımlamak üzere işçilerle ve onların temsilcilerine de danışarak değerlendirme yapmakta mıdır?



## Denetlenen tarafından, yerel adetlere de uygun olarak, temiz yıkanma tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletler sağlandığına dair yeterince kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenenin işçilere temiz yıkanma tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletler sağlama şeklinin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçi en azından şunları değerlendirir:

- Denetlenen firma, firmanın boyutuna göre minimum sayıda yıkanma tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletler sağlamak için ulusal mevzuatı takip etmektedir.
- Eğer ulusal bir mevzuat yok ise, denetlenen firma kriterlerini İSG risk denetimi ve ilgili eylem planına göre belirler
- Denetlenen firma, tesislerin mevcut sayısı ile ilgili nedenleri ve eğer gerekiyorsa sayıyı adapte etmek için planlarını denetleme sırasında ifade edebilmektedir
- Tuvaletler temizdir. Bu, şu anlama gelir: Hijyenik şartlar, sabun tedariki, çalışan kilitler ile erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler
- Denetlenen firma, işçilerin işlerini yapmak için kıyafet değiştirmeleri gerektiği durumlarda, hijyenik soyunma odaları temin eder. Bu, özellikle işçilerin zehirli maddelerle çalıştığı ya da üniforma giymeleri gerektiği durumlarda geçerlidir.

Çalışan sayısının çoğaldığı durumlarda bile (örn: yoğun dönem), tesislerin çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasına özel önem vermek gerekmektedir.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın çalışanlarına sağladığı temiz yıkanma tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletlerin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirmelidir.

- Yıkanma tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletlerin sayısı toplam işçi sayısının ihtiyaçlarını karşılamakta mıdır?
- Cinsiyete göre ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmakta mıdır?
- Denetlenen firma, işçi sayısının arttığı durumlarda bile (Örn: yoğun dönem) tesislerin, çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığını garantilemekte midir?
- Bu tesislerin nasıl temin edildiğine dair potansiyel umursamaz ve/veya sağlıksız yaklaşım konusunda herhangi bir şikayet var mıdır?







**Denetlenen firmanın işçilerin barınacağı tesislerin yerini seçerken onların doğal afetler ya da çalışma alanının zararlı etkilerinden etkilenmemesini dikkate almış olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mıdır (Örn: Gürültü, emisyon ya da toz)?**

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın işçilere sağladığı barınmanın etkinliğini doğrulamak üzere denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Sosyal tesisleri (Örn: Kantinler) ya da barınma yerlerini yerleştirirken verilmiş olan kararlar İSG risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının bir parçasıdır
- Denetlenen firma yerleşimlerin, işçilerin (ve/veya – mevcutsa – ailelerinin) doğal tehlikelerle ya da sağlık ve güvenlik sorunlarıyla karşılaşmayacakları şekilde, nasıl ve neden seçildiğine dair açıklamalar yapabilir
- İşin tabiatına bağlı olarak, işçilerin geçici ya da devamlı olarak şirket tesislerinde yaşamaları gerektiği durumlarda, denetlenen firma, yeterli refah ortamı ve barınmayı işçilere mali bir yük getirmeyecek şekilde sağlamaktadır (Örn: Tarım ve/veya hayvancılıkta)

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın işçilerine BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı barınma sağladığını değerlendirecektir.

- İşçiler barınma şartlarından memnun mudurlar?
- Birey başına yeterli yer sağlanmış mıdır?
- Sosyal barınma tesislerinde, işçilerin kişisel eşyalarını saklayacakları güvenli yerler sağlanmakta mıdır?
- Buralar ne sıklıkla temizlenmektedir? Barınma yerlerinin temizliğinden kim sorumludur? Gelip giden işçilerde/kiracılarda büyük bir dalgalanma durumu var mıdır?

#### NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

## Denetlenen firmanın mevcut ısı, nem, alan, temizlik ve aydınlatma şartlarının işçilerin sağlığı ve güvenliği için yeterli olduğunu doğruladığına dair yeterli kanıt var mıdır?

Ulusal kanunlar genellikle işyerleri, sosyal tesisler ve barınma şartlarının işçilere sağlıklı ve yeterli çevreyi sağlaması için gerekli özellikleri tanımlar.

Denetlenen firmanın işçilere barınma sağladığı durumlarda özel dikkat gösterilmelidir. Odalar ya da uyuma alanları çok kalabalık olmamalıdır; işçiler kişisel eşyalarını koyacak bir alana sahip olmalı ve yıkanacak çamaşırlarını ve çöplerini uygun bir şekilde düzenleyebilmelidirler.

**Etkinlik:** Denetlenen firmanın yeterli ısı, nem, alan, temizlik ve aydınlatmayı sağlama şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Alan ve aydınlatma imkanları işçilerin faaliyetlerini yapabilmeleri için yeterli derecede sağlanmıştır
- Denetlenen firma ısı, nem, yeterli alan, temizlik ve aydınlatma denetimini İSG risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının parçası olarak dahil etmektedir
- Denetlenen firma İSG'den sorumlu kişiye olduğu kadar, işçilere ve onların temsilcilerine de danışmaktadır
- Çöp (ve geri dönüşüm) toplama çizelgesi barınma yerlerinde işçilerin göreceği şekilde bildirilmelidir

Denetlenen firma mevcut şartlarla tutarlı bilgiler verebilecektir: Gelişim planları (eğer varsa); zaman çizelgesi ve işyerinin, sosyal tesislerin ve barınma şartlarının işçilerin sağlığını ve güvenliğini tam olarak karşılaması için ilgili ödeneklerin garantilenmesi

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın yeterli ısı, nem, alan, temizlik ve aydınlatma şartlarını doğrulama şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- İşçiler ısı, nem, yeterli alan, temizlik ve aydınlatma şartlarından tatmin olmakta mıdırlar?
- Bu şartların kalitesi ile ilgili herhangi bir şikayet var mıdır?
- Bu şartlarla ilgili olarak işçilere ve onların temsilcilerine ne sıklıkla başvurulmaktadır?
- Çöp toplama çizelgesi asılmış mıdır? Çamaşırhane hizmeti ve odalar nasıl organize edilmektedir?
- Bu durumlar, bu şartları gösteren ya da göz önüne almayan, kaza kayıtlarında belgelenmiş midir? Gerekli dersler çıkarılmış mıdır? Cevap eğer "evet" ise, bu dersler İSG süreci ile nasıl bütünleştirilmiştir?





## Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

### Sertifikalar ve sözleşmeler:

- Makineler ve araçlarla ilgili yapılmış olan geçerli denetim ve sigorta
- Denetlenen firma tarafından satın alınmış olan Kişisel Koruyucu Donanımların faturaları
- Operasyonları yönetmek için gerekli olan geçerli iş lisansı ve resmi onaylar
- Güvenlik ve endüstriye uygunluğu ile ilgili resmi bina sertifikası
- Yemek hizmetleri, ulaşım ve iş bulma kurumları gibi servis sağlayıcılar ile yapılmış sözleşmeler

### Eğitim:

- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimleri ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- İşçilerin ve yönetimin eğitim takvimleri
- Tehlikeli makinelerle, elektrik tesisatı ve risk seviyesine bağlı olarak özel eğitim gerektiren diğer faaliyetlerle uğraşan işçilerin yeterlilikleri ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar

### Kayıtlar ve raporlar:

- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik şartlar için risk değerlendirmesi
- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için eylem planı
- Sosyal sigorta fonlarına yapılmış olan güncel katkıların belgeye dayalı kanıtları
- Endüstriye uygulanabilir İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatları
- Sağlık ve güvenlik kurulu için seçim süreci ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- Sağlık ve güvenlik komitesinin toplantı tutanakları
- Kimyasalların tüketimi, üretimden çekilmesi ve bertarafı ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar (Malzeme Güvenlik Veri Formları – MSDS'i de içeren)
- Bina ve ekipman güvenliğini doğrulamak üzere yapılmış olan ve eğer varsa, geçerlilik tarihi ve düzeltme eylemlerini de içeren, resmi denetimleri
- Aşağıdakiler için, inceleme raporları, bakım kayıtları, işletme ve güvenlik yönergeleri:
  - Vinçler, elektrikli ekipmanlar, yüksek basınç ekipmanları dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere, tehlikeli makineler
  - Yangın ekipmanları (Örn: Yangın söndürücüler üzerindeki denetim etiketleri)
  - Üretim tesislerinde ve yatakhanelerdeki içme suyu
  - Tesislerdeki ve yatakhanelerdeki ısı, gürültü seviyesi ve aydınlatmayı içeren fakat bunlarla sınırlı olmayan sağlık ve güvenlik



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

## 2.8. PERFORMANS ALANI 8: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME

Çocuk işçiliği, durum tespiti, firmanın işe alımları ve işçilerle, işçi temsilcileriyle ve diğer ana paydaşlarla yapılan düzenli görüşmeler ile belirlenebilir ve ele alınabilir. Her durumda, bir çocuk korunmalı, kendini güvende hissetmeli ve iş deneyimlerini gizlilik içinde ifade edebilmelidir.

Tedarik zincirindeki çocuk işçiliğini sorumlu bir şekilde ele almak çok karmaşıktır; özellikle çocuk işçiliğinin yaygın olabildiği yerlerde. Çocukları işten almak onların daha kötü istismar şekilleriyle ya da daha büyük hassaslık durumları ile karşılaşmaları için zorlayıcı olabilir.

### **KRİTİK: Denetlenenin direkt veya dolaylı olarak herhangi kanunsuz çocuk işçiliğiyle iştigal etmediğine dair tatmin edici kanıt var mıdır?**

Çalışan ve 15 yaşın altında olan çocuklar (veya bu yaşı limit olarak belirlemiş ülkelerde 14 yaşın altında), söz konusu işler “**hafif işler**” (aşağıda tanımlanmıştır) olmadığı sürece, çalışma çocuk işçiliği olarak adlandırılır.

Çocuk işçiliği, işle ilgili aşağıdaki durumlar geçerli olduğunda ortaya çıkar:

- 15 yaşın altında bir kişi tarafından yapıldığında (veya bu yaşı limit olarak belirlemiş ülkelerde 14 yaşın altında)
- Zihinsel, fiziksel, sosyal ve/veya ahlaki olarak tehlikeli olduğunda
- Çocuklara zararlı olduğunda
- Okulda eğitimlerini aşağıdaki nedenlerle olumsuz etkilediğinde:
  - Onları okula gitme imkanından alıyolar
  - Onları gereken süreden daha önce okulu bırakmak durumunda bırakır
  - Onların okul sürelerini uzun ve ağır işlerle birleştirmelerini gerektirir
- “Hafif iş” olmayan işler.

**Hafif işler** çocukların veya ergenlerin aşağıdaki tipteki faaliyetlere katılmasını içerir:

- Evde ailelerine yardım etmeleri
- Ailelerine aile işletmesinde yardımcı olmaları
- Okula saatleri dışında ve/veya okulun tatil olduğu sürelerde harçlığını çıkarmak

Hafif işler aşağıdaki koşullarla kabul edilebilir:

- Çocuk en az 13 yaşındaysa (veya asgari yaşı 14 olarak belirlemiş olan ülkelerde en az 12 yaş)
- Okula gitmelerini veya ev ödevleri için ayırmaları gereken süreleri olumsuz etkilemez (örn. herhangi iş gününde azami iki saat)
- Sürekli olarak devam etmez (örn. okul tatilleri)
- Çocuklar için öngörülen işlerin sağlıklarına zarar vermemesini veya okuldaki eğitimlerini olumsuz etkilememesini sağlayacak olan ebeveynler veya diğer velilerce denetlenmesi.



İnsanların sağlık, güvenlik ve/veya ahlaki değerlerini tehlikeye atma ihtimali olan **tehlikeli işler içinse 18 yaş** olarak daha yüksek bir asgari yaş sınırlaması konulmuştur.

**Etkinlik:** Denetlenenin direkt veya dolaylı olarak kanunsuz çocuk işçiliğinden yararlanmaması konusundaki etkinliği doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen aşağıdaki konularda gereken önlemleri almıştır:
  - Özellikle şefler ve işe alım personelinin farkındalığını arttırmak suretiyle çocuk işçiliğinin ne olduğunun anlaşılması.
  - Sektöründe veya bölgesinde çocuk işçilik olasılığının tespiti (örn. tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık, madencilik ve taş ocakçılığı gibi bazı sektörlerde diğer sektörlerle göre daha fazla çocuk işçiliği riski vardır)
  - Çocuk işçilik dolaylı olarak da kullanılmaması (örn. İş bulma kurumlarını kullanarak veya göçmen veya mevsimlik işçilerinin kendi çocuklarını onları iş yerinde desteklemeleri için kullandırmak)
- Denetlenen aşağıdakilerin eksiksiz ve doğru kayıtlarını tutar:
  - Göçmen ve/veya mevsimlik işçilerin çocuklarının adları, yaşları, okul programları ve okulla ilgili bilgileri
  - İş bulma kurumları ile istihdam edilen işçilerin yaş ve kimlikleri
  - Çocuk veya kaçak işçi (ve benzerleri) kullanımından kaçınmak için iş bulma kurumlarının işe alım prosedürleri
- Denetlenen, çocuk işçiliği vakalarının çözümünde rol alacak paydaşların irtibat bilgilerini tutar.

**Aleni çocuk işçiliği:** Eğer denetimler sırasında çocuk işçiliği/istihdamı tespit edilirse, denetimci tarafından hemen ve anında şu işlemler yapılır:

- Çocuğun ve ailesinin kimliklerinin tespit edilmesi
- Durumun bir yanlışlık sonucu olup olmadığının belirlenmesi (örneğin, işletmenin çocuğun yaşının daha büyük olduğuna inanması sağlanmıştır) ya da eğer, farklı bir iyileştirme gerektiren, "çocuk işçiliği ve sömürsünün en kötü biçimi" nin var olma durumu söz konusu ise
- Çocuğun sorumlu bir şekilde işten uzaklaştırıldığına dair aile/vasi ve ilgili paydaşlar ile bağlantı kurulması

Eğer denetlenen işletme ilgili paydaşları haritalandırdı ve çocuk işçiliği prosedürünü geliştirdi ise çocuk işçiliği durumu, denetçinin prosedürün etkinliğine tanıklık etmesine izin verir. Denetimler sırasında çocuk işçiliği tespit edilmiş ise denetçi yukarıda bahsi geçen – denetlenen tarafından atılması gereken – adımların takibine öncelik verir.





## Denetlenenin, işe alma sürecinin bir parçası olarak, işçi için aşağılayıcı ya da saygısız olmayacak şekilde sağlam yaş doğrulaması mekanizmaları oluşturduğuna dair yeterli kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen işletmenin sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluşturduğunu doğrulamak için denetçinin en azından şu konuları değerlendirmesi gerekir:

- İşe alma süreçleri, reşit olmayan kişileri işe alma riskini yok etmek ya da en aza indirmek için gerekli önlemleri içermektedir. Şu konular için risk daha yüksektir:
  - Belirli sektörler (örneğin, madencilik ve tarım)
  - Az vasıf isteyen ya da hiç vasıf gerektirmeyen işler
  - Uzak yerlerde icra edilen işler:
    - Denetçilerin ulaşmasının muhtemel olmadığı yerler
    - Bireylerin resmi nüfus cüzdanlarına erişiminin sınırlı olduğu yerler
- Yaş doğrulama mekanizması şunları kapsar:
  - İşçileri işe almadan ve yüksek riskli durumlardan sorumlu kişinin eğitilmesi
  - İşe almadan sorumlu kişiyi, işe alınacak adayların yaşını tespit etmek üzere, “çapraz doğrulama” görüşme teknikleri ile eğitmek
  - Diğer üçüncü şahıslarla (örneğin, iş bulma kurumları, önceki işverenler, vs.) birlikte, işçilerin yaşını doğrulamak üzere yapılacak çapraz doğrulama
- Yaş doğrulama mekanizmaları, işçi tarafından iddia edilen yaş çapraz doğrulamak için işe alan tarafından sorulan soru tiplerini de içerecek şekilde belgelenmiştir
- Yaş doğrulama mekanizmaları, yalnızca işe almadan sorumlu olan kişinin iddia edilen yaş hakkında şüphesi olduğu durumlarda devreye girmektedir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen işletmenin oluşturduğu sağlam yaş doğrulama mekanizmalarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşe alma prosedüründe sorulan sorular bireye saygılı mıdır?
- Yaş doğrulama mekanizması cinsiyet konularını göz önünde bulundurmakta mıdır?
- İşçilerin genellikle kimlik belgeleri var mıdır?
- Yaş tespitini desteklemek için tıbbi kontroller yapılmakta mıdır?
- Denetlenen, yüksek seviyede göçmenler ve mevsimlik çalışanların olduğu bir bölgede ise, özellikle ihtiyatlı mıdır?
- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi yaş doğrulama konusunda yeterince eğitilmiş midir?



## Denetlenenin, çocukları her tür sömürüden korumak için yeterli yazılı politika ve prosedürlere sahip olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?

**Etkinlik:** Denetlenen işletmenin çocukları istismardan korumada etkili olma durumunu doğrulamak için, denetlenenin en azından şu konuları değerlendirmesi gerekir:

- Doğrudan ya da dolaylı çocuk istismarından kaçınmak için politika ve prosedürler
- Prosedür, çocuk istismarının gerçekleştiği şartların sistematik bir analizinden yola çıkarak geliştirilmektedir
- Süreç şu durumları açıklamaktadır:
  - Çocukların istismardan korunmalarını sağlamak için atılacak gerekli adımlar
  - Çocuk işçiliği ile en sorumlu ve insancıl yöntemlerle nasıl ilgilenilir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin çocukları istismardan koruma yollarının BSCI değerlerine ve prensiplerine tutarlılığını değerlendirecektir.

- Çalışma alanlarında yetişkinler için bile zararlı olabilecek çalışma şartları var mıdır? Eğer böyle ise, ne çeşit bir önlem eksikliği vardır ve bu zararları azaltmak için neler yapılabilir?
- Çalışma bölgesi uyuşturucu trafiği, fuhuş ya da diğer kanunsuz faaliyetler alanında mıdır? Eğer böyle ise, başka ne çeşit önlemler alınabilir?
- Çalışma bölgesi ailesel yoksulluğun çocuk çalışmasının arkasında etkin olabileceği bir alanda mıdır?
- Bölgede hükümet, STK'lar ya da başkalarınınca yürütülmekte olan herhangi bir çocuk işçiliği programı ya da proje var mıdır?
- Bölgede çocuk işçiliği konusuna destek verecek herhangi bir sendika var mıdır?
- Yakın çevrede ya da civarda herhangi bir eğitimsel ya da mesleki eğitim kuruluşu var mıdır? Geçerli iletişim bilgileri ve ders programları mevcut mudur?
- Eğitim ve sosyal yardım yetkilileri yardım sağlayabilir mi?
- Çocukların çalışmayı bırakıp okula gitmeleri için finansal destek var mıdır?





## Denetlenen işletmenin, çalışan çocuk bulunması durumunda, ileri derecede koruma sağlamak için yeterli ve iyileştirmeye yönelik politika ve prosedürleri olduğuna dair tatmin edici bir kanıt var mıdır?

Yalnızca yetişkinleri konuya dahil eden bir politikaya sahip olmak bir koruma önlemi sayılmamaktadır.

**Olası alternatifler:** Denetlenen firmanın (kendi işe alımlarında ya da dolaylı olarak) çocuk istihdamındaki riskleri ve çocukların iş ortamından yeterince çıkartılıp topluma kazandırılması için olası alternatifleri (örneğin, çocukları resmi olmayan ya da temel eğitimden geçirerek okula başarıyla ve düzenli olarak dönmelerini sağlayacak bir seviyeye getirmek gibi) anlamasına gereksinim vardır.

**Adım adım yaklaşım:** Denetleyen ve denetlenenin bazı durumlarda, düzensizliklerin giderilmesi için, en iyi yaklaşımın çocukları dereceli olarak işten uzaklaştırmak üzere bir program tanımlamak olduğunun farkına varmaları gerekir. Bu yöntem, çocuğu herhangi bir gözetim olmaksızın sert bir şekilde ve aniden uzaklaştırmaktan daha uygundur. Çünkü aksi durumda, çocuk yeniden işe dönebilir ya da daha az göze çarpan, istismara açık, zararlı ve kanunsuz tipte çalışma ortamlarına yönelebilir.

**Etkinlik:** Denetlenenin çocukların çalışıyor olduğunu tespit etmesi durumunda daha fazla koruma için sağladığı yolun etkinliğini doğrulamak için, denetçi aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenenin çocuk çalıştırmanın var olması durumunda bunun iyileştirilmesi için politika ve prosedürleri geliştirmiştir ve bunları muhafaza etmektedir.
- İyileştirme prosedürü çocukların rehabilitasyonunu ve iş sahasından çıkarılmasını da kapsar
- İyileştirme prosedürünün nihai hedefi çocuğun işten alınması, rehabilitasyonu veya çalışmasının önlenmesi sonucunda daha iyi olmasıdır.
- Denetlenen, çalıştıkları tespit edilen çocukların çıkarılması halinde destek sağlayacak olan paydaşların uygunluğunu anlar
- Bu paydaşlara bazı örnekler, Save the Children, UNICEF gibi organizasyonların yerel birimleri ve çocukları koruma yönünde direktifleri olan devlet kurumlarıdır.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin çocuk işçi bulunması durumunda ileri derecede koruma sağlama yollarının BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen, çocuk işçiliğin neden yok edilmesi gerektiğini anlıyor mu?
- Denetlenen, çalışan bir çocuğun neden sorumlu bir şekilde topluma geri kazandırılması gerektiğini anlıyor mu?
- Denetlenen, çocuğun kademeli bir şekilde işyerinden alınmasının bazı durumlarda en iyi çözüm olduğunu anlıyor mu?
- Bir çocuğun potansiyel olarak sorumsuz bir şekilde iş yerinden alınmasına dair yapılan herhangi şikayet var mı?





## 2.9. PERFORMANS ALANI 9: GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA

Genç işçiler, güvencesiz çalışma düzenlemelerine, adil olmayan ödemelere ve İSG tehlikelerine karşı hassas oldukları için özel haklara sahiptir. Denetçiler, görüşme örneklerine genç işçileri dahil etmelidirler.

### Denetlenenin, genç işçilerin gece çalışmadığını ve sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zararlı durumlara karşı korunduğunu garantilediğine dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, genç işçilere özel koruma sağlama yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş görevleri, genç işçilere her zaman sağlıkları, güvenlikleri, ahlakları ve uzun süreli gelişimleri düşünülerek verilmektedir
- Denetlenen, denetim sırasında genç işçileri işe almasa bile, genç işçiler için potansiyel olarak hangi faaliyetlerin zararlı olabileceğini anladığını gösterir.
- Genç işçiler, sağlıkları, güvenlikleri, ahlakları ve gelişimleri için potansiyel ya da gerçekten zararlı herhangi bir çalışma koşuluna karşı yeterli düzeyde korunur
- Genç işçiler, gece vardiyasında çalışmaz

"Gece vardiyası" nı tanımlayan zaman dilimi, genellikle ulusal yasalar tarafından belirlenir. Belirli bir ulusal yasa olmadan, BSCI, "gece vardiya" sını, ILO tarafından tanımlandığı şekilde gece yarısı ile sabah 05:00 saatleri arasını içeren, en az yedi ardışık saat periyodu süresince yapılan bütün işler olarak düşünür.

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin genç işçilere özel koruma sağlama yönteminin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Genç işçiler, görevlerinden ve çalışma programlarından memnun mu?
- Yönetim, özellikle de insan kaynakları bölümündekiler ve şefler, genç işçilere sağlanan özel korumanın farkında mı?
- Genç işçilerin başına gelen kazaların oranı, diğer işçi kategorisindekilerin başına gelenlerden daha yüksek mi?



**KRİTİK:** Denetlenenin, genç işçilerin çalışma saatlerinin, okula gitmelerine, yetkili merciler tarafından onaylanan mesleki oryantasyona katılmalarına ya da eğitim öğretim programlarından yarar sağlama kapasitelerine zarar vermeyeceğine dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, çalışma saatlerinin genç işçilere zarar vermemesinin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, genç işçilerin eğitim hakkına saygı duyar
- Eğer işçi aşağıdakilere kayıtlı ise, denetlenen, çalışma saatlerinin, okul saatlerinin ve ulaşım saatlerinin birleşiminin günde 10 saati geçmediğini garanti eder:
  - Yerel zorunlu eğitim
  - Yetkili merciler tarafından onaylanan diğer mesleki oryantasyonlar ya da eğitim programları
- Denetlenen, genç işçilerin katılabilmesi için iç eğitimlerin düzenlendiğini garanti eder. Eğitimlerin zamanlaması, genç işçinin okula ve mesleki eğitime katılımı ile aynı zamana denk gelemez

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin çalışma saatlerinin genç işçilere zarar vermeme yönteminin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Genç işçiler, çalışma programlarından memnun mu?
- Hiç, genç işçilerin katılamayacağı zamanlarda iç eğitimler düzenlenmiş mi?
- Şefler, genç işçilerin çalışma zamanlarından haberdar mı? Zorunlu eğitim ya da yetkili merciler tarafından onaylanmış programlara kayıtlı genç işçilerin günlük 10 saatlik sınırı (iş, okul, ulaşım) aşmadığını garantilemek için ek önlemler alıyorlar mı?
- Genç işçilerin, mesleki eğitimi bitirdikten sonra terfi edildiği durumlar var mı?

**KRİTİK:** Denetlenenin, genç işçilere gelecek zararı önlemek, tanımlamak ve azaltmak için gerekli mekanizmaları oluşturduğuna dair tatmin edici bir kanıt var mı?

NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---





## Denetlenenin, genç işçilerin etkin şikayet mekanizmasına erişimini garantilemeye çalıştığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, genç işçilerin etkin şikayet mekanizmasına erişimini garantilemesinin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Genç işçiler, nasıl şikayette bulunulacağı ile ilgili özel eğitim alır
- Genç işçiler, şikayette bulunmak için sağlanan mevcut destekle ilgili düzenli olarak bilgilendirilirler
- Genç işçiler, istihdam durumuna bakılmaksızın eğitim görürler: sezonluk, taşeron ya da dolaylı işe alınma
- Denetlenen, genç işçilere verilen, şikayet mekanizmasının oluşturulmasını ve kullanılmasını ilgilendiren eğitimlerin kayıtlarını tutar

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin genç işçilerin etkin şikayet mekanizmasına erişimi garantileme yönteminin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Genç işçiler, eğitimlerin kalitesinden memnun mu? Şikayette bulunma adımlarını ve bu süreçte kimden yardım alabileceklerini anlıyorlar mı?
- Denetlenen, genç kadın işçilere erişim sağlamaya özel ihtimam gösteriyor mu?
- Genç işçilerden gelen herhangi bir şikayet var mı? Genç işçileri korumada olası ihmalkarlıklar hakkında herhangi bir şikayet var mı?
- Hangi dersler alınmış? Bunlar, şikayet mekanizmasının revizyonunda nasıl bütünleştirilmiş?
- Şefler, şikayet mekanizmasının erişimi ve kullanımı için genç işçilere destek sağlama hakkında bilgilendirilmekte midir?

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## Denetlenen firmanın, üretim yerinde çalışan tüm genç işçilerin üzerinde kontrolünün olduğuna dair tatmin edici kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, genç işçiler üzerinde kontrol sağlama yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, genç işçilerin birçok işçiden daha hassas olduğunu bilir
- Denetlenen, genç işçilerin çalışma koşullarını denetlemek için daha fazla çaba sarf eder
- Denetlenen, genç işçilerin kuruluş içindeki çalışma döngüsü konusunda kapsamlı bilgi sahibidir
- Çalışma döngüsü aşağıdakileri belirtir:
  - İşe alım süreci
  - Ücretlendirme
  - Çalışma saatleri
  - Disiplin cezaları
  - Terfi
  - Eğitimler ve istihdamın sonlandırılması
- Denetlenen, genç işçilere ait özel kayıtları toplar ve saklar

BSCI, genç işçilerle ilgili gereken minimum bilgiye işaret etmek için Şablon 7: Genç İşçi Verileri'ni temin eder.

Bu tür bilgiler, yalnızca gizli bilgileri tutma ile ilgili ulusal düzenlemelerle uyumlu olarak imha edilmelidir. Ayrıca Etik Davranış Performans Alanı'na bakınız.

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin genç işçiler üzerine bilgisinin hem iyi hem de BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlı olup olmadığını değerlendirmelidir.

- İnsan kaynakları sorumlusu, şirketteki genç işçilerin sayısını biliyor mu?
- Denetlenen, genç işçi kayıtlarını eksiksiz olarak tutuyor mu? Genç işçilerin çalışma döngüsü, kayıtlarda anlaşılabilir mi?
- Terfi ve/veya disiplin cezası alan genç işçi örnekleri var mı?
- Genç işçinin ödemesi, sorumluluk seviyesiyle uyumlu mu? Çırakların ücretlendirilmesi için özel kurallar var mı?
- Eğer denetlenen, genç işçi çalıştırmadığına dair bir politika iddia ediyorsa, arkasındaki sebepler nelerdir? Denetlenen, bu tür bir politikanın yan etkilerinin farkında mı?
- Genç işçilerin kişisel bilgileri saygılı bir şekilde mi tutuluyor?







## 2.10. PERFORMANS ALANI 10: GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME

Güvencesiz çalışma, topluma bütünüyle derinden zarar verir. Hayat planlarını bozarak, işçileri ve toplumları dengesiz ve güvensiz durumlara iter.

Daha fiziksel olarak ise, güvencesiz işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularından daha fazla oranda zarar gördüğü görülür. Bu tür etkiler, toplumsal cinsiyet ayrılıklarını güçlendirir ve göçmen işçilerin durumunu kötüleştirir.

Ayrıca, genel korku ve güvensizlik hali, işçileri haklarını savunmaktan caydırır. Bu da onları güvencesiz çalışma düzenlemelerine karşı daha hassas hale getirir.

### Denetlenenin istihdam ilişkilerinin, işçiler için güvencesiz olmadığını kanıtlayan tatmin edici bir kanıt var mı?

Güvencesizlik hem kalıcı hem de geçici işçileri etkileyebilir.

**Geçici işçiler:** Kalıcı ve geçici (bir türü de sezonluk işlerdir) işlerin tanımları genel olarak kanunlarla belirlenir. Eğer belirlenmediyse, önceden kararlaştırılmış bir bitiş tarihi olan ya da proje biter bitmez sona erecek olan işler geçici olarak düşünülür.

**Etkinlik:** Denetlenenin, güvenceli çalışma sağlama yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İstihdam ilişkisi, işçiye güvencesiz ortam oluşturmaz. Aşağıdakiler güvencesiz ortama neden olan örneklerdir:
  - İşçilerin sosyal güvenceden yoksunluğu
  - Kalıcı pozisyonlar sağlama adına mevsimlik sözleşmeler kullanma
  - İşçilerin haklarını biriktirmekten kaçınmak için işçi alım ve işten çıkarma uygulamaları
- Denetlenen, iş döngülerinin her adımda işçiler için gereken saygıyı içerdiğini denetler. Bu adımlar şunlardır:
  - İşe alım süreci
  - Ücretlendirme
  - Çalışma saatleri
  - Disiplin önlemleri
  - Terfiler
  - Eğitimler
  - İstihdamın feshi
- Denetlenen önceden belirlenen son tarihleri olmayacak şekilde geçici iş düzenlemeleri kullanmaz





## Denetlenenin, işçileri kabul edilen ve belgelenen istihdam ilişkilerine göre görevlendirdiğine dair tatmin edici kanıt mevcut mu?

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçileri sürece dahil etme şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş ilişkisi, işçilere azami korumayı sağlayan çerçeveye uygun olarak kurulmuştur:
  - Ulusal mevzuat
  - Adet veya genel uygulama
  - Uluslararası çalışma standartları
- İş ilişkisi, işçileri hak ve yükümlülüklerinden haberdar eden, belgeye dayalı kanıtlarla desteklenir. Sözleşmeler diğer olasılıklardan biridir (örn. Posterler çalışma kurallarını göstermektedir).
- Denetlenen, işçilerin çalışma koşullarını anlamalarını sağlamak için özellikle aşağıdaki koşullarda ilave çaba sarf eder:
  - İşçilerin okuma ve yazma güçlüğü olduğunda
  - İşçiler göçmen/yabancıysa
  - Kısa bir sezon süresince veya adetler gereği sözel olarak işe alınmışsa
- Denetlenen, iş bulma kurumlarını kullanırken özellikle özel ihtimam ve dikkat göstermektedir. Bunun içeriğinde:
  - İşçilere ne zaman, nasıl ve ne kadar ücretin ödendiği konusunda iyi bir genel görüş sahibi olma
  - İşçilerin kayıtları güncel tutmak yer alır.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin işçileri süreçlere dahil etme şeklinin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi işçilere en yüksek korumayı sağlayan çerçeveden haberdar mı? (Örn: yerel adetlerin ek sosyal haklar sağlaması)
- Denetlenen, işçilerin iş döngülerinin kayıtlarını doğru bir şekilde tutuyor mu?
- Denetlenen, hassas işçilerin çalışma şartlarını anlamaları için hangi ilave çalışma ve gayreti gerçekleştiriyor?
- Hassas çalışanlar çalışma şartlarından haberdar mı?
- İşçi temsilcileri ek bilgi kaynaklarını sağlamak için süreçlere dahil ediliyor mu?
- Potansiyel olarak kabul edilmeyen çalışma şartlarıyla ilgili olarak yapılan herhangi şikayet var mı?



## Denetlenenin işçilere istihdama giriş öncesinde anlaşılabilir bilgi sağladığına dair tatmin edici bilgi var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçilere çalışmaya başlamadan önce anlaşılabilir bilgi sağlama şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından bilgilerin aşağıdaki özellikleri taşıdığını değerlendirmelidir:

- **Anlaşılır:** Denetlenen, çalışma koşullarına dair bilgilerin anlaşılmasını kolaylaştırmak için gereken önlemleri almalıdır. Bu, aşağıdakileri gerektirebilir:
  - İşçilerin diline tercüme etme
  - Engelli işçiler ve okuma-yazmada zorluklar çeken işçiler için sesli ve görsel yönlendirme
- **Konuyla ilgili:** Bilgiler, işçilerin hakları, yükümlülükleri ve istihdam şartları ile ilgilidir. Bu, aşağıdaki konulardaki bilgileri kapsar:
  - Çalışma saatleri
  - Eğitimler
  - Dinlenme süreleri ve tatiller
  - Ücretlendirme ve ödeme şartları
  - Şikayet mekanizması
- **Zamanında:** Denetlenen, istihdam ilişkisi başlamadan önce bilgileri sağlar
- Denetlenen, iş bulma kurumları ile işe alınan işçilere de aynı gerekli bilgileri sağlar

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin işçileri süreçlere dahil edilmesinin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi işçilerin hak ve yükümlülüklerinden haberdar mı? Bu kişi bunları basit bir şekilde açıklıyor mu? Bu kişi, işçiler tarafından tercih edilebilecek diğer lisan veya diyalektler konuşuyor mu?
- İş bulma kurumları tarafından işe girişi sağlanan işçiler hak ve yükümlülükleri konusunda nasıl bilgilendiriliyor?
- Denetlenen, hassas işçilerin çalışma koşullarını anlamalarını sağlamak için hangi türde ek gayret sarf ediyor?
- Hassas işçiler çalışma koşullarının farkında mı?
- İşçi temsilcileri ek bilgi kaynağı sağlamak için süreçlere dahil edilmiş midir?

**KRİTİK:** Denetlenenin, kanunun asıl amacına kasıtlı şekilde ters düşen istihdam düzenlemeleri kullanmadığına dair tatmin edici kanıtlar mevcut mu?



Belirli istihdam düzenlemeleri, işçinin haklarını olumsuz etkileme yönünde ilave bir risk içerebilir. Aşağıdaki durumlarda bu gerçekleşebilir:

- **Çıraklık planları:** Yetkinlikleri geliştirmek amacıyla değil düzenli istihdam sağlama amacıyla kullanıldığında
- **Mevsimsel veya beklenmedik işler:** Sürekli olarak işçilerin işe alınmasını gerektirecek kalıcı iş akışlarını karşılamak için kullanılınca
- **Salt-işçilik sözleşmesi:** İş bulma kurumu veya aracı/dayıbaşı, pozisyonunu işçilerin haklarına zarar vermekte kullanırsa
- **Taşeronluk:** İşçi temsilciliği oluşturma veya sendikalaşma haklarına sahip olmak için minimum işçi sayısına ulaşmayı önlemek için kullanıldığında

**Etkinlik:** Denetlenenin, istihdam düzenlemelerini kullanma şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, yanlış bir şekilde kullanıldığında bu istihdam düzenlemelerinin işçi haklarını olumsuz etkilediğini anlar
- Denetlenen, bu istihdam anlaşmalarını kanunun asıl amacına göre kullanır
- Denetlenen, taşeronluk uygulamalarının ardındaki iş mantığını açıklayabilir ve işçi haklarının teminat altına alınmış olduğunu gösterir

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin istihdam düzenlemelerini kullanma şeklinin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi bu istihdam düzenlemelerinin ilave risklerinin farkında mıdır?
- Bu şartlar çerçevesinde görevlendirilen işçiler haklarını ve yükümlülüklerini nasıl açıklarlar?
- İşçi temsilcileri ek bilgi kaynağı sağlayacak şekilde sürece dahil edilmiş midir?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Çalışanların hak ve yükümlülüklerinin gösterildiği istihdam sözleşmeleri ve/veya posterleri
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları
- Taşeronlar hakkında genel bilgiler
- Şirketin verdiği çıraklıkların genel bilgisi
- Mevsimlik işçiler hakkında genel bilgiler



## 2.11. PERFORMANS ALANI 11: BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ

Borçlu ya da zorla çalıştırma, ne olursa olsun, hiçbir koşula bakılmaksızın kabul edilemezdir. İşletme tesislerindeki tedarik zincirinin herhangi bir yerinde ya da etki alanında borçlu istihdamın herhangi bir şeklinin yer almadığına dair elden gelen en büyük çabanın gösterilmesi gerekir.

**KRİTİK: Denetlenenin, hizmetkarlık, zorla çalıştırma, işgücü ile borç ödeme, kaçak işçi veya gayri iradi çalıştırma ile herhangi bir ilişkisinin olmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mıdır?**

**Etkinlik:** Denetlenen işletmenin borçlu istihdam kullanmama yollarının etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından şu konuları değerlendirmelidir:

- Denetlenen, herhangi borçlu çalıştırmadan kaçınmak için durum tespiti yapmaktadır.
- Yöneticiler, özellikle de şefler ve insan kaynaklarıdakiler, prosedürlerin farkındadır
- Denetlenen işletme, nelerin borçlu istihdam olarak kabul edileceğini ve hangi işe alma ya da taahhütlerin risk taşıyabileceğini anlamak için gerekli önlemleri alır
- İşçilerin geçerli çalışma izinleri olmalıdır
- İşçilerin taahhütlerinde borçlu istihdam olarak sınıflandırılacak herhangi bir potansiyel ya da gerçek risk yoktur. Örn:
  - İşçinin iş için rızasının olmaması
  - Kasıtlı zulüm
  - Baskı (örneğin, borçlandırma yoluyla bağlamak, hareketi kısıtlamak, şiddet, tehdit ya da korkutma)
- Denetlenen işletme, işçilerden şahsi eşyalarını rehin bırakmalarını istemez
- Denetlenen işletme, ücretleri ya da diğer getirileri kanunsuz olarak alıkoymaz
- İşçiler, hizmetkarlık ya da manevi borçların herhangi bir şekli altında (örneğin, vize pazarlığı, barınma, yalnızca eğitim-öğretim karşılığı çalışma) çalışmamaktadır
- İşçilere, işverene uygun şekilde haber vererek, işi bırakma ve iş anlaşmalarını özgürce sonlandırma garantisi verilmiştir
- İşçiler çalışma saatleri dışında tesislerden dışarı çıkabilirler
- Eğer işverenin güvenlik görevlileri (silahlı ya da silahsız) var ise bu, işgücünü alıkoymabilecekleri anlamına gelmez
- İşçiler, boş zamanlarında üretim ve/veya barınma alanını izin istemek zorunda kalmadan terk edebilirler
- İşçiler, eğer olanakları var ise, işverence sağlanan barınma yerleri dışında başka yerlerde barınmayı tercih edebilirler



## Hükümlü işçilik hakkında özel rehber:

**Hükümlü işçilik:** Hükümlü işçiliğin en tanınmış ve kesin kavramı mahkumlar için bir çeşit iş ortamı sağlanmasıdır. Bu çeşit bir iş, aşağıdakilerin gerçekleşmesi şartıyla ve belirli şartlar yerine getirildiğinde, aslında bir insan hakları ihlali değildir:

- Hükümlüler, herhangi bir baskı ya da tehdit ile karşı karşıya kalmadan, iş için gönüllü olarak başvururlar
- İş, hükümlünün şartlarının elverdiğince, özgür iş bağlamına yakın şartlarda (örneğin, ücret seviyesi, sosyal güvence, SGK, vs.) icra edilir

Bu demektir ki eğer denetlenen işletme işçi olarak (doğrudan ya da dolaylı olarak) hükümlüleri kullanıyorsa, denetçi, işin ulusal yasalar ve ILO Konvansiyonları 29 ve 105 çerçevesinde yapıldığını doğrulayacaktır.

Her durumda BSCI, katılımcılarına Çin’de hükümlü işçiler kullanan iş ortakları ile iş yapmalarını tavsiye eder; orada hükümlüler genel olarak aşağıdakiler çerçevesinde uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına aykırı olarak çalışmaya zorlanmaktadır:

- Hükümlü çalışanların hakları Çin çalışma kanunlarındaki değil cezaevleri kanunu ve suçlar ile ilgili kanunlarca kapsamıştır. Fazla mesai ücretleri gibi tam işçi hakları düzgün bir şekilde korunmamaktadır
- Hükümlü çalışma durumu ile ilgili olarak yürürlükteki asgari ücretleri kapsayan kanunlar hükümlü çalışanlar için geçerli değildir ve yerel cezaevi ve suçlar kanunlarına ve cezaevi yönetiminin bireysel takdirine/kararına bağlıdır
- Cezaevi kuralları ve yönetmeliğine göre, hükümlü çalışanların çalışma alanlarında tam bir BSCI Denetimi yapmak mümkün değildir

**BSCI Katılımcıları, Çin’deki hükümlü işçilik kullanmamalıdır ve denetçiler, BSCI Denetimleri sırasında böyle bir durum tespit ettiklerinde, bunu bir bulgu olarak bildirmelidir.**

Bu tavsiye, gelecekte eğer Çin kanunları, hükümlü çalışanların haklarını, özellikle kabul edilebilir çalışma şartlarına göre, diğer çalışanları gibi gözetmeye evrilirse, değişebilir.

## “Sumangali” ile ilgili özel rehber:

“Sumangali” terimi, Hindistan’da iplik sektörü, giyim ve tekstil sektörlerindeki belirli işçi çalıştırma ve istihdam uygulamaları için kullanılır. Bu terim, Hindistan’daki, genellikle kırsal kesimden genç ve evlenmemiş kadınları iplik fabrikalarında yıllarca çalışmak üzere işe alan tekstil ve giyim sektörlerinde geçerlidir. Sumangali’nin tanımlayıcı özelliği, işçilerin ücretlerinin önemli bir kısmının, iş bitiminde toplu olarak verilmek üzere alıkonmasıdır. Sumangali, genellikle genç kadınların iş saatleri dışındaki hareketlerini de kontrol eder ve onların işveren tarafından belirlenmiş barınma yerlerinde kalmalarını garanti altına alır.





Evlilik öncesinde toplu ödemenin sağlanması ve genç işçiler için kontrollü ve denetlenen bir yaşam ortamı genelde ekonomik alternatifleri çok az olan, alt kastlardan genel dışlanmış taşra aileleri için iyi bir etki oluşturur. Yine de, ailelerinin ekonomik zorluklarına ek olarak bu genç işçilerin tecridi onları son derecede savunmasız hale getirir ve iş yerlerinde birçok haklarının ihlal edilmesi olasılığını artırır. Örneğin, araştırma göstermiştir ki çalışanın sözleşmesinin sona ermesiyle iş bitiminde toplu ödeme genelde ödenecek ücretten kanunsuz olarak düşülmektedir. Bu son ödemenin kesilmesi durumu işçilerin adil ücretlendirme hakkının ihlal edilmesidir ve genellikle borçlu çalıştırma ile sonuçlanır.

BSCI, Sumangali uygulamasını hiçbir kisve altında onaylamaz ve denetçileri bu konuyla ilgili Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü'nün Nisan 2011'de yayınladığı kurallara uymaya davet eder. Denetçilerden aynı zamanda taşeronları dikkatle kontrol etmesi ve bir yönetim sisteminin uygulandığı ve kullanıldığını doğrulaması istenmektedir.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen işletmenin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olarak herhangi bir borçlu çalıştırma konusuna karışmadığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi, denetlenenin istihdam konusunda araçlar/dayıbaşları kullanması durumunda borçlu çalışma konusundaki ilave riskin farkında mı?
- Denetlenen, borçlu çalışmanın risklerini anlıyor mu? Denetlenen, risklerden kaçınmak için fazladan dikkat ve özen gösteriyor mu?
- İşçi temsilcileri ilave bilgi kaynağı sağlayacak şekilde süreçlere dahil edilmekte midir?
- Borçlu çalışma potansiyeli konusunda yapılan herhangi şikayet mevcut mudur?

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Hem direkt hem de dolaylı olarak göçmen işçileri işe alırken denetlenenin dikkatli, özenli ve kurallara uygun davrandığının tatmin edici kanıtı var mı?

**Etkinlik:** Göçmen işçileri işe alırken denetlenenin özenli olarak gerçekleştirdiği süreçlerin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, göçmen çalışanların zorla çalıştırma durumları ile karşı karşıya kalmaya daha açık olduğunu anlamaktadır
- Denetlenen, işe alım dolaylı olarak gerçekleşince daha büyük özen gösterir (örn. İş bulma kurumları aracılığıyla)
- Denetlenen aşağıdaki hususlara dikkatini odaklamalıdır:
  - Devlet korumasının eksikliği (hem geldiği ülke hem de ev sahibi ülke)
  - Borç esareti (örn. İşçinin, aracıya/dayıbaşına yüksek işe giriş ücretleri ödemesi gerekti ve kurum kesintiler ve ücretlendirme gibi gibi şartlarla ilgili şeffaflıktan yoksun)
  - Hareket sınırlaması (vize veya seyahat belgeleri aracı veya işveren tarafından alıkonur. Ev sahibi ülkenin dilini bilmeyen işçiler daha da fazla sınırlamaya maruz kalabilir)
  - Tarımda, toplumsal olarak, kanunlar veya adetlere göre organize edilmiş herhangi tipte tarım, ILO Konvansiyonu 29'a göre (Madde 19.2) insanların zorla çalıştırıldığı tarım olarak değerlendirilmez.

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenenin göçmen işçileri istihdam etme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi göçmen çalışanları işe alırken borçlu çalışmanın ek risklerinin farkında mı?
- Denetlenen ek önleyici önlemler alıyor mu?
- İşçi temsilcileri ilave bilgi kaynağı sağlayacak şekilde süreçlere dahil ediyor mu?
- Göçmen işçilerin haklarının potansiyel ihlaline dair herhangi şikayet var mı?

**KRİTİK: Denetlenenin işçilerini insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalara veya baskıya ve/veya sözlü tacize maruz bırakmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?**



**Etkinlik:** Denetlenenin, işçilerin aşağılayıcı muameleye maruz kalmamasını sağlama şeklinin etkinliğinin denetlenmesi için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenenin nelerin aşağılayıcı muameleler olarak kabul edilebileceğini anlamaktadır
- İşçiler aşağılayıcı muameleye maruz kalmamaktadır
- Denetlenen, disiplin önlemlerinin bir parçası olarak fiziksel veya zihinsel cezalara tolerans göstermez
- Şeflerden asla işçileri fiziksel veya zihinsel olarak cezalandırmamaları istenir ve bunu yapmalarının olumsuz neticeleri olacağı konusunda talimat verilir
- Denetlenen özellikle göçmenler, mevsimlik işçiler, genç işçiler veya hamile kadınlar gibi hassas çalışanları aşağılamaktan özellikle kaçınacaktır.
- Eğer toplu barınma imkanı sunulmuşsa, kalınan yerlerde işçilerin gururuna dokunmayacak şartlar sağlanmalıdır. Örnek:
  - Her işçiye ayrı yatak
  - Kişisel eşyaların konulması için ayrı ayrı dolaplar
  - Kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı barınma

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi denetlenenin işçilerin aşağılayıcı muameleyle karşı karşıya kalmaması için aldığı önlemlerin BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Yönetim, özellikle şefler, işçilere ceza veya aşağılayıcı muamelelerin uygulanmasına izin verilmediğinin farkında mıdır? Bunu ihlal etmenin sonuçlarını anlıyorlar mı?
- Denetlenen, işçilerin cezalandırılması veya aşağılanmasından kaçınmak için ilave önleyici tedbirler alıyorlar mı?
- İşçi temsilcileri ilave bilgi kaynağı sağlayacak şekilde süreçlere dahil ediliyor mu?
- İşçilere yönelik potansiyel aşağılayıcı muamele veya cezalarla ilgili herhangi şikayet yapılmış mıdır?



## Denetlenenin, yazılı olarak tüm disiplin prosedürlerini oluşturduğu ve bunları işçilere anlaşılabilir ve açık bir şekilde ve sözlü olarak açıkladığının tatmin edici kanıtları mevcut mudur?

**Etkinlik:** Denetlenenin, işçiler için disiplin önlemlerini oluşturmasının etkinliğini tasdik etmek için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Disiplin prosedürleri, iş, işlerin yapılması veya gelmeme durumları konusunda endişeler olunca işverenin işçilerle ilişkilerini düzenleme araçlarıdır.
- Disiplin prosedürleri yazılıdır ve işçiler bunlara kolaylıkla erişebilir. Prosedürler şunları tarif eder:
  - Hangi hareketler ve davranışlar disiplin önlemlerine neden olabilir
  - İşveren hangi önlemleri alabilir
  - Alınacak önlemlerle ilgili karar alırken kullanılacak adımlar
- Disiplin prosedürleri herhangi disiplin önlemi konusunda işçinin anlaşmazlığı veya işçiye kendi görüşünü ifade etmesine yardımcı olacak kişinin ismini de kapsayacaktır (genelde İK veya işçi temsilcilerinden)
- Disiplin önlemleri, denetlenenin işçilerden adil olmayan bir biçimde para almasına yol açabilecek bir imkan sağlamayacaktır. Kanunsuz olabilecek finansal ücret ve kesinti uygulamalarına özellikle özen gösterilecektir (ayrıca bakınız Adil Ücretlendirme Performans Alanı kapsamındaki kanunsuz kesintiler)

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca denetçi, denetlenenin disiplin önlemleri almasının BSCI değer ve prensipleriyle tutarlılığını da değerlendirecektir.

- Disiplin prosedürleri kanunlara uygun mudur?
- Bunların nasıl uygulandığına dair belgeye dayalı kanıtlar mevcut mudur?
- İşçiler disiplin önlemlerinden haberdar mı ve içeriği ile neticeleri anlıyorlar mı?
- İşçi temsilcilerine danışılıyor mu ve bunlar süreçlere dahil mi?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçiler, yönetim ve insan kaynaklarına verilen eğitimlerin belgeye dayalı kanıtları (örn. katılımcılar listesi ve imzaları)
- Disiplin önlemi prosedürleri
- Güvenlik personeli, temizlik ve diğer hizmetlerle ilgili olanlar da dahil istihdam sözleşmeleri
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili belgeye dayalı kanıtlar



## 2.12. PERFORMANS ALANI 12: ÇEVRENİN KORUNMASI

**ÖNEMLİ:** Eğer ana denetlenen geçerli bir GlobalGAP Sertifikası'na sahipse, denetçi bu Performans Alanı'nı değerlendirmeyecektir.

İşçilerin haklarına saygı duymak ve yetkinliklerini arttırmak çerçevesinde gereken önlemlere benzer şekilde, çevre politikalarını ve prosedürlerini iyileştirmek de kanunlara uymak ve uzun vadeli gelişime pozitif katkılar yapma konusundaki sorumluluğu yansıtır.

### Denetlenenin, faaliyetleri ile ilgili olan önemli etki ve çevresel çıkarımları sürekli olarak tespit ettiğine dair tatmin edici kanıtlar mevcut mudur?

Ticari işletmeler, tedarik zincirinde ve etki alanında bulunan çevredeki topluluklar, kaynaklar ve işçilerin göreceği zararları önlemek veya en aza indirmek için operasyonlarının etkilerini değerlendirmelidir.

**Etkinlik:** Denetlenenin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini değerlendirme etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, kendi faaliyetlerinin etkilerini ve olası çevresel etkileri belirlerken, fabrika sınırları dahilinde yer alan tüm süreçler göz önünde bulundurmaktadır
- Yeni süreçler ya da yeni devreye sokulmuş donanımlar, derhal etki değerlendirmesi ile bütünleştirilmektedir
- Çevredeki topluluklar, kaynaklar ve çalışanların nasıl etkilendiği net olarak anlaşılmaktadır
- Bu tür değerlendirmeleri, uygun personele verilmiş olan sorumluluklar ile birlikte icra etmek için önceden tanımlanmış bir zaman aralığı mevcuttur

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın etkilerini değerlendirme şeklinin BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu da değerlendirmeye alacaktır.

- İşyerinde, çevredeki toplulukların kaygılarını ele alacak bir şikayet mekanizması var mıdır?
- Etki değerlendirmesini yönetmekten sorumlu kişi nitelikli midir?
- Etki değerlendirmesinin düzenli olarak yapılmasını sağlamak üzere bir prosedür var mıdır?



## Denetlenen firmanın, yerel çevre yasalarını iş modeline uyarlamak üzere prosedürler sağladığına dair tatmin edici kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Prosedürlerin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından denetlenenin şunlara sahip olduğunu değerlendirmesi gerekmektedir:

- İlgili çevre yasalarını kapsayan politika ve prosedür
- Denetlenen, bu politika ve prosedürleri kendi işletme kültürünün görünen bir parçası haline getirmiştir
- Aşağıdakileri sağlayan mekanizmalar:
  - Çevresel mevzuatların sürekli olarak tanımlanması
  - Günlük faaliyetlere yönelik uygulanabilen belirli gerekliliklerin tanımlanması
  - Çevre mevzuatı ile ilgili kaynakları tanımlamak:
    - Konu üzerinde uzmanlaşmış internet siteleri
    - Sektör uzmanlarının yayınları
    - Uzman bazı firmalar tarafından sunulan kuruma özel hizmetler

**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın çevre yasalarına uyan ve BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı prosedürler geliştirdiğini değerlendirecektir.

- Çevredeki toplulukların çevresel konular ile ilgili kaygılarını ele alacak şikayet mekanizmaları var mıdır?
- Bu prosedürün oluşturulmasından sorumlu kişi nitelikli midir?
- Prosedür düzenli olarak gözden geçirilmekte midir?

## Denetlenen firmanın gerekli çevre izinleri ve lisansları olduğuna dair yeterli kanıt var mıdır?

**Etkinlik:** Mevcut izinlerin ve lisansların etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Belirli iş faaliyetlerini yürütmek için yasalarca istenen gerekli çevre izinleri ve lisansları mevcuttur ve geçerlidir
- İzin ve lisansların olmaması durumunda:
  - Denetlenen firma, ilişkili lisansları ya da izinleri almak için yetkililere ısrarla talepte bulunmuş ve bunun için tüm gerekenleri yapmıştır
  - Bu yetkililerin bürokratik süreçlerinden kaynaklanan gecikmeler ayrıca dikkate alınmalıdır. Eğer durum bu ise, bürokratik gecikmeyi kanıtlayan belgelerin sunulması gerekir.



**Tutarlılık kontrolü:** Ayrıca, denetçi, denetlenen firmanın mevcut izinlerinin, lisanslarının ve/veya çabalarının BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Denetlenen firma bu izinlere/lisanslara sahip olmasının önemini anlamakta mıdır?
- Belgeler ilgili iş faaliyetleri için geçerli midir?
- Bu izinlerin düzenli bir temelde güncellenmeleri gerekmekte midir ve ne sıklıkta? Güncel ve doğru bir şekilde geçerlilikleri saptanmış mıdır?

### Atıkların, çevre kirliliğine yol açmayacak şekilde yönetildiğine dair tatmin edici kanıt var mıdır?

Yerel yetkililerce yönetilmeyen atık boşaltma ve ayrıştırma alanları vardır. Bu durum, çöplerin çevreye boşaltılmasına neden olabilir. Ulusal yönetmeliklerin olmadığı durumlarda bile, denetlenen firma doğal çevreye çöp bırakmayacak ya da bunları açıkta yakmayacaktır.

**Etkinlik:** Denetlenenin atıklarını yönetme şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenenin, ambalaj malzemeleri de dahil olmak üzere, atıklarını nasıl yönettiği
- Denetlenen, endüstriyel olarak kirlenmiş su ve tehlikeli atıklara özel olarak dikkat göstermesi
- Denetlenenin aşağıdaki konularda prosedürleri mevcuttur:
  - Oluşan atıkların tespiti ve bunların ayrılması (tehlikeli ve tehlikeli olmayan, ambalajlama dahil).
  - Özel nakliye şartlarının tanımlanması (örn. yetkili bir acenteye veya özel bir sahaya atım)
  - İşçiler arasında sahada oluşan atıklarla ve bunların doğru atım şekliyle ilgili farkındalık yaratmak.
  - Atıkların doğal ortamlara atılmasından kaçınmak
  - Atıkların açık alevlerde yakılmasından kaçınmak
  - Çevreyle ilgili riskler veya insanların zarar görmesi gibi olumsuzluklarla karşı karşıya kalmadan plastik ve boş kimyasal konteynerlerinin atılması

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin atık yönetiminin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Denetlenen, düzgün atık yönetiminin önemini biliyor mu?
- Atık yönetimi çalışmaları, işletme faaliyetleri ile ilgili mi?
- İşçiler, atık yönetimi ile ilgili şirket politika ve prosedürlerinden haberdar mı?
- Potansiyel uygunsuz atık yönetimi ile ilgili şikayet var mı?



## Suyun, özellikle yerel su kaynaklarını korumak amacıyla - fakat bununla sınırlı olmadan- çevreye saygılı bir şekilde kullanıldığının tatmin edici bir kanıtı var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin su yönetimi yöntemlerinin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

Denetlenenin, su muhafazasını artırmak ve atık suyu azaltmak için mekanizmaları vardır. Bu, endüstriyel amaçlar ve kişisel tüketim için kullanılan suyla ilgilidir.

Muhtemel mekanizmalar aşağıdaki içerir:

- Lisanslı su kullanımı (ilgili mevzuat/merci tarafından istendiğinde)
- Çevredeki su kaynakları, nehirler, göller ve diğer su ekosisteminin düzgün tanımlaması
- Su kullanımındaki yönetim kararlarını gerekçelendiren belgelenmiş risk değerlendirmesi (örn: tarlalarda sulama)
- Atık su azaltmada farkındalık yaratma

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin atık yönetiminin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Denetlenen, düzgün atık yönetiminin önemini biliyor mu?
- Hem yönetim hem de işçiler, yerel su kaynaklarını ve bunların, kullanım, denetim ve koruma bakımından tesis ile nasıl alakalı olduğunu biliyor mu?
- Su yönetimi çalışmaları, işletme faaliyetlerine uygun mu?
- İşçiler, atık yönetimi ile ilgili şirket politika ve prosedürlerinden haberdar mı?
- Potansiyel uygunsuz atık yönetimi ile ilgili şikayet var mı?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Çevresel risk değerlendirmesi
- Denetlenenin faaliyet gösterdiği bölgedeki su kaynaklarının, nehirlerin, göllerin harita tasviri
- Asgari sosyal ve çevresel ihtiyaçlar ile uyumlu olması için gerekli finans ve personel kaynaklarının hesaplanması
- Geçerli sertifikalar ve çevre lisansları





### 2.13. PERFORMANS ALANI 13: ETİK DAVRANIŞ

Uygun önlemleri almak, özellikle sosyal politikalar oluşturmak ve şeffaf olmak, sosyal olarak sorumlu bir işletme olmak için BSCI taahhüdünü uygulamada esastır.

Uygun önlemler, tedarik zincirinde yolsuzluk, dolandırıcılık, zimmete para geçirme, rüşvet, bilgi ve belgede sahtecilik ile yanlış beyan olmasını engeller. Öte yandan, erdem ve doğruluk takdir edilmelidir (örn. işçiler arasında).

**Denetlenenin, ticari bir işletme olarak faaliyetlerinde, etkin şekilde yolsuzluğa, dolandırıcılık ya da zimmete para geçirme, ya da rüşvetin herhangi bir biçimine karşı olduğunu kanıtlayan tatmin edici bir kanıt var mı?**

**Etkinlik:** Denetlenenin herhangi bir yolsuzluğa karşı olma yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen, içeriğinde en fazla yolsuzluk, zorbalık ya da rüşvetçilik yapılabilecek yerlerdeki durumları ve faaliyetleri tanımlar
- Denetlenen, yolsuzluğa karşı politika ve prosedürler geliştirir ve bunları önlemek ve iyi hale getirmek için etkin önlemler alır

Denetçi ve denetlenen arasındaki ilişkiye olduğu kadar şefler, iş bulma kurumları ve taşeronlar arasındaki ilişkilere de özel önem verilmelidir.

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin etik ve etkin politika ve prosedürlerinin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Denetlenenin, yolsuzluğu, dolandırıcılığı ve rüşveti, işletmesinde ve etki alanında sergilenen kabul edilemez etik dışı davranışlar olarak açık bir şekilde kınayan bir politikası var mı (örn: BSCI Kuralları)?
- Denetlenen, işçileri yolsuzluk sorunu üzerine eğitmek ve bilgilendirmek için hangi mekanizmaları kullanmaktadır?
- Denetlenen, en fazla yolsuzluk riskinin nerede ve nasıl oluşabileceğini tanımlamış mı?
- Denetlenen, işçiler arasındaki, özellikle de karar verme yetkisi olanların, herhangi uygunsuz davranışı araştırmak ve onları bu davranıştan caydırmak için etkin prosedürlere sahip mi?
- Denetlenen, işçileri ve yöneticileri arasındaki etik davranışları ve doğrulukları "ödüllendiriyor" mu?
- Denetlenen, işçilere ve yöneticilere verilen eğitime ahlak kurallarını ve doğruluğu dahil ediyor mu?
- Denetlenen, genel olarak işletmesinde ve toplumda yolsuzluğun ters etkilerinin farkında mı?



## Denetlenenin kendi faaliyetlerine, yapısına ve çalışmasına ilişkin doğru ve eksiksiz bilgi tuttuğuna dair tatmin edici bir kanıt var mı?

Kayıt saklama sistemleri, mali işlemlerde, gerekli evraklarda ve işgücü verilerinde bilgileri doldurmak, izlemek ve erişilir kılmak için sağlam bir zemin temin eder.

Hukuki departmanlar, tüm kişisel bilgilerin – işçilerin, iş ortaklarının, müşterilerin ve diğerlerinin – dikkatlice dosyalanmasını sağlamak için müşterilerle ve (eğer varsa) CSR'daki meslektaşları ile yakın çalışmalar içinde olmalıdır. Mahremiyet hukuku ve standartları ile uyumlu olmalıdır.

**Etkinlik:** Denetlenenin faaliyetlerinde, yapısında ve çalışmasında kayıt tutmanın etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından bilgilerin aşağıdakileri vasıflarını değerlendirmelidir:

- **Doğruluk:** Denetlenen tarafından sunulan her bilgi doğru olmalıdır
- **Gerçeklik:** Denetlenen tarafından faaliyetleri hakkında edilen her iddia gerçek olmalıdır. (Örn: Üretim hacmi, işçi sayısı, çalışma saatleri, dolaylı ya da doğrudan işe alım)
- **Yapılandırılmış:** Farklı tesislerdeki bilgiler ve denetlenenin üretim alanlarını düzenleme şekli erişilebilir ve açık olmalıdır

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, bilgi toplama ve dosyalamanın BSCI değerleri ve ilkeleri ile uyumunu değerlendirmelidir.

- Daha önceden bildirilen denetim ya da hükümet teftiş bulgularının herhangi bir takibi var mı?
- Denetlenen, bilgileri, mevcut yönetmelikler ve kıstas alınabilecek sektör uygulamaları ile uyumlu olarak açıklıyor mu?

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

**KRİTİK: Denetlenenin, faaliyetlerine, yapısına ve çalışmasına ilişkin çarpıtılmış bilgi sağlanması ya da tedarik zinciri ile ilgili herhangi bir yanlış beyana dahil olmamak için gerekli tedbirleri aldığına dair tatmin edici bir kanıt var mı?**

Şirketlerin etik davranışı, işlerini ve operasyonlarını nasıl yürüttükleri ile başlar.

Tedarik zincirindeki sahtekarlık ve yanlış beyan, tedarik zinciri bütünlüğünü olumsuz şekilde etkiler. Bunlar ayrıca standartların altında ve defolu ürünlere de sebebiyet verebilir.

Sahtecilik, dolandırıcılık ve yalan beyan, birinin doğrudan ya da dolaylı çıkarı için diğer tarafa zarar ya da kayıp verme amaçlı, kasıtlı eylemlerdir.

**Etkinlik:** Denetlenenin önlemlerinin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir: Denetlenen,

- Bu etik dışı davranışların ciddiyetinin farkındadır
- Bu tür davranışlardan kaçınmak için ciddi bir taahhüdü ve prosedürleri vardır
- Eğer herhangi bir çalışan etik olmayan şekilde davranırsa, uygun soruşturmayı ve disiplin cezalarını sağlar

Denetçi, alanın üretim kapasitesini, fazla mesai ihtiyacını ya da diğer tesisler ile bağı belirlemek için verimlilik ile ilgili veri isteyebilir.

Tedarik zincirinde yanlış beyanın örnekleri, üretim alanı denetimlerinden kaçmak için tüccar ya da yalnızca bir depo olma iddialarını içerir.

Denetçi, alenen yapılan herhangi bir sahtecilik, dolandırıcılık ya da yanlış beyan görürse, bir uyarı tetiklemelidir. [Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V - Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.](#)

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, sahtekarlık ya da dolandırıcılıktan kaçınmak için alınan tedbirlerin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Denetlenen, dolandırıcılıktan, sahtekarlıktan ya da yanlış beyandan kaçınmanın önemini biliyor mu?
- Etik olmayan davranışlar nasıl tanımlanıyor? Bunlar nasıl araştırılıyor? İşçiler, denetlenen tarafından belirlenen disiplin cezaları hakkında ne düşünüyor (eğer varsa)?



## Denetlenenin, kişisel bilgileri gereken özenle ve mahrumiyet ve bilgi güvenliği yasaları ve düzenleyici gereksinimlerle topladığına, kullandığına ve ayrıca işlediğine dair tatmin edici bir kanıt var mı?

**Etkinlik:** Denetlenenin, kişisel bilgileri ele alma etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir: Denetlenen,

- Kişilerin temel haklarına son derece saygı ile kişisel bilgileri toplar ve işler (özellikle mahremiyet hakkı)
- Denetlenen, etki alanındaki doğrudan işe alınan işçilerin, iş ortaklarının, müşterilerin ve tüketicilerin kişisel bilgilerine gereken özeni gösterir
- İşçinin yüce menfaatlerini korumak için veri toplama metoduna özel özen gösterir (örn: sağlık kayıtları)
- Kişisel bilgileri, yürürlükteki bilgi güvenliği yasası ile uyumlu olarak toplar ve işler

**Tutarlılık kontrolü:** Buna ek olarak, denetçi, denetlenenin kişisel bilgileri ele alma yönteminin BSCI değerleri ve ilkeleri ile tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Denetlenen, kişisel bilgileri saygılı bir biçimde ele almanın önemini biliyor mu?
- Özellikle hassas işçiler ise, işçi bilgileri yeteri kadar işleniyor mu?
- Kayıtlar, özellikle de özel bilgileri bulunduranlar, gerekli güvenceler ile düzgün bir şekilde dosyalanıyor mu?
- Kişisel bilgileri saygı çerçevesinde kullanmayı ihmal eden yöneticiler için herhangi bir yaptırım var mı?



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Yolsuzluk karşıtı politika
- Yolsuzluk risk değerlendirmesi
- Etik dışı davranışları araştırma ve caydırma prosedürü
- Doğruluğu ödüllendirme ve destekleme iletişimleri ve eğitimleri



HAREKETE GEÇME VE  
BÜTÜNLEŞTİRME

## 3. BULGU RAPORU NASIL HAZIRLANIR?

**Bulgu Raporu Hazırlama:** Denetçi, hem iyi uygulamaları hem de gelişmesi gereken alanları bildirmek için Bulgu Raporu'nu kullanmalıdır. Bulgular, BSCI Denetimi boyunca toplanan bütün kayıtlara bağlı olarak denetçinin profesyonel kanısını gerektiren her Performans Alanı için toplanmalıdır.

Profesyonel kanı, gerekli iyileştirmeleri/değişiklikleri uygulamak için önerilen süreyi de içerir.

**Tarlalara özgü:** Bulgu Raporu, örneklenmiş tarlaların denetimin bir parçası olması durumunda her bir Performans Alanı'nda kullanılacak bir bölüm içerir. Denetçi, bulguları, her bir örneklenmiş tarla için tanımlandığı biçimde basitçe listelememelidir. İş ortakları ile ana denetlenenin uygulamalarını karşı karşıya değerlendirerek etraflı, nitelikli bir görüş sağlamak için bilgileri sentezlemelidir.

**Kapanış toplantısı ve Bulgu Raporu:** Kapanış toplantısı, BSCI Denetimi'nin sonunu temsil eder. Denetçi bu fırsatı aşağıdakileri yapmak için kullanılmalıdır:

- Denetlenenin denetim boyunca belirlenen iyi uygulamalarını ve iyileşme alanlarını açıklamak
- Denetlenene, BSCI Denetimi ve daha sonraki adımları ilgilendiren herhangi potansiyel bir şüpheyi açıklamak

Kapanış toplantısında sunulan bulgular ve derecelendirme başlangıç niteliğindedir. Birçok durumda, son versiyon ile uyuşacaktır. Fakat, aşağıdaki durumlar oluşursa, değişebilirler:

- Denetçinin/kalite değerlendirme personelinin, derecelendirmede hata yapıldığını fark etmesi.
- Denetçinin, BSCI Platformu'na Denetim Raporu'nu göndermeden ve yüklemeyen önce yeni kanıtlar (örn: kontrol edilmeyen belgeler) dahil etmesi. Eğer denetlenen, Denetim Raporu gönderildikten sonra yeni belgeli kanıtlar temin ederse, denetçi, takip denetimi olarak bildirilmesi gereken bir masaüstü değerlendirmesi yapmalıdır (saha dışında).

**Bulgu Raporu'ndaki İmza:** Açıklamalar yapıldıktan sonra, Bulgu Raporu yazdırılır ve aşağıdakiler tarafından imzalanır:

- Denetçi
- Denetlenenin yasal temsilcisi
- İşçi temsilcisi ( mevcutsa)

Denetlenenin imzası, içerikle aynı fikirde olduğu anlamına gelmez. Onun yerine, denetimin uygun bir şekilde yürütüldüğünü kabul eder. Denetlenen, denetçiden kendi yorumlarını Bulgu Raporu'na eklemesini isteyebilir.

Denetlenen, denetçi ve (mevcutsa) işçi temsilcisi, Bulgu Raporu'nun birer nüshasını alır.





# BÖLÜM III

## BSCI Denetimi'nin Denetlenenin Bakış Açısından Anlaşılması



BSCI Sistem Kitapçığı'nın III. Bölümü BSCI Denetimi'nde denetlenen için şirketten neyin beklendiğinin anlaşılması amacı ile gereken bilgileri temin eder.

Bu noktada, BSCI Katılımcısı, hedeflenen iş ortağının bir üretim iş ortamına sahip olduğunu tespit etmiştir:

Denetlenen, bir üreticidir.

BSCI Denetimi için olan hazırlık başlıbaşına bir hedef değildir. Üreticiye aşağıdaki konularda denetçi ile yapıcı bir diyalog kurmada yardımcı olur:

- Sosyal performansı
- Zorlukları
- Çalışma şartlarını sürekli olarak geliştirme planları

Bölüm III, Bölüm IV ile beraber okunmalıdır; burada üreticinin bilgileri toplamasında kendisine yardımcı olması için bir dizi şablon bulacaktır. Çoğu üretici, şirkette işçilerin gördükleri muameleyi iç prosedürlerle uyumlandırma ve yapılandırılmış kayıtlar tutma alışkanlığına sahip değildir. BSCI Sistem Kitapçığı, üreticilere iyi yönetim alışkanlıklarını geliştirmek için böyle bir yaklaşımın faydalarını anlamada yardımcı olur.

BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I ve Bölüm II, aşağıdaki konularda bilgi sağlar:

- Denetimin nasıl yapıldığı
- Denetimin ne kadar sürdüğü
- BSCI Denetimleri'nin nasıl derecelendirildiği





# 1. İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ NASIL DERLENİR

BSCI, iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamak için bir dizi şablon sunar.

Bkz. [BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm IV- Şablonlar](#).

Bu dokümanlar aşağıdakiler tarafından kullanılabilir:

- **BSCI Katılımcıları:** hangilerinin denetime tabi tutulacağını belirlemek için iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplayacaklardır
- **Üreticiler:** verilerini sistematik bir şekilde düzenlemek veya BSCI denetimi için hazırlanmak için kullanacaklardır. Bu durumda, üretici aşağıdakileri yapabilir:
  - Aynı amaçla kullandıkları sürece aynı dahili dokümanları kullanmaya devam etmek
  - BSCI şablonlarını esinlenmek için kullanmak.

Bilgilerin toplanması zaman alıcı ve ilgili personelin dahil olmasını gerektiren bir süreçtir.

**Önemli irtibat kişileri:** Üretici, aşağıdaki görevleri yapan bir önemli irtibat kişisi görevlendirmelidir:

- BSCI Katılımcıları'na bilgi sağlama
- BSCI Platformu'nda veri tutma
- BSCI Atölyeleri'ne katılma
- BSCI Denetimi için hazırlığı yönetme

**ÖNEMLİ:** Üretici, tüm bilgiler mevcut değilse dahi, bir sosyal yönetim sistemi düzenlemesine başlayacaktır. Hedef, şirkette gelişimlere dair bir sistematik kültür belirlemektir; sadece denetim günü için belge toplamak değildir. Bkz. [BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V - Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi nasıl düzenlenir.](#)

## NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 1.1. ŞİRKET VERİLERİ

Bu noktada, şirket, denetlenen olarak tespit edilmemiş olabilir. Bilgi isteyen BSCI Katılımcısı şirketin bir üretim ortamı olup olmadığını bilmemektedir.

Şirket, BSCI Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri'ni kendi verilerini toplamada kullanabilir.

Şablon, aşağıdaki bilgilerin raporlanması için boşlukları sunar:

### Şirket Verileri:

Şirketin konumu, sektörü ve ürettiği ürünlerle ilgili bilgi sağlar.

Şirket, BSCI Katılımcısı'nın bir denetim olasılığıyla ilgili karar verebilmesi için üretim ortamının olup olmadığını (üretim birimleri) bildirmelidir.

### Şirketin İrtibat Bilgileri:

Şirket, müşterisi ve denetçinin nasıl irtibat içinde olabileceklerini bilmesi için irtibat bilgilerini ve kullanılan ana lisan(lar) listesini verir.

### Üretim Verileri:

Şirket üretim hacmi ve maliyet hesaplamasıyla ilgili bilgiler verir.

### Üretim Takvimi:

Şirket, yüksek, orta veya düşük üretim hacimlerinin ne zaman gerçekleştiğine dair bilgi sağlar.

### Sertifikalendirme Değerlendirmesi:

Şirket, sahip olduğu geçerli sertifikalarla ilgili bilgi sağlar. Bu sertifikalar sosyal performansla, çevre performansı ve kalite performansı ile ilgilidir.

**Sosyal veya çevre standartları için geçerli sertifikalar** şirketin olgunluğunu gösterir. Belirli sertifikaların sahibi olmak BSCI Denetimi'ni etkiler. Mesela:

- Geçerli bir **SA 8000 Sertifikası** = BSCI Denetimi yapılmaz
- Geçerli bir **GlobalGAP Sertifikası** aşağıdakileri gösterir:
  - BSCI Denetimi'nin uzunluğu %30 azalır
  - İş sağlığı ve güvenliği ile çevreyle ilgili Performans Alanları BSCI'a uygundur. Denetçi sadece diğer Performans Alanları'nı kontrol eder.

### Çalışma Ortamı:

Şirket, çalışma ortamı ve yürürlükteki uygulanabilir çalışma yönetmelikleriyle ilgili bilgi sağlar.

### Şirketteki Ücretlendirme Uygulamaları:

Şirket, yürürlükteki resmi asgari ücret ve (mevcutsa) endüstri standardı bazlı ücretlendirmeyle ilgili bilgiler sağlar.

### Durumsal Tanımlar:

Şirket, sosyal performansı ile ilgili durumları tarif eder. (Örnek, fazla mesai, kazalar, grevler).



## 1.2. TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA

Şirket, tedarik zinciriyle ilgili bilgi toplamak için BSCI Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama'yı kullanabilir.

Bu noktada, şirket denetlenen olarak tanımlanmamış olabilir.

Bu verilerin toplanması, iş ortaklarını seçmek ve dahil etmek için prosedürleri olmazsa ortaya çıkabilecek potansiyel risklerden haberdar olduğunu gösterir.

Şirket tespit edebildiği kadar iş ortağını haritalamada bu şablonu kullanabilir. Eğer şirket direkt olarak tarlalardan tedarik yapıyorsa, bu tarlalar bu şablonda belirlenmelidir. Şirket, bu tarlaları dahili olarak izlemek üzere bir sistem oluşturmalıdır. [Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V - Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi nasıl düzenlenir.](#)

**Denetlenen için önem:** Denetlenen, iş ortaklarını "Düşük, orta ve yüksek" önem seviyelerine göre sınıflandırır. Bu 3 kriter iş ilişkilerine, hacme, bağımlılık ve/veya risklere bağlıdır.

İş bulma kurumları/dayıbaşları ve evde çalışanlar her zaman yüksek öneme sahip olarak kabul edilirler, çünkü denetlenen için ek sosyal riskler getirirler.

**İmzalı BSCI Davranış Kuralları:** Denetlenen, iş ortağının BSCI Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalayıp imzalamadığını bildirir. Denetlenen bu bilgilerin kaydını tutar.

### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### 1.3. MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ

Şirket, çalışma saatlerinin işçilere nasıl uygulandığına dair bilgi toplamak için BSCI Şablon 4: Çalışma Saatleri Formu'nu kullanabilir.

Bu noktada, şirket bir denetlenen olarak tanımlanmış durumdadır.

Bu bilgilerin toplanması denetlenenin fazla mesai saatlerine dair potansiyel sosyal risklerle ilgili farkındalığını gösterir.

Bu şablon, denetlenene işgücünün makul çalışma saatleri ile ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmesinde fikir verir.

Denetlenenden yılın her üç aylık dönemi için haftalık çalışma saatlerini kaydetmesi beklenir. Bu denetlenene aşağıdakileri yapma imkanını verir:

- Yüksek aktiviteli dönemleri tespit etmek
- Üç aylık bir dönem içinde aşırı/fazla çalışma sürelerini hesaplamak

**ÖNEMLİ:** Denetlenen, iş saatlerinin hesaplamasına departmanlara göre başlayabilir ama nihai olarak potansiyel riskler ve güvenlik risklerinin nasıl ele alınabileceğine dair farkındalığı sağlamak için işçi başına olan değerler de tespit edilmelidir. Bu riskler aşırı çalışma süreleriyle ilgili maliyetleri ve her bir işçiye yapılan ödemelerin düzgün olarak hesaplanmasını da değerlendirmeye almalıdır.

### 1.4. ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ

Şirket, bölgesi ve iş gücünün yaşam maliyetine dair bilgi toplamak için BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirmeye Hızlı Bakış'ı kullanabilir.

Bu noktada, şirket zaten bir denetlenen olarak tespit edilmiştir.

Bu bilgilerin toplanması, denetlenenin bir insanın günlük ihtiyaçlarıyla ilgili gerek duyabileceğinin altında olan ücretlendirmeye ilgili potansiyel sosyal risklere dair farkındalığını gösterir.

Bu şablon denetlenene aşağıdakileri anlaması için bir araç sunar:

- Yerel yaşam maliyeti ve bunun işçilerin ücretleriyle ilişkisi
- Pek çok sosyal plan tarafından kullanılan hesaplama formülü

**Bölgesel bağlam bilgileri:** İnsanların işe nasıl seyahat ettikleri, ortalama bir ailenin büyüklüğü ve evdeki enerji kaynakları, geçimle ilgili harcamalara eklenir. Bu bilgiler hazırda bulunmayabilir ama denetlenen bunları farklı kaynaklardan araştırabilir:

- İşçiler ve temsilcileriyle açık görüşmeler yapmak
- Devlet (istatistik departmanı)
- Yerel STK'lar veya topluluklar bu soruların bazılarını yanıtlayabilir





### 1.5. PAYDAŞ HARİTALAMA

Şirket, paydaşlarla ilgili bilgi toplamak için BSCI Şablon 6: Paydaş Haritalama'yı kullanabilir.

Bu noktada, şirket zaten bir denetlenen olarak tespit edilmiştir.

Bu bilgilerin toplanması paydaşlarla çalışma konusunda denetlenenin farkındalığını gösterir. Paydaşlar, bir organizasyonun ürünleri, operasyonları, pazarları, endüstrileri ve neticelerinden etkilenen ve bunları etkileyebilecek bireyler, topluluklar veya organizasyonlardır.

Paydaşlar dahili (örn. işçiler) veya harici (örn. müşteriler) olabilirler.

Denetlenen, aşağıdaki gibi konuları ele almak üzere paydaşlarla işbirliği yapmak için paydaşları belirler ve onlara erişir:

- Eğitim
- Örgütlenme özgürlüğü
- Hassas işçiler için özel korunma
- Çocuk işçiliğinin durdurulması ve engellenmesi
- Şikayet mekanizması
- Yolsuzlukla mücadele

Bu konular hem harici hem de dahili paydaşlarla ilgilidir.

Paydaş katılımının nasıl yerine getirileceğine dair daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I - Kısım 5: Paydaşlar Nasıl Dahil Edilir.

### 1.6. GENÇ İŞÇİ VERİLERİ

Şirket, BSCI Şablon 7: Genç İşçi Verileri'ni genç işçilerle ilgili bilgi toplamada kullanabilir.

Bu noktada, şirket bir denetlenen olarak zaten belirlenmiştir.

Bu bilginin toplanması genç işçilere özel korunmanın sağlanması konusunda denetlenenin farkındalığını gösterir.

**ÖNEMLİ:** Denetlenenin, şirket genç işçi istihdam etsin etmesin, bu bilgiyi toplamak için uygulamada olan bir sistemi olmalıdır. Mesela, işçilerin ve işe alım sürecindeki insanların yaşlarını doğrulamak için bir prosedür veya bölgedeki bir eğitim programıyla denetlenene bu şablon için gerekli olan bilgileri toplamada yardımcı olması için işbirliği.





## 2. PERFORMANS ALANLARI'NA GÖRE GEREKLİLİKLERİN ANLAŞILMASI

BSCI Performans Alanları statik durumlar değildir. Denetlenenin izlemesi için sürekli bir iyileşme yolu tanımlarlar.

Tüm Performans Alanları, denetleneni döngüsel bir yaklaşımı seçmeye yönlendirir: **PLANLA, YAP, KONTROL ET** ve **DÜZENLE**.

Her Performans Alanı ve ilgili soruları gözden geçirmek suretiyle, denetlenen aşağıdakileri hedefler:

- İş uygulamaları ve BSCI Davranış Kuralları versiyon 1/2014 arasındaki olası boşlukları anlamak
- Özellikle müşterinin (BSCI Katılımcısı) talebini karşılamak için sosyal performansının özdeğerlendirmesini yapmak
- BSCI Denetimi'ne düzgün bir şekilde hazırlanmak

Denetlenen, özdeğerlendirmesine bağlı olarak en doğru yanıtı seçer:

- **Henüz başlamadı:** Denetlenen henüz uygulamaya başlamamıştır
- **Süreç devam ediyor:** Denetlenen zaten gerekliliği anlar ve bunu uygulamak için ilk adımları atmıştır.
- **Zaten uygulanıyor:** Denetlenen şartları anlar, bunu uygular ve yönetmeye devam eder (örn. Sosyal Yönetim Sistemi'nin parçası olarak)

Her Performans Alanı'nın en altında, denetlenen bununla en alakalı belgeleri bulur. Aynı dokümanlar listesi Ek 6: BSCI Denetimi ile İlgili Dokümanlar altında toplanmıştır.

**ÖNEMLİ:** Eğer denetlenen, direkt olarak tarlalardan satın alım yapıyorsa, görevlendirilmiş olan iç denetçi bu aracı kullanarak tarlaların sosyal performansını değerlendirecektir. Eğer tarladaki çalışan sayısı 5'ten az ise, iç denetçi Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri için Özdeğerlendirme'yi kullanacaktır.

















Denetlenen iş ilişkilerini sorumlu bir şekilde yönetir	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenenin, sadece BSCI Kuralları'nı izleme konusunda zorluklar yaşadığı için iş ortakları ile iş ilişkilerini veya sözleşmeleri durdurmasına gerek yoktur.

Denetlenenin aşağıdaki imkanları mevcuttur:

- **İletişim kanalları**, iş ortaklarına Kurallar'a uyma noktasında yaşadıkları zorlukları ve bu konuda kat ettikleri gelişmeleri açıklama imkanını verecektir
- **Açık ve net prosedürler** ise tedarikçiler veya taşeronlarla bir sözleşmenin ne zaman fesih edileceğini belirleyecektir
- **Sözleşmelerdeki özel şartlar** ile bir iş ilişkisinin sona erdirilmesi veya sosyal bir sorundan ötürü bir sözleşmenin feshine karar verilecektir



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- BSCI uygulamasını kapsayan iş tanımları
- Üretim kapasitesinin planlaması konusunda belgeye dayalı kanıtlar
- BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortaklarına dağıtılmış olduğuna dair kanıtlar
- Eğer tarlalar denetimin kapsamının bir parçası ise, imzalanmış BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları
- İş ortaklarının sosyal performansının kanıtları (üç aylık raporlar, denetim raporları, geçerli sertifikalar)
- BSCI uygulamasından sorumlu kişinin niteliklerinin kanıtı
- BSCI'yi uygulamak için sosyal politika ve prosedürlerin belgeye dayalı kanıtları



## 2.2. PERFORMANS ALANI 2: İŞÇİLERİN DAHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI

Denetlenen, işçiler ve temsilcileriyle işyerindeki sorunlar üzerine bilgi alışverişi yapar ve bunları sürece dahil eder.	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen aşağıdakileri temin eder:

- Yönetim ve işçiler çalışma şartlarını nasıl geliştirecekleri konusunda düzenli olarak görüşürler
- Bu toplantıların tutanakları tutulur, muhafaza edilir ve işçiler gerekirse bunlardan danışma amacıyla yararlanabilir.
- İşçiler tarafından bir işçi temsilcisi seçilir (mevsimlik işçiler dahil)
- Seçim sürecinin kayıtları tutulur ve gerektiğinde sunulur
- En hassas işçilerin sorunları göz önünde bulundurulur (örn. göçmen veya genç işçiler)
- İşçi talepleri ve/veya şikayetlerinin takibi kaydedilir

Denetlenen, BSCI Davranış Kuralları'na göre işçileri korumak için uzun vadeli hedefler tanımlar	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçiler ve işçi temsilcileriyle işbirliği içerisinde uzun vadeli hedefler tanımlar. Denetlenen, BSCI Kuralları'na göre çalışmak üzere uzun vadeli (örn. 5 yıl) bir plana sahiptir.

Bu uzun vadeli plan:

- BSCI Kuralları'na göre şirketin vizyonunu, misyonunu ve hedeflerini kapsamalıdır.
- Sürdürülebilir gelişmeler sağlamaya yönelik adım adım bir yaklaşımı yansıtmalıdır
- Hedeflerin tanımlanmasında işçiler ve işçi temsilcilerini gerçek manada dahil etmelidir.
- Yetkili kişi (veya yönetim kurulu) tarafından yazılmalı ve onaylanmalıdır





Denetlenen, işçilerin hakları ve sorumluluklarının bilincinde olması için belirli adımlar atar	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İşçilerin hak ve yükümlülükleri aşağıdakiler ile tanımlanmıştır:

- Kanunlar
- Özel iş sözleşmeleri ve iş tanımları
- Denetlenenin işyeri kuralları (bu kurallar kanunlara uygun oldukları sürece)

Denetlenen, işçilerin hakları ve sorumlulukları konusundaki farkındalıklarını arttırır.

Aşağıdakiler bazı özel adımlardır:

- **Bilgi toplantılarının düzenlenmesi:** Bilgi seansları iyi bir başlangıç noktasıdır ama tek başına yapılmaları halinde hiçbir etkileri yoktur.
- **İş sözleşmeleri, çalışma kuralları ve iş tanımlarının geliştirilmesi:** Kanunlara uymalıdır ve denetlenen bunları işçilerine açık bir biçimde iletmelidir
- İşçilerle düzgün iletişim kanalları oluşturulmalıdır
- İşlerin aşağıdakilere tabi olmaları sağlanmalıdır:
  - **Sözleşmelerinin bir kopyasını almalıdırlar.** Bazı durumlarda (örn. işçilerin okuma-yazma bilmemesi durumunda) işçilerin haklarına ve yükümlülüklerine dair bilgilendirilmesini sağlamak için başka yollar kullanılır (örn. simgeli posterler)
  - **Nitelikli biri tarafından en azından aşağıdaki konularda eğitilmelidirler:**
    - Kişisel koruyucu donanım kullanımı
    - İş ortamına odaklanmak üzere sağlık ve güvenlik sorunları
    - Şikayet mekanizmasının kullanımı
- **İşçilerin eğitimleri ile ilgili belgelerin tutulması,** bunlar en azından katılımcıların isimlerini ve iş unvanlarını, eğitim tarihlerini, içeriğini ve eğitimcilerin niteliklerini kapsamalıdır
- **BSCI Davranış Kuralları işyerinde görünür bir yere koyun/asın**

**ÖNEMLİ:** Eğitimler tüm yeni işçiler için zorunludur (bir iş bulma kurumu/ daybaşı vasıtası ile işe girdiyse bile). Göçmen işçilerin de eğitim alması ve iş sözleşmesinin ana dillerinde bir versiyonunu almaları gereklidir.



Denetlenen, iş operasyonlarına sorumlu uygulamaları başarılı bir şekilde uyarlamak için yeterli yetkinliği oluşturur. Bu, yöneticiler, işçiler ve işçi temsilcileri için geçerlidir.	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, yönetimin düzenli olarak aşağıdakilere katılmasını sağlar:

- BSCI Davranış Kuralları ile ilgili bilgilendirici toplantılar
- İnsan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği ve şikayet mekanizması ile ilgili özel eğitim
- BSCI Denetim sonuçları ve takibi ilgili geri bildirim

Denetlenenin BSCI Kuralları'nın içeriğine dair eğitim materyalleri mevcuttur ve bunlar yönetim için temin edilmiştir.

Denetlenen bireyler ve topluluklar için etkin bir şikayet mekanizması kurar veya bunda rol alır	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Bir şikayet mekanizması işçilere ve topluluklara, işçi ve toplulukların haklarına dair önerilerde bulunma veya şikayetlerini sunma imkanını verir.

Ayrıca bu, zarar verici olayların olmasını engelleyen bir iletişim kanalı olarak da kullanılabilir.

Bir iç şikayet mekanizmasının düzenlenmesi ve/veya mevcut harici bir mekanizma ile birleşmek mümkün olan iki alternatiftir ve her ikisi de etkili olabilir.

Bu konuda daha fazla şey öğrenmek için, [bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V - Ek 4: Bir Şikayet Mekanizması nasıl Oluşturulur.](#)



**Yazılı Prosedür:** Denetlenen, şikayet mekanizması için yazılı prosedürün aşağıdakileri tanımlamasını temin eder:

- Şikayet mekanizmasının idaresinden sorumlu bir kişi
- Potansiyel çıkar çatışmaları ve bunların üstesinden nasıl gelineceği (örn. eğer bir şikayet bu mekanizmayı yöneten kişinin aleyhineyse)
- Şikayetlerin ele alınması için zaman çizelgesi
- Denetlenenin, şikayeti değerlendirmeye alacağına dair ek garanti sağlayan temyiz ve şikayetin üst seviyeye aktarılması süreçleri
- İşçilerin ve toplulukların şikayet mekanizmalarına erişimi olmasını sağlayan iletişim süreçleri. Bu, işçi temsilcilerini, mevsimlik, göçmen, geçici, genç ve kadın işçileri de kapsar.
- Şikayette bulunmanın alternatif yolları. Mesela, bir işçi temsilcisi vasıtasıyla veya direkt olarak yönetime.
- Nasıl araştırıldıkları ve ele alındıkları da dahil olmak üzere yapılan şikayetleri kayıt sistemi
- Şikayet prosedürü ve kullanıcı memnuniyetiyle ilgili düzenli anket/araştırmalar



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçilerin temsilci seçiminin belge olarak kanıtı
- Düzenli olarak yapılan işçi toplantılarının belgeye dayalı kanıtları
- İşçi temsilcileriyle anlaşmaların kayıtları
- Güvenlik personeli, temizlik ve diğer hizmetlerle ilgili olanlar da dahil istihdam sözleşmeleri
- BSCI uygulamasının dahil olduğu iş tanımları
- Belgelendirilmiş çalışma kuralları
- İşçiler ve yönetim için eğitim takviminin kanıtı
- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlerin belgeye dayalı kanıtı (örn. katılımcıların listesi ve imzaları)
- Eğitimcilerin yetkinliklerinin belgeye dayalı kanıtı
- Yapılan/araştırılan şikayetlerin belgeye dayalı kanıtı (örn. BSCI Şablon 8: Şikayet Mekanizması'nın doldurulması)



### 2.3. PERFORMANS ALANI 3: ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI

Denetlenen, işçilerin serbest ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duyar	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Serbest ve açık toplum:** İşçilerin kendi seçtikleri organizasyonları kurmaları ve bunlara katılmaları özgür ve açık bir toplumun ayrılmaz bir parçasıdır. İşçi sendikası aktivitelerinin kanunsuz olduğu ülkelerde bile denetlenen, işçilere özgür bir şekilde kendi temsilcilerini seçme hakkı verir.

Denetlenen aşağıdakileri engellemek için açık ve net bir politika uygular:

- İşçinin sendikaların veya diğer işçi organizasyonlarının faaliyetlerine katılımını engellemek.
- İşçi temsilcilerinin seçim sürecinde işçilerin cesaretini kırmak veya bunlara müdahale etmek
- İşçilerin temsilci seçimine katılan (aktif veya pasif olarak) işçilere karşı misilleme yapmak

Denetlenen, işçilerin toplu pazarlık haklarına saygı duyar	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Toplu sözleşmeler, işçi temsilcilerinin (örn. işçi sendikaları) ve işverenlerin aşağıdaki çerçevedeki hükümleri müzakere etmesi için kullanılan süreçtir:

- İşçiler için istihdam şart ve koşullarını yansıtır
- Taraflara haklar, imtiyazlar ve sorumluluklar verir

Denetlenen, istihdam şartlarıyla ilgili müzakerelerin toplu olarak yapılmasını teşvik eder.

Denetlenen, toplu sözleşme anlaşmasında yer alan kararların:

- Aynı kategorideki işçilere uygulanmasını sağlar
- Tüm işçilerin bunlara erişimini sağlar
- İstihdam sözleşmeleri ile bütünleştirilmelerini sağlar



Denetlenen, işçi sendikasına üye olmalarından ötürü işçilerin aleyhine ayrımcılık yapmaz	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	☺️	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, aşağıdakileri engellemek için açık ve net bir politikayı uygulamaya koyar:

- İşçi sendikalarıyla ilişkilerinden ötürü şirkette bir pozisyonla ilgili olarak adaylara karşı ayrımcılık yapmak
- İşçi sendikalarıyla ilişkilerinden ötürü işçilere daha az veya çok yan hak vermek
- İşçileri sendikalaşmalarından ötürü işten çıkarmak

Denetlenen, işçi temsilcilerini işyerindeki işçilere erişmekten veya onlarla etkileşime girmekten alıkoymaz, bunu engellemez.	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	☺️	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, aşağıdakileri anlamaktadır:

- İşçilerin temsilcileri kanunlara uygun şekilde ve çalışma saatleri içinde işçilerle toplantılar yapabilirler
- İşçi temsilcileri ile toplantıda harcanan zaman işçilerin ücretlerinden kesilemez



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçilerin temsilci seçiminin belge olarak kanıtı
- Toplu Sözleşme Anlaşması
- Toplu sözleşme anlaşması ile sonuçlanan toplantı tutanakları veya belgeleri (geçerliyse)
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları



## 2.4. PERFORMANS ALANI 4: AYRIMCILIK YAPILMAMASI

Denetlenen, işyerinde ayrımcılığı ortadan kaldırmak veya bundan kaçınmak için gereken tüm önlemleri alır	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😐	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Genişletilmiş Yorum:** Bazı kültürlerde, ayırım çok üstü kapalı bir şekilde yapılıyor olabilir. Bu nedenle yorumu bazı çeşitli özellikleri kapsayacak şekilde genişletmek önemlidir; bunlar ırk, dil, din ve ayırımın diğer unsurlarını içerebilir.

**En yaygın biçimler:** Ayrımcılığın en yaygın biçimleri göçmen işçilerin istismarında gözlenebilir. Buna şunlar dahildir:

- Pasaportlara el konulması
- İstihdam sözleşmelerinin olmaması
- Ödenmemiş ya da gereğinden az ödenmiş ücretler
- Ücretlerden yapılan kanunsuz kesintiler
- Uzun çalışma saatleri
- Standartların altında yaşama koşulları, su ve beslenme eksikliği
- Tehdit ve şiddete başvurulması

Bu tip davranışlar kabul edilemez.

**Doğrudan ya da dolaylı olarak:** Hem istihdam hem de işe alma sürecinde potansiyel ayırmadan kaçınılabilir.

Denetlenen aşağıdakileri uygular:

- Aşağıdakileri tespit için iç değerlendirmeler:
  - Ayrımcılıkta kullanılan en yaygın ve olası dayanaklar (örn. ırk)
  - Ayrımcılığın gerçekleştiği en yaygın aktiviteler (örn. işe alım süreci)
- Ayrımcılık içeren davranışların kök neden analizi
- Özellikle işçiler işe alınırken, terfi ederken, işten çıkarılırken veya kendilerine sosyal haklar verilirken ayrımcılığı durdurmak için bir politika

Denetlenen, aşağıdaki konularda dikkatli olmalıdır:

- Dayıbaşları veya iş bulma kurumları ek sosyal riskler getirmemelidir
- Tıbbi test sonuçları işçilere karşı ayırmada kullanılmaz

**ÖNEMLİ:** Bekaret testleri, gebelik kontrolü veya benzeri uygulamaların işçilerin işe giriş şartları veya uygulamaları olarak kullanımı yasaktır.



Denetlenen, işçilerin haklarıyla ilgili ihlallerle ilgili şikayetleri nedeniyle disipline verilmemeleri, işten çıkarılmamaları veya ayırım görmemelerini sağlamalıdır	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilerin şikayet mekanizmasını kısas ve misilleme korkusu olmadan özgürce kullanmasını sağlamalıdır.

Denetlenen aşağıdakileri uygulamaya koyar:

- Yapılan her şikayetin geçmişini ve takibin sonucunu içeren şikayet mekanizması kaydı
- Şikayetle ilgili memnuniyet anketleri ve sonuçlarının kayıtları
- Bu politikanın uygulanması için, şefleri de kapsayan bir şekilde yönetime düzenli eğitim verilmesi

Denetlenen, işçilerin taciz edilmemesi veya disiplin sürecinde ayrımcılık görmemesi için gereken önlemleri alır	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen aşağıdakileri uygulamaya koyar:

- İşyerinde kanunlara göre disiplin önlemlerinin nedenlerini tarif eden yazılı bir prosedür
- İşçiler ve temsilcileri ile disiplin önlemleri ve onların uygulama şekliyle ilgili müzakere
- Alınabilen disiplin önlemlerinin değerlendirmelerini içeren bir kayıt tutma sistemi
- Şefleri de kapsayan bir şekilde, disiplin önlemlerinin içeriği ve prosedürüyle ilgili yönetime düzenli eğitim verilmesi







## 2.5. PERFORMANS ALANI 5: ADİL ÜCRETLENDİRME

Denetlenen, <b>devletin asgari ücret düzenlemesine</b> veya toplu sözleşmeyle (mevcutsa) onaylanan sektör standardına uyar	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	☹️	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen:

- Faaliyet gösterdiği sektör için geçerli olan asgari ücret veya sektör standardını bilir
- **Bu sınırın altında bir ücretle hiçbir işçiyi işe almaz**
- BSCI Denetim tarihinden önceki en az 12 aylık döneme ait **ücret pusulalarını/bordroları muhafaza eder**

Şu durumlarda da en az asgari ücret ya da ilgili standartlar uygulanır:

- **Yarı-zamanlı çalışanlar:** Orantılı bir temelde
- **Parça başı çalışanlar:** 8 saat içinde üretilen parçaların karşılığı kanunca belirtilmiş asgari günlük ücretten az olamaz
- **Deneme süresi içindeki işçiler** kanuna göre ücretlendirilir
- **İş bulma kurumları/dayıbaşları aracılığı ile temin edilen işçiler:** Denetlenen firma, iş bulma kurumunun bu işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ücret verdiğinin farkındadır ve bunun kayıtlarını tutmaktadır
- **Kooperatiflerde:** Denetlenen firma bir kooperatif ise, tüzüklerinde veya iç yönetmeliklerinde işçilerin ve kooperatif üyelerinin haklarının ne şekilde ve ne zaman verildiğinin açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir. Borçlanmalar ve olası peşin ödemeler hakkındaki şartnamelere uyulmalı ve bunlar belgelenmelidir. Tüm bu şartnameler, kooperatifin tüzüklerinde belirtildiği üzere, bir Yönetim Kurulu'nda çoğunlukça kabul edilmiş olmalıdır.



Ücretler, zamanında, yasalara uygun olarak düzenli ve eksiksiz bir biçimde, yürürlükteki para birimiyle ödenir	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Üzerinde anlaşılmış ve duyurulmuş:** Ödeme dönemleri ve prosedürler üzerine, işçilerle işe alımdan önce anlaşılır ve kendilerine duyurulur.

Denetlenen, işçilere şu şekillerde ödeme yapar:

- **Zamanında:** İşe alımlarından önce anlaşıldığı ve iletildiği gibi
- **Düzenli olarak:** İşçilerin kazançlarını borçlanmadan kullanabilecekleri aralıklarla
- **Yürürlükteki para birimiyle tam olarak:** İşçilerin düzenli çalışma saatlerindeki çalışmalarının ücretleri yalnızca yürürlükteki para birimiyle ödenir

“Aynı” ödemeler aşağıdaki şartlarla toplam ücretlendirmenin bir parçası olabilir:

- Yürürlükteki para birimi ile yapılan ödemenin üzerine yapılırsa
- Alkol ve diğer uyuşturucu maddeler olarak yapılmadığı sürece

**İş bulma kurumları/dayıbaşları yoluyla işe alınan işçiler için:** Denetlenen, iş bulma kurumunun/dayıbaşının işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığının farkındadır ve bunların kayıtlarını tutmaktadır.

Denetlenen, işçilere sağlanan ulaşım ve barınma bedellerini hesap eder ve bunların ücretlendirmenin bir kısmı olduğuna dair yazılı bir politikası bulunması gerekmektedir.

İşçilere işlerini yürütmeleri için sağlanmış olan kişisel koruyucu donanımlar ve diğer araçlar ücretlendirmeye dahil değildir.



Ücretlerin seviyeleri, işçilerin vasıflarını ve eğitimlerini yansıtır	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçi vasıflarının eğitimle olduğu kadar deneyimle de elde edileceğinin farkındadır. Birçok vasıf resmi diplomalarca kanıtlanamaz.

İşçi vasıfları şu durumlarda göz önüne alınır:

- İşe alma sürecinde
- Ücretleri belirlerken
- Görevleri belirlerken

Yüksek vasıflı bir işçiyi düşük vasıflı bir işe atamak kabul edilebilir değildir; bu, kanundan kaçmak ya da ayrımcılık anlamına gelebilir.

Denetlenen firma şunları garanti eder:

- Bir işi yapmak için gerekli olan vasıfların bir özeti içeren iş tanımları mevcuttur
- İşe almadan sorumlu personel, işçiden istenen yeterliliği değerlendirecek şekilde eğitilmiştir
- İşçinin vasıflarını kuvvetlendirecek düzenli eğitimler verilmesi
- İhtiyaç duyulan vasıf türlerinin belirlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini yönetmekten sorumlu olan kişilere başvurulur

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Denetlenen, işçilere makul bir yaşam standardı sağlayacak bir ücret sağlamaktadır	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Adil ücretlendirme aşağıdaki durumlara bakılmaksızın, tüm çalışanlara uygulanır:

- Devamlı ya da mevsimlik işçi olmaları
- Doğrudan ya da dolaylı olarak işe alınmaları

Denetlenen, bölgesindeki yaşam standartlarını tahmin etmek ve ücretlendirmesindeki boşlukları tespit etmek için, BSCI Şablonu 5: Adil Ücretlendirmeye Hızlı Bakış'ı kullanabilir. Denetçi, bu durumu iyi bir uygulama olarak kaydedecektir. Eğer bir boşluk var ise, elde olan bilgiler gelecekteki ücret görüşmeleri için göz önünde bulundurulmalıdır.

Toplam ücretlendirme şunları ihtiva eder:

- 48 normal çalışma saatine kadar olan süre için ödenen ücretler (veya yerel yasaya göre azami normal saat sayısı kaç ise)
- Sosyal haklar
- Aynı yan haklar ve ikramiyeler
- Mali olarak desteklenen ya da ücretsiz ulaşım
- Mali olarak desteklenen ya da ücretsiz yaşam alanı
- Mali olarak desteklenen ya da ücretsiz kantin hizmetleri
- Eğitim veya öğrenim olanakları
- Fazla mesai olarak ödenen primler

Ücret, aşağıdakilerin maliyetini kapsamaz:

- Üniformalar
- Kişisel koruyucu donanımlar
- İşin gerektirdiği zorunlu eğitimler. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi
- İş yapılması için gerekli herhangi bir araç



Denetlenen, işçilere kanunen verilmiş sosyal hakları sağlar	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Ulusal yasalar:** Ulusal yasalar, o bölgede işçilere tanınmış zorunlu sosyal hakları tanımlamaktadır.

Zorunlu sosyal haklar genellikle şunlardır:

- Emeklilik maaşı
- Yetim/dul yardımı
- Aile yardımları ve ebeveynlik izni
- Sağlık yardımı
- İşsizlik
- Hastalık izni
- Sakatlık
- İş kaynaklı sakatlık tazminatı
- Tatiller

**Toplu Sözleşme:** Toplu sözleşme anlaşmalarına, kanunun sağladığından daha yüksek sosyal haklar sağladığında özellikle riayet edilmelidir.

**Ticari sigorta:** Bazı ülkelerde, denetlenen firma en azından bazı sosyal hakları kapsayacak şekilde (genellikle iş kazaları ve sağlık) ticari sigorta yapabilmekte ve bu ticari sigortaları (tam ya da kısmi olarak) devlet sigortası yerine kullanabilmektedir. Eğer ülkenin mevzuatı böyle bir değişikliğe izin vermiyorsa fakat işçiler sigortalanmış ise, denetlenen firma bu maddeye “kısmen” uyar.

**Sosyal haklardan muafiyetler:** Denetlenen, sosyal yan haklardan muaf tutulabilir. Muafiyetler şu şekilde olmalıdır:

- Şirket prosedürüne uygun olarak düzenlenmiş
- Yasal yetkili kurum (genellikle bir devlet dairesi) tarafından düzenlenmiş
- Güncel zaman diliminde geçerli
- Denetlenen için uygulanabilir

Denetlenen firmanın bu muafiyetleri kanıtlayan orijinal belgeleri olmalıdır.

**İyi uygulamalar:** Denetlenen firma, kanunun gerektirdiği minimum sosyal yan haklara ek olarak ticari sigorta da sağlıyor ise, Denetçi bu durumu Bulgular Raporunda “İyi Uygulamalar” başlığı altında belirtecektir.



Denetlenen, <b>kesintilerin</b> yalnızca yasalarca tarif edilen <b>şartlar altında</b> ve tarif edilen <b>sınırlara kadar</b> yapılmasını garanti eder	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Kesintiler şu şekillerde sonuçlanamaz:

- Çalışanların yasal asgari ücretten daha az kazanmaları
- Denetlenen firma için ekonomik bir kazanımın ortaya çıkması
- Ayrımcılığın bir çeşidi

**Eğitim seansları:** Zorunlu toplantılar, eğitim seansları ve kontrolleri dışında gelişen işyeri koşullarında harcadıkları zaman için işçilerin ücretlerinden kesinti yapılamaz. Bunun yerine, böyle bir durumun sorumluluğunu işveren alır (Örneğin, çalışanın kullandığı makinenin bakıma alınması ve çalışanın verimini olumsuz olarak etkilemesi gibi).

**Kapanma durumu:** Eğer denetlenenin üretim tesisi tamir ya da tadilat nedeniyle kapanıyorsa, firma kapalı olma durumunun ne kadar süreceğini çalışanlarına önceden haber vermelidir. Tüm işçilerin haklarının korunmasını sağlamak için bu iletişim işçi temsilcisinin desteği ile yapılmalıdır.

**Cisimler veya hizmetler:** İşlerin yapılması için direkt olarak gerekli olan cisimlerin, binaların veya hizmetlerin kullanımı için herhangi kesinti yapılamaz.

Bu, aşağıdakilerin kullanımı için giriş ve kullanım ücretlerini de kapsar:

- Aletler ve makineler
- Tuvalet ve benzeri hijyen tesisleri
- İçme suyu
- Yıkama tesisleri
- İşçiler için koruyucu giysiler ve malzemeler

**Piyasa fiyatı:** Denetlenen tarafından verilen hizmetler için yapılan kesintiler (örn: Ulaşım veya gıda) bölgesel piyasa fiyatlarından veya daha düşük değerlerden hesaplanacaktır. Bu hizmetleri kullanmak işçilerin isteğine bağlı olmalıdır.

**Disiplin önlemleri:** Disiplin önlemleriyle ilgili kesintiler sadece kanunun öngördüğü şartlar altında veya özgür bir şekilde müzakere edilen ve düzenlenen toplu sözleşme anlaşmalarınca tanımlanan şartlar altında gerçekleştirilebilir.





## 2.6. PERFORMANS ALANI 6: MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ

ILO tarafından kabul edilen istisnaları göz ardı etmemek şartıyla, denetlenen haftada 48 <b>normal çalışma saatinden fazlasını</b> talep etmez.	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uyguluyor
	☹️	☹️	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, çalışma saatlerinin aşağıdakileri aşmamasını sağlamalıdır:

- Haftada normal 48 saat
- Günde normal 8 saat

Denetlenenin istisnaları sadece aşağıdakiler için geçerlidir:

- **Yönetim:** Şef ve yönetim pozisyonları için geçerlidir.
- **Adetler:** Kanunen, adetler veya anlaşmalara göre işçiler haftanın bir veya daha fazla gününde 8 saatin altında çalışırsa, haftanın kalan günleri 9 saate uzatılabilir (48 normal çalışma saati azami değerdir)
- **Vardiyalar:** Vardiyalı çalışan işçiler için eğer ortalama çalışma saatlerinin sayısı 3 hafta veya daha az bir sürede gerçekleşirse
- **Aile:** Şirkette görev alan aynı ailenin üyeleri için geçerlidir.
- **Özel rejim:** Yerel kanunlarla tanımlanan özel bir rejime tabi olan işçiler için (örn. Güvenlik görevlileri genelde çalışma saatleri konusunda normal hukuki şartlara tabi değildir).

Bu istisnalar günlük ve haftalık çalışma saatlerine esneklik kazandırır. Ancak 3 ay veya daha az bir süre içindeki ortalama çalışma saatleri haftada 48 saatle sınırlıdır. Saatlerdeki bu dalgalanma eğer söz konusu üç ay içinde tazmin edilirse prime tabi değildir.

**ÖNEMLİ:** 48 normal çalışma saati ve yukarıda bahsi geçen istisna durumlar tarımsal işletmeler için tavsiye edilir. Hasat dönemleriyle ilgili de ek istisnalar geçerlidir.





Denetlenenin <b>fazla mesai</b> talebi BSCI Davranış Kuralları şartlarına uygundur.	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

### Fazla mesai:

- Normal saat sınırını aşan çalışma saatleridir. Hukuki düzenlemelerin haftada 48 saatin altında sınır belirlediği durumlarda (örn. 40 saat), ek çalışma saatleri fazla mesai kabul edilir.
- Normalden yüksek oranda ödenmelidir

Pek çok ülkenin hukuki mevzuatı aşağıdakileri tanımlar:

- Geçici istisnalar ek çalışma saatlerine imkan verir (örn. mücbir durumlar, kaza riskleri veya makinelere yapılması gereken acil ve fiili tamirler)
- Fazla mesai limitleri (örn: Günde azami 3 saat)
- Fazla mesailerde uygulanan prim oranı (örn. Normal çalışma saatinden %25 fazla ücretlendirme)
- Doğası gereği sürekli olarak ardı ardına vardiyalarla yapılması gereken ve ulusal yasaların kalıcı bir istisna izni vermiş olduğu çalışma süreçlerinin türleri (örn: ulusal kanunlar bu süreçlerde günde 8 saatlik 3 vardiya yerine 12 saatlik 2 vardiyaya izin vermektedir)

Denetlenen kendi sektörü için geçerli olan yönetmeliklerin farkında olmalıdır.

**Yazılı prosedür:** Denetlenen fazla mesai konusunda, özellikle de geçici istisnalar konusunda bir prosedür uygulamaktadır. Bu prosedür:

- İşçi temsilcisi ve denetlenen arasındaki anlaşmaya göre uygulanmaktadır
- İstisnai süre zarfında günlük mesai limitlerini belirler
- Denetlenen tarafından ödenen prim oranını belirler
- Kanunca tanımlanan diğer kriterlere uyar

**Hukuki istisnalar:** Eğer denetlenen hukuki olarak kalıcı istisnalar kapsamındaki bir sektör tipine aitse, iddiasını destekleyen anlaşmanın güncel ve belgeye dayalı kanıtlarını saklar.

Bu anlaşma hukuken geçerli olmalıdır ve aşağıdakileri tanımlar:

- İstisna türü/türleri
- Etkilenen işçi kategorileri
- Her durumda ek çalışma saatlerine verilen azami izin
- Fazla mesailer için normal ücretin %25 fazlasından az olmayacak olan prim tutarı





Denetlenen, işçilere her iş gününde <b>dinlenme molası</b> hakkını verir	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen işçilerin aşağıdakilerden faydalanmasını sağlar:

- **Kısa molalar:** İşçilere, özellikle iş tehlikeli veya monotonken, zindeliğine yeniden kavuşması için çalışma saatleri içinde kısa molalar için izin verilmelidir.
- **Yemek molası:** İşçilere, kanuna göre yemek molaları için gereken zamanı kullanma izni verilmelidir.
- **Gece istirahati:** Gün esnasında çalışan işçilere 24 saatlik bir süre içinde uyumak/dinlenmek için en az sekiz saat verilmelidir.
- **Uygun ve yeterli alanlar:** İşçilerin, dinlenme molalarının etkin olabildiği alanlara erişimi olmalıdır. Örnek:
  - Havalandırılmış alanlara erişim
  - Tuvaletlere erişim
  - Fiziksel çalışma pozisyonunun değiştirilmesi imkanı (oturarak veya ayakta)

Denetlenen, işçilere her yedi günde en az bir gün izin yapma hakkı verir	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Bir tam takvim günü:** Denetlenen, çalışılmayan günler konusunda ilgili yönetmeliklere uyar.

İzin günü, "bir tam takvim günü" olacaktır ve ulusal kanunlar veya adetlere göre olmalıdır.

Özgürce müzakere edilen bir toplu sözleşme anlaşması veya ulusal kanunlar aksini belirtmediği sürece, üretici, her yedi iş gününde tam bir takvim gününü izin günü olarak vermektedir.





## 2.7. PERFORMANS ALANI 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

**ÖNEMLİ:** Eğer ana denetlenenin geçerli bir GlobalGAP Sertifikası varsa, Denetçinin bu Performans Alanı'nı denetlememesi gerekmektedir.

### 2.7.1. Yönetmelikler

Denetlenen, yürürlükteki <b>İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)</b> yönetmeliklerine uyar	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula- nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Ülkenin İSG yönetmelikleri oluşturmadığı durumlarda, uluslararası standartlar uygulanacaktır.

Denetlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki iç prosedürlerin tasarlanması ve uygulanması için işçileri ve işçi temsilcilerini sürece katar.

Denetlenen, <b>zorunlu sigorta planları</b> da dahil olmak üzere bir <b>kaza durumunda</b> işçilerin korunmasını önemser	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula- nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, bir kaza durumunda işçileri korumak için farklı önlemler uygular (örn. Zorunlu sigorta planlarının teşviki).

- Denetlenen, işçileri kazalardan korumak için, işçileri ve temsilcilerini daha iyi yollar tanımlamak üzere süreçlere dahil eder.
- Denetlenen, kazalardan nasıl kaçınılacağı ve etkilerinin nasıl en aza indirileceği konusunda, işçiler ve yönetim için düzenli eğitimler sağlar.
- Denetlenen firma, gerekli dersler çıkarmak ve bunlara göre protokolleri ayarlamak için, kaza raporlarını düzenli olarak analiz eder.



## 2.7.2. Risk Değerlendirmesi

Denetlenen, güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için düzenli olarak risk <b>değerlendirmeleri</b> yapar	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor ☺️	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen aşağıdaki amaçlarla düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri yapar:

- İşçiler için en yaygın risklerin **tespiti**
- Risklerin şiddetleri ve olasılıklarına göre **sınıflandırılması**
- Gerekli olabilen önleyici veya iyileştirici önlemlerin **tanımlanması**
- Bir eylem planının geliştirilmesi, sürdürülmesi ve **uygulanması**
- **Bütçenin** tahsisi

İyi bir risk değerlendirmesi:

- Tüm işçilerin güvenlik ve sağlıkları için uygundur
- İşçilerle müzakereleri kapsar
- Tüm aktiviteleri, iş yerlerini, makineleri, ekipmanları, kimyasalları, aletleri ve prosesleri kapsar
- Standartları referans olarak kullanır (örn. ulusal kanunlar veya uluslararası standartlar)
- Düzenli izleme ve testi kapsar
- Tespit edilen risk(ler)in azaltılabilmesi için uygun ve yeterli insan ve finans kaynaklarını tahsis eder
- Aşağıdakileri değerlendirmeye alır:
  - Hamile kadınlar, genç işçiler veya göçmen işçiler gibi hassas işçilerin özel ihtiyaçlarını
  - İş ortamındaki bulaşıcı ve bulaşıcı olmayan hastalıkları





## 2.7.3. Eğitim

Denetlenen, işçilerin iş kurallarını, kişisel koruma ve kazaların önlenmesi ve bunlara müdahale için önlemleri anlamasını sağlamak için <b>düzenli olarak İSG</b> eğitimlerini sağlar	Henüz başlamadı ☹️	Süreç devam ediyor ☹️	Zaten uyguluyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örnekleymiş tarla 1:		x	
Örnekleymiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilere aşağıdaki konularda bilgi verir:

- İşleriyle alakalı olan tehlikeler ve riskler.
- Korunmaları için alınan önlemler

Bu bilgiler işçiler tarafından kolaylıkla anlaşılabilir bir şekilde asılmalıdır.

İşçiler en azından aşağıdaki İSG hususlarıyla ilgili eğitilmelidir:

- Kişisel koruyucu donanımların nasıl kullanılacağı ve muhafazası (temizliği, bozulduklarında değiştirilmesi ve uygun şekilde saklanması)
- Temel ve sahaya özel tehlikelerin ele alınması
- Güvenli iş uygulamaları
- Doğal felaketler için acil durum prosedürleri
- Tahliye ve/veya yangın tatbikatları. Tatbikatlar aşağıdakileri göstermek üzere kaydedilir:
  - Amaç
  - Katılımda bulunan işçi sayısı
  - Sonuçlar
  - Fotoğraflar ve tarihler
  - Tahliye süresi: binanın boşaltılması için gereken süre 9 dakikayı aşmamalıdır

Denetlenen, performansını aşağıda belirtilen hedef kitlelerle ek eğitimler yaparak geliştirir:

- Yönetim, şefler, işçiler ve zaman zaman gelen ziyaretçiler
- Makineler ve jeneratörleri çalıştıran işçiler
- Elektrik tesisatları ve donanımları ile çalışan işçiler, görevlerini ve güvenlik prosedürlerini de anlamalıdır
- Tehlikeli maddeleri işleyen ve/veya yöneten işçiler, özel eğitim alır. Tehlikeli madde örnekleri, bunlarla sınırlı olmamak üzere, şöyledir: kimyasallar, dezenfektanlar, mahsul koruma ürünleri veya biyositler







## 2.7.5. Kimyasallar

Denetlenen, çalışma ortamında <b>tehlikeli madde</b> kaçaklarını önlemek ya da bunu en aza indirmek, uluslararası olarak belirlenen ya da tanınan sınırlar içinde tutmak için <b>teknik ve idari</b> kontrol önlemleri uygulamaktadır	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹	☹	☺
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen aşağıdakileri uygulamaya koyar:

**Risk değerlendirme:** Çalışma ortamında tehlikeli madde kaçaklarını önlemek ya da bunu en aza indirmek için gerekebilecek teknik ve idari kontrol önlemlerini tanımlamak içindir

**İdari kontrol önlemleri:**

- **Yetkilendirme:** Sadece yetkili işçilerin kimyasal maddelere erişimi vardır
- **Koruma:** İşçiler kimyasalları işlemek ve yönetmek için yeterli korumayı alır
- **Kayıt tutma:** Kimyasalların dağıtımı, kullanımı ve bertarafı düzgün bir şekilde kaydedilir.
- **Talimatları izleme:** Kimyasalların kullanımı, üreticinin tavsiyelerine uygundur.
- **Etiketli:** Kimyasalların etiketlenmesi ve tehlikeli olarak işaretlenmesi, işçiler tarafından açıkça anlaşılır ve ulusal ve uluslararası olarak tanınan gereksinimlerle uyumlu yapılır. Örnek:
  - Uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları (ICSC)
  - Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS)

Kimyasalların yönetimi ile ilgili daha fazla bilgi için bakınız: <http://www.inchem.org/pages/icsc.html>

**Teknik kontrol önlemleri:** Denetlenen, aşağıdakiler için teknik kontrol önlemleri uygular:

- Dumanı, buharı ve tozu dışarı çıkarma (örn. leke çıkarma yerleri)
- Ulusal yasa düzenlemeleri olmadığında bile kimyasalların uygun bir şekilde bertarafı





Denetlenen, <b> sinyaller ve uyarılarla </b> potansiyel tehlikeleri işçiler için görünür kılar	Henüz başla- madı 	Süreç devam ediyor 	Zaten uygulanıyor 
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Potansiyel tehlikeler ve uyarıları işçiler ve ziyaretçilere aktarmanın ve bunun iletişiminin evrensel bir yolu yoktur.

Sinyaller ve uyarılar aşağıdaki özellikleri taşımalıdır:

- Belirli kültür ve aktivitelere uygun olmalıdır
- Amaçları için uygun yerde gösterilmelidir
- Kaza ve acil durum prosedürleriyle ilgili olmalıdır
- Uyarılar, potansiyel tehlikeleri göstermeye uygun olmalıdır. Örnek:
  - Kimyasallar
  - Elektrik
  - Sıcak yüzeyler
  - Düşen nesnelere
  - Kaygan zeminler
  - Makine ve araçlar

#### NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





Denetlenen üretim için kullanılan ekipmanlar ve binaların <b>sağlamlık ve güvenliğini</b> amaçlar	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

- Denetlenen, aşağıdakileri bilir ve bunlara uyar:
  - Binayla ilgili ulusal hukuki düzenlemeler
    - Sağlamlık
    - Güvenlik
    - İş faaliyetlerinin yapılması için uygunluk
  - Resmi denetimlerini de (mevcutsa) kapsamak üzere, ekipmanların emniyetiyle ilgili hukuki gereklilikler
- Denetlenenin, ekipmanların sağlamlık ve güvenliğini sağlamak için yürürlükte olan prosedürleri vardır.
- Denetlenen, bina, ekipman güvenliği ve sağlamlığı üzerine resmi ve özel kontrollerle ilgili doğru dokümanları muhafaza eder.
- Denetlenen, ilgili binada faaliyetlerini gerçekleştirmek için geçerli lisanslara sahiptir.

Denetlenen, işçilerin <b>mutlak bir tehlike</b> görmeleri halinde, izin istemeden uzaklaşma hakkına saygı duyar:	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İşçilerin, mutlak bir tehlike görmeleri halinde kendilerini oradan uzaklaştırma hakkı:

- Denetlenen tarafından temin edilen iş yeri ve barınma tesisleri için geçerlidir.
- Eğitimler esnasında işçilere iyi bir şekilde aktarılmalıdır.
- İSG prosedürlerinde düzgün bir şekilde belgelendirilmelidir.



## 2.7.7. Elektrik

Denetlenen, <b>yetkin bir kişinin</b> periyodik olarak elektrik tesisatını ve ekipmanları kontrol etmesini sağlar	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹	☺	☺
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Elektrik sistem ve tesisatının güvenliğini sağlamaktan sorumlu kişinin aşağıdakilerle yetkinliği sağlanacaktır:

- Eğitim
- Vasıf
- Deneyim

İlgili kişi elektrik tesisatını ve ekipmanları kontrol eder:

- Önceden tanımlanan zaman dilimi içinde
- Rastgele olarak
- Talep üzerine

Kontroller düzgün bir şekilde kaydedilir ve mümkünse denetlenmiş tesisat veya ekipmana yakın bir yere asılır. Kayıt en azından aşağıdakileri kapsamalıdır:

- Görevli kişinin adı
- Son kontrol tarihi
- Bulgunun tanımı (varsa)
- Sonraki kontrol için belirlenen tarih

Elektrik tesisatı ve ekipmanıyla uğraşırken, işçiler işlerini güvenli bir şekilde yapmalıdır:

- Sadece düzgün biçimde yalıtılmış ve iyi durumdaki aletlerle yapmalı
- Çalışma alanı ve aydınlatma uygun olmalıdır

Genelde ulusal kanunlar işçilerin elektrik tesisatı ve ekipmanlarıyla çalışırken ihtiyaç duyacakları uygun çalışma alanını ve aydınlatmayı tanımlar.

Eğer ulusal kanunlar bu yönetmelikleri kapsamazsa, denetlenen genel iyi uygulamaları baz alacak ve bunları kendi durumuna adapte edecektir:

- İşyerlerinde dağıtım hatları olmayacaktır
- Elektrik kabloları takılıp düşme tehlikesi yaratmayacaktır
- Riskleri en aza indirmek için boğulma ve diğer işle ilgili kaza riskleri değerlendirilecek ve İSG prosedürüne dahil edilecektir.



### 2.7.8. Yangına Karşı Korunma

Denetlenen, yeterli sayıda ve düzgün çalışan yangın söndürme cihazı yerleştirmiştir	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	☹️	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, İSG eylem planına göre gereken yangın söndürme cihazlarına sahiptir.

Genelde ulusal kanunlar yangın söndürme cihazları için aşağıdakiler gibi standart şartlar sunar:

- Konum ve yerleştirme
- Boyutlar ve etkinlik
- Bakım ve denetim gereklilikleri

Eğer kanuni şartlar mevcut değilse, yangın söndürme cihazları en azından aşağıdaki özellikleri taşımalıdır:

- Eşit bir şekilde dağıtılmalıdır
- Etkinlik sağlayan bir yüksekliğe yerleştirilmelidir
- İşçiler kolayca erişebilmelidir
- Düzgün biçimde ve aşağıdakileri açıkça içeren biçimde tanımlanmalı (örn. envantere kaydedilmelidir):
  - Son bakım tarihi
  - Bir sonraki bakım tarihi

Yangın söndürücülerin nerede bulunduğu ve bunlara erişim yolu görsel olarak işaretlenmelidir.

Erken uyarı sistemleri kanunen gereken şekilde kurulmalı ve buna göre çalışmalıdır.

Uyarı sistemleri:

- Yangın sensörleri
- Yangın alarmları
- Alarm cihazları olabilir.





### 2.7.9. Kaçış Yolları ve Acil Çıkışlar

Denetlenen, üretim sahasındaki <b>kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışların</b> kolayca erişilebilir, açıkça işaretlenmiş ve engellenmemiş olmasını sağlar	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹	☺	☺
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Erişilebilir** ve işaretlenmiş kaçış yollarının **asıl amacı**, bir olayın meydana gelmesi durumunda işçilerin ve ziyaretçilerin sağlıklarını veya yaşamlarını riske atmadan tesisleri kolayca terk edebilmesidir.

- Kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlar aşağıdaki üç özelliği birden aynı anda taşımalıdır:
  - Engellenmemiş olması
  - Kolayca erişilebilir olması
  - Açık ve net biçimde işaretlenmiş olması
- İşçiler ve ziyaretçiler sağlıklarını veya yaşamlarını riske atmadan tesisleri kolayca terk edebilirler
- Denetlenenin güvenli tahliye sistematiği ve önleyici bir yaklaşımı olmalıdır ve bunun içeriğinde aşağıdakiler bulunmaktadır:
  - Aşağıdaki özellikleri taşıyan kaçış yolları, koridorlar ve acil çıkışlar:
    - Çalışma saatleri içinde engellenmemiş veya kilitlememiş olmalıdır
    - İşaretlenmesi belirli belirsiz olmamalıdır
  - Düzgün bir şekilde kurulan ve çalışan acil durum ışıkları ve diğer tahliye sinyalleri
  - 10'dan fazla işçinin bulunduğu üretim odalarının kapıları ulusal kanunlar tersini öngörmediği sürece dışarı doğru açılır. İşçiler için en yüksek güvenliği sağlayan kural geçerlidir
  - Acil durum çıkışlarının sayısı aşağıdakilerle ilgilidir:
    - İşçilerin sayısı
    - Binanın boyutları ve doluluk, kullanım durumu
    - İş yerinin düzenleniş şekli











### 2.7.12. Barınma da dahil olmak üzere, denetlenen firma tarafından sağlanmış olan Çalışma Alanları ve Sosyal Tesisler

Denetlenen, işçiler için her zaman içme suyu sağlar	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😐	Zaten uygula- nıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Her zaman erişilebilir:** Denetlenen, sadece molalarda değil her zaman içme suyuna erişim sağlar.

Suya erişim asla bir ayrımcılık unsuru veya bir disiplin önlemi olarak kullanılmamalıdır.

İçme suyu hakkı aşağıdaki konularda geçerlidir:

- İş yeri
- İşçilerin yemek hazırladığı veya yediği tesisler
- Denetlenenince sağlanan konut imkanı

Ulusal yönetmelikler genelde aşağıdakileri tanımlar:

- İnsan kullanımına uygun su kalitesi
- Hangi alanlarda içme suyunun gerekemeyebileceği (örn. duşlar)
- Suyun içilebilir olduğunu gösteren test tipleri ve yetkili kurumlar

**Sertifikalar:** Konuyla ilgili ve geçerli sertifikalar sunulmalıdır.

**Suyun içilebilir olmadığının işaretleri:** Kullanıcılar için herhangi sağlık riskinden kaçınmak için suyun içilebilir olmadığı noktalarda bunun işaretleri düzgün bir biçimde gösterilmelidir.

**Su kaybı riski:** Denetlenen, eğer işletmenin bulunduğu yerdeki sıcak havadan ötürü su kaybı riski yüksekse, içme suyu hakkına ayrıca dikkat etmelidir ve özen göstermelidir.



Denetlenen, işçilere gıdaları saklamak, yemek ve/veya pişirmek için uygun ve yeterli alan sağlar	Henüz başlamadı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilere öğle veya akşam yemeği molalarını güvenli ve temiz bir yerde geçirme imkanı sunmalıdır.

Eğer kanunlar işletmeler için bir yemek alanı veya kantinler sağlamasını öngörüyorsa, denetlenen bu konuda yasalara uymalıdır.

Eğer kanunlar bu tesisler için gereken minimum şartları belirtmezse, denetlenen değerlendirmelerini işçiler ve temsilcileri ile müzakere içinde yaparak minimum koşulları tanımlayıp bu konuda mutabakata varacaktır.

Denetlenen, işçilerin yoğun sezonda öğle veya akşam yemeği molalarını güvenli ve temiz bir yerde vermelerine imkan sağlamak için gereken gayret ve özeni göstermelidir. Tesisler tüm işgücünün gereken ihtiyaçlarını karşılamalıdır (geçici ve tüm diğer işçiler).

Denetlenen, denetim için aşağıdaki konularda bilgi sunabilmelidir:

- Gıdaların nasıl saklandığı
- Temizlik vardiyalarının kayıtları
- Sağlanan menüler (örn. denetimden önceki son 6 ay boyunca)
- Öğle yemeği ve/veya akşam yemeği vardiyaları

#### NOTLAR

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



Denetlenen, işçilere yerel adetlere uygun temiz <b>yıkama tesisleri, soyunma odaları ve tuvaletler</b> sağlar.	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilerin soyunma odalarını kullanabilmelerini sağlamalıdır ve yıkama odaları ve tuvaletlerin saygın bir şekilde kullanımına imkan vermelidir.

Eğer kanunlar işletmeler tarafından temin edilmesi gereken yıkama tesislerinin ve tuvaletlerinin minimum sayısını belirtiyorsa, denetlenen kanuna uymalıdır.

Eğer herhangi kanun yoksa, iş gücünün bir bölümüne hizmet vermek için kaç tesisin gerekli olduğu İSG risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının bir bölümünü oluşturmalıdır.

Denetlenen, denetim esnasında bu konuda sahip olduğu tesislerin sayısını açıklayabilmelidir. Ayrıca gerekirse sayılarda değişiklik için planlarını da açıklayabilmelidir.

Eğer yürürlükte bu konuda herhangi kanun yoksa, yıkama alanlarının, soyunma odalarının ve tuvaletlerin sayıları toplam işçi sayısına, hem kadın hem erkekler için, uygun olmalıdır.

İşçilerin sayısının artması durumunda (örn: yoğun dönemde) bile tesislerin işçilerin ihtiyaçlarını karşılaması konusunda gereken özen ve dikkat sağlanacaktır.

Tesisler aşağıdakileri sağlamalıdır:

- Sürekli olarak sabun temini
- İşlevsel kilitler
- Cinsiyete göre ayrılmış
- Giysilerini görevlerini yapmak için değiştiren işçiler için soyunma odaları (örn. tehlikeli maddeleri kullananlar için veya koruyucu giysilerin giyimi için)





Denetlenen, işçilere ulaşım sağlıyorsa (doğrudan veya üçüncü şahısları kullanarak), bu güvenli ve ulusal yönetmeliklere uygundur	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenenin işçilerin tesislere nasıl gittiğiyle ilgili bilgisi vardır (örn. toplu taşımayla, bisikletle).

**Tarımsal araçlar:** İnsanların ulaşımı için kullanılan, kaza veya işçilerin zarar görmesi konusunda ek risk taşıyan tarımsal araçlara özel dikkat ve özen gösterilmelidir.

Sosyal tesisler veya işçi konutlarının yerleri doğal tehlikelere maruz kalmamalarını veya iş yerindeki operasyonel olumsuzluklardan etkilenmemelerini (örn: gürültü, emisyon veya toz) sağlar.	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Ulusal kanunlar genelde bu tesislerle ilgili öngörülen özellikleri tanımlar.

Tanımlamıyorsa, denetlenen:

- Kararını İSG risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planına dayandırır
- Sosyal tesisler ve barınma yerlerinin işçileri aşağıdakilerle karşı karşıya bırakmamasını sağlar:
  - Doğal tehlikeler
  - Sağlık, güvenlik ve yaşamları üzerine olumsuz etkiler

Endüstriyel binalar işçilerin barınması için kullanılmaz.

**Konaklamanın maliyeti:** İşçilerin işyerini bir görev için geçici olarak terk etmeleri gereken durumlarda, denetlenen işçilere gereken olanakları ve barınmayı ücretsiz olarak sağlayacaktır (örn. tarımsal işler veya hayvan üretimi).



Denetlenen ısı, nem, alan, temizlik ve aydınlatmanın işçilerin sağlık ve güvenliği için uygunluğunu tasdik eder	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**İşçilerin sağlık ve güvenliğine saygılı olmak:** Denetlenen, işçilerin sağlık ve güvenliklerine tamamen saygılı bir işyeri, sosyal tesisler ve barınma imkanına sahip olmasını temin etmelidir.

Eğer kanunlar işyeri, sosyal tesisler ve barınma konusunda minimum şartları belirtmişse, denetlenen o kanunu izlemelidir.

Kanunda belirtilmediği durumda, denetlenen İSG risk değerlendirmesinin bir bölümü olarak bu özellikleri dahil etmelidir. Denetlenen, işçiler ve temsilcileriyle beraber aşağıdaki konulardaki uygun şartları tanımlayacaktır:

- Sıcaklık
- Nem
- Alan
- Temizlik
- Aydınlatma

**Alanlar ve aydınlatma:** Alanlar ve aydınlatma, işçilerin belirli aktiviteleri için uygun olan şekilde sağlanmalıdır.

Denetlenen, denetçiye aşağıdaki konularda tutarlı bilgi sağlayabilecektir:

- Mevcut koşullar
- İyileştirme planları (varsa)
- Zaman çizelgesi ve gereken iyileştirmelerin masrafları

Eğer denetlenen, işçilere barınma imkanı sağlıyorsa:

- Odalar işçilere gereken alanı sağlayacaktır ve aşırı kalabalık olmayacaktır
- İşçilerin kişisel eşyalarını saklamak için kişisel alanı olacaktır
- Çamaşır yıkama ve çöp gereksinimleri düzgün bir şekilde düzenlenmelidir
- Çöp toplama çizelgesi konutlardaki işçilere görsel olarak duyurulmalıdır

**ÖNEMLİ:** Eğer denetçi, işçilerin sağlıkları ve/veya yaşamlarıyla ilgili herhangi mutlak risk tespit ederse, BSCI sisteminde bir Alarm tetikleyecektir ve denetimin normal gidişatını durduracaktır. BSCI Denetimi otomatik olarak bir Sıfır Tolerans statüsü alır. Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.





## Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

### Sertifikalar ve sözleşmeler:

- Makineler ve araçlarla ilgili yapılmış olan geçerli denetim ve sigorta
- Denetlenen firma tarafından satın alınmış olan Kişisel Koruyucu Donanımların faturaları
- Operasyonları yönetmek için gerekli olan geçerli iş lisansı ve resmi onaylar
- Güvenlik ve endüstriye uygunluğu ile ilgili resmi bina sertifikası
- Yemek hizmetleri, ulaşım ve iş bulma kurumları gibi servis sağlayıcılar ile yapılmış sözleşmeler

### Eğitim:

- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimleri ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- İşçilerin ve yönetimin eğitim takvimleri
- Tehlikeli makinelerle, elektrik tesisatı ve risk seviyesine bağlı olarak özel eğitim gerektiren diğer faaliyetlerle uğraşan işçilerin yeterlilikleri ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar

### Kayıtlar ve raporlar:

- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik şartlar için risk değerlendirmesi
- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için eylem planı
- Sosyal sigorta fonlarına yapılmış olan güncel katkıların belgeye dayalı kanıtları
- Endüstriye uygulanabilir İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatları
- Sağlık ve güvenlik kurulu için seçim süreci ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- Sağlık ve güvenlik komitesinin toplantı tutanakları
- Kimyasalların tüketimi, üretimden çekilmesi ve bertarafı ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar (Malzeme Güvenlik Veri Formları – MSDS'i de içeren)
- Bina ve ekipman güvenliğini doğrulamak üzere yapılmış olan ve eğer varsa, geçerlilik tarihi ve düzeltme eylemlerini de içeren, resmi denetimleri
- Aşağıdakiler için, inceleme raporları, bakım kayıtları, işletme ve güvenlik yönergeleri:
  - Vinçler, elektrikli ekipmanlar, yüksek basınç ekipmanları dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere, tehlikeli makineler
  - Yangın ekipmanları (Örn: Yangın söndürücüler üzerindeki denetim etiketleri)
  - Üretim tesislerinde ve yatakhanelerdeki içme suyu
  - Tesislerdeki ve yatakhanelerdeki ısı, gürültü seviyesi ve aydınlatmayı içeren fakat bunlarla sınırlı olmayan sağlık ve güvenlik



## 2.8. PERFORMANS ALANI 8: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME

Denetlenen direkt veya dolaylı olarak herhangi kanunsuz çocuk işçiliğiyle iştigal etmez	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	☹️	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Çalışan ve 15 yaşın altında olan çocuklar (veya bu yaşı limit olarak belirlemiş ülkelerde 14 yaşın altında), söz konusu işler “**hafif işler**” (aşağıda tanımlanmıştır) olmadığı sürece, çalışma çocuk işçiliği olarak adlandırılır.

Çocuk işçiliği, işle ilgili aşağıdaki durumlar geçerli olduğunda ortaya çıkar:

- 15 yaşın altında bir kişi tarafından yapıldığında (veya bu yaşı limit olarak belirlemiş ülkelerde 14 yaşın altında)
- Zihinsel, fiziksel, sosyal ve/veya ahlaki olarak tehlikeli olduğunda
- Çocuklara zararlı olduğunda
- Okulda eğitimlerini aşağıdaki nedenlerle olumsuz etkilediğinde:
  - Onları okula gitme imkanından alıyolar
  - Onları gereken süreden daha önce okulu bırakmak durumunda bırakır
  - Onların okul sürelerini uzun ve ağır işlerle birleştirmelerini gerektirir
- “Hafif iş” olmayan işler

**Hafif işler** çocukların veya ergenlerin aşağıdaki tipteki faaliyetlere katılmasını içerir:

- Evde ailelerine yardım etmeleri
- Ailelerine aile işletmesinde yardımcı olmaları
- Okula saatleri dışında ve/veya okulun tatil olduğu sürelerde harçlığını çıkarmak.

**Hafif işler** aşağıdaki koşullarla kabul edilebilir:

- Çocuk en az 13 yaşındaysa (veya asgari yaşı 14 olarak belirlemiş olan ülkelerde en az 12 yaş)
- Okula gitmelerini veya ev ödevleri için ayırmaları gereken süreleri olumsuz etkilemez (örn. herhangi iş gününde azami iki saat)
- Sürekli olarak devam etmez (örn. okul tatilleri)
- Çocuklar için öngörülen işlerin sağlıklarına zarar vermemesini veya okuldaki eğitimlerini olumsuz etkilememesini sağlayacak olan ebeveynler veya diğer velilerce denetlenmesi







Denetlenenin, <b>çocukları her tür sömürüden korumak</b> için yeterli yazılı prosedürleri vardır.	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Bu politikalar ve prosedürler çocukların direkt (denetlenen tarafından) ve dolaylı (iş ortakları tarafından) olarak istismarını engellemeyi amaçlar.

#### Prosedür yazılı olarak aşağıdakileri düzenler:

- Çocukların istismardan korunması için atılması gereken adımlar
- Çocuk işçiliğiyle en sorumlu şekilde nasıl mücadele edilmelidir

#### Prosedürün aşağıdakileri kapsamaması gereklidir:

Aşağıdakilerin genel değerlendirmesi:

- İşyerindeki özellikle tehlikeli çalışma şartları
- Bölgedeki kanun dışı aktiviteler (uyuşturucu trafiği, fuhuş vs.)
- Çocuk işçiliğinin ardında itici güç olarak ailede fakirlik
- Bölgede devlet, STK'lar veya diğer unsurlarca yürütülen çocuk koruma projeleri
- Çocuk işçiliği durumunda destek sağlayabilen işçi sendikaları
- Bölgede veya yakın alanlardaki öğrenim veya mesleki eğitim tesisleri (irtibat bilgileri ve programları)
- Çocuk işçiliği durumunda yardım sağlayabilecek eğitim veya sosyal yardım kurumları

#### Aşağıdaki amaçlarla önlemlerin değerlendirilmesi:

- Çocuk işçiliği riskinin kontrolü
- Çocuk işçiliğini azaltma veya ortadan kaldırma



Denetlenenin, çalışan çocuk bulunması durumunda ileri derece koruma sağlamak için uygun ve iyileştirici politika ve prosedürleri vardır.	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İyileştirme prosedürü çocukların işten alınması ve rehabilitasyonu konusunda aşağıdaki hususları içermelidir:

- Çocukların sorumlu bir şekilde işten alınması ve rehabilitasyonu için olası alternatifler (örn. normal okullara yeniden girebilmeleri için yaşça büyük çocuklara resmi olmayan veya temel eğitim).
- Çalıştığı tespit edilen çocuklara destek sağlayabilecek konuyla ilgili **paydaşlar** (örn. Save the Children, UNICEF gibi uluslararası organizasyonların yerel ofisleri ve çocukların korunmasıyla iştigal eden devlet kurumları). Denetlenenin irtibat listesi daima güncel olmalıdır.
- Çalıştığı tespit edilen çocuklara okula gitmeleri için finansal yardım sağlamak üzere **tahsis edilen bütçe**

Bazı durumlarda, iyileştirmeye en iyi yaklaşım aşağıdakiler olabilir:

- Vakanın çözümü için bir zaman planlamasının yapılması
- Çocukların işten kademeli olarak alınması

Bu iki yaklaşım çocuğun herhangi gözetim olmaksızın, sert bir şekilde ve aniden işten uzaklaştırılmasından daha uygun olabilir. Fazla hızlı işten alma onun daha az göze çarpan ve daha suistimale açık, tehlikeli ve kanunsuz işlere yönelmesine neden olabilir.

Yalnızca yetişkinleri konuya dahil eden bir politikanın varlığı bir çocuk işçilik iyileştirme prosedürü olarak kabul edilmez.

**ÖNEMLİ:** Eğer denetçi çocuk işçiliği tespit ederse, BSCI sisteminde bir Alarm tetikleyecektir ve denetimin normal gidişatını durduracaktır. BSCI Denetimi otomatik olarak Sıfır Tolerans statüsünü alır. Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Tüm işçiler için personel özlük dosyaları (mevsimlik işçiler dahil)
- Yaş doğrulama prosedürü
- İnsan kaynakları sorumlusunun eğitimi
- Çocukların istismarından kaçınma prosedürü
- Çocuk işçiliği iyileştirme prosedürü
- İş bulma kurumları da dahil iş sözleşmeleri veya anlaşmaları







Genç işçilerin çalışma saatleri aşağıdakileri <b>göz ardı etmez:</b>	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
<ul style="list-style-type: none"> <li>Okula katılımları</li> <li>İlgili kurumca onaylanan mesleki oryantasyona katılımları</li> <li>Eğitim veya öğrenim programlarından faydalanma kapasiteleri</li> </ul>	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilerin aşağıdakilere katılması durumunda, okul süresi ve ulaşım süresi ile beraber günlük çalışma süresinin 10 saatle sınırlı olmasını sağlar:

- Yerel zorunlu eğitim
- İlgili/yetkili kurum tarafından onaylanan diğer eğitim veya öğrenim programları

Denetlenen, şirket eğitimlerinin, genç işçilerin okula veya eğitim/ öğrenim programlarına devam edebilmelerine imkan verecek şekilde programlanmasını sağlar.

Denetlenen, <b>genç işçilerin zarar görmesini önlemek, tespit etmek ve etkilerini azaltmak</b> için gereken mekanizmaları oluşturur	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İSG risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planı genç işçilere özel bir eylem planını da kapsar.

İşçiler ve temsilcilerine önleyici ve etkileri azaltıcı önlemleri almak için danışılır.

Azaltıcı önlemler düzgün bir şekilde kaydedilir.







Denetlenenin, üretim alanında görevlendirilen tüm genç işçilere dair iyi bir genel değerlendirmesi vardır	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, genç işçilerin diğer birçok işçiden daha hassas olduğunu anlar.

Denetlenen genç işçilerin çalışma şartlarını izlemek için özel gayret sarf eder.

Denetlenen genç işçilerin iş döngülerine dair iyi bir değerlendirmeye sahiptir.

**İş döngüsü** aşağıdakileri kapsar:

- İşe alım süreci
- Ücretlendirme
- Çalışma saatleri
- Disiplin önlemleri
- Terfi
- Eğitimler
- İstihdamın sona erdirilmesi

**Kayıt tutma:** Denetlenen genç işçilerle ilgili belirli kayıtları toplar ve tutar.

BSCI, Şablon 7: Genç İşçi Verileri'ni sağlar. Şablon 7, bu kayıtları yapmak için gereken minimum bilgileri kapsar. Bu, özellikle kendi formatı yoksa, denetlenene faydalı olacaktır.

**Kişisel verilerin yönetimi:** Kişisel veriler sadece gizli bilgilerin yönetimi ile ilgili ulusal yönetmeliklere göre imha edilmelidir. Ayrıca aşağıdaki Etik Davranış Performans Alanı'na bakınız.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Genç işçilere verilen tüm eğitimlerin belgelendirilmesi
- Genç işçiler ve genç kadın işçileri korumak için risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planı
- Genç işçilerin değerlendirme kayıtları
- Genç işçilerin iş döngüsü değerlendirmesi



## 2.10. PERFORMANS ALANI 10: GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME

Denetlenenin istihdam ilişkileri işçiler için güvencesizliğe neden olmaz	Henüz başlamadı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	☹️	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**Güvencesizlik Nedeni:** İşçi için güvencesizlik yaratan durumları hem geçici hem de kalıcı işçileri etkileyebilir. Bunun içeriği:

- Sosyal güvenlik eksikliği
- Kalıcı pozisyonlar için mevsimlik sözleşmelerin kullanımı
- İşçilerin haklarının birikmesini engellemek için işe alma ve işten çıkarma uygulamaları

**Geçici işçiler:** Geçici ve kalıcı işlerin tanımları (mevsimsel işler bu işlerin bir türüdür) genelde kanunlarda verilir. Eğer hukuki bir tanım yoksa, denetlenen, önceden tanımlanmış son tarihleri olan veya projeler tamamlandığında sona eren sözleşmeleri geçici işler olarak tanımlar.

**Deneme Süresi:** Ulusal yönetmelikler genelde istihdamın ilk bir kaç ayını deneme süresi olarak adlandırır. Bu süre, hem işveren hem de işçinin yeni istihdam ilişkisini denemesine imkan verir.

Deneme süresinin şartları normalde istihdam ilişkisini sona erdirmek için bildirim sürelerini tanımlar. Ücretlerin ödenmesi ve sosyal güvenlik katkıları gibi diğer sözleşme yükümlülükleri bundan etkilenmezler.

**İyi uygulamalar:** Denetlenen, işçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak taşıdıkları rolü göz önünde bulundurursa ve buna göre çalışma koşullarının adaptasyonunu sağlarsa, denetçi bunu iyi uygulama olarak tasdik edecektir.

Denetlenen, hukuki bir gereksinim olmayan, ancak kendisinin çalışma şartlarını iyileştirmek için gönüllü olarak uyguladığı herhangi sözleşme uygulamasını bildirim konusunda proaktif olmalıdır.

Denetlenen, işçilerle ilgili aşağıdakilerin sağlanması ile rizikoların önlenmesine gayret eder:

- Adil işe alım süreçleri, ücretlendirme, çalışma saatleri, disiplin önlemleri, terfiler, eğitimler ve iş akdi feshi.
- Belirli bitiş tarihleri içermeyen iş yüklerini kapsamayan geçici iş düzenlemeleri.
- Geçerli deneme süreleri ve istihdam şartları



Denetlenen, işçileri kabul edilmiş ve belgelenmiş istihdam ilişkilerine göre görevlendirir.	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen ve işçiler arasındaki iş ilişkisi aşağıdaki özellikleri taşımalıdır:

- **Kabul edilmiş:** İş ilişkisi ulusal yönetmelikler, adetler ve uygulamalar ile uluslararası çalışma standartları uyarınca belirlenmiştir ve bunların hangisi işçiler için daha fazla korunma sağlıyorsa o baz alınmalıdır.
- **Belgelenmiş:** İş ilişkisi, işçileri hak ve yükümlülükleri konusunda farkında kılan belgeye dayalı kanıtlarla desteklenmelidir (örn. iş kurallarını içeren iş sözleşmeleri ve posterler). Özellikle okuma ve yazma güçlüğü olan işçilere özen gösterilmelidir. Bu durumlarda, denetlenen, işçilerin iş koşullarını anlamalarını sağlamak için ilave çaba göstermelidir.

**İş bulma kurumları:** Denetlenen, iş bulma kurumlarından faydalanırken işçilerin istihdam şartlarına dikkatle bakacaktır. İş bulma kurumları, “kabul gören kurumlar” olarak tanımlanmak için kanunca gereken özellikleri karşılamalıdır. Aksi takdirde, aşırı yüksek bir risk arz ederler.

Denetlenen, aşağıdaki amaçlarla gereken önlemleri alır:

- İş bulma kurumunun işçileri nasıl çalıştırdığına dair genel bir görüş sahibi olmak
- İş bulma kurumundan düzenli olarak istihdam dokümanlarının alınmasını sağlamak
- İş bulma kurumunun işçileri nasıl, ne zaman ve hangi miktarda ücretlendirdiğinin anlaşılması







Denetlenen, <b>istihdam düzenlemelerini</b> kanunun gerçek amacına kasıtlı olarak ters düşen bir şekilde kullanmayacaktır	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor ☹️	Zaten uygula- nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Suistimal edilmesi durumunda, bazı hukuksuz istihdam düzenlemeleri işçileri tehlikeye atabilir. Denetlenen, aşağıdakileri suistimal etmekten kaçınacaktır:

- Yetenekleri geliştirme veya düzenli olarak istihdam sağlama amacı olmadığında çıraklık planları
- İşçilerin korunmasını ihlal edecek şekilde kullanılan mevsimsel veya beklenmedik işler

Bazı durumlarda, istihdam düzenlemesinin suistimal edilip edilmediğini belirlemek daha zordur:

- **Salt-işçilik sözleşmesi:** Bu uygulama borçlu çalışmayı kapsayabilir
- **Taşeronluk:** Bu uygulama işçilerin işçi temsilcileri veya sendikalaşma haklarına ulaşmada minimum işçi sayısına erişmekten kaçınma niyetini kapsayabilir. Taşeronluk, etkinlik veya kalite nedenleriyle yapılmalıdır; amaç işçi haklarına zarar vermek olmamalıdır. Denetlenen, taşeronluk uygulamalarının ardındaki iş mantığını açıklayabilmekte ve işçilerin haklarının teminat altına alındığını gösterebilmektedir.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçilerin hak ve yükümlülüklerin gösterildiği istihdam sözleşmeleri ve/veya posterler
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları
- Taşeronların değerlendirilmesi
- Şirkette verilen çıraklıkların değerlendirilmesi
- Mevsimlik işçilerin değerlendirilmesi



## 2.11. PERFORMANS ALANI 11: BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ

Denetlenen herhangi hizmetkarlık, zorla, borçlu, kaçak işçilik kapsamında veya gayri iradi işçilik çerçevesinde işçi çalıştırmaz	Henüz başla- madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula- nıyor
	☹️	☺️	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İşçiler aşağıdaki şekilde çalıştırılmalıdır:

- Özgür iradeleriyle
- Zorla çalıştırılma riski veya potansiyeli olmadan

İşçiler aşağıdakileri yapabilmelidir:

- İşverene gereken tebligatı yapmak şartıyla istihdamlarını özgürce sona erdirebilmelidirler
- Çalışma saatlerinden sonra çalıştıkları tesisleri silahlı veya silahsız güvenlik görevlilerince durdurulmadan veya bekletilmeden terk edebilmelidirler
- Boş zamanlarında üretim sahasını ve konutları izin almaya gerek kalmadan terk edebilmelidirler.
- İmkan varsa işverenin sunduğunun dışında da barınma seçebilmelidirler

Denetlenen aşağıdakileri kesinlikle sağlamalıdır:

- İş izinleri kaçak işçiliğe tabi olmadıklarını gösterecek şekilde geçerli ve uygun olmalıdır
- İşçiler vizelerini, barınma, eğitim ve öğrenimlerini herhangi hizmetkarlık sunmadan alabilmelidirler
- İşçiler şahsi dokümanlarını emaneten rehin bırakmamalıdır
- İşçiler, ücretleri veya hakları karşılığında kendi istekleri dışında alıkonulmamalıdır

**Hükümlü işçilik:** Bu, hükümlüler için olan bir meslek şeklini ifade eder. Hükümlü işçilik, belirli şartları yerine getirmesi halinde bir insan hakkı ihlali değildir:

- Hükümlüler, işçiliklerini baskı altında kalmadan, ceza ile tehdit altında olmadan, gönüllü olarak sunarlar
- Hükümlüler, çalışmalarını hükümlülerin koşullarının izin verdiği çerçevede özgür bir iş ilişkisine yakın şartlar altında yaparlar (örn. ücret seviyesi, sosyal güvenlik, İSG)



**ÖNEMLİ: Çin’de Hükümlü İşçilik. BSCI, BSCI katılımcılarının Çin’de hükümlü işçi kullanan iş ortaklarıyla iş yapmamasını önermektedir, bunun nedenleri şu şekildedir:**

- Hükümlülerin hakları Çin’in çalışma yasaları kapsamında değildir. Bunun yerine cezaevi kuralları ve ceza yasalarına tabidir
- Hükümlülerin çalışma hakları, fazla mesai ücretleri de dahil olmak üzere, düzgün şekilde korunmamaktadır
- Hükümlülerin ücretlerine cezaevi yönetimi karar verir.
- Cezaevi kuralları BSCI Denetimleri’ne izin vermez.

**Sumangali:** Bu terim, Güney Hindistan’da geçerli olan bir işe alım uygulaması ile ilgilidir. Sumangali, şirketler genç ve evli olmayan kadınları taşradaki köylerden birkaç yıl boyunca çalışmak üzere işe aldıklarında gerçekleşir.

**Sumangali’nin ana özellikleri işverenle ilgili aşağıdaki hususları kapsar:**

- Genelde aracılara kullanmak suretiyle taşradaki köylerden genç ve evlenmemiş kadınları **işe alır**
- Sözleşme süresinin sonunda **toplu bir ücret ödemesi** vaat edilir ve bu tutar işçinin normal ücretinden alınır
- İşveren tarafından temin edilen barınma yerlerinde kalıp uyumaları için genç kadınların iş saatleri dışındaki hareketlerini **kontrol eder**

Sumangali ek bir Borçlu Çalışma riskini yaratır çünkü bu genç kadınlar:

- Bölgelerinden alınmıştır ve serbestçe dönme hakları sınırlıdır
- Genelde Hindistan’da eğitime erişimi çok az olan düşük kastlardan gelmektedirler
- Ücretleri asgari ücretin de altına denk gelir
- Toplu ödemeyi alma konusunda teminatları eksiktir (örn. orantılı olarak)
- Genelde kapalı barınaklarda kaldıklarından ek taciz riskleri ile karşı karşıyadırlar

**ÖNEMLİ: Denetlenen, bu işçilerin hassasiyetinin potansiyel suistimallere karşı ayrıca özen göstermelidir:**

- İşçiler genç işçiler için olan özel koruma kapsamında olmalıdır.
- İşçiler hukuksuz kesintiler olmadan üzerinde mutabakata varılmış ve bildirimleri yapılan ücretleri almalıdır
- İşçiler çiraklık durumlarına göre ayarlanan çalışma saatlerine sahiptir
- Çiraklık düzenlemelerinin şartlarına uyulmaktadır





Denetlenen, işçileri <b>insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye</b> , fiziksel cezalara, zihinsel veya fiziksel baskı ve/veya sözlü tacize tabi tutmamakta ve maruz bırakmamaktadır.	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, işçilerin herhangi aşağılayıcı muameleye maruz kalmamasını sağlamalıdır ve bunun için:

- Tüm işletmede bir saygı kültürü oluşturmalı ve sürdürmelidir
- Yöneticiler ve şeflerden başlayarak saygılı davranışları ödüllendirme konusunda proaktif olmalıdır

Denetlenen, disiplin önlemlerinin aşağıdakileri kapsamamasını sağlamalıdır:

- Fiziksel cezalar
- Aşağıdaki şekillerde baskı:
  - Borçlu çalıştırma
  - Hareketin kısıtlanması
  - Şiddet
  - Tehditler ve gözdağı verme

**Barınma :** Denetlenen, işçilere barınma imkanı sağlıyorsa, yaşam şartlarının işçilerin itibarına uygun olmasını sağlamalıdır.

Bu konutlar en azından aşağıdakileri sağlamalıdır:

- Her işçiye ayrı bir yatak
- Kişisel eşyaları koymak için ayrı dolaplar
- Kadınlar ve erkekler için ayrı barınma alanları

**ÖNEMLİ:** Göçmenler, mevsimlik işçiler, genç işçiler veya hamile kadınlar gibi en hassas işçilere özellikle dikkat edilmelidir.



Denetlenen, yürürlükteki tüm <b>disiplin prosedürlerini</b> yazılı olarak belirler ve bunları işçilere açık ve anlaşılır bir şekilde açıklar	Henüz başla-madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula-nıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, disiplin prosedürlerinin aşağıdaki özellikleri taşımasını sağlayacaktır:

- Kanunlarla tutarlı ve uyumlu
- Yazılı ve işçiler ile işçi temsilcileri tarafından kolaylıkla erişilebilir
- Eleştirilebilir davranışlar ve olası disiplin önlemleriyle ilgili tanımlayıcı
- Görevli kişiyle ve iletişim kanalıyla ilgili olarak tanımlayıcı (temyiz dahil)
- Adil olmayan ücret kesintileri ve hukuksuz kesintiler olarak görülebilecek finansal ücretlerin dayatmayan

**ÖNEMLİ:** Eğer denetçi borçlu çalışma tespit ederse, kendisi BSCI Sistemi'nde bir Alarm tetikleyecek ve denetimin normal gidişatını durduracaktır. BSCI Denetimi Sıfır Tolerans statüsü alır. Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- İşçiler, yönetim ve insan kaynaklarına verilen eğitimlerin belgeye dayalı kanıtları (örn. İmzalarıyla beraber katılımcıların listesi)
- Disiplin prosedürleriyle ilgili belgeye dayalı kanıtlar
- Güvenlik personeli, temizlik ve diğer hizmetlerle ilgili olanlar da dahil istihdam sözleşmeleri
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili belgeye dayalı kanıtlar





Denetlenenin, yerel çevre kanunlarını işletme performansı ile bütünleştirmek için geçerli uygulamaları vardır	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Çevresel hukuki uyum ve koruma ticari işletmelerin aşağıdakileri yapmalarını gerektirir:

- Politika ve prosedürlerin ana işletme stratejisiyle bütünleştirilmesi
- Politika ve prosedürlerin işletme kültürünün görünür bir bölümü haline getirilmesi

Denetlenen aşağıdakileri sağlamak için etkin yollar geliştirir:

- Çevre mevzuatının süregelen tespiti
- Çevresel gerekliliklerin tanımı kendi günlük faaliyetlerine uygulanması
- Aşağıdaki çerçevede çevre düzenlemeleriyle ilgili bilgi kaynaklarının tespiti:
  - Online uzman internet siteleri
  - Sektörün uzmanlarının yayınları
  - Uzman şirketlerce temin edilen kuruma özel hizmetler

Denetlenen, gerekli çevre izin ve lisanslarına sahiptir ve bunları muhafaza etmektedir.	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygula-nıyor
	☹️	😊	☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, özel ticari faaliyetler için kanunen gerekli olan çevre izinleri ve lisanslarından haberdardır.

**Çevreyle ilgili izinler ve lisanslar** günceldir ve gerektiği gibidir. Eğer bunlardan herhangi biri mevcut değilse, denetlenen en azından bunu yetkili kurumdan talep etmiş olmalıdır.







Denetlenen, suları, yerel su kaynaklarını korumak da dahil olmak üzere çevreye saygı duyan bir biçimde <b>yönetir</b>	Henüz başla-madı	Süreç devam ediyor	Zaten uygulanıyor
	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenenin suların korunması ve atık suyun azaltılması konusunda gelişmeler sağlamak için uygulamada olan mekanizmaları mevcuttur. Bu, endüstriyel kullanım ve kişisel tüketim için olan sular içindir.

Olası mekanizmalar aşağıdakileri kapsamaktadır:

- Lisanslı su kullanımı (yürürlükteki kanunlarca talep edildiğinde)
- Bölgedeki kaynak sularının, nehirlerin, göllerin ve diğer eko-sistemlerin düğün bir şekilde tespiti
- Su kullanımıyla ilgili yönetim kararlarını gerekçelendiren belgelendirilmiş risk değerlendirmeleri (örn: tarlalarda sulama)
- Su atığının azaltılması konusunda farkındalık yaratma

Hem yönetim hem de işçiler su kaynaklarının varlığından haberdar ve tesisin bunların kullanımı, denetimi ve korunmasıyla ilgili ilişkilerinin farkında olacaktır.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Çevresel risk değerlendirmesi
- Denetlenenin bölgesindeki kaynak suları, nehirler ve göllerin haritadan tespiti. Minimum sosyal ve çevresel şartlara uymak için gereken finansal ve personel kaynaklarının hesaplanması
- Geçerli sertifikalar ve çevre lisansları



## 2.13. PERFORMANS ALANI 13: ETİK DAVRANIŞ

Denetlenen, <b>ticari bir işletme</b> olarak faaliyetlerinde herhangi yolsuzluk, <b>dolandırıcılık</b> , zimmete para geçirme ve her çeşit <b>rüşvete karşıdır</b>	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor ☺️	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen:

- Yolsuzluk, baskı ve rüşveti kabul edilemez ve etik olmayan davranışlar olarak açıkça kınadığı, uygulamada olan bir politikaya (örn. BSCI Kuralları) sahiptir.
- Herhangi yolsuzluğa karşı prosedürlere sahiptir.
- Önemli yolsuzluk risklerinin nerelerde ortaya çıkabileceğini tespit eder.
- İşçiler, özellikle de karar alma yetkisine sahip olanlar arasında olumsuz davranışları araştırır ve bunları ortadan kaldırmaya çalışır.
- İşçileri ve yöneticileri arasında etik davranışları ve doğruluğu ödüllendirir.
- İşçilere ve yöneticilere sunulan eğitimin bir parçası olarak etik ve doğruluğu da kapsar.
- Denetçi ve denetlenen; şefler; iş bulma kurumları ve taşeronlar arasındaki ilişkilere önem verir

Denetlenen, <b>faaliyetleri, yapısı ve performansına dair doğru bilgiler</b> muhafaza eder	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor ☺️	Zaten uygulanıyor 😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

**İfşa edilen bilgiler:** Denetlenen, yürürlükteki yönetmeliklere ve sektörün emsal uygulamalarına göre bilgi sunar.



Denetlenen, işletmeyle ilgili bilgilerin aşağıdaki özellikleri taşımasını sağlar:

- **Doğru:** Denetlenen tarafından BSCI Katılımcısı ve/veya denetçiye sunulan bilgiler kesindir.
- **Yapılandırılmış:** Farklı tesisler ve denetlenenin üretim tesislerini organize etme şekli açık, düzenli ve mevcuttur.

**Faaliyet ve performans:** Denetlenenin, faaliyetleri ile ilgili iddiaları doğrudur (Örn: üretim hacimleri, işçilerin sayısı, çalışma saatleri, işçilerin direkt olarak mı dolaylı olarak mı işe alındığı)

Daha önce raporlanan bulgular üzerinden takip denetimleri de dahil olmak üzere, önceki denetimlerin raporları (BSCI denetimleri veya diğerleri) veya devlet denetimleri mevcuttur.

Denetlenen aşağıdakileri önlemek için gereken önlemleri alır:	Henüz başla- madı	Süreç devam ediyor	Zaten uyguluyor
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Faaliyetler, yapı ve performansla ilgili bilgilerde tahrifat</b></li> <li>• Tedarik zincirinde herhangi yanlış beyan eylemi</li> </ul>	☹️	😊	😊
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

İşletmelerde etik davranış girişimcilerin işletmelerini yönetme şekilleriyle başlar.

**Bilgide sahtecilik; hileli ve yanlış beyan:** Bilgide sahtecilik; hileli ve yanlış beyan, başka bir şahsın doğrudan ya da dolaylı kazançlarına bilinçli olarak kayıp ya da zarar vermek için tasarlanan eylemlerdir.

Tedarik zincirindeki sahte ve yanlış beyanlar tedarik zincirinin doğruluğuna darbe vurur ve standart dışı ya da zarar verici neticelere ulaşılmasına yol açar.

Denetlenen firmanın bu tür eylemlerden kaçınmak için ciddi bir taahhüdü vardır. Taahhüt, herhangi bir çalışanın gayrı ahlaki davrandığı bir durumda, düzgün araştırma ve disiplin eylemleri ile sonuçlanacağını kesinleştirmelidir.



Denetlenen, kişisel bilgileri dikkatle ve gizlilik, <b>kişisel bilgi güvenliği kanunları</b> ile mevzuat gerekliliklerine uygun olarak toplar, kullanır ve işler.	Henüz başla- madı ☹️	Süreç devam ediyor 😊	Zaten uygula- nıyor ☺️
Ana denetlenen:			x
Örneklenmiş tarla 1:		x	
Örneklenmiş tarla 2:	x		

Denetlenen, bireylerin kişisel bilgilerini, bireylerin temel haklarına (özellikle gizlilik hakkına) en üst seviyede riayet ederek toplar ve bunları işler.

Özen seviyesi, doğrudan işe alınan işçiler, iş ortakları, müşteriler ve denetlenenin etki alanındaki tüketiciler ile ilgilidir.

Bilgilerin, işçiyi koruma altına alacak bir şekilde toplanmasına özel dikkat gösterilmesi gerekmektedir (örn: tıbbi kayıtlarda).

**ÖNEMLİ:** Eğer denetçi, aleni tahrifat, rüşvet ya da kanıtlanmış başka etik olmayan davranışlar tespit ederse, BSCI sisteminde bir Alarm devreye sokacak ve denetimin normal akışını durduracaktır. BSCI Denetimi Sıfır Tolerans statüsü alacaktır. Daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V – Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.



### Bu Performans Alanı'yla ilgili Belgeler

- Yolsuzluk karşıtı politika
- Yolsuzluk risk değerlendirmesi
- Etik olmayan davranışları araştırma ve caydırma prosedürü
- Doğruluğu destekleme ve ödüllendirme iletişimleri ve eğitimleri



### 3. TARLALAR (MEVCUTSA) DENETİM SÜRECİNDE NASIL ROL ALIR

Ana denetlenen, şunlardan sorumludur:

- Sosyal performansları ve potansiyel risklerine bağlı olarak, tarlalarını sınıflandırmak (Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı, Bölüm IV-Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama)
- Bu tarlaların sosyal performansını değerlendirmek
- Tarlaları, çalışma şartlarının sürekli gelişiminde desteklemek (örn: iyileştirme planı)

**Sosyal Yönetim Sistemi:** Bu amaca yönelik olarak, ana denetlenen, ilk önce bir Sosyal Yönetim Sistemi kurmalıdır (Bkz. BSCI Sistem Kitapçığı, Bölüm V-Ek 3: Bir Sosyal Yönetim Sistemi Nasıl Düzenlenir).

Bunun bir parçası olarak, ana denetlenen, bu tarlalardaki çalışma şartları için ihtiyaç olabilecek iyileştirmeler konusunda iç denetimler düzenlemek ve bunları yakından takip etmek için vasıflı bir kişiyi seçer.

**İç denetimler:** Denetlenen firmadan, taze meyve, sebze ya da çiçek satın aldıkları tarlaları dahili olarak denetlemesi istenir. Bu tarlaların dışında denetçi, bir örnekleme yapar ve bunların sosyal performansını da değerlendirir.

**Tarlalar:** Örneklenmiş tarlalar, BSCI Katılımcısı'nın istemesi durumunda, BSCI Denetimi'nin kapsamına dahil edilir. BSCI Katılımcıları'nın, eğer denetlenen firma taze meyve, sebze ya da çiçek üretiyorsa, denetim kapsamında örneklenmiş tarlaları belirtmeleri gerekir.

İç denetçi, ana denetlenene taze meyve, sebze ya da çiçek temin eden tarlalar hakkında bir değerlendirme yürütecektir. Bunun için, BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III'ü kullanacaktır.

**Küçük toprak sahipleri:** Buna ek olarak BSCI, ana denetlenenin tedarikçilerinin küçük toprak sahipleri olması durumunda, Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri için Özdeğerlendirme'yi sunar. Küçük toprak sahibi, aile üyelerini ya da beşten az işçi çalıştıran tarladır.





## 5. BSCI DENETİM RAPORU'NU ANLAMAK

**Bir öğrenme fırsatı:** Denetim Raporu denetleme sırasında elde edilen bilgilerin yazılı bir özet dökümüdür.

Tüm Performans Alanları'nın yanı sıra verisel kanıtları da içerir.

Denetlenenin, denetimi, öğrenmek için bir fırsat olarak görmesi gerekir. Denetim Raporu'nda toplanan bilgiler, denetlenenin yolunu sürdürülebilir gelişmelere doğru tasarlayabileceği hayati bilgileri sağlar.

**Kapanış toplantısı ve Bulgu Raporu:** Kapanış toplantısı, BSCI Denetimi'nin sonunu belirtir.

Denetçinin bu fırsatı şu konular için kullanması gerekir:

- Denetim sırasında tanımlanan iyi uygulamalar ve gelişim alanlarının tarifi için
- BSCI Denetimi ve bunu takip eden adımlarda, denetlenen firma hakkındaki olası şüphe ya da kaygıyı aydınlatmak için

Denetlenen ise bu fırsatı şunlar için kullanmalıdır:

- Denetimin ve sonraki adımların anlamı hakkında daha net bir bilgi sahibi olması için gerekli olan, olabildiğince fazla soru sormak için
- İşçi temsilcisi ve yöneticilerle görüşmek için. Onlar da kapanış toplantısında bulunacaklar ve böylece, gelecek adımların planlamasını hemen başlatabileceklerdir

Konular açıklığa kavuşturulduğunda, Bulgu Raporu'nun bir çıktısı alınır ve aşağıdakiler tarafından imzalanır:

- Denetçi
- Denetlenenin yasal temsilcisi
- Çalışanların temsilcisi (uygulanabilir durumlarda)

**Bulgu Raporu'nun İmzalanması:** Denetlenenin imzası, onun içeriği kabul ettiği anlamına gelmez. Bu, denetimin düzgün şartlarda gerçekleştiğinin kabulünü gösterir. Denetlenen, denetçiden, kendi yorumlarını Bulgu Raporu'na eklemesini isteyebilir. Denetlenen ve denetçi, raporun birer kopyasını alırlar.

**Denetim Raporu:** BSCI Denetimi'nde toplanan tüm bilgiler BSCI Denetim Raporu'nda açıklanır.







## 6. İYİLEŞTİRME PLANI NASIL HAZIRLANIR

Bulgu Raporu, denetlenen firmanın ilgili iyileştirme Planı'nı geliştirmesine olanak sağlar.

Denetlenenden, BSCI sistem gereksinimlerini izleyen düzeltmeler ve geliştirmeler yaparken, proaktif ve yaratıcı olması beklenir.

### İyileştirme Planı hazırlanırken atılacak adımlar:

- İşçilerin haklarını ihlal eden sorunun kaynağının tanımlayın
- Uygulanabilir çözümler önerin (kısa ve uzun vadeli çözümlerin ayrımı yapılarak)
- BSCI uygulamalarından sorumlu bir kişi belirleyin ve gerçekçi bir bütçe tahsis edin
- Gelişmeleri denetlemek için bir strateji oluşturun
- Uygulama adımları tanımlayın ve bunlara riayet edin

BSCI, denetlenen firmanın iyileştirme planını hazırlaması için, Şablon 9: İyileştirme Planı'nı sağlamaktadır.

İyileştirme Planı, denetlenene, gerekli değişiklikleri yapabilmesi için vade sağlar. Denetlenen, zamanında sunamasa da, sürekli olarak kendi kök neden analizini ve iyileştirme planını tasarlamak durumundadır.

**İyileştirme Planı'nın Yüklenmesi:** Denetlenen firmaya, İyileştirme Planı'nı hazırlaması ve BSCI Platformu'na yüklemesi için **60 iş günü** tanınır.

Denetlenen firma, BSCI Platformu'nu kullanarak belgeleri sunmada zorluklar yaşamaması durumunda, belgeyi her zaman takip denetiminden önce denetçi ile paylaşabilir.

**Son tarihi kaçırmak:** İyileştirme Planı'nın yüklenmemesi, gelişme sürecinin takip edilmesini engellemez ya da geciktirmez. BSCI takip denetimi, Bulgu Raporu'nda tanımlanmış olan zaman çizelgesine göre yapılacaktır ve denetçi, gelişmeleri doğrulamak üzere, Bulgu Raporu'nu referans noktası olarak kullanacaktır.



# BÖLÜM IV

## Şablonlar

---

# ŞABLON 1: İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ

## TEMPLATE 1: BUSINESS PARTNER INFORMATION

Bu şablon, BSCI Katılımcılarına iş ortaklarına dair bilgi toplama konusunda desteklemektedir. Bu yardım sayesinde iş ortaklarını denetleyip denetlememeye karar verirler. Şablon herhangi şirket tarafından iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamada kullanılabilir. Ayrıca denetlenen tarafından kendisinin ve iş ortaklarının bilgilerini toplamada kullanılabilir.

*This template supports the BSCI Participants to collect information on their business partners. It helps them so they can decide to monitor them or not. The template can be used by any company to collect information about its business partners. It can also be used by the auditee to collect its own information as well as that of its business partners.*

### ŞİRKET İRTİBAT BİLGİLERİ

#### COMPANY CONTACT DETAILS

Şirket Adı:

*Company name:*

.....

Tüzel Kişilik:

*Legal status:*

.....

Kuruluş Tarihi:

*Founding date:*

.....

Adres:

*Address:*

Cadde no.

*Street number*

.....

Posta Kodu

*ZIP code*

.....

Şehir

*City*

.....

İl

*Province*

.....

Ülke

*Country*

.....

GPS

Koordinatları

*GPS coordinates*

.....

Şirketin internet sitesi (uygunsa):

*Company website (if applicable):*

.....



Üretim birimleri var mı?

*Does it have production units?*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*



Yerel Para birimi:

*Local currency:*

Euro-döviz kuru:

*Exchange rate to Euros:*

Döviz kuru tarihi:

*Exchange rate date:*

Gün

*Day*

Ay

*Month*

Yıl

*Year*



## İRTİBAT KİŞİSİNİN BİLGİLERİ

### CONTACT PERSON DATA

İrtibat Kişisi:

*Contact person:*

İş Unvanı

*Job title*

Adı

*First name*

Name/Soyadı

*Last name*

Eposta

*Email*

Telefon (ülke kodu ve alan kodu dahil)

*Phone (including country code & area code)*

Ana Dil: Yazılı iletişimde resmi dil

*Primary language: Official language for written communication*

İkincil Dil:

İletişimde kullanılacak diğer dil (varsa)

*Secondary language: Other relevant language for communication (if applicable)*

## ÜRETİM VERİLERİ

### PRODUCTION DATA

Üretim Hacmi

*Production volume*

Üretim Maliyeti Hesaplaması

*Production cost calculation*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*

Yaralanmayla kaybedilen zamanın maliyet hesaplaması (kaza kayıtlarının bölümü)

*Lost time injury calculation cost (part of the accident records)*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*

## ÜRETİM TAKVİMİ PRODUCTION CALENDAR

Aşağıdaki tabloda, her ay için üretim faaliyeti seviyesini belirtin (düşük, orta, yüksek)  
In the table below, indicate the level of production activity for each month (low, medium, high)

Ocak <i>January</i>	_____
Şubat <i>February</i>	_____
Mart <i>March</i>	_____
Nisan <i>April</i>	_____
Mayıs <i>May</i>	_____
Haziran <i>June</i>	_____
Temmuz <i>July</i>	_____
Ağustos <i>August</i>	_____
Eylül <i>September</i>	_____
Ekim <i>October</i>	_____
Kasım <i>November</i>	_____
Aralık <i>December</i>	_____



## SERTİFİKALARIN DEĞERLENDİRMESİ CERTIFICATION OVERVIEW

Sosyal ve Çevre Sertifikaları  
Social and Environmental Certificates

Planın Adı: \_\_\_\_\_  
Name of the scheme:

Sertifika veya Denetimin Geçerlilik Tarihi  
Certificate or audit validity date:

Gün Day	_____	Ay Month	_____	Yıl Year	_____
------------	-------	-------------	-------	-------------	-------

Online versiyonun bağlantısı  
Link to online version: \_\_\_\_\_

Planın Adı: \_\_\_\_\_  
Name of the scheme:

Sertifika veya Denetimin Geçerlilik Tarihi  
Certificate or audit validity date:

Gün Day	_____	Ay Month	_____	Yıl Year	_____
------------	-------	-------------	-------	-------------	-------

Online versiyonun bağlantısı  
Link to online version: \_\_\_\_\_

Planın Adı:

Name of the scheme:

---

Sertifika veya Denetim  
Geçerlilik Tarihi:Gün  
Day

---

Ay  
Month

---

Yıl  
Year

---

Certificate or audit validity date:

Online versiyonun  
bağlantısı

Link to online version:

---

Planın Adı:

Name of the scheme:

---

Sertifika veya Denetim  
Geçerlilik Tarihi:Tag  
Day

---

Ay  
Month

---

Yıl  
Year

---

Certificate or audit validity date:

Online versiyonun  
bağlantısı

Link to online version:

---

Planın Adı:

Name of the scheme:

---

Sertifika veya Denetim  
Geçerlilik Tarihi:Gün  
Day

---

Ay  
Month

---

Yıl  
Year

---

Certificate or audit validity date:

Online versiyonun  
bağlantısı

Link to online version:

---

Planın Adı:

Name of the scheme:

---

Sertifika veya Denetim  
Geçerlilik Tarihi:Gün  
Day

---

Ay  
Month

---

Yıl  
Year

---

Certificate or audit validity date:

Online versiyonun  
bağlantısı

Link to online version:

---



## ÇALIŞMA ORTAMI WORKING ENVIRONMENT

İşçi Organizasyonu veya İşçi Sendikası:

Workers organisation or Trade union:

İşçi Organizasyonu irtibat kişisi veya işçi temsilcisi:

Workers organisation contact person, or workers representative:

Unvan, Bay/Bayan

Title (Mr./Mrs./Ms.)

Adı

First Name

Soyadı

Last Name

Pozisyonu

Position

Seçilme Yılı

Year of Election

İlgili işçi sendikası (varsa):

Relevant trade union (if any):

Geçerli toplu sözleşme anlaşması (varsa):

Valid collective bargaining agreement (if any):

Yasal normal çalışma saatleri:

Legal regular working hours:

Saat/Hafta

Hours / Week

Yasal fazla mesai gereklilikleri (varsa):

Legal regulation for overtime (if any):

Standart izin günlerinde özel fazla mesai

ücreti (varsa):

Specific overtime premium rate for standard day off (if any):

Yasal vardiya gereklilikleri (varsa):

Legal regulation of shifts (if any):

Ülkedeki standart izin günü:

Standard day off in the country:

İlgili günleri seçin

Select relevant days

- |                          |           |                          |           |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Pazartesi | <input type="checkbox"/> | Cuma      |
|                          | Monday    |                          | Friday    |
| <input type="checkbox"/> | Salı      | <input type="checkbox"/> | Cumartesi |
|                          | Tuesday   |                          | Saturday  |
| <input type="checkbox"/> | Çarşamba  | <input type="checkbox"/> | Pazar     |
|                          | Wednesday |                          | Sunday    |
| <input type="checkbox"/> | Perşembe  |                          |           |
|                          | Thursday  |                          |           |





## ŞİRKETTEKİ ÜCRETLENDİRME UYGULAMASI REMUNERATION PRACTICE IN THE COMPANY

Geçerli olan yasal asgari ücret

*Legal minimum wage which applies:*

İlgili birimi seçin

*Select the relevant unit*

(yerel  
para  
birimi  
cinsinden)  
(in local  
currency)

saat başına  
*per hour*

gün başına  
*per day*

hafta başına  
*per week*

ay başına  
*per month*

Hesaplanan geçim ücreti:

*Calculated living wage:*

İlgili birimi seçin

*Select the relevant unit*

(yerel  
para  
birimi  
cinsinden)  
(in local  
currency)

saat başına  
*per hour*

gün başına  
*per day*

hafta başına  
*per week*

ay başına  
*per month*

Ayrıca bakınız Şablon 5: Adil  
Ücretlendirmeye Hızlı Bakış

*[See also BSCI Template 5: Fair Remuneration  
Quick scan]*

Özel, sektör bazlı ücretlendirme (varsa):

*Specific industry-based remuneration (if any):*

Hukuken verilen sosyal hakların tanımı:

*Description of legally granted social benefits:*

Tam zamanlı bir işçi için olan toplam  
asgari ücret (net + sosyal haklar):

*Total minimum remuneration for a full-time worker  
(wages + social benefits):*

Şirkette normal çalışma süresi  
için en düşük ücret:

*Lowest wage for regular working time in  
the company:*

(yerel  
para  
birimi  
cinsinden)  
(in local  
currency)

saat başına  
*per hour*

gün başına  
*per day*

hafta başına  
*per week*

ay başına  
*per month*



Çalışma döneminin bitmesinden sonra denetlenenin işçilerine ödeme yapması ne kadar zaman alıyor

(örnek, günlük, haftalık, parça-başlı)?

*How long does it take the auditee to pay its workers after the working period is completed (e.g. daily, monthly, piece-rate)?*

## DURUMLARA GÖRE TANIMLAR SITUATIONAL DESCRIPTIONS

Geçen altı ay içerisinde fazla mesaiye neden olan özel durumların tanımı

(herhangi olay yoksa yanıtınız YOKTUR olmalıdır):

*Description of any specific situation that led to overtime in the past six months (if no situation, answer NONE):*

Geçen altı ay içinde gerçekleşen herhangi kazanın tanımı

(yoksa yanıtınız YOKTUR olmalıdır):

*Description of any accident that occurred in the past six months (if no accident, answer NONE):*

Geçen 12 ay içinde gerçekleşen herhangi grev, yürüyüş ve/veya protestonun tanımı

(yoksa yanıtınız YOKTUR olmalıdır):

*Description of a strike, walkout, and/or protest during the past 12 months (if not, answer NONE):*

İşçilerin sağlığına zarar verebilecek, risk düzeyi yüksek bir üretim tekniğinin tanımı (mesela kumlama) veya varsa daha az zararlı ikame bir teknik (yoksa yanıtınız YOKTUR olmalıdır):

*Description of a highly risky production technique that could harm workers' health (e.g. sandblasting) or a less harmful replacement technique, if any (if not, answer NONE):*

Çevre üzerinde şirketin olumsuz etkilerini azaltabilecek gönüllü prosedürlerin tanımı

(yoksa yanıtınız YOKTUR olmalıdır):

*Description of any voluntary procedure meant to decrease the company's adverse impact on the environment*

*(if not, answer NONE):*



## ŞABLON 2: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA

### TEMPLATE 2: SUPPLY CHAIN MAPPING

Bu şablon, denetlenenin, iş ortakları hakkında bilgi toplaması konusunda onu destekler. Denetlenen, beraber iş yaptığı her şirkete dair bilgi toplar. Denetçi, bu bilgileri gözden geçirir.

*This template supports the auditee to collect information about the auditee's own business partners. The auditee collects this information on every company that it does business with. The auditor shall review this information.*

İş Ortağının Adı:

*Business Partner Name:*

.....

Denetlenen tarafından verilen kimlik kodu  
(varsa):

*Identification code assigned by the auditee (if any):*

.....

İrtibat kişisi:

*Contact Person:*

Adı

*First name*

.....

Soyadı

*Last name*

.....

Eposta

*Email*

.....

Tam adres:

*Full Adress:*

Sokak No.

*Street*

.....

Posta kodu

*ZIP Code*

.....

Şehir

*City*

.....

Bölge

*Region*

.....

İl

*Province*

.....

Ülke

*Country*

.....

İş Ortağının Tipi: (örnek: taşeron, tarla)

*Type of Business Partner (e.g. subcontractor, farm):*

.....



İş ilişkisinin ne Yıl  
zamanından beri sürdüğü Year  
*Business relation since:*

\_\_\_\_\_



İşçilerin sayısı:  
*Number of workers:*

\_\_\_\_\_



Denetlenenin şirket merkezine  
olan mesafe (km):  
*Distance to Auditee's head office (Km):*

\_\_\_\_\_ kilometre  
*Kilometres*



Denetlenen için bu iş  
ortağının önemi nedir?  
*Significance of this business partner for  
the auditee?*

Düşük   
*Low*

Orta   
*Medium*

Yüksek   
*High*



**Sadece tarlalar için** - hektar  
olarak büyüklük:  
*For farms only - size in hectares:*

\_\_\_\_\_ Hektar  
*Hectares*

İç sosyal yönetim sisteminin parçası mıdır?  Evet  Hayır  
*Is it part of the internal social management system?*  
*Yes No*

İç denetime tabi midir?  Evet  Hayır  
*Is it internally audited?*  
*Yes No*

Sosyal sertifikası var mıdır?  Evet  Hayır  
*Does it have a social certificate?*  
*Yes No*

Sosyal sertifikanın geçerliliği  
(varsa):  Gün  Ay  Yıl  
*Validity of social certificate (if any):*  
*Day Month Year*

BSCI Kuralları'nı ve ilgili Uygulama  
Koşulları'nı imzaladı mı  
**Tarlalar için zorunludur**  
*Has it signed the BSCI Code and relevant Terms of  
Implementation?*  
**Mandatory for farms**

Evet  
*Yes*

Hayır  
*No*

İşletmeyle ilgili ek yorumlar:

*Additional comments about the business partner (if any):*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# ŞABLON 3: KÜÇÜK TOPRAK SAHİPLERİ İÇİN ÖZDEĞERLENDİRME

## TEMPLATE 3: SMALLHOLDERS SELF-ASSESSMENT

Bu şablon, denetlenene aile işgücü kullanan veya 5'ten az sayıda işçiyi istihdam eden tarım iş ortaklarına dair bilgi toplamada yardım eder.

5'ten fazla işçi çalıştıran tarlalar için denetlenen, Bölüm III ve Şablon 1'i kullanmalıdır.

Bu şablon, ana denetlenen tarafından iki amaçla kullanılabilir:

- Taze ürünleri temin ettiği küçük işletmelerin sosyal performansını değerlendirmek için
- BSCI Denetimi tarla örneğinin bir bölümü olarak seçilebilecek küçük toprak sahipleri arasında iç denetimler yapmak için

Ana denetlenen, küçük işletme başına bir profil kullanır.

*This template helps the auditee to collect information about business partners when they are farms which use family workforce or hire less than 5 workers.*

*For farms with more than 5 hired workers, the auditee should use Part III and BSCI Template 1: Business Partner Information.*

*This template can be used by the main auditee for two purposes:*

- *To evaluate the social performance of smallholders from which it sources fresh produce*
- *To conduct internal assessments among those smallholders who may be selected as part of the BSCI Audit farm sample*

*The main auditee uses one profile per smallholder.*

Tarlanın adı:

*Name of the Farm:*

Hukuki durum:

*Legal status:*

İç Tetkikçi'nin adı:

*(Mevcutsa)*

*Name of Internal Assessor:*

*(if applicable)*

İç Tetkikçi'nin iş unvanı:

*Job title of Internal Assessor:*

Ürün:

*Product(s):*

Toplam işçi sayısı:

*Total number of workers:*



Performans Alanı'na göre kontrol listesi soruları <i>Checklist questions per Performance Area</i>	Henüz başla- madı <i>Not started</i>	Süreç devam ediyor <i>In progress</i>	Zaten uygulanıyor <i>Already in practice</i>
<b>Performans alanı 1: Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki</b> <i>Performance area 1: Social Management System and Cascade Effect</i>			
Bu performans alanı küçük toprak sahiplerine uygulanmaz <i>This performance area does not apply to smallholders.</i>			
<b>Performans alanı 2: İşçilerin Dahil Edilmesi ve Korunması</b> <i>Performance area 2: Workers Involvement and Protection</i>			
Denetlenen, işçileri sürece dahil eder ve onlarla işyeri ile ilgili konulara dair bilgi alış verişini yapar. <i>The auditee involves workers and exchanges information with them on workplace issues.</i>			
Denetlenen, işçileri hak ve sorumluluklarına dair bilgilendirmek için belirli adımlar atar. <i>The auditee takes specific steps to make workers aware of their rights and responsibilities.</i>			
<b>Performans alanı 3: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları</b> <i>Performance area 3: The rights of Freedom of Association and Collective Bargaining</i>			
Denetlenen, işçilerin serbest ve demokratik bir şekilde sendikalar oluşturması hakkına saygı duyar. <i>The auditee respects the right of workers to form unions in a free and democratic way.</i>			
<b>Performans alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması</b> <i>Performance area 4: No Discrimination</i>			
Denetlenen, iş yerinde ayrımcılığı engellemek veya ortadan kaldırmak için gereken önlemleri alır. <i>The auditee takes the necessary measures to avoid or eradicate discrimination in the workplace.</i>			
Denetlenen, işçilerin BSCI Kuralları'nda tanımlandığı üzere taciz edilmemesi veya ayrımcılık çerçevesinde ceza görmemeleri için gereken önleyici ve/veya iyileştirici önlemleri alır. <i>The auditee takes the necessary preventative and/or remedial measures so workers are not harassed or disciplined on grounds of discrimination as defined in the BSCI Code.</i>			



**Performans alanı 5: Adil Ücretlendirme***Performance area 5: Fair Remuneration*

Denetlenen, çalışanlarına en azından asgari ücret veya toplu sözleşmeyle anlaşılan daha yüksek ücreti öder.  
*The auditee pays its workers at least the legal minimum wage or a higher wage approved through collective bargaining.*

Denetlenen, maaşları zamanında, düzenli ve eksiksiz olarak geçerli para biriminde öder.  
*The auditee pays wages on time, regularly and fully in legal tender.*

Denetlenenin, işçilerin ücretlerinden kesintileri sadece kanunca öngörülen şartlara göre alınır.  
*Auditee deductions to workers' remuneration are only taken according to conditions prescribed by law.*

**Performans alanı 6: Makul Çalışma Saatleri***Performance area 6: Decent Working Hours*

Denetlenen, kanun istisna belirtmediği sürece, işçilerin haftada 48 normal saatten fazla çalışmasını talep etmez.  
*The auditee does not require workers to work more than 48 regular working hours per week, unless exceptional cases are prescribed by law.*

Denetlenen, işçilerin fazla mesai yapmasını talep etmez, ama bunu istisnai durumlarda yapabilir ve yüksek oranda ödeme yapar.  
*The auditee does not require workers to work overtime but may do so in exceptional cases and always pays a premium rate.*

Denetlenen, işçilere her çalışma gününde dinlenmeleri için mola zamanı verir.  
*The auditee grants workers the right to resting breaks in every working day.*

Denetlenen, işçilere toplu sözleşme ile farklı bir anlaşmaya varılmadığı sürece yedi günde bir gün tatil yapma hakkını verir.  
*The auditee grants workers the right to at least one day off in every seven days, unless a different agreement has been reached through collective bargaining.*



**Performans alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği****Performance area 7: Occupational Health and Safety**

Denetlenen, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak için sistemler geliştirirken ve uygularken işçilerle işbirliği yapar.

*The auditee cooperates with workers when developing and implementing systems to ensure a healthy and safe work environment.*

Denetlenen, diğer güvenlik sistemleri ve prosedürlerle beraber kişisel koruyucu donanım kullanımını zorunlu tutar.

*The auditee enforces the use of personal protective equipment with other safety systems and procedures.*

Denetlenen, işçilerin mutlak tehlike risklerinden kimseden izin istemeksizin uzaklaşma haklarına saygı duyar.

*The auditee respects the workers' right to remove themselves from imminent danger without seeking permission.*

Denetlenen çalışanlara her zaman içme suyu sağlar.

*The auditee provides workers with potable water at all times.*

**Performans alanı 8: Çocuk İşçiliğini Önleme****Performance area 8: No Child Labour**

Denetlenen, direkt veya dolaylı olarak kanunsuz çocuk işçiliğine dahil olmaz.

*The auditee does not engage in illegal child labour directly or indirectly.*





**Performans alanı 9: Genç İşçiler için Özel Koruma****Performance area 9: Special protection for young workers**

Denetlenen, genç işçilerin gece çalışmamalarını ve sağlıklarına, güvenliklerine, ahlaki değer ve gelişimlerine zararlı çalışma şartlarına karşı korunmalarını sağlar.

*The auditee ensures that young workers do not work at night and are protected against working conditions which are harmful to their health, safety, morals and development.*

Denetlenen, genç işçilerin çalışma saatlerinin okula veya diğer eğitim veya kurslara gitmelerini etkilemeyecek veya gidiş sıklığını düşürmeyecek şekilde olmasını sağlar.

*The auditee ensures that young workers' working hours do not lower or affect their attendance at school, or any other training or instruction programmes.*

Denetlenen, genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konularında düzgün bir biçimde eğitilmelerini sağlar.

*The auditee seeks to ensure that young workers are properly trained on Occupational Health and Safety.*

Denetlenen, üretim sahalarında görevlendirilen genç işçilere dair genel olarak uygun bir değerlendirme ve fikre sahiptir.

*The auditee has a good overview of all young workers engaged in its production site[s]. The overview may include auditee's family members who support with 'light work'.*

**Performans alanı 10: Güvencesiz Çalışmayı Önleme****Performance area 10: No Precarious Employment**

Denetlenen, işçilerde güvensizliğe neden olan istihdam ilişkisine neden olmamaktadır.

*The auditee does not provide employment relationships that cause insecurity for the workers.*

Denetlenen, işçileri kabul gören istihdam ilişkilerine göre istihdam edmekte ve sözleşmelerin kayıtlarını tutmaktadır.

*The auditee employs workers based on recognised employment relationships and keeps records of the contracts.*

Denetlenen, çalışmaya başlamadan önce işçilere hak ve yükümlülükleriyle ilgili anlaşılabilir bilgi vermektedir.

*The auditee provides workers understandable information on their rights and obligations before they start working.*



Performans alanı 11: Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi <i>Performance area 11: No Bonded Labour</i>			
Denetlenen, işçileri hizmetkarlık; zorla, borçlu, kaçak veya gayri iradi çalıştırma gibi şekillerde istihdam etmez. <i>The auditee does not engage workers under any form of servitude or forced, bonded, indentured, trafficked or non-voluntary labour.</i>			
Denetlenen, direkt veya dolaylı olarak göçmen işçileri işe alırken ve çalıştırırken dikkatli ve tedbirli davranır. <i>The auditee acts carefully and remains vigilant when recruiting and engaging migrant workers either directly or indirectly.</i>			
Denetlenen, işçilere insanlık dışı veya aşağılayıcı bir şekilde muamele etmez. Fiziksel cezalar; manevi ve/veya fiziksel baskı ve/veya sözlü taciz yasaktır. <i>The auditee does not treat workers in an inhumane or degrading manner. Corporal punishment, mental or physical coercion and/or verbal abuse are forbidden.</i>			
Performans alanı 12: Çevrenin Korunması <i>Performance area 12: Protection of the Environment</i>			
Denetlenen, atıkları çevrenin kirlenmesine neden olmayacak bir biçimde yönetmektedir. <i>The auditee manages waste in a way that does not lead to the pollution of the environment.</i>			
Denetlenen, suyu çevreye, özellikle yerel su kaynaklarının korunmasına saygılı bir şekilde yönetir. <i>The auditee manages water in a way that respects the environment, particularly with respect to preserving local water sources.</i>			
Performans alanı 13: Etik Davranış <i>Performance area 13: Ethical Business Behaviour</i>			
Denetlenen, faaliyetlerinde aktif şekilde yolsuzluk, dolandırıcılık ve her çeşit rüşvete karşı çıkar. <i>The auditee actively opposes corruption, extortion or in any form of bribery in its activities.</i>			
Denetlenen, faaliyetleri ve organizasyonel yapısıyla ilgili bilgileri doğru ve hatasız şekilde muhafaza eder. <i>The auditee keeps accurate information regarding its own activities and organisational structure.</i>			



## ŞABLON 4: ÇALIŞMA SAATLERİ FORMU

### TEMPLATE 4: WORKING HOURS FORM

Bu şablon denetlenene işçi başına çalışma saatleriyle ilgili bilgi toplama konusunda destek olur.

Bu, denetlenene üç aylık dönemlerde azami iş saatleri ile ilgili trendi tespit etme imkanını verir. Bu verilerin toplanması denetlenene işçilerin sağlık ve güvenliğiyle ilgili çalışma saatlerinin miktarından kaynaklanan potansiyel riskleri tespit etme imkanını verir.

*This template supports the auditee to collect information on the working hours per worker.*

*This allows the auditee to identify the trend in working hour peaks within three month periods. The data collection allows the auditee to identify potential risks to workers' health and safety due to the amount of working hours.*

Doğum tarihi: Gün \_\_\_\_\_ Ay \_\_\_\_\_ Yıl \_\_\_\_\_  
*Date of birth: Day Month Year*

İşletmede ne zamandan beri çalışıyor: Gün \_\_\_\_\_ Ay \_\_\_\_\_ Yıl \_\_\_\_\_  
*Working in the facility since: Day Month Year*

Departman: \_\_\_\_\_  
*Department:*

Vardiyalı çalışma var mı?: Evet  Hayır   
*Working in shifts?: Yes No*

Yanıt evetse, çalışma programı nasıl?: \_\_\_\_\_  
*if Yes, indicate the time schedule:*

Molaları tarif edin \_\_\_\_\_  
*Describe resting breaks:*



## Çalışma saatleri tablosu

## Working hours table

## 1. Çeyrek (OCAK-MART)

Quarter 1 (JANUARY-MARCH)

## Haftalık çalışma saatleri

Working hours in every week

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ORTALAMA Average

## 2. Çeyrek (NİSAN-HAZİRAN)

Quarter 2 (APRIL - JUNE)

## Haftalık çalışma saatleri

Working hours in every week

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ORTALAMA Average

## 3. Çeyrek (TEMMUZ-EYLÜL)

Quarter 3 (JULY - SEPTEMBER)

## Haftalık çalışma saatleri

Working hours in every week

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ORTALAMA Average

## 4. Çeyrek (EKİM-ARALIK)

Quarter 4 (OCTOBER - DECEMBER)

## Haftalık çalışma saatleri

Working hours in every week

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ORTALAMA Average



# ŞABLON 5: ADİL ÜCRETLENDİRMEYE HIZLI BAKIŞ

## TEMPLATE 5: FAIR REMUNERATION QUICK SCAN

Bu şablon, denetlenene bölgesindeki ve iş gücüyle ilgili yaşam giderlerini anlamak konusunda destek sunar. Bu konuda işçilerle yapıcı bir diyalog kurma fırsatı verir.

*This template supports the auditee to understand the living costs in its region and its workforce. It creates an opportunity for constructive dialogue between management and the workers about fair remuneration.*

### BÖLGESEL BAĞLAM BİLGİSİ REGIONAL CONTEXT INFORMATION

Yerel Para brimi:

*Local currency:*

.....

Bir ailedeki maaşlı çalışanların ortalama sayısı:

*Average number of adult wage earners in a family:*

.....

Bir ailedeki ortalama çocuk sayısı:

*Average number of children in a family:*

.....

Bir ailedeki erişkin bağımlı kişilerin ortalama sayısı:

*Average number of adult dependents in a family:*

.....

Bir ailede, işten sonra kursa katılan/okula giden yetişkinlerin ortalama sayısı):

*Average number of adults in a family following an education course after work:*

.....

Evde kullanılan en yaygın enerji türü:

(Örnek: Doğalgaz, elektrik, kömür)

*Most common source of energy at home:*

*(e.g. gas, electricity, charcoal)*

.....

En yaygın ulaşım şekli:

*Most common mode of transportation:*

.....

İş ile işçinin evi arasındaki ortalama mesafe (km. olarak):

*Average distance between work and worker's home (in km):*

.....

İşçinin evi ile alışveriş için en yakın yer arasındaki ortalama mesafe (km. olarak):

*Average distance between worker's home and closest place for shopping (in km):*

.....

İşçinin evi ile en yakın okul arasındaki ortalama mesafe

(km. olarak):

*Average distance between worker's home and closest school (in km):*

.....



İşçinin evi ile en yakın sağlık merkezi arasındaki ortalama mesafe (km. olarak):

*Average distance between worker's home and closest medical facility (in km):*

Evde içme suyuna en yaygın erişim:

(örnek, çeşme suyu, şişelenmiş su)

*Most common access to potable water at home:*

*(e.g. public access, bottled water)*

## ORTALAMA AİLE GİDERLERİ BİLGİSİ

### AVERAGE FAMILY EXPENSES INFORMATION

Kategori <i>Category</i>	Yerel para birimi olarak maliyet <i>Cost in local currency</i>		Birey sayısı <i>Number of individuals</i>	Toplam <i>Total</i>
Eğitim: <i>Education:</i>	.....	X	.....	.....
Ulaşım: <i>Transportation:</i>	.....	X	.....	.....
Gıda: <i>Food:</i>	.....	X	.....	.....
Giyim: <i>Clothing:</i>	.....	X	.....	.....
Enerji ve su tüketimi: <i>Energy and water consumption:</i>				.....
Barınma: <i>Housing:</i>				.....
Beklenmeyen olaylar: <i>Unexpected events:</i>				.....
Birikim: <i>Savings:</i>				.....
Toplam aile sepeti: <i>Total family basket:</i>				.....

Ailenin gıdalarla ilgili yaptığı masrafların yüzdesini hesaplamak için, lütfen "gıda" kategorisinin toplam maliyetlerini toplam aile sepetine bölün ve elde edilen sayıyı 100 ile çarpın:

*To calculate the percentage of the family's expenses spent on food, please divide the total costs of the category „food“ by the total family basket, and multiply the number obtained by 100:*

Gıdalarla ilgili masrafların yüzdesi:

*Percentage of costs related to food:* .....



## HESAPLAMA FORMÜLÜ

### CALCULATION FORMULA

**Tam zamanlı olarak çalışan bir yetişkin için tahmini geçim ücreti (haftada 48 saat veya haftada azami yerel normal çalışma saati sayısı).**

*Living wage estimation for an adult who is working full time (48 hours per week or the local maximum regular working hours per week).*

*Geçim ücretini tahmin edebilmek için, lütfen toplam aile sepetini (yukarıdaki tabloyu kullanarak hesaplanır) bir ailedeki ücretli çalışanların sayısına bölüm ve elde edilen sayıyı %110 ile çarpın (isteğe bağlı gelir):*

*To estimate the living wage, please divide the total family basket (calculated using the table above) by the number of wage earners in a family, and multiply the number obtained by 110% (discretionary income):*

Toplam aile sepeti:  
*Total family basket:*

.....  
Aile başına ücretli çalışanların sayısı x %110 = .....  
*Number of wage earners per family:*  
.....



# ŞABLON 6: PAYDAŞ HARİTALAMA

## TEMPLATE 6: STAKEHOLDER MAPPING

Bu şablon, sürekli gelişim adına potansiyel yandaşları tespit etmek için denetleneni destekler. Denetlenen, toplumda çocuk işçiliği iyileştirmek için destek sağlayabilecek kurum veya STK'ları tespit etmek için özel dikkat gösterecektir.

Denetlenen her paydaş için bir sayfa kullanabilir.

*This template supports the auditee to identify the potential allies for its continuous improvement. The auditee shall pay particular attention to identify the institutions or NGOs that could provide it with support to reintegrate children into society.*

*The auditee may use one sheet per stakeholder.*

Paydaşın Adı:

*Stakeholder name:*

.....

İlişkinin başlangıç tarihi:

*Relation since (e.g. year):*

.....

İrtibat Kişisi:

*Contact Person:*

Adı

*First Name*

.....

Soyadı

*Last Name*

.....

Eposta

*Email*

.....

Adres:

*Address:*

Sokak-Cadde

*Street*

.....

No

*Number*

.....

Posta Kodu

*ZIP Code*

.....

Şehir

*City*

.....

Bölge

*Region*

.....

İl

*Province*

.....

Ülke

*Country*

.....





Paydaş Tipi:

Stakeholder type:

 İç  
(örn: işçi)  
Internal  
(e.g. worker) Dış  
(örn: işçi  
sendikası,  
müşteri)  
External (e.g.  
trade union, client)

Paydaş tipini belirtin (örnek: yerel STK):

Specify stakeholder type (e.g. local NGO):

**Konuyla alakalı****Topic related** Yolsuzlukla Mücadele  
Anti-corruption Çocuk işçiliğinin durdurulması  
Stop Child labour Örgütlenme özgürlüğü  
Freedom of association Şikayet mekanizması  
Grievance mechanism İş Sağlığı ve Güvenliği  
Occupational health and safety Hassas işçiler için özel koruma  
Special protection for vulnerable workers Eğitim  
Training Diğer  
Other Çocuk işçiliğinin iyileştirilmesiyle ilgili mi?  
Relevant for child labour remediation? Evet  
Yes Hayır  
No

Paydaşla ilgili ek yorumlar (varsa)

Additional comments about stakeholder (if any):

---

---

---

---

## ŞABLON 7: GENÇ İŞÇİ VERİLERİ

### TEMPLATE 7: YOUNG WORKERS DATA

Bu şablon, denetleneni 18 yaşın altındaki her işçiyle ilgili doğru bilgilerin muhafazası konusunda destekler.

Denetlenen işçi başına bir sayfa kullanacaktır. Bu bilgiler denetçi tarafından tasdiklenecektir.

*This template supports the auditee to keep accurate information on any worker who is younger than 18 years old.*

*The auditee shall use one sheet per worker. This information shall be verified by the auditor.*

Adı ve soyadı:

*First and Last name:*

.....

Doğum Tarihi:

*Date of Birth:*

Gün

*Day*

.....

Ay

*Month*

.....

Yıl

*Year*

.....

Hangi tarihten beri  
tesiste çalıştığı:

*Working in the facility since:*

Gün

*Day*

.....

Ay

*Month*

.....

Yıl

*Year*

.....

Departman:

*Department:*

.....

İşçi tipi:

*Type of worker:*

Kalıcı

*Permanent*

Geçici

*Temporary*

Mevsimlik

*Seasonal*

İşe alım:

*Recruited via:*

İş bulma kurumu/  
Aracı-Dayıbaşı

*Agency/Broker*

Direkt

*Directly*

Okul veya mesleki  
eğitime katılım:

*Attending school or vocational  
training:*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*

Evetse okul

programını belirtin:

*if Yes, indicate the schooling  
time or training schedule:*

.....

Çalışma Takvimi:

*Working time schedule:*

.....



Şikayet mekanizmalarına erişim konusunda eğitim

*Training on access to grievance mechanisms:*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*

Yıl

*Year*

.....



İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Eğitimi:

*Training on OHS*

*(Occupational Health and Safety) :*

Gün:

*Day:*

.....

Konular:

*Topics:*

.....

Sıklık:

*Frequency:*

.....



Denetlenen tarafından barınma imkanı sağlanıyor mu?

*Housing provided by auditee?*

Evet

*Yes*

Hayır

*No*



Genç işçiyle ilgili ilave yorumlar (varsa):

*Additional comments about*

*young worker (if any):*

.....

.....

.....

.....



# ŞABLON 8: ŞİKAYET MEKANİZMASI

## TEMPLATE 8: GRIEVANCE MECHANISM

Bu şablon, yapılan şikayetlerle ve araştırılmasıyla ilgili doğru bilgilerin sağlanmasında denetleneni destekler. Bu bilgiler denetçi tarafından doğrulanacaktır.

*This template supports the auditee to keep accurate information of any grievance lodged and its investigation. This information shall be verified by the auditor.*

Şikayete verilen kimlik no.:

Identification number given to the grievance:

.....

Şikayet tarihi:

Grievance lodged:

Gün

Day

Ay

Month

Yıl

Year

Denetlenen, yapılan şikayetlerin sayısı kadar aşağıdaki tabloyu tekrarlayacaktır.

*The auditee duplicates the table below as many times as there are grievances lodged.*

### ŞİKAYET ADIMLARI

#### GRIEVANCE STEPS

#### Tarafların dinlenmesi

##### Hearing of the parties

Evet

Yes

Hayır

No

Yorumlar:

Comments:

.....  
.....  
.....

#### Daha fazla araştırma gerekiyor mu

##### Further investigation needed

Evet

Yes

Hayır

No

Yorumlar:

Comments:

.....  
.....  
.....

#### Ulaşılan ve kabul edilen sonuç

##### Conclusion reached and accepted

Evet

Yes

Hayır

No

Yorumlar:

Comments:

.....  
.....  
.....



**Bir işçi temsilcisi rol aldı mı?***Has a workers representative been involved?*

Evet

Hayır

Yorumlar:

Yes

No

Comments:

---

---

---

**Şikayet daha yüksek bir kademeye bildirilmiş midir?***Has the grievance escalated to a higher level?*

Evet

Hayır

Yorumlar:

Yes

No

Comments:

---

---

---

**Şikayet hukuki bir sürece yol açmış mıdır?***Has the grievance led to a legal case?*

Evet

Hayır

Yorumlar:

Yes

No

Comments:

---

---

---



# ŞABLON 9: İYİLEŞTİRME PLANI

## TEMPLATE 9: REMEDIATION PLAN

Bu şablon, denetleneni, herhangi performans alanındaki güçlüklerinin kök nedenlerini tespit için destekler. Lütfen bu İyileştirme Planı'nı denetimden sonraki 60 gün içinde BSCI Platformu'na yükleyin. [www.bsciplatform.org](http://www.bsciplatform.org)

BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III: İyileştirme Planı Nasıl Hazırlanır'dan daha fazla bilgi elde edebilirsiniz:

*This template supports the auditee to identify the root causes of its difficulties in any Performance Area. Please upload this Remediation Plan on the BSCI Platform within 60 days after the audit [www.bsciplatform.org].*

*See more information in BSCI System Manual Chapter III: How to draft a Remediation Plan*

Şirket Adı:

Company name:

.....

DBID:

.....

Bu İyileştirme Planı'nın  
ilgili olduğu denetim  
tarihi:

Gün  
Day

.....

Ay  
Month

.....

Yıl  
Year

.....

*Audit date to which this  
Remediation Plan refers:*

Denetlenen, aşağıdaki tabloyu denetçi tarafından tespit edilen bulgulara sahip Performans Alanı sayısı kadar tekrarlar (örn: eğer 5 Performans Alanı'nda bulgu varsa, denetlenen aşağıdaki tabloyu buna göre 5 kez doldurur).

*The auditee duplicates the below table as many times as there are Performance Areas with findings identified by the auditor (e.g. if there are findings in 5 Performance Areas, the auditee fills in the table below 5 times accordingly).*



**PERFORMANS ALANI:**  
**PERFORMANCE AREA:**

.....

.....

**Planlanan Eylemlerin son tarihi****Planned actions deadline date**

Gün \_\_\_\_\_ Ay \_\_\_\_\_ Yıl \_\_\_\_\_

Day \_\_\_\_\_ Month \_\_\_\_\_ Year \_\_\_\_\_

**Tespit edilen ihtiyaçlar****Identified needs**

- Politika/Prosedür  
*Policy/ Procedure*
- Belgelendirme/Veri Yönetimi  
*Documentation/Data management*
- İletişim/Şeffaflık  
*Communication/ Transparency*
- Eğitim  
*Training*
- Yapısal değişiklik  
*Structural change*
- Paydaş katılımı  
*Stakeholder engagement*
- Diğerleri  
*Others*

**Planlanan eylemler****Planned actions**

.....

.....

.....

.....

**Yetkili kişiler****Person(s) in charge**

.....

.....

.....

.....

**Tahsis edilen finansal kaynaklar****Financial resources allocated**

.....

.....

.....

.....

# BÖLÜM V

## Ekler



# EK 1 – BSCI PLATFORMU İLE ÇALIŞMAK

Bu doküman, BSCI Platformu'na erişim için gereken adımlar ve kullanıcıların hak ve yükümlülük türleriyle ilgili bilgiler sunar.

BSCI Platformu'nun ana işlevleri tarif edilir ve her kullanıcı grubuyla ilişkilendirilir.

Bu konuyla ilgili dokümanlar/araçlar şunlardır:

- BSCI Platformu'ndan giriş bilgileri
- BSCI Platformu: <http://www.bsciplatform.org>
- BSCI Platformu Eğitimleri (Başlangıç ve ileri seviye)

Tablo, BSCI Platformu'nda ve platformun dışında kullanılan eşdeğer BSCI terimlerini gösterir:

BSCI Platformu'ndaki terimler	BSCI Terimleri
BSCI katılımcısı	BSCI Katılımcısı
Tedarikçi	Denetlenmeyecek olan iş ortağı*
Üretici	Denetlenecek olan iş ortağı
Denetçi	Denetim şirketi

\*Bu, hem acenteler, ticaretle iştigal edenler ve ithalatçıları hem de denetlenmeyen üreticileri kapsayabilir.

## 1. BSCI PLATFORMU'NUN KULLANIM ŞARTLARI

BSCI Platformu, BSCI Sekreterliği tarafından idare edilir. Aşağıdakiler tarafından oluşturulan bilgileri bir araya getirir:

- BSCI Katılımcıları
- Onların iş ortakları, özellikle denetim sürecindeki üreticiler
- BSCI Denetimleri'ni yapmak için görevlendirilen denetim şirketleri
- BSCI Katılımcıları ve iş ortakları ilk kez BSCI Platformu'na girdiğinde, hepsi kullanım şart ve koşullarını "kabul etmiş" olur.

### Gizlilik ve veri koruma

BSCI Platformu'nda yayınlanan tüm bilgiler gizlilik anlaşması ile korunur. FTA/ BSCI ile alakalı faaliyetler adına bilgi transferi gerekli olmadığı sürece BSCI sisteminin dışında erişilemez. FTA, Avrupa veri koruma mevzuatına göre veri işleyiciler için geçerli olan tüm yükümlülöklere uyar.



BSCI Sekreterliği'nin BSCI Platformu'nda aşağıda belirtilen tüm hususları kontrol etmek için bulunan tüm bilgilere erişimi vardır:

- BSCI Katılımcıları'nın bağlılıkları ve uygulama süreci
- İzlenecek olan iş ortaklarının uygulama süreci
- Denetim şirketlerinin bütünlüğü ve kalite performansı

**İş gizliliği korunmaktadır**, ve sosyal meselelerde ticari işletmelere işbirliği imkanı verilmiştir. BSCI Katılımcıları, ortak iş can ortaklarının sosyal performansıyla ilgili bilgi paylaşır ve gayretlerin tekrar tekrar sarf edilmesinden kaçınmak için alternatifler beraber olarak planlanmalıdır.

**Arama fonksiyonu:** BSCI Katılımcıları ve denetim şirketleri, profiline ve bilgilerine başarılı bir şekilde ulaşabilmek için üreticinin adını bilmelidir. Denetçilere sadece denetledikleri veya denetlemeyi planladıkları tesislerle ilgili dokümanları görme izni verilir. Ayrıca denetim sonuçlarını da yükleyebilirler. BSCI Platformu'nun diğer fonksiyonlarına erişim sınırlıdır.

Denetim şirketleri, BSCI Platformu'na en fazla bilginin yüklenmesinden sorumludur. FTA Çerçeve Sözleşmesi, denetçilerin bilgi yönetiminde özel sorumluluklar almasını sağlar, örneğin:

- Denetimlerinin sonuçlarını iletmede yalnızca BSCI Platformu'nu kullanmak
- Sunum tarihi ve eldeki bilgiler çerçevesinde BSCI Platformu'na yüklenen verilerin doğru ve güncel olmasını sağlamak
- BSCI Platformu'nda erişilen bilgileri yalnızca BSCI Katılımcıları'nın tedarik zincirindeki fabrika ve tarlaları denetlemek için kullanmak
- BSCI Platformu'ndaki tüm bilgileri ticari gizlilikle değerlendirmek ve denetçilerin bunları BSCI Platformu'nun dışında ifşa edememesi

## 2. PLATFORM FONKSİYONLARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

BSCI Platformu, BSCI uygulamasını etkin bir şekilde düzenlemek için farklı aktörlere hizmet eder.

### 2.1. BSCI Katılımcıları için

BSCI katılımcıları, BSCI Platformu'nu aşağıdaki amaçlarla kullanabilir:

**Tedarik zincirini haritalama.** Örneğin:

- Platformda isimlerini aramak suretiyle önemli iş ortaklarının kaydedilmiş olduğunun doğrulanması
- Daha önceden kaydedilmemiş olan her iş ortağı için profiller oluşturmak
- Denetlenen veya denetlenmeyen önemli iş ortaklarının genel değerlendirmesini bulundurmak



## Tedarik zincirinin denetlenmesi

BSCI sistemi, BSCI Katılımcısı/Katılımcıları ve denetlenecek olan iş ortakları (üreticiler) arasındaki sorumluluk bağına (RSP) dayanır.

Her ne kadar çeşitli şirketler belirli bir üreticiden kaynak sağlayabilse de, sadece bir BSCI Katılımcısı denetimleri talep etme ve yetki verme hakkına sahiptir.

Bu hak, BSCI Katılımcıları ve BSCI sisteminin itibarı bunlara dayandığından özenle takip etme sorumluluğu anlamına gelir.

Aşağıdakiler RSP'nin hak ve yükümlülükleridir:

- BSCI Denetimleri'nin düzeni (tam denetimler ve takip denetimleri)
- İyileştirme planlarının izlenmesi
- Denetçiler veya sekreterliğin oluşturduğu olası alarmların izlenmesi
- BSCI denetim döngüsünün yeniden başlatılması

RSP statüsü:

- Tek taraflı olarak bırakılabilir (örn: iş ortağıyla sözleşme ilişkisi bittiği için)
- İlgili hak ve yükümlülüklerini yerine getirme eksikliğinden ötürü kaybedilebilir
- Bir diğer BSCI Katılımcısı'nın talebi üzerine bırakılmış olabilir

### Aşağıdakilerle iletişim kurmak için:

- Diğer BSCI Katılımcıları
- Onların iş ortakları
- Denetim şirketleri
- BSCI Sekreterliği

## 2.2. İş ortakları için

BSCI katılımcılarının iş ortakları BSCI Platformu'nu aşağıdaki amaçlarla kullanabilir:

- Özellikle acenteler, ticaretle iştirak edenler ve ithalatçılarla ilgili olarak, tedarik zincirlerini izlemek için
- Bir üretim sahaları olması durumunda genel bilgilerini yayınlamak için
- İlgili ana RSP sahibiyle önemli iş ortakları için denetim faaliyetlerini koordine etmek için

RSP ile ilgili daha fazla bilgi için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I – Kısım 1, Fıkra1.1.: BSCI Katılımcıları ve İş Ortakları Arasındaki İlişkiler.

## 2.3. Denetlenecek olan iş ortakları için (üretici)

BSCI katılımcılarının üreticileri BSCI Platformu'nu aşağıdaki amaçlarla kullanabilirler:

- Özellikle bir denetime hazırlanırken, genel bilgileri yayınlamakta
- Sosyal performans gelişimlerini görselleştirmede
- Bir denetim sonrasında iyileştirme planlarını yayınlamada



## 2.4. Denetçiler için

Denetçiler, BSCI Platformu'nu aşağıdaki amaçlarla kullanabilir:

- Denetim taleplerini almak ve planlamak için
- Denetimin uygulanması ile ilgili özel talimatları almak için (örn. kapsam, ziyaret bildirim)
- Denetim ve takip sonuçlarının yayınlanması için
- Sıfır tolerans meseleleri gibi acil durumlarda BSCI Katılımcıları ile iletişim için. **Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm V - Ek 5: BSCI Sıfır Tolerans Protokolü.**

## 3. KULLANICI GİRİŞİ NASIL YAPILIR

Kullanıcıların, BSCI Platformu'na giriş yapabilmesi için bir profile ihtiyacı vardır. Her profil tek bir eposta adresi ile ilişkilidir. Bu eposta adresi kullanıcı adıdır.

### BSCI Katılımcıları için

FTA üyeliğinin tasdiki sonrasında, BSCI Sekreterliği, BSCI Katılımcısı'na aşağıdakilerin her ikisi için bir kullanıcı adı ve şifre verir:

- BSCI Platformu
- BSCI internet sitesi (Katılımcılar'ın Alanı)

Kullanıcı bilgileri farklıdır.

BSCI Sekreterliği, BSCI Katılımcısı'nın ana irtibat kişisi için girişleri düzenler.

### Denetlenecek olan iş ortakları için (üreticiler)

Bu profiller aşağıdakiler tarafından yaratılabilir:

- **İlgili BSCI Katılımcısı:** Platform, ana irtibat kişisine kullanıcı adı ve şifreyle otomatik bir eposta gönderir
- **Bir denetim şirketi:** Otomatik eposta ilgili BSCI Katılımcısı'nın onayına tabidir

### Denetlenmeyecek olan iş ortakları için

Bu profiller sadece ilgili BSCI Katılımcısı tarafından yaratılabilir: Platform, ana irtibat kişisine kullanıcı adı ve şifreyle otomatik bir eposta gönderir

### Denetçiler için

FTA çerçeve sözleşmesinin imzalanması üzerine, ana irtibat kişisi emaille platform için kullanıcı adı ve şifresini alacaktır. Bu ana irtibat kişisi erişim ihtiyacı olabilecek tüm personel için profiller oluşturmaktan sorumlu olacaktır.

## 4. EĞİTİMLER

BSCI Sekreterliği, tüm hedef kitlelere online eğitimlerde BSCI Platformu'nun nasıl kullanılacağını açıklar. Eğitimler, ayrıca platformda yapılan güncellemeleri de kapsar. Eğitimlere erişim için, kişi platforma giriş yapmalı ve "resources/kaynaklar" sekmesine tıklamalıdır.

BSCI Platformu'nda değişiklikler yapıldığında, BSCI Sekreterliği bu değişiklikleri kullanıcılara bildirir (örn. Yardım bölümünde, erişilebilir, platformun ana sayfasında; kullanıcı profillerinde).



## EK 2 – SEKTÖRLER, ENDÜSTRİLER VE ÜRÜN GRUPLARININ BSCI SINIFLANDIRMASI

Bu doküman, BSCI'ın faaliyet sektörlerini, endüstri tipleri ve ürün gruplarını nasıl sınıflandırdığına dair bilgi verir.

Sektör	Endüstri tipi*	Ürün Grubu	Ürün (örnekler)
GIDA DIŞI	Aksesuarlar	Güzel sanatlar, el sanatları ve dikiş nakış	
		Banyo ve mutfak eşyaları	
		Saatler ve kol saatleri	
		Züccaciye (göz aksesuarları)	
		Mücevherat	
		Kişisel aksesuarlar	Şemsiyeler, güneş gözlükleri
		Diğer aksesuarlar (lütfen belirtin)	
	Tarım	Çiçekler ve süs bitkileri	
	Kimyasal Sanayi	Zirai kimyasallar ve böcek ilaçları	
		Temizlik ve hijyen ürünleri	Deterjanlar
		Yağlayıcılar	
		Diğer kimyasal ürünler (lütfen belirtin)	
	İnşaat	İnşaat ürünleri	Taşlar
		Ev malzemeleri	
		Ofis eşyaları	
		Mutfak malzemeleri	
		Çim ve bahçe malzemeleri	
		Depolama, nakliye ve konteynerler	
		Tesisat/ısıtma/havalandırma/iklimlendirme	
		Emniyet/güvenlik/izleme	
		Banyo malzemeleri	
		Mobilya	
		Diğer inşaat ürünleri (lütfen belirtin)	
	Kozmetik Sektörü	Bebek bakımı	
Kokular			
Kişisel güzellik, hijyen ve bakım (alternatif güzellik ürünleri dahil)		Yüz kremi, ağız bakımı, saç bakımı	
Diğer kozmetik ürünler (lütfen belirtin)			



Sektör	Endüstri tipi*	Ürün Grubu	Ürün (örnekler)
GIDA DIŞI	Madencilik sanayi	Metal üretimi	
		Yağ, yakıt ve gaz üretimi	
	Ormancılık, Ahşap, Reçine ve Kağıt	Orman ürünleri	Mangal kömürü, kauçuk, yabani yemiş
	Sağlık endüstrisi	Alternatif sağlık ürünleri	Antibiyotik
		İlk yardım ve yara bakımı	
		Optik, kulak ve protez	
		Ecza ürünleri	
		Diğer sağlık ürünleri (lütfen belirtin)	
	Canlı Hayvanlar ve İlgili Ürünler	Aksesuarlar	
		Evcil hayvanlar, hayvanlar ve evcil hayvan maması	
		Diğer canlı hayvan ürünleri (lütfen belirtin)	
	Makine ve Elektrik Mühendisliği	Elektrikli aletler	Kablolar
		Ev aletleri	
		Güvenlik korunma – DIY (kendin yap)	
		Alet ve ekipmanlar – elektrikli	
		Ulaşım ve otomotiv	
		Diğer mühendislik dalları (lütfen belirtin)	
	Medya ve Grafik sektörü	Sesli, görsel ve fotoğraf	Kameralar
		Metin ve basılı materyaller	
	Plastik Sanayi	Plastik ve türevleri	Plastik şişeler
		PVC (polivinil klorür)	
		Diğer plastik benzeri ürünler (lütfen belirtin)	
	Spor Ekipmanları ve Spor giyim	Spor ekipmanları	
		Spor giyim	
		Diğer spor ekipmanları (lütfen belirtin)	
	Tekstil, Giyim, Deri	Kıyafet	
		Ayakkabılar (spor ayakkabılar dahil)	
		El çantaları, kemerler ve ayakkabılar	
		Ev tekstili	
		Diğer mensucat ürünleri (lütfen belirtin)	
	Oyuncaklar ve oyunlar	Oyunlar	
Oyuncaklar			
Diğer (lütfen belirtin)			
Diğer (lütfen belirtin)	...		



Sektör	Endüstri tipi*	Ürün Grubu	Ürün (örnekler)
GIDA	Tarım	Taze meyveler ve sebzeler	Muz
		Tahıllar (soya dahil), baklagiller ve ürünleri	Fasulye
		Otlar ve baharatlar (tütün yaprakları dahil)	Çay
		Kökler ve yumrular (patates dahil)	
		Diğer tarım ürünleri (lütfen belirtin)	
	Süt endüstrisi	Süt ürünleri (tereyağı dahil)	Yoğurt
	Balıkçılık, balık yetiştiriciliği ve iç su yolları	Balıklar, kabuklular ve yumuşakçalar (taze ve donmuş)	Pangasius
		Diğer balıkçılık ürünleri (lütfen belirtin)	
	Gıda, İçecek ve Tütün	Alkollü içecekler ve sert içkiler	Şarap
		Kakao ve kakao preparatları	Çikolata
		Kahve ve kahve preparatları	
		Yumurta ve yumurta preparatları	Tavuk yumurtaları
		Bal (hem doğal hem harmanlanmış)	Bal
		Meyve suları ve sirke	
		Alkolsüz içecekler (meşrubatlar ve su dahil)	Çay
		Fındık ve fındık preparatları	Fındık (Brezilya Fındığı dahil)
		İşlenmiş meyveler ve sebzeler	
		Şeker ve şekerlilik ürünleri	
		Tütün ve tütün preparatları	
		Bitkisel yağlar ve margarinerler	Zeytinyağı
		Diğer gıda ürünleri (lütfen belirtin)	
	Et endüstrisi	Büyükbaş	
		Et ürünleri (taze ve dondurulmuş)	
Diğer (lütfen belirtin)	...	...	

## \* Kaynaklar:

- ILO Sektör sınıflandırması: <http://www.ilo.org/sector/lang--en/index.htm>
- GPC (Global Ürün Sınıflandırması) Standartları (01 Ocak 2012 itibarı ile)



## EK 3 – BİR SOSYAL YÖNETİM SİSTEMİ NASIL DÜZENLENİR (SYS)

**Bu doküman, ticari işletmelere, BSCI uygulama stratejisinin ayrılmaz bir unsuru olarak bir Sosyal Yönetim Sistemini (SYS) inşa etmek için bir temel sunmaktadır.**

**Önemli adımların tanımı ve Sosyal Yönetim Sistemi ile kademeli etki arasındaki ilişki de sunulmuştur.**

### Tanım

Bir Sosyal Yönetim Sistemi, şirketin faaliyetlerinin sosyal etkilerini analiz ve kontrol etmesini ve bunları azaltmasını sağlayan süreçler ve prosedürlerdir.

Sosyal Yönetim Sistemleri, büyüklüklerine, sektörlerine ve endüstrilere bakılmaksızın her çeşit şirket için uygundur.

Etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi, sorumlu bir işletme olarak şirketin olgunluğunu gösterir. Ticari faaliyetlerini müşterileri ve yatırımcıları için daha güvenilir kılar.

Sosyal Yönetim Sistemi geliştirme ve uygulaması işletmede en azından aşağıdaki alanların rol oynamasını gerektirir:

- İnsan kaynakları
- İş sağlığı ve güvenliği
- Kalite ve uygunluk

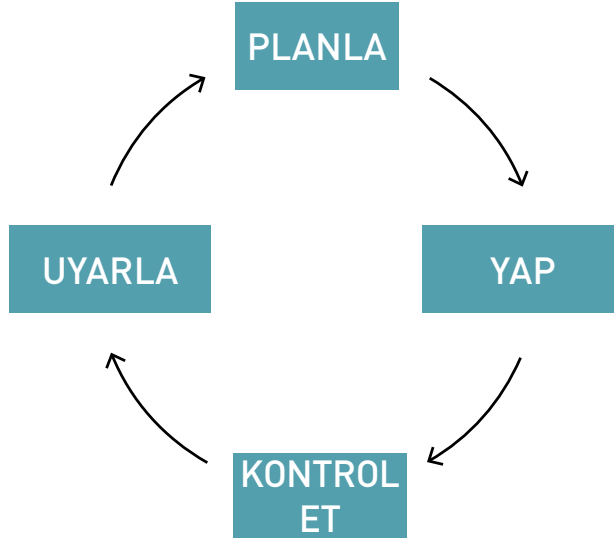
Şirketler, büyüklükleri ve/veya ticari faaliyetlerinin özellikleri buna imkan verirse bu alanlarla farklı yönetim sistemleriyle de idare edebilir. Önemli sosyal risklerle karşılaşma olasılığı daha yüksek olan şirketlerin toplumla ilişkiler ve/veya toplum üzerindeki etkileri yönetmek için ek sistemleri olabilir (örn. şikayet mekanizması).





## 1. TEMEL YÖNLER

Sosyal Yönetim Sistemleri; PLANLA, YAP, KONTROL ET, UYARLA yaklaşımını izler.



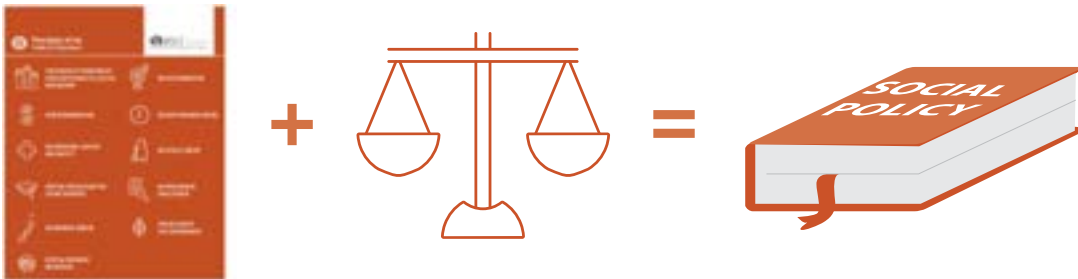
Şekil 18: Sosyal Yönetim Sistemi'nin unsurları

## 2. SOSYAL POLİTİKA

Sosyal politikanın uzun veya hukuki bir doküman gibi teknik olması gerekmez. Hem iç hem de dış paydaşlara aşağıdakileri **açık şekilde iletmesi** gereklidir:

- Şirketin ana değerleri ve prensipleri
- İç paydaşların (yönetim, kurul, işçiler) nasıl hareket etmeleri beklendiği
- Paydaşların şirketin nasıl işlemesini bekleyebileceği (tedarikçiler, taşeronlar)

Tasarlama sürecinin bir parçası olarak, şirketin sosyal politikası, ana değerleri ve beklentileri yürürlükteki kanunlara uyumlandırma ile ortaya çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulmalıdır. Bu da sosyal politikada bildirilen beklentilerin meşruiyetini sağlar.



BSCI Davranış Kuralları, şirketin sosyal politikasının temeli olarak hizmet verir.

Sosyal politika, değerler ve kanunlara uyum konusunda daha fazla bilgi edinmek için, bkz. BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I - Kısım 3, fıkra 3.1. to 3.4.



## Denetlenecek olan iş ortaklarına özel (üretici)

Sosyal politika yönetime ve işçilere aşağıdaki konularda imkan sunar:

- BSCI Davranış Kuralları'nı tek bir belgede ulusal yasalarla destekleme
- Ticari faaliyetlerde izlenecek değerleri bir araya getirip güçlendirme
- BSCI Denetimi'nin hedef ve öneminin anlaşılması

### 3. PROSEDÜRLER

Prosedürler, sosyal politikanın ticari işletme dahilinde sistematik bir şekilde uygulanmasını sağlarlar. Aşağıdaki konulara açıklık getirirler:

- **Kara alma aşaması:** Kim neye karar veriyor
- **Uygulama aşaması:** Kim neyi uyguluyor
- **Zaman dilimi:** Ne sıklıkta? Ne kadar süreyle?

Şirketin aşağıdakileri sağlamak için prosedürleri olacaktır:

- Sosyal hedeflerin tanımlanması ve gözden geçirilmesi
- Sosyal risklerin ve etkilerin analiz edilmesi: İşletme için neyin riskli olduğunu kim tanımlar? Risk almaktan kim sorumludur?
- İlgili hukuki şartları karşılamak üzere ticari uygulamaları güncellemek

Amaçlara ve hedeflere ulaşmak için programlar oluşturmak ve yetkin personeli yönlendirmek:

- Amaçlara ulaşmak için ilerlemenin gözden geçirilmesi ve önlemlerin alınması
- İşçilerin sosyal politika ve hedefler konusunda farkındalık ve yetkinliğini sağlamak
- Sosyal Yönetim Sistemi'nin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi

Bunlar gereken prosedürlerin örnekleridir:

- Yolsuzluk karşıtı
- İnsan kaynakları (işe alım, eğitim, ücretlendirme, disiplin önlemleri, işten çıkarma)
- Şikayet mekanizmaları
- İş ortaklarının seçilmesi (örn. Taşeronların işe alınması)
- İç denetim
- Etkileri izleme
- İyileştirme Planı ve ilerlemesinin denetimi
- Sosyal politika ve yönetim sistemlerinin periyodik gözden geçirilmesi (bkz. aşağıda, Sosyal Yönetim Sistemi Değerlendirmesi)

**ÖNEMLİ:** Şirketler, günlük aktiviteleri ve daha yüksek riskli olan yönleri ile ilgili olan prosedürleri önceliklendirecektir.



#### 4. KAYIT TUTMA

Etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi, iyi bir kayıt tutma sistemiyle desteklenmelidir. Aşağıdaki tablo iyi bir kayıt tutma sisteminin özelliklerini gösterir. ISO tipi sistemlerle onaylı şirketler zaten bu tip şartlara aşındır:

Kayıt tutma aşağıdaki özellikleri taşımaktadır...	Açıklama	Nasıl değerlendirilmeli?
<b>Uygun</b>	Kayıt tutma sistemi, şirketin tabi olduğu hukuki idare/ adli sistem içerisindeki <b>hukuki ve idari şartlara</b> uygun olacaktır; bunlar özel dokümantasyon, operasyonel ve raporlama şartlarını da kapsar.	Şirket kayıtları kanunen gerekli olduğu süreler boyunca muhafaza ediyor mu? Şirket gizlilik ve bilgi güvenliği konusundaki düzenlemelere uyuyor mu?
<b>Sorumlu</b>	Kayıt tutma sistemi sorumlulukların belirlendiği <b>politikalar</b> ve resmi metodolojiler ve <b>prosedürlerle</b> beraber yönetilir.	Şirketin kayıtların nasıl tutulmasına dair prosedürleri mevcut mu? Her kayıt grubundan kim sorumlu? Örnek, kaza kayıtları; uyum kayıtları; bordrolar...
<b>Uygulanan</b>	Kayıt tutma sistemleri <b>normal çalışma tarzı ile</b> tutarlı bir şekilde kullanılır ve kayıtların tutulması tanımlanan politika ve prosedürleri izler. Kayıtlar meşrudur ve sadece vaziyeti kurtarma amaçlı bir uygulama değildir.	Şirket sistemini işlerin yapılmasına göre düzenliyor mu?  Karar alma o amaçla tutulan ilgili kayıtlara göre midir?
<b>Güvenilir</b>	Kayıt tutma sistemi, eldeki bilgilerin <b>güvenilirliğini</b> sağlamak için bilgileri <b>tutarlı</b> ve <b>doğru</b> bir şekilde işler.	İş ortaklarıyla ilgili kanıtlar konusunda, şirketin bilgilerin güvenilir olmasına ve bunun sürdürülmesine ilişkin belirli önlemleri var mı? Örn: Yaş doğrulanması konusunda, şirketin kimlik belgelerinin geçerliliğini kontrol etmek için ek önlemleri mevcut mudur?
<b>Mevcut</b>	Sorumlu kişi ilgili bilgileri kayıt tutma sistemlerinde uygun zaman çerçeveleri içinde bulabilir.	BSCI'da yer alan bir üretici, "habersiz" bir denetim veya bir alıcının ziyareti esnasında talep edildiyse bilgi sağlayabilir mi?

Şekil 19: İyi Kayıt Tutma Sisteminin özellikleri



## Denetlenecek olan iş ortaklarına özel (üretici)

Özellikle etkin kayıt tutma büyük öneme sahiptir, çünkü BSCI Denetimleri **üçgenleme tekniğinin** bir bölümü olarak dokümanların tasdikine bağlıdır. (Aşağıda, İç Denetim'e bakınız).

Kayıtlar aşağıdakileri dosyalamalıdır:

- Hazırlanan tüm prosedürler sosyal politikayı izleyecektir
- Aşağıdakiler gibi gerçek kayıtlar:
  - İşçilerin sözleşmeleri, ücretlendirme, çalışma saatleri, eğitim (örn. göçmen işçiler, mevsimlik işçiler için)
  - İş bulma kurumları ile anlaşmalar
  - İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri
  - Kaza kayıtları
  - Makinelerin bakımı
  - Lisanslar, sertifikalar
  - İç denetim ve iyileştirme planları
  - İnsan haklarının etki değerlendirmeleri (tedarik zinciri dahil)

BSCI Denetimi esnasında bulunması gereken dokümanlar, Ek 6: BSCI Denetimi ile İlgili Belgeler başlığı altında listelenmiştir. Bu liste sınırlayıcı değildir; referans olarak kullanılmalıdır.

## 5. İÇ DENETİM

Denetim ve periyodik değerlendirmeler tüm şirketlere sosyal performanslarını kontrol etme ve düzenlemenin anlaşılması imkanını sunar.

Sosyal Yönetim Sistemi'nin denetlenmesi üç açıdan yapılmalıdır:

- **Amaç:** Sosyal Yönetim Sistemi'nin tüm unsurları yerinde mi?
- **Uygulama:** Prosedürler izleniyor mu?
- **Etkinlik:**
  - Şirketin sosyal performansı genel olarak nasıl?
  - Şirket kanunlara uyuyor mu?
  - Şirket gelişim hedeflerine doğru ilerleme sağlıyor mu?

Kayıtlar, işletmelere gelişimin sayısal göstergelerini tanımlamada yardımcı olur, örneğin:

- Ücret seviyeleri
- Disiplin önlemlerinin sıklığı
- İşe gelmeme sıklığı
- Şikayetlerin sıklığı



Aşağıdaki tablo iç denetim ve BSCI Denetimleri'yle ilgili üçgenleme tekniğinin unsurlarını gösterir.

GÖRSEL GÖZLEM	GÖRÜŞMELER
<b>Örnekler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saha erişimi</li> <li>• Ziyaretçi kayıt alanı</li> <li>• Uyarı işaretleri</li> <li>• KKD kullanımı</li> <li>• İlk yardım kitlerinin mevcut oluşu</li> <li>• Sınırlı alanlar</li> </ul>	<b>Örnekler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İşçiler ve yöneticiler politika ve prosedürleri anlıyor mu?</li> <li>• Gelişim konusunda fikirler var mı?</li> <li>• İşçiler şikayette bulunurken rahat mı?</li> <li>• İş ortakları nasıl seçiliyor?</li> </ul>
ÖLÇME VE TEST	BELGELERİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ
<b>Örnekler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İşçiler için içme suyu kalitesi</li> <li>• Gürültü seviyesi</li> <li>• İşe gelmeme sıklığı</li> <li>• Gece çalışmalarında aydınlatma</li> </ul>	<b>Örnekler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İzin gereklilikleri</li> <li>• İş sağlığı ve güvenliği kayıtları</li> <li>• Kontrol kayıtları</li> <li>• Şikayet dosyaları</li> <li>• Maaş bordroları</li> <li>• Politika ve prosedürler</li> <li>• Eğitim kayıtları</li> </ul>

Şekil 20: Üçgenleme Tekniğinin Unsurları

## 6. SOSYAL YÖNETİM SİSTEMİ'NİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

**Periyodik değerlendirme:** Sosyal Yönetim Sistemleri'nin periyodik olarak değerlendirilmesi ve değişen iş dünyası ortamlarına ve öğrenilen derslere uyarlanması gereklidir. Sistem operasyonel hale geldiğinde gözden geçirme başlangıçta daha sık yapılacaktır (örn. her 3-6 ay).

Sosyal Yönetim Sistemi tam olarak oturduğunda, yılda bir kez değerlendirilmesi yeterli olabilir.

Değerlendirme en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Politikanın her unsurunun genel başarısı
- İyileştirme planları ve bunların uygulanmasının etkinliği
- Prosedürlerin uygunluğu
- Kullanımdaki formlar ve kayıtların etkinlik ve pratikliği
- Şikayetler ve şikayet mekanizması/mekanizmaları
- Risk değerlendirmelerine göre olası düzenlemeler
- Gelecek 3, 6 ve 12 ay boyunca tanımlanacak öncelikler
- İhtiyaç olan kaynakların üst düzey yönetim tarafından onaylanması



Bu toplantıların, görüşülen önemli konuları ve alınan kararları kapsayan tutanakları merkezi kayıt tutma sisteminde yazılı olarak tutulacaktır.

**Üst düzey yönetim** değerlendirme sürecinde rol almalıdır.

### Sosyal Yönetim Sistemi ve BSCI kademeli etkisi

BSCI Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalayarak, ticari işletmeler, denetlenip denetlenmeyeceklerine bakılmaksızın tedarik zincirinde BSCI Kuralları'nı kademelendirmeyi taahhüt ederler.

Sosyal Yönetim Sistemleri ve süregelen durum tespitinin bir parçası olarak, ticari işletmeler düzenli olarak tedarik zincirinde insan haklarıyla ilgili riskleri değerlendirmelidir (örn. toprak hakları, ücretler, azınlıklara karşı ayrımcılık). Daha sonra, olası riskler bunların nasıl azaltılabileceğini belirlemek için haritalanabilir.

## 7. DENETLENMEYECEK OLAN İŞ ORTAKLARI



Aşağıdaki hususları Sosyal Yönetim Sistemleri'ne uyumlarlar:

### Aşağıdaki konulardaki prosedürler:

- Önemli iş ortaklarının seçiminin bir bölümü olarak BSCI Davranış Kuralları'nı kapsama alma (özellikle BSCI Katılımcısı'nın tedarik zincirine ait olanlar)
- BSCI Katılımcısı ile iletişim kanalını tanımlama
- BSCI Katılımcısı ile proaktif olarak iletişim kurmak için ilgili sosyal performans konularını tanımlama

### Aşağıdaki konularda başvurmak üzere kayıtların tutulması:

- Önemli iş ortakları BSCI Davranış Kuralları'nı nasıl sahiplenmektedir
- Tedarik zincirindeki sosyal denetim



## 8. DENETLENECEK OLAN İŞ ORTAKLARI (ÜRETİCİ)



Denetçi, denetlenenin iş ortaklarıyla ilgili farkındalık seviyesini değerlendirir.

Bu amaçla, denetlenen aşağıdaki adımları izlemelidir:

- **İş Ortaklarının Haritalanması**

Hangi iş ortaklarının iç denetim aşamasında yer alacağına karar verebilmek için,

ana denetlenen BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm I: Kısım 3, fıkra 3.5.3. İş ortaklarınızı sınıflandırılın ve seçin'de tarif edilen metodolojiyi uygulayın.

Aşağıdaki tablo ana denetlenenin kendi iş ortaklarını nasıl sınıflandırabileceği ve sosyal performanslarını değerlendirmede izleyebileceği yolun bir örneğidir.

<b>Yüksek</b>	Geçerli sertifika 2. şahıs denetimi
<b>Orta</b>	2. şahıs denetimi İç denetimler Sosyal Yönetim Sistemi'nin bir Bölümü
<b>Düşük</b>	Sosyal Yönetim Sistemi'nin bir Bölümü İç Denetimler

Kendi iş ortaklarını sınıflandırmak ve denetlemek için, ana denetlenen aşağıdaki gibi bilgileri kullanır:

- BSCI Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri
- Diğer özdeğerlendirme ve sosyal denetim araçları (örn. SMETA raporu veya tarlalar için GRASP özdeğerlendirmesi)

- **İş ortakları arasında farkındalığın oluşturulması:**

Ana denetlenen iş ortaklarını BSCI Davranış Kuralları hakkında bilgilendirir. İç denetime dahil olacak olanlar aşağıdakilerin farkında olmalıdır:

- İç denetimin içeriği ve prosedürü
- İç denetçinin rolü
- İletişim ve şikayet kanalları

Örneğin, eğer ana denetlenen bir kooperatifse, yönetim kurulu başkanı sorunla ve alınacak önlemlerle ilgili kurul üyelerini bilgilendirmek için bir olağanüstü toplantı yapacaktır. Bu toplantının tutanakları kaydedilmelidir.



### • İş ortaklarının iç denetimi

Ana denetlenen, sürekli olarak sosyal performansını geliştirmek için iş ortaklarını destekleme sorumluluğunu alır. Ana denetlenen meyve ve sebzeleri direkt olarak tarlalardan alıyorsa, bu sorumluluk zorunludur. İş ortaklarının sosyal performansına dair beklentiler yetkinliklerine göre farklılık gösterebilir.

- Örnek, bazı sosyal şartlar küçük toprak sahipleri olarak anılan bazı çiftçilere uymamaktadır. [Daha fazla bilgi için, bakınız BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III – Kısım 3: Tarlalar Denetim Sürecinde \(mevcutsa\) Nasıl Rol Alırlar.](#)

**ÖNEMLİ:** İç denetçinin sosyal denetim yapma yetkisi vardır. Denetçi BSCI Sistem Kitapçığı'nı detaylı olarak çalışacaktır ve BSCI Denetimleri'ni yapan denetçilerle ilgili tüm kısımlara özel olarak dikkat edecektir.

**İç sosyal denetim, BSCI Denetimi gerçekleşmeden önce bir İyileştirme Planı oluşturabilir. Bu da ana denetlenen ve örneklenmiş iş ortaklarının BSCI Denetimi'ni pozitif olarak etkileyen iyileştirmeleri başlatmalarına imkan verir.**

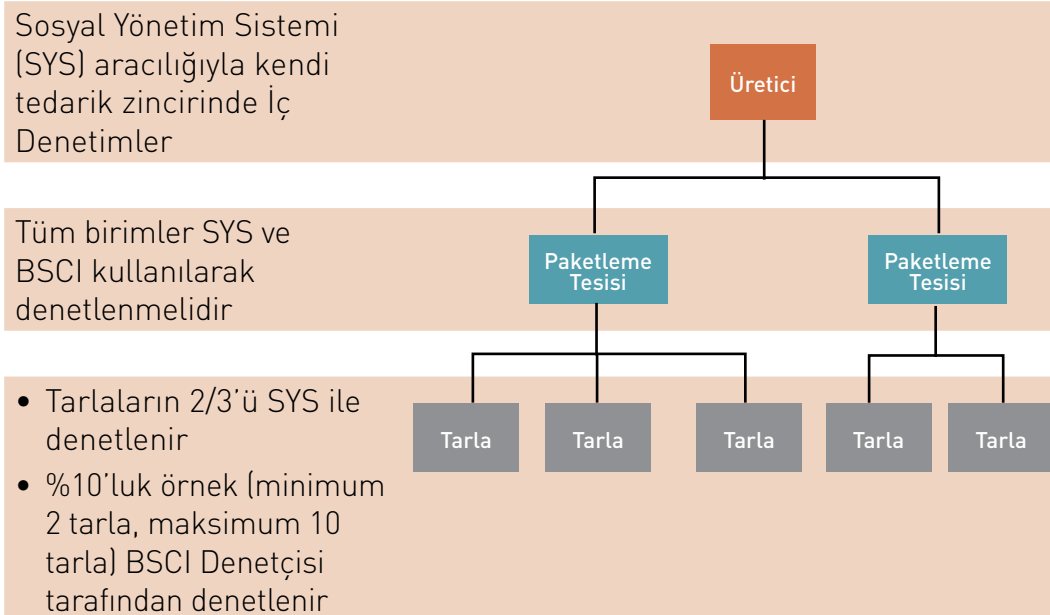
### • Minimum iç denetim sayısı:

İş ortaklarının iç denetimi düzenli olarak tekrar edilmelidir.

Yeni iş ortakları her zaman sürece dahil edilmelidir. İç denetim yapılacak iş ortaklarına ana denetlenen karar verir.

### Tek istisna:

Eğer ana denetlenen tarlalardan doğrudan taze ürün (meyve, sebze ve çiçek) tedarik ediyorsa, denetlenen, kendi tarlalarının 2/3'ünü iç denetimden geçirmelidir. Ana denetlenen bir kooperatif ise, üyeleri kendi tarlaları sayılır. Ana denetlenenin iç denetimleri gerçekleştirmek için 3 yılı vardır.





## EK 4 – BİR ŞİKAYET MEKANİZMASI NASIL OLUŞTURULUR

Bu doküman bir Şikayet Mekanizması'nın özellikleriyle ilgili bilgileri sunmaktadır. Bir şikayetin yapılması ve araştırılmasıyla ilgili adımları tanımlar.

### 1. PRENSİPLERİ ANLAYIN

Bir şikayet mekanizması aşağıdaki prensiplere uymalıdır.

Bu prensiplerin bilinmesi bir ticari işletmeye operasyonel bir şikayet mekanizmasını geliştirip kurmada yardımcı olacaktır.

#### Meşru

**Tarafların tümü mekanizmaların meşru olduğunu kabul etmelidir ve işçiler de mağdur olmaktan veya olumsuz neticelerden korkmadan şikayetlerini yapabileceklerini bilmelidir.**

- **Danışma:** Yeni mekanizmaların oluşturulmasından önce, yönetim, işçiler ve temsilcileri arasında müzakereler olmalıdır.
- **Farkındalık:** Uygulandıktan sonra, tüm yöneticiler, şefler ve işçilerin, herkesin mekanizmadan haberdar olacağı şekilde bilgilendirilmesi gereklidir
- **Eğitim:** Yöneticiler, şefler, işçiler ve temsilcilerine eğitim verilmelidir.
- **Prosedür:** Birisi şikayet mekanizmasını kullanarak bir şikayette bulunursa, sürecin meşrutiyetinin daha iyi bir şekilde sağlanabilmesi için üzerinde anlaşılmış prosedürlere uymak önemlidir.



Erişilebilir	<p><b>Herkes mekanizmanın var olduğunu ve nasıl kullanılacağını bilmelidir.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Görünürlük:</b> Mekanizmanın prosedürlerinin nüshaları işçilerin görebileceği tüm duyuru tahtalarında ve ayrıca atölyeler, soyunma odaları ve işçilerin toplandığı diğer tüm alanlarda yer almalıdır</li> <li>• <b>Basılı kopya:</b> Düzenlendikten sonra, işçilere mekanizma prosedürlerinin bir basılı kopyası ve gereken formlar verilmelidir.</li> <li>• <b>Yeni işe alım:</b> Yeni işçiler işe alındığında, onlara mekanizmanın nasıl çalıştığının bilgisini vermek üzere bir bilgilendirme seansı yapılmalıdır; bu özellikle genç işçiler için önceliklendirilmelidir; mevsimlik işçilerden de katılmaları istenmelidir.</li> <li>• <b>Bilgilendirme Toplantıları:</b> Bu bilgi toplantılarının içeriği en azından aşağıdakileri kapsamalıdır: bir şikayetin ne olduğu; şikayetin nasıl yapılması gerektiği; gereken formların nereden alınacağı; bu formların nereye verileceği; mekanizmayla ilgili bilgi almak için nereye başvurulması gerektiği.</li> </ul>
Şeffaf	<p><b>Herkesin mekanizmaların çalışıyor olduğunu görmesi gerekir.</b></p> <p><b>Gizlilik:</b> Şeffaflık isimler ve şikayetle ilgili önemli bilgiler vermek anlamına gelmez. İletişim dengeli olmalıdır: genel bilgiler açığa çıkmalıdır ama kişisel ve diğer önemli bilgiler gizli tutulmalıdır.</p> <p><b>Yayınlanma:</b> Normalde aşağıdaki bilgiler yayınlanabilir: şikayet tarihi; tanım (genel anlamda); yapının araştırma ve alınan uzlaşma önlemleri; başvuru son çare ve çözüm tarihi.</p>
Diyalogla başlayın	<p><b>Mekanizma insanların birbiriyle konuşmasını sağlamayı hedeflemelidir, böylece problemin içeriği konusunda anlaşabilirler ve ilgili tüm tarafların kabul edebilecekleri çözümler konusunda anlaşmaya varabilirler.</b></p> <p><b>Kültürel farklar:</b> Her kültürün diyalogun ne olduğu ve diyalogla nelerin başarılacağına dair farklı bir anlayışı vardır.</p> <p><b>Uzlaşmayla ilgili eğitim:</b> En azından şikayetleri almaktan sorumlu kişi işyerinde anlaşmazlıkları yönetmek, uzlaşma ve arabuluculuk konularında eğitilmiş olmalıdır.</p> <p><b>Dışarıdan destek:</b> Anlaşmaların çözümü ve sorunlu konular üzerine uzmanlaşan danışmanlar veya paydaşlardan dışarıdan destek almak.</p>



## 2. İÇERİĞİ ANLAYIN

Bir şikayet, bir çalışanın işyerinde yaşayabileceği herhangi endişe, mutsuzluk veya memnuniyetsizlik olabilir.

Şikayetler aşağıdaki konularla ilgili olabilir:

- **Altyapı** (örn. Çalışma odasında yeterli aydınlatma veya havalandırma yoktur; işçiye tahsis edilen alan işini güvenli bir şekilde yapmaya yeterli değildir.)
- **Kişisel ilişkiler** (örn. bir şef fiziksel veya sözel olarak tacizde bulunmuştur; işçiler arasında bir anlaşmazlık vardır)
- **Sözleşmeden gelen haklar** (örn. ödemeler sistematik olarak gecikmektedir; kanunsuz olarak yapılan kesintiler vardır; fazla mesailer üst seviyeden ödenmiyor veya başta anlaşılardan daha düşük tutarlarla ödeniyordur)
- **İnsan ve işçi hakları** (örn. bir işçi cinsiyet, din, geldiği yer nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmıştır; bir işçi bir sendika toplantısına katıldığından ötürü ceza almıştır; çalışma saatlerinde mevcut olan su içilebilir değildir)
- **Diğer:** Gelenek ve göreneklerden gelen haklar (örn. ibadet etmek veya toplumsal aktivitelere katılmak için zaman istemek)

İşçilerin şikayetleri yukarıdaki beş kategoride tanımlananların dışındaki konularla da alakalı olabilir. Bu tip durumlarda, işçiler dışarıdan yardım ararken yine de şikayette bulunabilirler. İşçi temsilcileri iyi bilgi kaynakları olabilirler.

## 3. PROSEDÜRÜ ANLAYIN

İşçilerin aşağıdaki gerekli detayları da kapsayan şekilde şikayet prosedürüne erişebilmesi gereklidir:

- Bir üst seviyedeki şef veya yöneticisi ile açık ve yapıcı bir toplantının yapılması imkanı
- Kendi şefi veya yöneticisinin aldığı bir karar karşısında daha kıdemli bir yönetici ile **temyize gitmek**.
- Bir şikayetin görüşüleceği toplantıya işçinin kendi seçeceği bir iş arkadaşı veya sendika temsilcisi (sendikalılaşmış tesislerde) tarafından **kendisine eşlik edilmesi hakkı**.

Prosedür aşağıdakine benzer soruları yanıtlayabilmelidir:

### 3.1. Kim şikayette bulunabilir?

İyi bir şikayet mekanizması rollerine ve kıdemlerine bakılmaksızın **tüm çalışanlar** için geçerli olmalıdır.



### 3.2. Bir şikayet nasıl yapılır?

Şikayetler sözel olarak veya yazılı olarak yapılabilir.

Genelde ilk aşama bir sözlü şikayette bulunmaktır (örn. direkt şefe). Bir şikayetin yönetimin (veya şikayet mekanizmasından sorumlu kişi) daha yüksek bir seviyesine taşınması genelde bir şikayet formu (bkz. aşağıda) ile gerçekleşir.

Her ne kadar hem sözel hem yazılı sistemler işe yarasa da, şeffaflık adına, bir ticari işletme işçilerini şikayet formunu kullanmaya teşvik edebilir.

Form ile şikayetin içeriği, soruşturmanın içeriği ve iyileştirme adımları izlenecektir.

İşçiler, problemlerini gündeme getirmek için bir iş arkadaşlarının veya işçi temsilcisinin desteğini arayabilir. Bu, şikayeti gündeme getirmenin diğer uygun ve meşru bir yoldur ve yönetici veya şikayet mekanizmasından sorumlu kişi tarafından kolaylıkla reddedilemez.

### 3.3. Şikayet formlarını kim toplar?

Genelde, işçinin şikayetini kendisinin bir seviye üzerindeki şefine veya yöneticisine yapması tavsiye edilir (ilk aşama). Eğer şikayet kendi şefiyle ilgiliyse, şikayet, şikayet mekanizmasından sorumlu kişiye yapılacaktır. Ayrıca şirketlerin şikayetleri değerlendirmeye alacak birini görevlendirmesi ve işçilerin de bu kişinin kim olduğundan haberdar olmasını sağlaması tavsiye edilir. Eğer yapılamazsa, işçilerin şikayetleri hiyerarşi içerisinde değerlendirmeye alınacaktır.

Bir kişinin şikayeti ele alması için görevlendirmesi aşağıdakileri sağlar:

- **Şeffaflık ve öngörülebilirlik:** Şirketteki herkes baştan itibaren şikayeti ilk kimin öğrenmesi gerektiğini bilir
- **Etkinlik:** Şikayet farklı departmanlar arasında kaybolup gitmez ve hemen ele alınabilir

## 4. ŞİKAYET FORMLARINI KULLANIN

Şikayet formları karmaşık olmamalıdır ve aşağıdaki özellikleri taşımalıdır:

- İşçilere gerçek şikayeti tarif etme imkanını vermelidir.
- Şirketin araştırma, uzlaşma ve – varsa – iyileştirme adımlarını izlemesine imkan sunacaktır
- Üretim sahasındaki tüm işçiler için mevcut ve ulaşılabilir olacaktır; formların kopyaları işçilerin bunlara kolaylıkla ve özel olarak ulaşabilecekleri yerlere bırakılmalıdır (örn. Soyunma odaları, atölyeler ve işçilerin zamanının çoğunu geçirdiği diğer yerler).

**ÖNEMLİ:** Şikayete bir kimlik numarası verilebilir (örn. numara/yıl). Bu araştırmanın ve iletişim sürecinin izlenmesini işçinin kimliğini veya şikayetin içeriğini açıklamadan kolaylaştıracaktır.

Bu form işçilere şikayetlerini tarif etmede yardımcı olabilecek olası şikayetlerden oluşan bir listeyi içerebilir.



Şikayet numarası: no./yıl	
Gönderen	Adı _____
	Soyadı _____
	İş Unvanı _____
	Tarih _____
	İmza _____
Kategori	Tanım (lütfen mümkün olduğunca kesin bilgiler veriniz):
• Altyapı	_____
• Kişisel ilişkiler	_____
• Sözleşmeyle gelen haklar	_____
• İnsan hakları	_____
• İşçi hakları	_____
• Örf ve adetlerle gelen haklar	_____
Sadece İdarenin kullanımı içindir	
Teslim alan:	Adı _____
	Soyadı _____
	İş Unvanı _____
	Tarih _____
	Şikayet alındı _____
	İmza _____



Şekil 21: Bir Şikayet Mekanizması Formunun Örneği

## 5. BİR ŞİKAYETİN YAPILMASI SONRASINDA BUNU İZLEYİN

### 5.1. ADIM 1 Tasdik:

Şef ya da şikayet mekanizmasından sorumlu kişi, şikayet formunun yazılı olarak teslim alındığını tasdik etmelidir.

*Örnek: Şikayet no. 3/2014, 13 Mart 2014 tarihinde alınmıştır. Sonraki adımlara geçmek için işçiyile 10 gün içerisinde irtibata geçilecektir. İmza.*

**Beyanı sade ve basit tutun:** Bu noktada ilgili olan husus teslim alma tarihinin tasdik edilmesi ve bunu izleyen bir sorumluluk taahhüdü olmasıdır.

İşçiyile irtibata geçilince daha fazla bilgi aktarılabilir. Hedef şikayetlerin mümkün olduğunca çabuk ve etkin şekilde çözülmesi de, zaman dilimleri şikayetin karmaşıklığına göre farklılık gösterecektir.

### 5.2. ADIM 2 Analiz:

Şef veya şikayet mekanizmasından sorumlu kişi aşağıdakileri yapmalıdır:

- Sorunu analiz etmelidir
- Problemin kök nedenini tespit etmeye çalışmalıdır
- Potansiyel çözümleri tespit etmelidir
- Problemi çözmek (veya iyileştirmek) için gereken düzenlemeleri yapmalıdır.

Bu analitik yaklaşım

- Teklif edilen düzeltme veya iyileştirmenin maliyetinin karşılanabilirliğini gösterir
- Şikayet tipine bağlı olarak farklı çözümler getirir

Örnek: İş yerinin altyapı şartlarına dair bir şikayet, bir şef veya iş arkadaşıyla ilgili kişisel ilişkilere dair bir şikayete çözüm bulmaktan farklı bir yaklaşım ve zaman planı gerektirecektir.

Aşağıdaki tablo bir şikayetin analizine yardımcı olur:

İlgili kategori		
Altyapıyla alakalı		<input type="checkbox"/>
Kişisel mesele		<input type="checkbox"/>
Sözleşmeyle alakalı		<input type="checkbox"/>
İnsan ve işçi hakları		<input type="checkbox"/>
Şikayetin analizi		Yorumlar
Potansiyel kök nedeni biliyor muyum?	<input type="checkbox"/>	
Daha fazla bilgiye ihtiyacım var mı?	<input type="checkbox"/>	
Kiminle irtibata geçmeliyim?	<input type="checkbox"/>	
Potansiyel çözüm uygulanabilir midir? Ne zamandan itibaren?	<input type="checkbox"/>	
Konumsal avantajım var mı? Bana kim yardımcı olabilir?	<input type="checkbox"/>	
İyileştirmenin maliyeti nedir? Maliyet karşılanabilir mi?	<input type="checkbox"/>	

Şekil 22: Şikayetin İzlenmesine Örnek



### 5.3. ADIM 3: Arabulma:

Şikayetin analizi tamamlandığında, şef veya şikayetten sorumlu kişi işçiyi toplantıya çağırmalıdır.

Toplantı daveti sözlü veya yazılı olarak yapılabilir.

Yazılı davetin avantajı belgeyle kanıtlanabilmesidir. Ancak şikayetin bağlamına veya şirket prosedürlerine bağlı olarak, yazılı bir form bir seçenek olmayabilir.

İşçiye yapılan davetin yazılı veya sözlü olduğuna bakılmaksızın, aşağıdakileri bildirmelidir:

- Toplantının günü
- Toplantının yeri
- Başka kimlerin orada olacağı (uygunsa)

İşçi ayrıca toplantıya kendi özgür iradesi ile seçeceği bir iş arkadaşı veya işçi temsilcisi ile gelebileceği konusunda bilgilendirilmelidir.

İşçi şirket dışından olan birini, örneğin güvendiği bir toplumsal paydaşı davet etmeyi seçebilir.

Toplantı esnasında, görevli olan kişi sürecin önceki kısmını (adım 1, adım 2) ve analizin ardındaki nedenleri sunacaktır.

İşçiye açıklamaların her adımına katılma fırsatı verilmelidir ve kendisi analitik sürecin tutarlı ve doğru olup olmadığını doğrulamalıdır.

Son olarak, görevli olan kişi potansiyel çözümü sunacaktır ve işçinin reaksiyon ve onayını alacaktır. Toplantının tutanakları kaydedilmelidir.

### 5.4. ADIM 4: Kapanış ve Yayınlanma

İdeal olarak, arabulma toplantısı sonrasında, taraflar arasında bir anlaşma yapıp alınacak düzeltici ve iyileştirici önlemler ve ayrıca bu önlemlerin uygulanması için gereken zaman çerçevesi konusunda mutabakata varılacaktır.

Sürece dahil olan insanların gizliliğine saygı duyularak, şikayetin çözümü işçilere yönlendirilmek üzere duyuru panolarında yayınlanacaktır.

Çözümü kamuya açık sunmak ve düzeltici önlemler için gereken zaman çerçevesine uyum işçiler arasında şikayet mekanizmasının güvenilirliğini sağlamak için büyük önem taşır.



### 5.5. ADIM 5: Temyiz

Analizle ve önerilen düzeltici eylemlerle ilgili anlaşmazlıklar ve ayrıca üzerinde anlaşılan düzeltici önlemlerin uygulanması ile ilgili gecikmeler temyize neden oluşturur.

Yönetim işçinin hak talebini derhal araştırmalıdır.

Şikayet mekanizmasının işçileri mağdur etme veya onları taciz etmek için suistimali disiplin altına alınmalıdır (şef veya yöneticinin işten çıkarılması dahil) çünkü bu davranış mekanizmanın bütünlüğüne zarar vermektedir.

İşçiler şirketin dışında başka temyiz kanalları da arayabilir. Bunlar bölgede işçinin şikayetlerini ele almak için mevcut olan ulusal kanunlar ve farklı tahkim süreç ve platformlarına tabidir.

Son olarak, ilgili iş kanunları hukuki ihtilaf mekanizmalarını tanımlayabilir.

## 6. YEREL TOPLUMDAN GELEN ŞİKAYETLER

Ticari işletmelerin bölgedeki insanlardan şikayet alma konusunda bir prosedürü olabilir. İşçilerden gelen şikayetlerle ilgili yukarıda tarif edilen adımlar yerel toplumdaki şikayetleri ele anlamak için de geçerlidir.

Şirket, hakları ve şikayette bulunmaları için ilgili kanallar konusunda yerel topluluk farkındalığını sağlayacaktır.





# EK 5 – BSCI SIFIR TOLERANS PROTOKOLÜ

**Bu doküman Sıfır Tolerans sorunları ve BSCI Sekreterliği, BSCI Katılımcıları ve denetçiler için ilgili detayları sunar.**

## 1. SÜRECİN ÖNCESİ

Denetçiler eğer BSCI Denetimi (tam veya takip) esnasında aşağıda belirtildiği üzere bir Sıfır Tolerans Sorunu tespit ederlerse, aşağıdaki prosedürü uygulamalıdır.

Sıfır Tolerans konuları şunlar olabilir:

- Aleni insan hakları ihlalleri
- BSCI Denetimi'nin bütünlüğüne zarar verecek aleni şekilde etik dışı davranışlar
- Üretim tesisinde ve fabrika ya da tarla ziyaretinin bir parçası olarak kontrol edilen yaşam ve barınma alanlarında bulunması

## 2. SIFIR TOLERANS SORUNLARININ TANIMI

### Çocuk İşçiliği

- 15 yaşın altındaki işçiler (veya o ülkenin tanımladığı kanuni en düşük yaş, örn. 14)
- Çocuk istihdamının en kötü şekillerine maruz kalan 18 yaşın altındaki işçiler (zorla çalıştırma, fuhuş, pornografi ve kanunsuz faaliyetler)

### Borçlu Çalışma ve insanlık dışı muamele

- İşçilere istediklerinde iş yerinden ayrılma izni vermeme, ayrıca iradeleri dışında fazla mesaiye kalmak zorunda bırakılma
- İşçileri şiddetle veya şiddet tehdidi ile çalışmalarını için gözlerini korkutarak zorlamak
- İnsanlık dışı veya aşağılayıcı muamele, fiziksel ceza (cinsel şiddet dahil), zihinsel veya fiziksel baskı ve/veya sözlü olarak taciz

### İş Sağlığı ve Güvenliği

- İşçilerin sağlıklarına, güvenliğine ve/veya yaşamlarına mutlak ve kısa vadede gerçekleşebilecek bir tehdit içeren iş sağlığı ve güvenliği ihlalleri

### Etik olmayan davranışlar

- Denetçilere rüşvet verme teşebbüsü
- Tedarik zincirinde kasıtlı olarak yanlış beyanlar (örn. Üretim yerlerinin saklanması)

Sıfır tolerans olarak kabul edilebilmek için, tüm bu sorunlar:

- Denetim esnasında aleni biçimde görülmelidir
- Gerçeklere dayalı ve ispatlanmış olmalıdır

**Gizli yorumlar:** Eğer denetçinin sıfır tolerans sorunlarının var olduğuna dair ciddi şüpheleri varsa, ama bunlar denetim esnasında aleni ve açık değillerse, denetçi bu şüpheleri Denetim Raporu'nda "Gizli Yorumların Yönetici Özeti" başlığı altında raporlayacaktır.



### 3. DENETÇİ İÇİN PROTOKOL

#### 3.1. Durum tespiti:

Denetçi ihlali ortaya koyabilmek için mümkün olduğunca çok somut gerçeği ve kanıtı ortaya koyar. Çekilen resimler ve işçilerin tanıklıkları iddianın ispatlanmasına yardımcı olur. Gerektiğinde ve mümkün olması halinde, denetçiler mağdurları yardım ve bilgi almak için başvurabilecekleri yerlerle ilgili seçenekleri konusunda bilgilendirirler.



#### ÖNEMLİ: Mağdurların kimlikleri sadece BSCI Sekreterliği'ne açıklanır.

#### 3.2. Eylem:

Denetçi denetimin normal gidişatını durdurup kalan süreyi aşağıdakiler için kullanır:

- Mümkün olduğunca çok delil toplamak
- Mağdurların iyi olmasını sağlamak. Alınan önlemler sonucunda mağdur(lar) daha büyük bir tehlikeye karşılaşmamalıdır veya herhangi misillemeye maruz kalmamalıdır



#### 3.3. Bildirim:

**24 saat içerisinde:** Sıfır Tolerans durumları ile karşı karşıya kalan denetçiler BSCI Sekreterliği ve ilgili BSCI Katılımcıları'na bunların bildirimini aleni ve açık ihlalin tespitini takiben 24 saat içinde bildirmelidir.

Bildirimler BSCI Platformu'ndan yapılmalıdır ve aşağıdakiler bilgilendirilmelidir:

- Denetlenen ile ilgili tüm BSCI Katılımcıları (sadece RSP sahibi değil)
- BSCI Sekreterliği: Denetim, Paydaş İlişkileri, Sistem ve İletişim departmanları
- Denetim şirketindeki BSCI program müdürü

### 4. BSCI SEKRETERLİĞİ İÇİN PROTOKOL

#### 4.1. Durum tespiti:

**İddiayı takiben 48 saat içerisinde:**

**Denetim Departmanı:** Derhal aşağıdakilerin çapraz kontrolünü yapar:

- Denetçinin topladığı somut gerçek ve kanıtları (güvenilirliğini tasdik etmek için)
- Denetçinin eğitimi ve yetkinlikleri
- Denetçinin veya denetlenenin davranışlarıyla ilgili daha önceki iddialar/şikayetler
- Denetim şirketiyle, ek bilgi veya belge desteği

**İletişim Departmanı:**

Olayın direkt veya dolaylı olarak son dakika haberlerine veya süregelen haberlerle ilgili olup olmayacağını kontrol eder.

### Paydaş İlişkileri Departmanı:

BSCI'ın belirli sorunları ele alma konusunda destek sağlayabileceği yerel ortakları olup olmayacağını derhal denetler. Bu departman, BSCI Ülke Temsilcileri ile (gerektiğinde) bazı bilgilerin pekiştirilip pekiştirilemeyeceğini kontrol edecektir.

#### 4.2. Koordinasyon:

İddiyayı takiben 72 saat içerisinde. Etik olmayan davranış daha uzun bir reaksiyon süresi gerektirebilir, zira genelde denetim şirketinin iç soruşturma prosedürüne dahildir.

**Sistem Departmanı:** Diğer departmanlardan bilgilerin toplanması sonrasında, bu departman aşağıdakileri organize eder:

- Tüm ilgili BSCI Katılımcıları ile bir konferans görüşmesi
- İlgili yerel paydaşların (gerekliyse) dahil edilmesi
- Araştırma adımlarının tanımı

#### 4.3. Takip ve iletişim:

**Sistem Departmanı:** İlgili BSCI Katılımcıları arasında karar verilen özel eylem planına göre koordinasyonu sağlar:

- Eylem planı ve iyileştirme adımları
- Yerel çalışma kurumuna denetim talebi (gerektiğinde/mümkünse)
- BSCI Katılımcıları arasında iyileştirme süreciyle ilgili anlaşma. Bu da iddia edilen ihlal ve altında yatan sebeplere bağlı olacaktır.

**İletişim Departmanı:** Uygun olan çerçevede iç ve dış paydaşlarla ve paydaşlar aralarında düzenli iletişim sağlar. Eğer üretici veya denetçi başka bir girişimin parçası ise, gerektiğinde diğer girişimlerle iletişim.

### 5. İLGİLİ TÜM BSCI KATILIMCILARI İÇİN OLAN PROTOKOL:

- BSCI Platformu'ndaki bağlantılar acil konferans aramasına dek kalacaktır.
- 72 saat içerisinde BSCI konferans görüşmesine yanıt verirler.
- Diğer ilgili katılımcılarla beraber şirket kimliğini ifşa etmeyi kabul ederler.
- İlgili tüm katılımcılardan oluşan bir özel amaç (ad hoc) iyileştirme grubunun parçası olacaklardır. İlk konferans araması itibariyle grup BSCI Sekreterliği tarafından yönetilecektir.
- Özel amaç iyileştirme grubu içerisinde, diğer konularla beraber, söz konusu denetlenen ile kolektif şekilde iletişim kurmak üzere iş birliği yapacaklardır.
- Mutlak çoğunluğa bağlı olarak araştırma süreci ve iyileştirme adımlarıyla ilgili adımlar atacaktırlar (%50 +1)
- İlerlemekte olan veya iyileştirme planının ve uygulamasının zaman çerçevesi içinde planlanan herhangi denetim faaliyetini askıya alacaklardır.
- Gerekirse bu amaca özel iyileştirme grubunun bir bölümü olarak ilgili paydaşları kabul edeceklerdir.
- İyileştirme planının etkinliğinin tam BSCI Denetimi ile onaylanmış olmasını temin edeceklerdir.



## EK 6 – BSCI DENETİMİ İLE İLGİLİ BELGELER

Bu liste, etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi için gereken dokümanları göstermektedir.

Bu, sabit ve değişmez olarak kabul edilmemelidir, çünkü her şirket hangi dokümanların kendi ticari faaliyetlerini yansıttığına karar verecektir.

Güncel ve minimum 12 aylık kayıtlar denetim için mevcut olmalıdır. Tatmin edici kanıtların aranması için olan denetim tekniğinin bir bölümü olarak, denetçi listeden olan belgeleri ve söz konusu denetim için geçerli olabilecekleri onaylayacaktır. Denetlenecek olan iş ortakları BSCI Denetimi için daha iyi hazırlanmak üzere bilgi toplamak konusunda bu listeyi kullanarak kendilerine yarar sağlayacaktır. Aşağıda listelenen dokümanlar BSCI Sistem Kitapçığı Bölüm III'te Performans Alanı'na göre listelenmiştir.

No.	BELGE
<b>SERTİFİKALAR VE SÖZLEŞMELER</b>	
1	BSCI uygulamasının yer aldığı iş tanımları
2	BSCI'ı uygulamadan sorumlu kişinin vasıflarının kanıtları
3	Güvenlik personeli, temizlik ve diğer hizmetlerle ilgili olanlar da dahil olmak üzere istihdam sözleşmeleri
4	Gıda hizmetleri, ulaşım, acenteler de dahil olmak üzere hizmet sağlayıcıları ile sözleşme
5	İş bulma kurumları da dahil olmak üzere işçi sözleşmeleri veya anlaşmaları
6	İstihdam sözleşmeleri ve/veya işçilerin hak ve yükümlülüklerin gösterildiği posterler
7	Makineler ve araçlar için geçerli kontrol ve sigorta
8	Denetlenen tarafından satın alınan KKD'lerin satın alma faturaları
9	Operasyonların yapılması için gereken geçerli iş lisansı ve gerek tüm resmi onaylar
10	Güvenlik ve sektör için uygunlukla ilgili resmi bina sertifikası
11	Geçerli sertifikalar ve çevreyle ilgili izinler



EĞİTİM	
12	İşçiler ve yönetim için eğitim takviminin kanıtları
13	İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlerin belgeye dayalı kanıtı (örn. Katılımcılar listesi ve imzaları)
14	Eğitmen yetkinliğine dair belgeye dayalı kanıtlar
15	İşçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili belgeye dayalı kanıtlar
16	Tehlikeli makinelerle, elektrik tesisatıyla ve yüksek seviyede riskten ötürü belirli bir eğitim gerektiren diğer faaliyetlerle iştigal etmek zorunda kalanların kalifikasyonları için belgeye dayalı kanıtlar
17	Genç işçilere verilen tüm eğitimlerin dokümantasyonu
18	Doğruluğun teşviki ve ödüllendirilmesi için iletişim ve eğitimler
KAYITLAR VE RAPORLAR	
19	Üretim kapasitesi planlamasıyla ilgili belgeye dayalı kanıt
20	BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortakları arasında dağıtılmış olduğunun kanıtları
21	Eğer tarlalar denetimin parçası ise, imzalanmış BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları
22	İş ortaklarının sosyal performansıyla ilgili deliller (üç aylık raporlar, denetim raporları, geçerli sertifikalar)
23	BSCI'nin uygulanması için sosyal politika ve prosedürlerin belgeye dayalı kanıtları
24	İşçi temsilcisi seçiminin belge olarak kanıtı
25	Düzenli şekilde yapılan işçi toplantılarının belgeye dayalı kanıtları
26	İşçi temsilcileriyle anlaşmaların kayıtları
27	Belgelendirilmiş çalışma kuralları
28	Yapılan/soruşturulan şikayetlerin belgeye dayalı kanıtları (örn. Doldurulmuş BSCI Şablon 8)
29	Toplu Sözleşme Anlaşması (geçerliyse)
30	Toplu sözleşme anlaşması ile sonuçlanan toplantı tutanakları veya belgeleri (geçerliyse)
31	İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları
32	Disiplin prosedürleriyle ilgili belgeye dayalı kanıtlar
33	Disiplin olayları ve alınan önlemlerle ilgili belgeye dayalı kanıtlar
34	İşçilerin performans değerlendirmeleri ve prosedürlerle ilgili belgeye dayalı kanıtlar
35	Mallar ve hizmetler için kanuni kesintilere dair belgeye dayalı kanıtlar



36	Sektörde geçerli asgari ücretin belgeleri
37	İşçiler için bordrolar ve ödemelerin belgeye dayalı kanıtları
38	Adil ücretlendirmeye hızlı bakış tamamlanmış (BSCI Şablon 5)
39	Tüm işçilerin özlük dosyaları (mevsimlik işçiler dahil)
40	Ek sosyal hakların belgeye dayalı kanıtları (ticari sigorta mevcutsa)
41	Sosyal sigorta fonlarına güncel katkıların belgeye dayalı kanıtları
42	Ücret aralıklarının listeleri ve parça başı çalışan işçiler de dahil olmak üzere hesaplamalar
43	Denetlenenin sektörünü kapsayan hukuki kalıcı istisnaların belgeye dayalı kanıtları
44	Çalışma süresi kayıtları
45	İşçilerle anlaşmalar da dahil olmak üzere belgelendirilmiş fazla mesai prosedürü
46	Kazaların belgelendirilmiş kayıtları
47	Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için risk değerlendirmesi
48	Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları için olan eylem planı
49	Sektörde geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri
50	Sağlık ve güvenlik kurulu seçim sürecinin belgeye dayalı kanıtları
51	Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının tutanakları
52	Yaş doğrulama prosedürü
53	Çocuk suistimalinden kaçınma prosedürü
54	Çocuk işçiliğinin iyileştirilmesi prosedürü
55	Genç işçiler ve genç kadın işçileri korumak için özel önlemleri içeren risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planı
56	Genç işçilerin genel değerlendirme kayıtları
57	Genç işçilerin iş döngüsünün değerlendirilmesi
58	Taşeronların değerlendirilmesi
59	Şirkette verilen çıraklıkların değerlendirilmesi
60	Mevsimlik işçilerin değerlendirilmesi
61	Çevresel risk değerlendirmesi
62	Denetlenen aktivitelerin olduğu bölgede maden suları, nehirler, göllerin haritada tespiti
63	Tüketimin belge niteliğindeki kaydı, kimyasalların çıkarılması ve bertarafı (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları dahil – MSDS)
64	Varsa geçerlilik süresi ve alınacak düzeltici önlemler de dahil olmak üzere bina ve ekipman güvenliğini sağlamak için yapılan resmi kontroller



**AŞAĞIDAKİ KONULARDA DENETİM RAPORLARI, BAKIM KAYITLARI,  
ÇALIŞTIRMA VE GÜVENLİK TALİMATLARI:**

65	Asansörler, elektrikli ekipman, yüksek basınçlı ekipmanlar da dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere tehlikeli ekipmanlar
66	Yangın söndürme ekipmanları (örn. Yangın söndürücülerde kontrol etiketleri)
67	Üretim tesisleri ve yurtlarda içme suyu
68	Sıcaklık, gürültü seviyesi ve aydınlatma da dahil olmak üzere tesis ve yurtlarda sağlık ve güvenlik
69	Minimum sosyal ve çevresel şartlarla uyum için gerekli finansal ve personel kaynaklarının hesaplanması
70	Yolsuzluk karşıtı politika
71	Yolsuzluk risk değerlendirmesi
72	Etik olmayan davranışların soruşturulması ve engellenmesi prosedürü



## EK 7 – BSCI SATIN ALIM KONTROL LİSTESİ

Bu doküman, bir üreticinin ziyareti esnasında gerçekleştirilecek sosyal risklerin tespitinde satın alma departmanlarını destekleme amacını taşır.

Bu kontrol listesi bir sosyal denetim yerine geçmemektedir; bundan ziyade bir üreticinin sosyal performansına dair riskleri tespit etmek için gereken özel sosyal uygunluk deneyim ve uzmanlığına sahip olmayan bir kişiye yardım amacını taşır.

Bu bilgiler ilgili yöneticilerle, genelde şirket merkezinde paylaşılmalıdır (örn. CSR). Bu da BSCI Katılımcısı'na CSR Stratejisine göre diğer adımları atma imkanını verecektir (örn. BSCI denetiminin programını yaparken, denetçi, bu önceden tespit edilen ve endişeye neden olabilecek alanlarla ilgili bilgilendirilebilir).

SORULAR			
Gereklilik	EVET	Hayır	Yorum
1. BSCI Davranış Kuralları görülebilir bir yere asılmış mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. BSCI'ı uygulamadan sorumlu kişi üst düzey/ kıdemli bir konuma sahip mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Görünürde herhangi şikayet mekanizması veya öneri kutusu var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. İnsanlar meslektaşlarına ve astlarına saygıyla hitap ediyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Vardiyaların veya öğle yemeği aralarının veya çalışma saatlerinin nasıl organize edilebileceğine dair görünebilir konumda düzenlenen herhangi bilgi mevcut mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. İş yeri temiz mi ve iyi organize edilmiş midir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	





7. Tuvaletler temiz midir ve sabun ve işçilerin hijyeni ve ahlaki gereksinimleri için gereken imkanlar mevcut mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. İçme suyu temin edilmiş midir ve işçiler tarafından erişilebilir mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. İşçiler Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanıyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. İlk yardım kitleri ve bunlarda yeterli malzeme mevcut mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Semboller ve uyarılar doğru yerlerde midir ve eğitim seviyesine bakılmaksızın, sezgisel olarak anlaşılabilir şekilde midir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Kaçış yolları/koridor ve çıkışlar düzgün bir şekilde işaretli, engelsiz ve kolayca erişilebilir mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Yangın söndürücüler mevcut ve iyi durumda mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. Bir yangın sistemi kurulu mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Tahliye planı kolayca görülebilir bir yerde asılı mı ve eğitim seviyesine bakılmaksızın sezgisel olarak anlaşılabilir şekilde mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. Elektrik tesisatı ve/veya kablo sistemleri iyi durumda mı ve herhangi potansiyel tehlike görülüyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Kimyasallar sızıntılara izin vermeyen bir şekilde saklanıyor ve bertaraf ediliyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



18. İşçiler çalışmalarına izin verilecek yaşta görünüyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19. Ziyaretçilere iş alanına girmeden bekleme imkanını veren bir yer var mıdır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20. Bina iyi durumda mı ve herhangi muhtemel tehlike görülüyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOPLAM			

#### Diğer yorumlar veya tavsiyeler

Raporlamak isteyebileceğiniz diğer durumlar nelerdir? Örnek, işçilerin şeflerine aşırı düzeyde saygılı olarak yorumlanabilecek bir şekilde saygı göstermesi, güvenlik görevlilerinin iş yerinde silah taşımaması.



## EK 8 – DİĞER SİSTEMLERDEN SOSYAL DENETİMLERİN HIZLI DEĞERLENDİRMESİ

Bu doküman tedarik zincirindeki diğer sosyal sistemlerin öndeğerlendirmesinin nasıl yapılacağına dair bilgiler verir.

Bu öndeğerlendirme durum tespitinin bir bölümünü oluşturur ve şirketlere aşağıdaki imkanları sunar:

- Sosyal bir sertifikaları olduğunu veya benzer davranış kurallarını izlediklerini iddia eden üreticilerle ilgili risk seviyesinin değerlendirilmesi
- Bu üreticilerin BSCI içinde denetlenip denetlenmeyeceğine karar vermek

### 1. BAĞLAMIN ANLAŞILMASI

BSCI Katılımcıları nihai olarak tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının değerlerini ve prensiplerini paylaşmasını ve gerektiğinde BSCI Kuralları'na göre denetlenmesini öngörür.

İstisnai ve geçici olarak, BSCI Katılımcıları aşağıdaki şartlarla, diğer sosyal planları izleyen üreticilerin sarf ettikleri gayretleri kabul edebilir:

- Sosyal plan, kısmen veya tamamen BSCI'in müzakere edilemez şartlarını kapsar (aşağıdaki tabloya bakınız)
- Sürekli ve sürdürülebilir gelişmeye yönelik takip ve uygulama planı hem ciddi hem de güvenilir ve inandırıcıdır.

Yukarıda bahsedilen iki ön şartı karşılayan iş ortaklarından İş Ortakları için olan BSCI Kuralları ve Uygulama Koşulları'nı imzalamaları istenecektir. İmzalama BSCI Katılımcıları'na denk sistemle ilgili izleme ve sürekli gelişim talebi için gereken hukuki çerçeveyi sağlar.

BSCI Katılımcıları bu kabulü tek taraflı olarak yaparlar. BSCI sistemi ve diğer sistemler arasındaki karşılıklı tanıma ve kabulü karıştırılmamalıdır.



## 2. MÜZAKERE EDİLEMEZ ŞARTLARIN HIZLI DEĞERLENDİRMESİ

MÜZAKERE EDİLEMEZ ŞARTLARIN HIZLI DEĞERLENDİRMESİ			
DİĞER SİSTEMİN ADI:			
Karşılaştırmanın tarihi:			
I. Minimum İçerik	Evet	Hayır	Yorumlar
<b>Ana ILO Konvansiyonları'na Referanslar</b>			
Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması, 1948 (No. 87)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Konvansiyonu, 1949 (No. 98)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zorla Çalıştırma Konvansiyonu, 1930 (No. 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Konvansiyonu, 1957 (No. 105)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Asgari Yaş Konvansiyonu, 1973 (No. 138)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Konvansiyonu, 1999 (No. 182)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eşit Ücret Konvansiyonu 1951 (No. 100)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Konvansiyonu, 1958 (No. 111)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>BSCI Davranış Kuralları'na göre çalışma saatlerinin sınırı</b>			
Normal çalışma saatleri: ILO çerçevesinde belirtilen istisnalarla beraber haftada azami 48 saat ve günde 8 saat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fazla mesai limiti: ulusal yasalar ve istisna ve prim ödemeli düzenleme özellikleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dinlenme süreleri: Toplu Sözleşme Anlaşması farklı bir düzenleme getirmediği sürece, her gün dinlenme molaları ve her yedi günde en az bir gün dinlenme hakkı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Ücretlendirme			
Ulusal kanunlar veya sektörün asgari standardına göre en azından asgari ücret uygulanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
İş Sağlığı ve Güvenliği			
Risk Değerlendirmesinin yapılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
İşçilerin Eğitimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kimyasallar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kaza ve Acil durum prosedürleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Elektrik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yangın Koruması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kaçış Yolları ve Acil Çıkışlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Makine ve Araç Güvenliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
İlk yardım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
İş yeri, Sosyal Tesisler, Barınma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Denetim Süreci ve Denetim Kurumları	Evet	Hayır	Yorumlar
Denetimin süresi			
Sosyal denetim en az bir kişinin bir günde yapacağı uzunluktaki çalışma süresindedir (8 saat x bir denetçi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Denetimin süresi denetim raporunda görülebilmelidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Denetimin geçerliliği			
Sertifika veya sosyal rapor 12 aydan daha eski olmayacaktır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



**Üçgenleştirme tekniği**

Sosyal denetim, dokümanların doğrulanmasını, işçilerle görüşmeleri ve saha ziyaretlerini içerecektir

**Net bir şekilde takip**

Sosyal denetim raporu bulguları tarif edecek ve gereken düzeltici eylemler için son tarihleri tanımlayacaktır.



Sertifikalar; Denetim Raporlarının bulgulara dair detaylı açıklamaları olmalıdır (örnek, sadece EVET/HAYIR yanıtları yetersizdir; grafikler veya detay içermeyen trafik ışığı yanıtları)

Sosyal denetim, kullanımdaki son versiyondaki bilgilerle standart hale getirilmiş bir rapor olarak kullanılır

**Yetkinlik**

En azından bir ikinci şahıs denetimidir. Öz denetimler yeterli olarak kabul edilemez.



Sistem, denetçinin minimum yetkinlik şartlarını tanımlamalıdır



Sistem, denetçileri ve/veya denetim şirketlerini düzenli olarak güncelleyebilmek için mevcut mekanizmalara sahip olmalıdır



3. Yönetim [Bağımsız Standartlar]	Evet	Hayır	Yorumlar
Sistem, en azından tanımlanan adımlarla ve atanan sorumluyla beraber yapılandırılmış bir revizyon sürecine sahip olmalıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sistem, yönetimi konusunda şeffaf olmalıdır (örnek; organizasyon şeması, internet sitesinde mevcut olmalıdır)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sistem faaliyetleri ve/veya etkileri konusunda yıllık güncellemeleri sunmalıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Şekil 23: Müzakere Edilemez Şartların Hızlı Değerlendirmesi

### Adım 1: Sosyal planın müzakere edilemez şartlara uygun olduğunu onaylayın

BSCI Katılımcıları ve iş ortakları sosyal sisteme dair bilgi toplar.

Genelde bu bilgiler denk bir sistemi izlediğini iddia eden üreticiden (potansiyel denetlenen) gelir.

Bu üretici mümkün olduğunca çok bilgiyi özellikle aşağıdakileri sağlayacaktır:

- Tam denetim raporu veya buna denk dokümanları
- Tam İyileştirme Planı veya buna denk dokümanları

**ÖNEMLİ:** BSCI Katılımcıları'nın durum tespiti sürecinin güvenilirliğini korumak için, BSCI Katılımcıları'ndan aşağıdakileri YAPMAMALARI istenir:

- Yukarıdaki Hızlı Değerlendirme'de verilen minimum şartları kapsamayan diğer sistemleri BSCI Sistemi'ne denk olarak kabul etmek.
- Tek denetim raporu veya sertifikayı önce vaka bazında kontrol etmeden belirli bir sosyal sistemce düzenlenen tüm denetim raporları ve sertifikaların kabul etmek.

Eğer münferit bir markanın standardı yukarıda listelenen tüm şartları karşılıyorsa, BSCI Sistemi'nin dengi olarak da kabul edilebilir.



## Adım 2: Kapsamın seviyesini analiz edin

Değerlendirme	Netice
<b>Tam Kapsam</b>	<p><b>Hızlı Değerlendirmedeki tüm sorular EVET olarak yanıtlanır</b></p> <p>Üretici BSCI Davranış Kuralları'na göre denetlenmez.</p> <p>Üretici BSCI Kuralları ve İş Ortakları için olan Uygulama Koşulları'nı imzalar.</p> <p>Sürekli ve sürdürülebilir iyileşme yakından izlenmelidir.</p> <p>Denetlememe kararı herhangi zamanda revize edilebilir.</p>
<b>Kısmi kapsam</b>	<p><b>Gri bir arka planı olanlar haricindeki tüm sorular EVET olarak yanıtlanır.</b></p> <p>BSCI Katılımcısı, sistemi denetimin geçerlilik süresinin sonuna dek kabul eder ancak bu süre <b>12 aydan uzun değildir.</b></p> <p>Üretici BSCI Kuralları ve İş Ortakları için Uygulama Koşulları'nı imzalar.</p> <p>Sürekli ve sürdürülebilir iyileşme yakından izlenmelidir.</p> <p>Denetlememe kararı 12 ayı aşmayacaktır.</p>
<b>Kapsamın olmaması</b>	<p><b>Tüm sorular EVET olarak yanıtlanmaz.</b></p> <p>BSCI Katılımcısı üreticilerin talebini tanımaz.</p> <p>Üretici BSCI Kuralları and Denetlenecek İş Ortakları için olan Uygulama Koşulları'nı imzalar. Bu iş ortağı nihayetinde bir BSCI Denetimi'nden geçecektir.</p>





**Adım 3: Takip**

- BSCI Katılımcıları'nın diğer sosyal sistemler kapsamındaki bu üreticilerin sürekli ve sürdürülebilir gelişimini yakından izleme sorumluluğu vardır
- Üreticinin Davranış Kuralları'nı imzalaması istendiğinde, BSCI Katılımcısı kararını ilgili üreticiye iletmelidir ve kararın herhangi zamanda yeniden değerlendirilebileceğini ifade etmelidir
- Eğer aynı üreticiden satın alım yapan diğer bir BSCI Katılımcısı o üreticiyi BSCI denetim sürecine dahil etmeye karar verirse, bu karar önceliklidir.



# EK 9 – BSCI DAVRANIŞ KURALLARI VERSİYON 2014 – POSTER VERSİYONU

Orijinal versiyon A3 formatındadır

## BSCI Davranış Kuralları



**BSCI**  
An initiative of the Foreign  
Trade Association (FTA)  
Business Social Compliance Initiative

İşletmemiz, BSCI Davranış Kuralları'nda belirtilen, aşağıdaki çalışma ilkelerine uymayı kabul eder.

### BSCI İlkeleri



**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI**

İşletmemiz, çalışanların sendika veya diğer tür işçi birlikleri oluşturma ve toplu sözleşme yapma haklarına uyar.



**AYRIMCILIK YAPILMAMASI**

İşletmemiz eşit fırsatlar sunar ve çalışanlara karşı ayrımcılık yapmaz.



**ADİL ÜCRET**

İşletmemiz, çalışanların adil ücret alma haklarına uyar.



**İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA SAATLERİ**

İşletmemiz, çalışma saatleri ile ilgili kanuna uyar.



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

İşletmemiz, risk değerlendirmesi yaparak ve bu riskleri ortadan kaldıracak veya azaltacak tüm gerekli önlemleri alarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.



**ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME**

İşletmemiz yasal asgari yaş sınırının altındaki hiç kimseyi işe almaz.



**GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA**

İşletmemiz, henüz yetişkin olmayan tüm işçiler için özel koruma sağlar.



**GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME**

İşletmemiz, işçileri kanuna göre belgelendirilmiş sözleşmeler temelinde işe alır.



**BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ**

İşletmemiz hiçbir türlü köle, kaçak veya gayri iradi iş gücünden faydalanmaz.



**ÇEVRENİN KORUNMASI**

İşletmemiz çevresel bozulmayı önlemek için gerekli önlemleri alır.



**ETİK İŞ DAVRANIŞI**

İşletmemiz hiçbir şekilde yolsuzluk, dolandırıcılık, zimmet veya rüşvete müsamaha göstermez.

### BSCI Yaklaşımı



**KURALLARIN GÖZETİLMESİ**

İşletmemiz, kanun ve BSCI Davranış Kuralları gereğince işçilerin haklarını korumakla yükümlüdür.



**TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ VE KADEMELİ ETKİ**

İşletmemiz, diğer iş ortaklarına etkide bulunmak için BSCI ilkelerini kullanır.



**ÇALIŞANLARIN DAHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI**

İşletmemiz, işçileri haklarından ve sorumluluklarından haberdar eder.



**ŞİKAYET MEKANİZMASI**

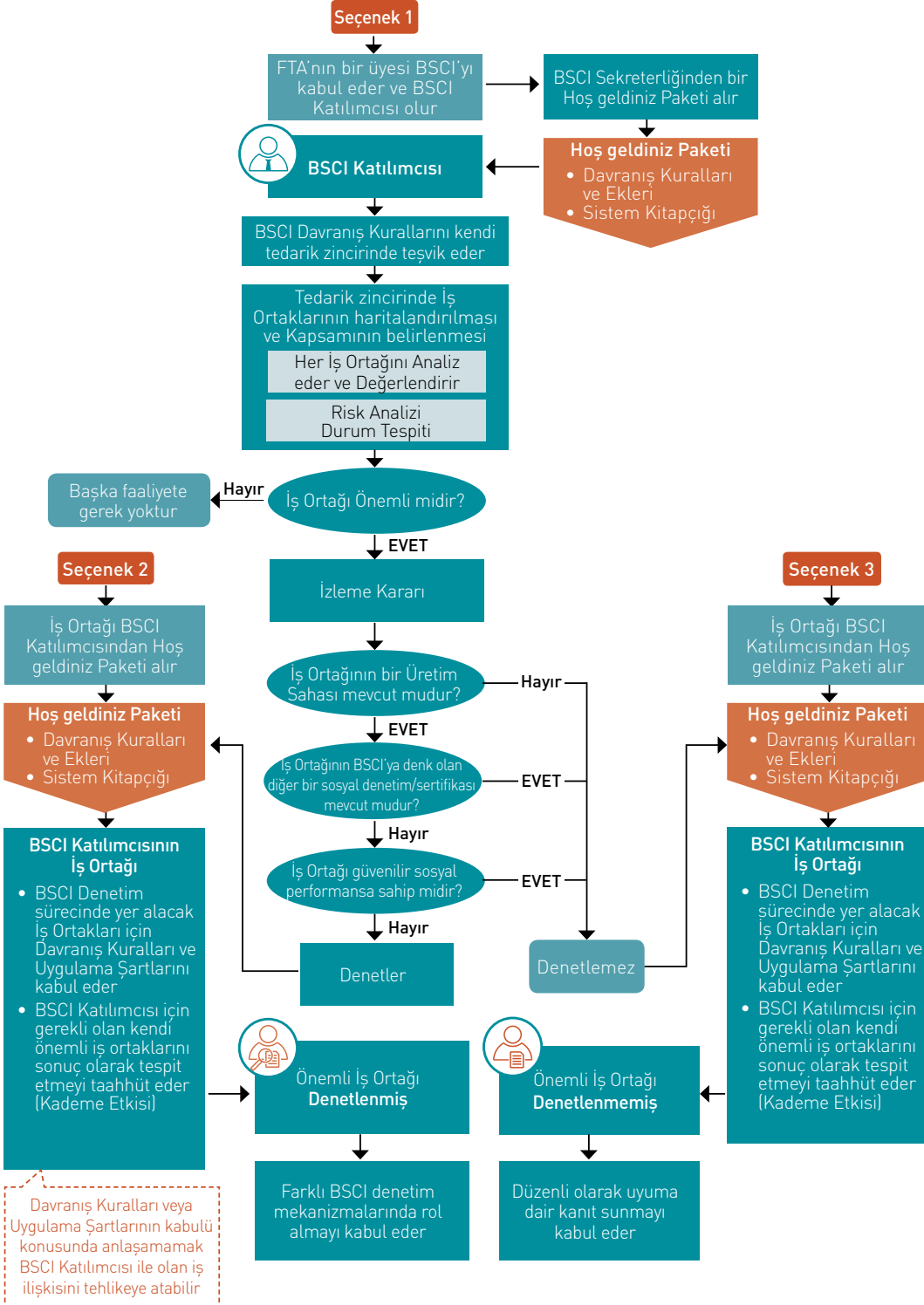
İşletmemiz, çalışanların şikayet ve önerilerini toplayacak bir sistem sağlar.

www.bsci-intl.org



# EK 10 – TİCARİ İŞLETMELER BSCI'DA NASIL YER ALIRLAR

Orijinal versiyon A3 formatındadır



# EK 11 – BSCI BAĞLILIK FORMÜLÜ, VERSİYON 2010

Yeni BSCI Davranış Kuralları, BSCI Katılımcıları'nın BSCI Davranış Kuralları ilkelerine uymak ve iş ortaklarından beklentilerine yönelik taahhütlerini açıkça ortaya koyar.

Bağlılık formülü, BSCI Katılımcıları'na tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarını geliştirmek için hedefler koyar ve çabalarına karşı somut sonuçlar gösterir.

Bağlılık Formülü'nün amacına istinaden, 2011 risk ülkelerinin listesi, yeni 2014 risk-ülkeleri sınıflandırması ile değiştirilmiştir.

**ÖNEMLİ:** Yeni Davranış Kuralları'nın beklentilerini karşılamak için yeni bir bağlılık formülü düzenlenecektir. Aşağıdaki Bağlılık Formülü 1 Mayıs 2015 tarihine kadar geçerli olacaktır. Bu tarihten sonra yeni formül yürürlüğe girecektir.

## 1. BSCI'İN ENDÜSTRİYEL METODOLOJİSİNİ KULLANMA

BSCI katılımcı şirketleri, BSCI sürecine dahil etmek için üreticilerinin ya da sipariş hacimlerinin (adet ya da değer) 2/3'ünü tedarik eden üreticilerinin 2/3'ünü risk ülkelerinden seçer.

- Girişime katıldıktan 3 ½ yıl sonra, risk ülkelerindeki üreticilerin 1/3'ü, "Good/İyi" ya da "Improvement Needed/Gelişim gerekli" olarak derecelenen denetim ya da yeniden denetim sonuçlarını ibraz etmek zorundadır. Alternatif olarak, satın alma hacimlerinin 1/3'ünü (adet ya da değer), "İyi" ya da "Gelişim gereklidir" olarak derecelenen üreticiler tarafından tedarik edilmelidir.
- Girişime katıldıktan 5 ½ yıl sonra, risk ülkelerindeki üreticilerin 2/3'ü, "İyi" ya da "Gelişim gereklidir" olarak derecelenen denetim ya da yeniden denetim sonuçlarını sunmak zorundadır. Alternatif olarak, satın alma hacimlerinin 2/3'ü (adet ya da değer), "İyi" ya da "Gelişim gereklidir" olarak derecelenen denetimli üreticiler tarafından tedarik edilmelidir.

Yukarıda bahsedilen durum, tekstil malları üreticileri kadar işlenmiş gıdayı da içeren bozulmaz mal üreticileri için de geçerlidir.



## 2. BSCI'NİN BİRİNCİL ÜRETİM METODOLOJİSİ

Birincil ürünleri tedarik eden BSCI Katılımcıları (tanım aşağıdadır) satın alma hacimlerinin %10'unu ya da gelişim 2 sürecindeki risk ülkelerinde birincil üretimde 15 tedarikçi içermek ve BSCI birincil üretim metodolojisini kullanarak, katılımının ardından 3 ½ yıl içinde bunları denetlemek (ilk denetim) zorundadır.

### Birincil ürünlerin tanımı:

Tüm bu ögeler, BSCI birincil üretim metodolojisini kullanarak denetlenmelidir:

*"Ayrıcalıklı hazırlıkları içeren taze meyveler ve sebzeler; taze bitkiler; şarap (direkt olarak şarap imalathanesinden tedarik edilen); çiçekler ve süs bitkileri; fındıklar (direkt olarak tarladan tedarik edilen); su ürünleri ve balıklar (direkt olarak çiftlikten tedarik edilen)."*

Aşağıdaki tüm ürünler, birincil üretim metodolojisi BSCI Katılımcısı tarafından tercih edilmezse, BSCI'nin endüstriyel yöntemini kullanarak denetlenmelidir.

*"Eklenen ve/veya işlenen maddeleri içeren herhangi bir ürün; kurutulmuş bitki ya da baharatlar; endüstriyel harmanlama ile üretilen şaraplar; kakao, kahve, çay; tahıllar; şeker; konserve ya da dondurulmuş meyveler ya da sebzeler; meyve suları; et; balık ve deniz ürünleri; ve süt."*

## 3. SONUÇ ODAKLI SORUMLULUK: DURUM DEĞERLENDİRMESİ

BSCI'a katıldıktan sonra sırayla 3 ½. ve 5 ½. yılda, BSCI Katılımcıları'nın üretici miktarı ve denetim sonuçları açısından Bağlılık Formülü'nü uygulayıp uygulamadıklarını değerlendirmek için BSCI Platformu vasıtasıyla bir durum değerlendirmesi yapılır.

Bu, BSCI'ın dünya çapındaki etkisini ölçmek için önemli bir maddedir.

**Hedefe ulaşamama:** Eğer BSCI Katılımcıları hedefe ulaşamazlarsa, bilgilerin, gelişim ve ek destek alanlarını tanımlamak amacıyla analiz edilebilmesi için BSCI Sekreterliği'ne açık ve zamanında açıklamalar sağlamalıdır.

## 4. BAĞLILIK FORMÜLÜNDE TANINAN DİĞER SİSTEMLER

BSCI tarafından tanınan sosyal uygunluk projelerinde bulunan üreticiler, Katılımcılar'ın Bağlılık Formülü için kriterleri sağlamış sayılır ve bu yüzden BSCI planında denetlenmez.

Şu anda, SA8000 sertifikalı bir üretici, bağlılık formülü için "İyi" denetim sonucuna sahip bir üretici olarak tanınır; öte yandan, geçerli bir Rainforest Alliance Sertifikası'na sahip olan bir üretici, Sorumluluk çözümü için "Gelişim gerekli" denetim sonucu olan bir üretici olarak tanınır.

Ek olarak, BSCI, BSCI denetimini kısaltmaya hizmet eden diğer planları da kısmen tanır (örn: GLOBALGAP sertifikası).



## TEŞEKKÜRLER

BSCI Sistem Kitapçığı, BSCI İdare Kurulları'nın destek ve yardımları olmadan oluşturulamazdı.

BSCI Sekreterliği aşağıdaki kişiler ve ilişkili kurumların katkıları için teşekkür etmek ister:

**Denetim ÇG:** Aldin Hilbrands (Royal Ahold), Pirjo Heiskanen (Tuko Logistics), Lary Brown (Esprit), Margaret Chan (Metro Group), Anke Ehlers (Aldi Süd), Marc Hörburger (Walser Group), Philipp Ilbertz (Aldi Nord), Annette Koch (Gerry Weber), Klass Gerd Nuttbohm (Aldi Süd), Camilla Sandberg (RNB), Anna-Leena Teppo (Marimekko), Rochelle Zaid (SAAS)

**Kapasite Geliştirme ÇG:** Regina Wenzel (Karstadt), Lary Brown (Esprit), Tina Ivarsson (Iduna), Kaman Kwan (Karstadt), Gry Oexenholt (Dansk Supermarked), Ken Daniel Petersen (IC Companys), Maik Stockmann (L.A. Sports), Federica Süß (Gries Deco Company), Astrid Walter (Miles GmbH), Pia Westergreen (JYSK)

**Gıda ve Birincil Üretim ÇG:** Leon Mol (Royal Ahold), Vanessa Baumes (REWE Group), Perihan Demir (Metro Group), Tina Hildebrandt (Edeka), Ben Horsbrugh (Univeg), Charlotte Lommel (Clama), Josef Lüneburg-Wolthaus (REWE Group), Tuuli Luoma (Kesko), Koen Maes (Special Fruits), Chris Meskens (Morubel), Goran Klintberg (Systembolaget), Valentine Papeians (Delhaize Group), André Radlinsky (Migros), Raphael Schilling (Coop Switzerland), Fabian Schlesinger (Aldi Nord).

**Sistem ÇG:** Marjut Lovio (Kesko), Kristina Areskog Bjurling (Axfood), Maren Barthel (Hermes-OTTO International), Erik Hollman (Aldi Nord), Günther Kabbe (REWE Group), Claudia Landgraf (TOM TAILOR GROUP), Marius Lang (Migros), Niels Hother Madsen (JYSK / Bettenwelt), Reidar Magnus (Intersport), Nina von Radowitz (Metro Group), Eckhard Spanier (Peek & Cloppenburg), Anna Vetsch (Coop Switzerland).

**Paydaşlar Kurulu:** Daria Cibrario (Başkan - ECLT Foundation), Simone De Colle (IESEG School of Business, Paris), Carien Duisterwinkel (Solidaridad), Mattias Forsberg (Save the Children/Çocukları Koruyun), Anthony Miller (UNCTAD), Bo Viktor Nylund (UNICEF), Christian Rousseau (Test-achats), Alice Tepper Marlin (Başkan yardımcısı - Social Accountability International), Luc van Liedekerke (European Business Ethics Network)

**BSCI Yürütme Komitesi:** Bernardo Cruza (Vorsitzender - El Corte Inglés), Maren Barthel (Boehm) (Başkan yardımcısı - Otto Group), Monique Ansink (EXCELLENT Products BV), Lary Brown (Esprit), Anke Ehlers (ALDI Süd), Anita Falkenek (Axstores, Ahléns), Pirjo Heiskanen (Tuko Logistics), Megan Hellstedt (Delhaize Group)

**İçerik ve koordinasyon:** Lorenz Berzau BSCI Genel Müdürü; Veronica Rubio BSCI Kıdemli Müdürü, Stratejik Konular; Anastasia Spathi, BSCI Denetim Müdürü; Olga Orozco BSCI Kıdemli Danışmanı.



## **BSCI - Business Social Compliance Initiative**

c/o FTA - Foreign Trade Association  
Av. De Cortenbergh, 172  
1000 Brussels  
Belgium

Tel: 0032-2-762 05 51  
Fax: +32-2-762 75 06