

amfori BSCI Sistem Kitapçığı

Önsöz

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu güncellenmiş versiyonu Temmuz 2018'de yayımlanmıştır. Bugüne kadar amfori tarafından hazırlanmış olan ilgili belgelerle birlikte geçerlidir.

Aşağıdaki belgeler geçerli ve yürürlüktedir:

amfori BSCI belgeleri

- [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) (uzun versiyon)
- amfori BSCI Denetim Raporu (amfori BSCI Platformu'nda mevcuttur.)
- [amfori BSCI Ülke Risk Sınıflandırması](#)
- [amfori a.i.s.b.l.'nin Ana Sözleşmesi](#)
- [Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası'na İlişkin Kılavuz](#)
- [Makale: Hindistan'ın Çocuk İşçiliğine İlişkin Yeni Kanunu](#)
- Rehber Paketi: [Türk Tedarik Zincirlerinde Çalışan Suriye Vatandaşları](#)

Denetçiler için direktifler

- Memo ACs 2016/03 1 BSCI 2.0 kapsamındaki denetim düzenlemeleri
- Memo ACs 2016/03 2 BSCI 2.0 kapsamındaki denetim düzenlemeleri - Ek
- Memo ACs 2016/10 1 Denetim raporu açma talebi konusunda yeni FTA süreci- Ek
- Memo ACs 2016/11 1 (Hindistan'ın Çocuk İşçiliğini Durdurma Yasası'yla ilgili)
- Memo ACs 2017/03 1 s in Turkey) Çifte kayıt usulü muhasebeye ilişkin değerlendirme (Türkiye'deki denetimler hakkında)
- Memo ACs 2018/04 (Farklı Etik İlkelerine Bağlı Kalınması hakkında)
- Memo AC's 2018/03 Labour) (Zorla Çalıştırma Tehlikesine Açık Olan İşçiler Hakkında Rapor Verme konusuna ilişkin)
- Memo ACs 2016/03 1 BSCI 2.0 kapsamında denetim düzenlemeleri
- Memo ACs 2016/03 2 BSCI 2.0 kapsamında denetim düzenlemeleri - Ek

İçindekiler

1. BÖLÜM - AMFORI BSCI DURUM TESPİTİ VE ÖZEN (DUE DILIGENCE) UYGULAMA STRATEJİSİ	7
1. KISIM: AMFORI BSCI DAVRANIŞ KURALLARI	8
2. KISIM: BAŞARILI BİR UYGULAMA İÇİN DOĞRU DÜŞÜNCE YAPISI	11
3. KISIM: KANUNLARA UYMA	13
4. KISIM: DURUM TESPİTİ VE ÖZEN (DUE DILIGENCE) PROSEDÜRÜYLE HAREKET ETME	14
5. KISIM: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA.....	16
6. KISIM: ÖNEMLİ İŞ ORTAKLARININ SINIFLANDIRILMASI.....	17
7. KISIM: ŞİRKET YAKLAŞIMI VE PROSEDÜRLERİNİN TASARLANMASI.....	21
8. KISIM: BİR ŞİRKETİN İŞ BİRLİĞİ YAKLAŞIMINI TASARLAMA	23
9. KISIM: SATIN ALMA DEPARTMANININ SÜREÇLERE DÂHİL EDİLMESİ	25
10. KISIM: PAYDAŞLARLA ANLAMLI BİR İŞ BİRLİĞİ KÜLTÜRÜ YARATMA	28
11. KISIM: SORUMLULUK ÜSTLENME KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA	31
12. KISIM: TİCARİ İLİŞKİLERİN SORUMLU BİR ŞEKİLDE DURDURULMASI	32
2. BÖLÜM - AMFORI BSCI DENETLEME YAKLAŞIMI	34
1. KISIM: TİCARİ FAALİYETLERDE SORUMLULUK	35
2. KISIM: DENETLEME TÜRÜNE KARAR VERME.....	38
3. KISIM: AMFORI BSCI DENETLEME SİSTEMİNİN ALTI AYIRT EDİCİ ÖZELLİĞİ... ..	42
4. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNDE İNCELENEN ALANLAR	44
5. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM DERECELENDİRME SİSTEMİ	45
6. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM DÖNGÜSÜ.....	47
7. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİN KAPSAMI.....	49
8. KISIM: BİR DENETİM ŞİRKETİ SEÇME.....	50
9. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİ PLANLAMA	51
10. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİN SÜRESİ.....	52
11. KISIM: AMFORI BSCI KATILIMCILARI AMFORI BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?	55

12. KISIM: DENETİM ŞİRKETİ PROJE YÖNETİCİLERİ AMFORİ BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?	56
13. KISIM: DENETÇİLER AMFORİ BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?.....	58
14. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİMİNİ UYGULAMA	59
15. KISIM: İYİLEŞTİRME PLANI.....	63
16 KISIM: TAKİP VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME.....	65
3. BÖLÜM - AMFORİ BSCI DENETİM YORUMLAMA REHBERİ	67
1. KISIM: AMFORİ DENETİM RAPORLARININ YAPISI.....	68
2. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİM RAPORUNUN İÇERİĞİ	69
3. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİM YORUMLAMA TALİMATLARI	78
<i>Performans alanı 1: Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki.....</i>	<i>79</i>
<i>Performans alanı 2: İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması</i>	<i>86</i>
<i>Performans alanı 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları</i>	<i>90</i>
<i>Performans alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması</i>	<i>93</i>
<i>Performans alanı 5: Adil ücretlendirme.....</i>	<i>97</i>
<i>Performans alanı 6: Makul Çalışma Saatleri</i>	<i>105</i>
<i>Performans alanı 7: İş sağlığı ve güvenliği</i>	<i>110</i>
<i>Performans alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme</i>	<i>131</i>
<i>Performans alanı 9: Genç işçiler için özel koruma.....</i>	<i>136</i>
<i>Performans alanı 10: Güvencesiz çalışmayı önleme.....</i>	<i>141</i>
<i>Performans alanı 11: Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi</i>	<i>145</i>
<i>Performans alanı 12: Çevrenin korunması.....</i>	<i>151</i>
<i>Performans alanı 13: Etik davranışlar.....</i>	<i>155</i>
4. BÖLÜM - ÜRETİCİLER İÇİN AMFORİ BSCI REHBERİ	158
1. KISIM: VERİ TOPLAMA VE VERİ YÖNETİMİ.....	159
2. KISIM: ÖZDEĞERLENDİRMEİNİN FAYDALARI.....	163
3. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİMİ YORUMLAMA KILAVUZU	165
<i>Performans Alanı 1: Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki</i>	<i>166</i>
<i>Performans Alanı 2: İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması</i>	<i>170</i>
<i>Performans Alanı 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları.....</i>	<i>174</i>
<i>Performans Alanı 4: Ayrımcılık yapılmaması</i>	<i>176</i>
<i>Performans Alanı 5: Adil ücretlendirme</i>	<i>178</i>
<i>Performans Alanı 6: Makul çalışma saatleri.....</i>	<i>183</i>
<i>Performans alanı 7: İş sağlığı ve güvenliği</i>	<i>187</i>

<i>Performans Alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme</i>	200
<i>Performans Alanı 9: Genç işçiler için özel koruma</i>	204
<i>Performans Alanı 10: Güvencesiz çalışmayı önleme</i>	207
<i>Performans Alanı 11: Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi</i>	210
<i>Performans Alanı 12: Çevrenin korunması</i>	215
<i>Performans Alanı 13: Etik davranışlar</i>	218
4. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM RAPORUNU ANLAMAK	220
5. BÖLÜM - EKLER	222
EK 1: AMFORI BSCI PLATFORMU'NA GİRİŞ	223
EK 2: SEKTÖRLERİ VE İLGİLİ DENETÇİLERİ SINIFLANDIRMA	229
EK 3: SOSYAL YÖNETİM SİSTEMİ (SYS) KURMA	234
EK 4: İŞLEVSEL ŞİKÂYET MEKANİZMASI KURMA	240
EK 5: SIFIR TOLERANS PROTOKOLÜ NASIL İZLENİR?	248
EK 6: AMFORI BSCI DENETİMLERİNDE KULLANILACAK BELGELER	254
EK 7: AMFORI BSCI ALICILAR İÇİN KONTROL LİSTESİNİN KULLANILIŞI	259
EK 8: DİĞER DENETLEME SİSTEMLERİNİ DEĞERLENDİRME	262
EK 9: ADIL ÜCRETLENDİRMEYİ TEŞVİK ETME	268
EK 10: TEDARİK ZİNCİRİNDE AMFORI BSCI KADEMELİ ETKİSİNİ YARATMA	272
EK 11: BAĞLILIK FORMÜLÜNÜ ANLAMA	276
EK 12: KÜÇÜK ÜRETİCİLERİ DEĞERLENDİRME	279
EK 13: KAPASİTE GELİŞTİRMEYİ TEŞVİK ETME	285
EK 14: DURUM TESPİTİ VE ÖZEN (DUE DILIGENCE) STRATEJİSİNE CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLKESİNİ ENTEGRE ETME	290
EK 15: POTANSİYEL İŞ ORTAKLARI İÇİN ÖN DEĞERLENDİRME YAPMA	294
EK 16: BULGULAR RAPORU NASIL OLUŞTURULMALI VE NASIL OKUNMALI?	296
EK 17: SORUMLU İŞE ALIMI TEŞVİK ETME	298
EK 18 – GIDA SEKTÖRÜNDEKİ ÜRETİCİ ÖRGÜTLERİNİ DENETLEME	300
6. BÖLÜM - ŞABLONLAR	305
ŞABLON 1: İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ	306
ŞABLON 2: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA	312
ŞABLON 3: KÜÇÜK TOPRAK SAHİPLERİ VE AİLE ÇİFTLİKLERİ İÇİN DEĞERLENDİRME	314

ŞABLON 4: ÇALIŞMA SAATLERİ TAKIP FORMU	319
ŞABLON 5: ADIL ÜCRETLENDİRME HIZLI TARAMASI.....	321
ŞABLON 6: PAYDAŞ HARITALAMA	323
ŞABLON 7: GENÇ İŞÇİLERLE İLGİLİ VERİLER.....	325
ŞABLON 8: ŞİKÂYET MEKANİZMASI TAKIP FORMU.....	327
ŞABLON 9: İYİLEŞTİRME PLANI.....	329
ŞABLON 10: YETKİNLİK ÖN DEĞERLENDİRMESİ ANKETİ.....	331
ŞABLON 11: ÜRETİCİ ÖZDEĞERLENDİRMESİ	341
ŞABLON 12: KÜÇÜK ÜRETİCİ ÖZDEĞERLENDİRMESİ	382
ŞABLON 13: CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA ÖZDEĞERLENDİRME	390
ŞABLON 14: AMFORİ AKADEMİ'DE KAPASİTE GELİŞTİRME PLANI	393
ŞABLON 15: BAĞLILIK FORMÜLÜ KONTROL LİSTESİ	394

1. BÖLÜM - amfori BSCI durum tespiti ve özen (due diligence) uygulama stratejisi

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamış olan işletmeler, tedarik zincirlerinde çalışma hakları ve insan haklarına ilişkin ihlallerin erken teşhisini kurumsal kimliklerinin bir parçası olarak kabul edip desteklerler. Bu nedenle de amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması işletmenin eylem planının bir parçasıdır; yalnızca itibara ilişkin risklerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak bir araç değildir.

amfori BSCI sistemi kapsamında hem büyük hem de küçük şirketler aynı profesyonel desteği alır ve aynı araçlara erişimleri vardır. KOBİ'ler amfori BSCI sistemini kendi şirketleri içerisinde olması gerektiği şekilde benimsediklerinde:

- Müşterileri, tedarik zincirleri ve paydaşlarıyla güvene dayalı ilişkiler kurup bu ilişkileri korurlar,
- Müşterilere karşı artı değerlerini açıkça ifade edebilirler.

İşletmeler, amfori BSCI'nın kendileri için doğru çözüm olup olmadığını görmek için aşağıdaki ifadelerin kendileri için doğru olup olmadığını kontrol edebilirler:

- İşletmeler bir ülkede refahı artırabilir.
- İşletmeler insanlara ve çevreye zarar vermemek için dikkatli olmalıdır.
- İşletmeler gerçekleştirdikleri ve gerçekleştirmedikleri faaliyetler için sorumluluk üstlenmelidir.

1. KISIM: AMFORI BSCI DAVRANIŞ KURALLARI

amfori BSCI'nin kalbinde: [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) amfori BSCI Sistemi'nin temelidir. Sistem işletmelerin:

- Dünya çapındaki tedarik zincirlerini denetlemelerini,
- Kendi tedarik zincirlerinde kendi ekipleriyle yetkinlik ve bilgi kazanmalarını,
- İlgili paydaşlarla yapıcı diyaloga girmelerini sağlar.

Özet olarak amfori BSCI Davranış Kuralları:

- Yasalara uyulmasını gerektirir.
- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'yle aynı doğrultudadır.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 'nun tüm ülkeler için geçerli olan Temel Sözleşmeleri'ne dayanır.
- İşletmelerin tedarik zincirlerinde sistematik bir durum tespiti ve özen (Due Diligence) yaklaşımına uymalarını sağlar.

Herkese açık bir taahhüt: amfori BSCI katılımcıları Davranış Kuralları'nı imzaladığında, imzaları, ticari faaliyetlerde sorumlu bir yaklaşım benimseme konusundaki kararlılıklarını herkese açık bir şekilde gösterdikleri anlamına gelir.

Değerler bütünü: amfori BSCI Davranış Kuralları tedarik zincirinde sorumlu iş pratikleri uygulamak için benimsenmesi gereken değer ve prensipleri tanımlar.

Yasal çerçeve: amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları amfori BSCI katılımcılarına iş ortaklarının sosyal sorumluluk performansı konusunda bilgi talep etmek için gerekli yasal çerçeveyi sağlar.

Bu nedenle amfori BSCI katılımcıları, iş ortaklarının da Sistem'den faydalanabilmesi için:

- Önemli iş ortağının amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamasını istemeli,
- Denetlenecek olan iş ortakları için [amfori BSCI Platformu'nda](#) bir üretici profili oluşturmalıdır.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı iş ortaklarına iletmenin yolları:

- Satın alım koşullarına veya sözleşmelere ek bir belge olarak sunmak,
- Ticari bir sözleşmenin bir maddesinde bir referans olarak sunmak,
- Bir sözleşmeye ya da satın alım koşullarına tam olarak entegre edilmiş olarak sunmak,
- Şirketin kendi davranış kurallarına tam olarak entegre edilmiş olarak sunmak,
- Web sitesinde herkese açık bir beyanla sunmak.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın Yapısı

Uzun versiyon: amfori BSCI Davranış Kuralları, bir arada okunması gereken bir grup belgeden oluşur:

- **amfori BSCI Davranış Kuralları:** Şirketlerin uyması gereken değer ve prensipleri içerir.
- **Uygulama Koşulları:** Uygulama koşulları, amfori BSCI sisteminin bir şirket tarafından nasıl uygulanacağına bağlı olarak genişletilebilir. Bu uygulama kapsamında bulunanlar:
 - Sosyal olarak sorumlu bir şirkete dönüşme,
 - Tedarik zincirinde durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürü uygulama,
 - amfori BSCI 2.0 denetimlerini kabul etme (Bu denetimler yalnızca üreticiler için geçerlidir.)
- **amfori BSCI Referansları:** Bu kaynaklara ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)' nun Sözleşmeleri, tavsiyeler ve amfori BSCI sistemini uygularken göz önünde bulundurulması gereken diğer önemli politikalar dâhildir.
- **amfori BSCI Terminolojisi:** Bu belgede amfori BSCI sisteminin uygulanmasıyla ilgili tüm gerekli tanımlar yer almaktadır.

Poster versiyonu: İletişimi kolaylaştırma ve farkındalık yaratma amacıyla amfori BSCI Davranış Kuralları poster formatında da sergilenebilir. Ancak A3 boyutunda sergilenecek bu belge, Davranış Kuralları'nın tam versiyonu değildir ve yasal bir yaptırımı yoktur.

amfori BSCI Davranış Kuralları'ndaki Değişiklikler: amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriğine bütün olarak uyulmalıdır.

amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI Davranış Kuralları'nın tam versiyonunun herhangi bir kısmını atamaz veya bu kurallara ters düşen veya bu kuralların özünü zedeleyen herhangi bir ekleme yapamaz.

Yapılacak tüm değişikliklerin amfori Sekreterliği tarafından önceden onaylanmış olması gerekir. İlgili departmana info@amfori.org adresinden ulaşabilirsiniz.

amfori BSCI Davranış Kuralları için en sık istenen ve kabul edilen değişiklikler:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'nın şirketin mevcut belgelerine (örneğin ticari sözleşmelere) entegre edilmesi,
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nın şirketin kurumsal imajına göre şekillendirilerek farklı bir şekilde düzenlenmesi.

Ek madde: Bir amfori BSCI katılımcısı amfori BSCI Davranış Kuralları'nı satın alım sözleşmelerine entegre edecekse aşağıdaki maddeyi ekleyerek amfori BSCI Davranış Kuralları'nı bu şekilde iş ortaklarına imzalatmalıdır:

"[İş Ortağı ...] amfori BSCI Davranış Kuralları'nın ve ilgili Uygulama Koşulları'nın [bu belgenin ekinde verilen / talep üzerine sunulacak olan / bir kopyası İş Ortağına verilmiş olan] içeriği ve getirdiği gereklilikleri hakkında bilgilendirildiğini ve bunlara uyacağını, bu belgelerin bu [Sözleşmenin/Anlaşmanın] bir parçası olarak görüleceğini kabul eder."

Sorumluluk reddi: Bir amfori BSCI Katılımcısı amfori BSCI Davranış Kuralları'nın formatını değiştirirse, aşağıdaki paragrafı belgenin başına eklemelidir:

"İşbu belge amfori BSCI Davranış Kuralları 1/2014 versiyonunun bire bir çevirisidir. amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamış bir İşletme olarak biz bu belgeyi amfori BSCI kademeli etkisine daha başarılı bir şekilde katkıda bulunmak için kendi belge düzenimize adapte ettik."

Şirketin kendi etik kuralları: Bir amfori BSCI katılımcısının farklı etik kuralları varsa, aşağıdakiler göz önünde bulundurulmalıdır:

- **Karşılaştırılabilirlik:** Şirketin kendi kuralları amfori BSCI Davranış Kuralları'yla uyumlu olmalı ve bu kurallarla ters düşmemelidir.
- **Tutarlılık:** Şirketin kendisi ve iş ortakları için farklı kriterleri kabul etmiş olması (örneğin kendi şirketi için kendi etik kurallarını uygularken iş ortakları için amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulaması) paydaşlar tarafından amfori BSCI sisteminin uygulanması konusunda gerçek bir kararlılık söz konusu olmadığı yönünde yorumlanabilir.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamayı reddetme

Bu belgeyi imzalayıp imzalamamak amfori BSCI katılımcısının kararına bırakıldığı için, amfori BSCI belgeyi imzalamama durumunda yapılacaklar için özel bir yol haritası çizmez. Ancak şunlar tavsiye edilir:

- **İç politika:** amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamayı reddeden iş ortaklarıyla ilgili yapılabilecekler konusunda bir iç politika geliştirmelidir.
- **Şeffaflık:** Bu politikalar potansiyel ve mevcut iş ortakları için herkese açık olarak sunulmalı ve böylece iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamayı reddetmeleri halinde karşılaşılabilecek sonuçlar hakkında bilgilenmesi sağlanmalıdır.

Bunlara ek olarak aşağıdaki faktörler göz önünde bulundurulabilir:

- **Reddin itibarlı bir markadan gelmesi:** Markanın benzer Davranış Kuralları ve sağlam bir Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) yaklaşımı varsa amfori BSCI katılımcısı ondan amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamasını isteyebilir.
- **Ret, üretim yapan bir şirketten geliyorsa:** amfori BSCI katılımcısı aşağıdakileri değerlendirecektir:
 - Aynı iş ortağından alım yapan başka amfori BSCI katılımcılarıyla iş birliği yaparak amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalatmak mümkün olabilir mi?
 - Farklı yöntemlerle (örneğin farklı sosyal değerlendirmelerle) güvenilir ve güncel bilgi elde etmek mümkün olabilir mi?
 - İş birliği yapmak istemeyen bir iş ortağından alım yapmaya devam etmek mümkün olabilir mi?



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [1. Bölüm, 12. Kısım: İş ilişkilerinin sorumlu bir şekilde durdurulması](#)
- [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na giriş](#)
- [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)

2. KISIM: BAŞARILI BİR UYGULAMA İÇİN DOĞRU DÜŞÜNCE YAPISI

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması için ana kilometre taşları



Şekil 1: Uygulama kilometre taşları

Bu kilometre taşlarının yanında, işletmeler birçok zorlukla karşılaşabilir. Bu nedenle doğru bir düşünce yapısı başarı seviyesi için belirleyici olacaktır:

Şirket içi zorluklar karşısında yenik düşmeyin

İşletmeler amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ticari pratiklerinde uygularken iç ve dış zorluklarla karşılaşabilirler. Örnek:

- Çalışma arkadaşları şirket içinde gereken değişimlere destek vermek konusunda tereddüt edebilir.
- İnsan kaynakları ve finansal kaynaklar yetersiz olabilir.
- İş ortaklarını amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamaya ikna etmek için yeterli etki yaratılamayabilir.

İç ve dış müttefikler bulun.

Bu örnekler şunu göstermektedir: Şirketler birbirlerinden habersiz ve etkileşime kapalı bir şekilde çalışırlarsa amfori BSCI Davranış Kuralları'nı süreçlerine entegre etmekte başarılı olamazlar. Bu süreçte onlara destek olacak müttefikler bulmalıdırlar.

amfori ağının faydalarından haberdar olun

amfori BSCI katılımcıları, benzer fikirlere sahip iş ortaklarıyla güçlü bir topluluk oluştururlar. Bu topluluğun tüm üyeler:

- amfori Sekreterliği'nden uzman görüşleri, sorunları tespit etmek, denetlemek ve gidermek için güvenilir araçlar alır, amfori Sekreterliği'yle bilgi paylaşımında bulunur.
- Aynı sorunları yaşayan diğer işletmelerle sinerji yaratır.

KOBİ olarak gücünüzü hafife almayın

Küçük, orta boyutlu veya mikro işletmeler bu yeni sorumlulukların yerine getirilmesinin zor olduğunu düşünebilir. Doğru bir şekilde desteklendiklerinde, KOBİ'ler kısa süre içinde yaptıklarını düşündüklerinden daha fazla şeyi hâlihazırda başardıklarını görecektirler. KOBİ'lerin önemli özelliklerinden biri, aslında Kurumsal Sosyal Sorumluluğu içgüdüsel ve gayri resmi bir şekilde hâlihazırda uyguluyor olmalarıdır.

Karmaşık durumlarla sağduyu ve mantığa başvurma

Küresel pazarın karmaşıklığı ve jeopolitik değişiklikler, şirketlerin hızlı çözümler bulmanın bir adım ötesine geçerek uzun süre pozitif etki yaratmalarını sağlayacak bir sürekli iyileştirme yaklaşımı benimsemelerini gerektirir.

Bu konu amfori BSCI katılımcıları tedarik zincirlerinde olması kesin risklerle veya aleni insan hakları ihlalleriyle karşılaştıklarında ayrı bir önem kazanır.

Üst düzey yönetimin Kurumsal Sosyal Sorumluluk süreçlerini benimsemesi

Sosyal olarak sorumlu şirketlerin başarısı şunlara bağlıdır: Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- Üst düzey yönetimin ne derece kararlı olduğu,
- amfori BSCI Davranış Kurallarının ana değerlerinin şirket kültürüne ne kadar entegre edildiği.

Bu nedenle CEO ve üst düzey yönetimin (veya şirket küçükse şirket sahibinin) kurumsal sosyal sorumluluk prosedürlerini benimsemesi ve bu konuda iş birliği yapması amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması için bir ön şarttır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)
- [Ek 11: Bağlılık Formülünü Anlama](#)

Notlar:

3. KISIM: KANUNLARA UYMA

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uyumluluğu: amfori BSCI Davranış Kuralları, birçok ülkenin çoktan mevzuatına entegre ettiği, tüm dünya tarafından kabul edilen uluslararası sözleşmelerin özelliklerini yansıtır. Bu nedenle kanunlara uyan işletmeler büyük bir ihtimalle amfori BSCI Davranış Kuralları'na hâlihazırda uyuyordur.


Bir şirketin ilk sorumluluğu: İşletmelerin ilk sorumluluğu kanunlara uymaktır. Bu kanunlara hem şirket merkezinin yönetilmesini sağlayan kurallar hem de şirketin faaliyet gösterdiği veya satın alım yaptığı yerel bölge için geçerli olan ülke kanunları dâhildir.

amfori BSCI Davranış Kuralları ile yerel hukuk arasındaki zıtlıklar

amfori BSCI Davranış Kuralları tüm dünyada kabul edilen uluslararası sözleşmelere benzerdir. İlk bakışta yerel mevzuat ile amfori BSCI Davranış Kuralları arasında bir zıtlık olarak görülen bir noktanın daha sonra aslında bir uyumsuzluk teşkil etmediği anlaşılabilir.

Göz önünde bulundurulabilecek bazı noktalar:

 <h4>Gerçeklere uygunluk</h4> <p>Ürün alımı yapılan ülkenin yerel kanunlarıyla amfori BSCI Davranış Kuralları arasında bir zıtlık olması halinde işçilere ve çevreye en kapsamlı korumayı sağlayan maddeler geçerli olacaktır. Ancak hangi maddenin geçerli olacağına karar verilirken yerel bağlam ve muhtemel kısıtlamalar iyi anlaşılmalı ve göz önünde bulundurulmalıdır. amfori BSCI katılımcıları, kendi müşterilerinin taleplerini yerine getirmek için iş ortaklarını yerel kanunları çiğnemek durumunda bırakmaktan kaçınmalıdır.</p>	 <h4>Yapıcı diyalog</h4> <p>amfori BSCI katılımcıları fırsattan yararlanarak iş ortaklarıyla birlikte aşağıdakileri değerlendirip tanımlamalıdır:</p> <ul style="list-style-type: none">• amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamaya çalışırken yüzleşilen zorluklar• yerel kanunlara ters düşmeden işçileri korumanın en iyi yolları
---	---

	<h4>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?</h4> <p>Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• amfori BSCI Davranış Kuralları• amfori BSCI Uygulama Koşulları• amfori BSCI Kaynakları
---	--

4. KISIM: DURUM TESPİTİ VE ÖZEN (DUE DILIGENCE) PROSEDÜRÜYLE HAREKET ETME

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın durum tespiti ve özen (due diligence) yaklaşımının üç ana faaliyeti şunlardır:

Tespit etme

amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymak konusunda yapılabilecek hataları olabilecek en erken evrede tespit etmeyi taahhüt ederler. Sorunların bu şekilde erkenden tespit edilmesi şirketlerin:

- İtibarlarını koruyup güçlendirmelerine,
- Daha stabil bir iş ortamı yaratılmasını desteklemelerine,
- Finansal kaynaklar ve insan kaynaklarından tasarruf etmelerine yardımcı olur.

Denetleme

amfori BSCI katılımcıları:

- Güvenilir ticari ilişkiler kurmak için analitik yaklaşımlar ve iç prosedürler geliştirerek,
- Riskleri anlamak ve değerlendirmek için amfori BSCI denetleme yöntemlerini kullanarak,
- Alınan dersleri şirket dağarcığına katmak için süreçler ve kaynaklar yaratarak tedarik zincirlerini başarılı bir şekilde denetleyeceklerdir.

İyileştirme

amfori BSCI katılımcıları:

- Tedarik zincirlerinde tespit edilen sosyal sorunların çözümüne ne derece katılıp katkıda bulduklarını belirleyerek,
- İyileştirme faaliyetlerini etkin bir şekilde gerçekleştirebilecek yeterli ivmeyi kazanabilmek için amfori BSCI ağını kullanarak,
- İyileştirme sürecinde aktif bir rol alarak başarılı bir şekilde iyileştirme yapacaklardır.

Sunma

“Bil ve öğret” konsepti doğrultusunda, amfori BSCI katılımcıları ticari faaliyetler ve insan hakları alanlarındaki durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürleri kapsamında yaptıklarını, özellikle de finansal olmayan verilerin paylaşımını gerektiren mevzuat çerçevesinde açıklayabilmelidirler.

Bu tür raporlamalarda aşağıdakiler göz önünde bulundurulmalıdır:

Toplumun beklentileri: Durum tespiti ve özen (due diligence), ilgili toplumun işletmenin davranışlarına ilişkin beklentileriyle ilgilidir. Beklentiler bir toplumdan diğerine değişiklik gösterir. Ancak işletmelerin etik ve sorumlu bir şekilde davranmaları gerektiğine ilişkin sosyal beklentilerde genel bir artış vardır.

Beklentilerin kaynaklarla dengelenmesi: Tedarik zincirinin tamamının kapsanması ve şeffaflık sağlanmasını hedeflemek gerçekçi değildir. Şirketler, gerçeklere uygun ve güvenilir bir raporlama yapabilmek için toplumun beklentilerini ve kendi kaynaklarını inceleyip önceliklendirmeli ve dengelemelidir.

KOBİ'ler için Durum Tespiti ve Özen (Due diligence)

Küçük şirketlerin de kendi tedarik zincirlerinde muhtemel insan hakları ihlallerini erkenden tespit etmek, denetlemek ve (gerekliyse) iyileştirme yapmak için ihtiyatlı olmaları ve gerekli önlemleri almaları gerekir.

Küçük işletmeler olmak ve daha basit bir tedarik zincirine sahip olmak KOBİ'lerin riskleri ve yaratabilecekleri negatif etkileri daha kolay tespit edebilmelerine ve bu sorunlarla daha kolay başa çıkmalarına yardımcı olabilir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 11: Bağlılık Formülü'nü Anlama](#)
- [amfori BSCI Kaynakları](#)
- [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 2. Bölüm: amfori BSCI denetleme yaklaşımı](#)

Notlar:

5. KISIM: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA

amfori BSCI sistemi amfori BSCI katılımcılarına tedarik zincirlerinde durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürünü uygulama sorumluluğunu yerine getirmek konusunda destek olacak araçlar ve çözümler sunmayı hedefler. amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI Davranış Kuralları'nı aynı zamanda kendi şirketlerinde de uygulayabilirler.

Tedarik zinciri: amfori BSCI sisteminin uygulanması bağlamında tedarik zinciri, amfori BSCI katılımcısının önemli iş ortaklarından oluşur. (Tam tanım için [amfori BSCI Terminolojisi](#)'ni inceleyin.)

Tedarik zincirinin haritalanması: Tedarik zincirini haritalamak amfori BSCI katılımcılarının tedarik zincirindeki farklı iş ortakları arasındaki ilişkileri görselleştirmesine yardımcı olur. amfori BSCI tedarik zinciri haritalama, tipik ürün bazlı tedarik zincirine (örneğin farklı aktörlerin bir ürüne değer kattığı tedarik zincirlerine), karmaşık çalışma düzenleri ve koşullarında birbiriyle bağlantı içerisinde olan aktörler ağını ekler.

Tedarik zincirinin görselleştirilmesi şirketlerin aşağıdakileri tanımlamasına yardımcı olur:



Kim: Tedarik zincirine doğrudan veya dolaylı olarak dâhil olan farklı aktörler.



Nasıl: Ana işletme ve itibar için bu aktörlerin uygunluğu ve önemi.



Ne: Önceliklendirilmesi gereken faaliyetlerin ağırlığı ve türü.

Uygulama modeli

amfori BSCI katılımcıları, tedarik zinciri haritalamanın sonucuna göre kendilerine en uygun amfori BSCI uygulama modelini tanımlayacaktır. amfori BSCI uygulama modelleri:

- **Doğrudan:** amfori BSCI katılımcısı üretim veya imalat yapan iş ortaklarından veya kendi üretim birimlerinden (çiftlikler dâhildir) doğrudan alım yapmaktadır. Ancak amfori BSCI katılımcısı kaynak alımını dolaylı olarak yaparken (örneğin bir aracı yoluyla) üretim tesisleri hakkında tüm bilgilere sahip olabilir. Bu durumda amfori BSCI katılımcısı kendi işletmesi için önemli olan üreticileri tespit edecek ve bu üreticilerin amfori BSCI sistemine daha iyi entegre olabilmesi amacıyla onlar için [amfori BSCI Platformu](#)'nda bir profil oluşturacaktır.
- **Dolaylı:** amfori BSCI katılımcısı, üretim veya imalat yapan işletmeden satın alımını bir aracı yoluyla (müessil veya ithalatçı) yapar ve üretim ya da imalat yapan şirketler hakkında bilgi sahibi değildir. Bu durumda, amfori BSCI katılımcısı bu araçlardan amfori BSCI katılımcısı olmalarını talep etmeli ve onların amfori BSCI sistemini uygulamalarına güvenmelidir.
- **Karma:** amfori BSCI katılımcısı hem doğrudan hem de dolaylı uygulama modellerini kullanır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#)

6. KISIM: ÖNEMLİ İŞ ORTAKLARININ SINIFLANDIRILMASI

Risklerin incelenmesi

amfori BSCI sistemi bağlamında önemli iş ortakları aşağıdakilerle tanımlanır:

- Söz konusu mal veya hizmeti sunan ana tedarikçilerdir.
- amfori BSCI katılımcısının alım hacminde büyük bir payı vardır veya amfori BSCI katılımcısının itibarı üzerinde etkisi söz konusudur.
- İnsan hakları konusunda potansiyel riskler arz etmektedir.

Bu iş ortakları amfori BSCI katılımcısının işletmesi üzerinde etkiye sahiptir veya işletmeyi etkileme ihtimali vardır. (Ayrıntılar için [amfori BSCI Terminolojisi](#)'ni inceleyin).

İmkânları inceleme

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri bağlamında işletmeler, amfori BSCI katılımcısının işletme modelini ve itibarını olumlu yönde etkileyebilecek iş ortaklarını da önemli iş ortakları olarak değerlendirebilir.

Sınıflandırma yöntemi

İşletmeler, önemli iş ortaklarını sınıflandırmak için birden fazla kaynak kullanabilir ve sonra amfori BSCI denetimine tabi tutulacak olanları seçebilir.

amfori BSCI sistemi perspektifinden iş ortaklarını sınıflandırmanın en yaygın olarak kullanılan yolları:

Makro düzeyde değerlendirme: Bir ülkenin yönetim sistemi, o ülkede yerleşik olan işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğu işletmelerinin kültürüne ne denli entegre edebileceğini belirler. İlgili araçlara örnekler:

- **[amfori Ülke Risk Sınıflandırması](#):** Bu sınıflandırma, Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri'ne uygundur. Bu sınıflandırma içerisinde amfori BSCI büyük risk taşıyan ülkeler konusunda ek tavsiyeler vermektedir.
- **[Az gelişmiş ülkeler](#):** Bu sınıflandırma Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilmiştir. Bu listeye dâhil olan ülkeler için bazı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerine (örneğin ILO 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi) ilişkin olarak istisnalar söz konusudur.
- **Halka ilişkin sorunlar:** Sivil Toplum Örgütleri'nin araştırma raporları gibi, ilgili paydaşlardan elde edilen bilgiler.

Sektör ve tedarik zinciri değerlendirmesi: Ekonomik sektörün yapısı ve tedarik zincirinin karmaşıklığı, bir işletmenin kurumsal sosyal sorumluluğu işletme kültürünün temel parçalarından biri haline getirme sürecini etkiler. İlgili araçlara örnekler:

- **[amfori BSCI Platformu](#):** Bu platform, amfori BSCI katılımcılarının önemli iş ortaklarını görselleştirmesini, amfori BSCI denetimi sonuçlarını kontrol etmesini, iyileştirme ve sürekli gelişim gibi süreçler için diğer amfori BCI katılımcılarıyla ilişki kurup birlikte hareket etmesini sağlar. Daha fazla bilgi için lütfen [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)'i inceleyin.

- **amfori BSCI bağıllık formülü gösterge paneli:** amfori BSCI katılımcıları bu aracı kullanarak iş ortaklarının ne denli proaktif olduğunu ve sürekli iyileştirme için ne derece istekli olduklarını değerlendirebilirler. Daha fazla bilgi için [Ek 11: amfori BSCI Bağıllık Formülü'nü Anlama](#)'yı inceleyin.
- **amfori sektör risk değerlendirmesi:** amfori düzenli olarak, belli sektörler içerisinde tespit edilen büyük sorunlarla ilgili bilgiler içeren sektör risk değerlendirmesi raporları yayınlar.
- **amfori BSCI Sıfır Tolerans uyarıları:** Denetçilerin amfori BSCI denetimi yapıldıktan sonraki 24 saat içerisinde amfori BSCI Platformu aracılığıyla sunduğu bilgilerdir. Ayrıntılı bilgi için [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl Uygulanır?](#)'i inceleyin.

Ticari ziyaretler: Alıcılar, araçlar veya benzer aktörler ya da satın alımı ekibi tarafından toplanan bilgilerdir.

Biriken deneyim: amfori BSCI katılımcısı, sektöre özel bir risk listesi hazırlamak için satın alım personelinin kazandığı deneyimden faydalanabilir. Örnek:

- Belli sektörlerde işçilerle taşeron sözleşmesi yapmak için araçların kullanılması.
- Nakış ve diğer el işleri gibi genelde ev işçilerinin kullanıldığı üretim türleri.
- Çocuk eğitiminin verilmediği bölgelerden gelen ürünler.
- Ağır insan işçiliğiyle hasat edilen ekinler.
- Minerallerin elde edildiği, savaşımlardan etkilenmiş veya yüksek riskli bölgeler.

Şikâyet mekanizması: amfori BSCI katılımcısının kendi şikâyet mekanizması üzerinden veya [amfori şikâyet mekanizması](#) üzerinden aldığı şikâyet ve önerilerden elde edilen bilgiler.

Değerlendirmeler: İkinci veya üçüncü taraflarca yapılan değerlendirmeler, denetimler veya benzer incelemelerden elde edilen bilgiler. amfori Sekreterliği amfori BSCI katılımcılarına yalnızca sertifikalarına güvenmemelerini, önemli iş ortağıyla nasıl çalışılması gerektiği üzerine bilgiye dayalı bir karar vermelerine yardımcı olacak daha tatmin edici bilgiler toplamalarını tavsiye eder.

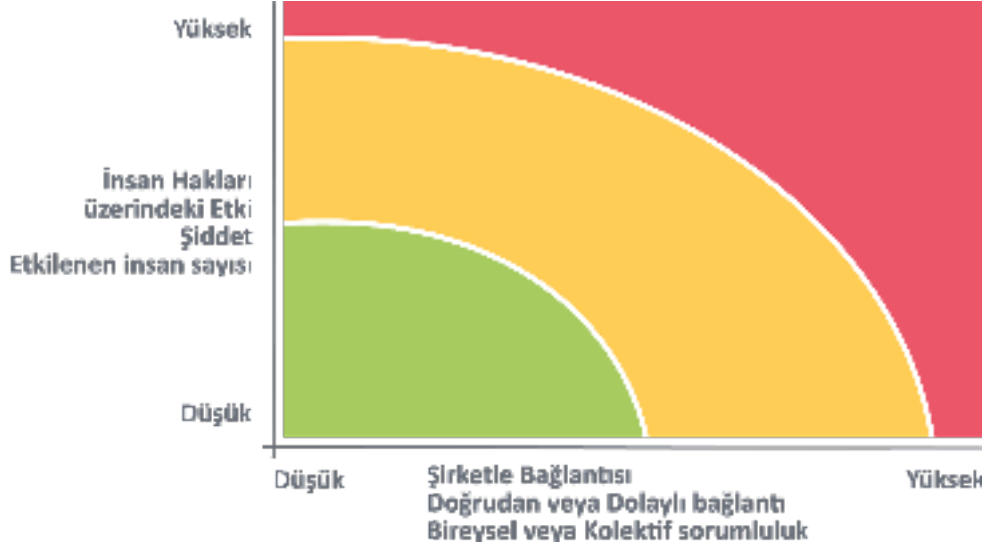
Bu sınıflandırma yöntemlerine ilişkin olarak bilgi alabilmek amacıyla amfori BSCI sistemi, işletmelere potansiyel veya mevcut iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamalarını sağlayacak bir dizi şablon ve ek sunar:

- [Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#)
- [Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#)
- [Şablon 10: Yetkinlik Ön Değerlendirmesi Anketi](#)
- [Şablon 11: Üretici Özdeğerlendirmesi](#)
- [Şablon 13: Cinsiyet Eşitliği Konusunda Özdeğerlendirme](#)
- [Ek 7: amfori BSCI Alıcılar için Kontrol Listesinin Kullanılışı](#)
- [Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)
- [Ek 15: Potansiyel İş Ortakları için Ön Değerlendirme Yapma](#)

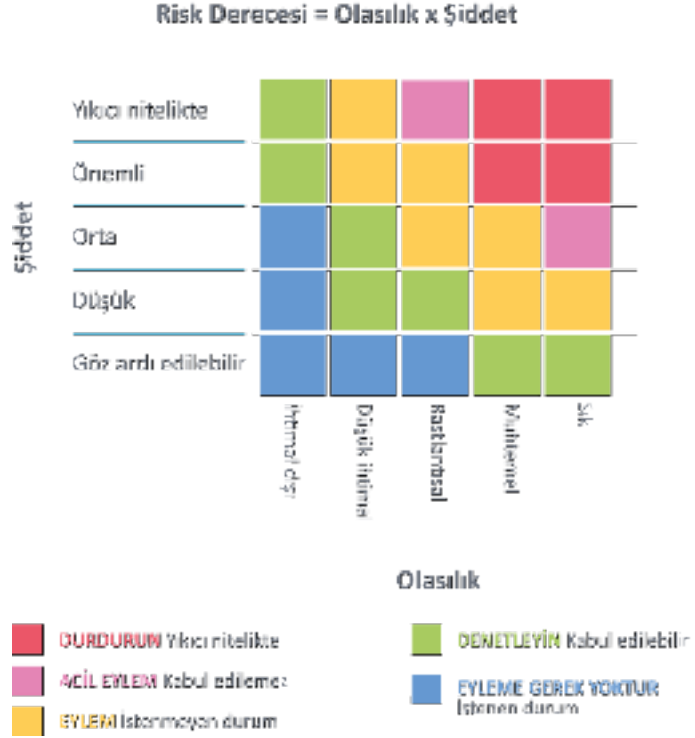
Şemalaştırma teknikleri

amfori BSCI katılımcılarının en önemli iş ortaklarına ilişkin yatırım ve ihtiyat seviyesine karar vermek için kullanabilecekleri birkaç şemalaştırma tekniği bulunmaktadır. Bu amaç için en sık olarak kullanılan şemalaştırma teknikleri şunlardır:

- İnsan hakları öncelikleri için değerlendirme eğrisi.
- Riskler Şeması: olabilirlik ve şiddet.
- Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (SWOT analizi).



Şekil 2: İnsan hakları öncelikleri için değerlendirme eğrisi



Şekil 3: Risk Şeması

Şemalaştırma teknikleri kullanılarak elde edilen sonuçlar amfori BSCI katılımcılarının, hangi iş ortaklarının amfori BSCI sistemine dâhil edileceğine ve özellikle hangi iş ortaklarının amfori BSCI denetimlerinden geçeceğine karar vermesi için yardımcı olacaktır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)
- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Ek 8: Diğer Denetleme Sistemlerini Değerlendirme](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)
- [Ek 11: amfori BSCI Bağlılık Formülü'nü Anlama](#)
- [1. Bölüm, 12. Kısım: Ticari ilişkilerin sorumlu bir şekilde durdurulması](#)

Notlar:

7. KISIM: ŞİRKET YAKLAŞIMI VE PROSEDÜRLERİNİN TASARLANMASI

İç prosedürler: amfori BSCI sisteminin şirket içerisinde uygulamasını başlatmadan önce amfori BSCI katılımcısı ilgili iş ortaklarıyla ilişkileri en etkin şekilde sürdürebilmek için iç prosedürleri tanımlayabilir.

Bu prosedürler:

- Üst düzey yönetim tarafından onaylanacaktır.
- İhtiyaç olduğunda yeni ticari ilişkileri de kapsamı için düzenli olarak değerlendirilip uyarlanacaktır. (Örneğin mali yılın ortasında şirket, tedarik zinciri durum tespiti ve özen (due diligence) stratejisine yeni bir ürün serisi veya hizmetler dâhil etmeye karar verirse bazı prosedürlerin uyarlanması gerekebilir.)

amfori BSCI katılımcılarının, amfori BSCI sistemini uygulama vizyonlarına en iyi şekilde uyacak risk yönetimi yaklaşımına karar vermeleri gerekebilir.


En sık kullanılan risk yönetimi yaklaşımları ve sonuçları

Risk yönetimi yaklaşımı	Sonuç
Varsayım	<ul style="list-style-type: none">• İşletme, belli bir iş ortağının işletme için risk arz ettiğini bilir ve kabul eder.• İşletme bu riski aktif olarak azaltmak için herhangi bir çaba sarf etmeden bu riski bilerek kabul eder.• Üst düzey yönetim bu kararı onaylamalı ve herhangi bir terslik olursa sonuçlara katlanmalıdır.
Yönetim	<ul style="list-style-type: none">• İşletme risklerden haberdardır.• İşletme riskleri yönetebilmek için gerçekleştirilecek bir eylem planı belirler.• İşletme, iş ortağının işletmeye getirebileceği negatif etkileri ve riskleri azaltmak için çeşitli faaliyetler gerçekleştirir.• İşletme, belirlenen eylem planını desteklemek için finansal kaynaklar ayırır.• İşletme risk yönetiminin başarısını değerlendirir ve gereken uyarlamaları yapar.• Risk yönetiminden bir kişi veya bir ekip sorumludur.
Görevlendirme	<ul style="list-style-type: none">• İşletme, bir başka işletmeyle risk yönetimi hakkındaki sorumluluk ve yetkilerini paylaşır. Bu ikinci işletme, birincisi yerine risk yönetimini üstlenir. Aşağıda buna bazı örnekler verilmiştir:<ul style="list-style-type: none">○ Bir marka, bir ithalatçıdan üreticilerin risklerini marka yerine yönetmesini ister.○ Bir üretici bir iş bulma kurumundan iş gücünü kendi yerine yönetmesini ister.• Görevlendirme, iki taraf da düzenli olarak bilgi paylaşımında bulunuyorsa, sorumluluğu ve kaynakları paylaşıyorsa oldukça etkili olabilir.

Kaçınma

- Sorumlulukların **tamamen devredilmesi** artık kabul edilmemektedir. İşletmelerin kendilerine ve hak sahiplerine gelebilecek olumsuz etkileri engellemek için nasıl hareket etmeleri gerektiğini bilmeleri ve bildiklerini göstermeleri beklenir.
- İşletmeler, iş ortaklığı şartlarını, riskleri ortadan kaldıracak veya azaltacak şekilde uyarlarlar.
Bu yaklaşıma örnekler:
 - Bir marka, satın alım yaptığı bölgeyle ilgili tatmin edici bilgiler paylaşmayan ithalatçıyla iş yapmayı bırakır.
 - Bir işletme yalnızca yerel ve iyi bilinen iş ortaklarından alım yapar.
- Tam olarak kaçınma yaklaşımı, uygulanabilir değildir. İşletmelerin her zaman bazı riskleri almaları gerekir.

Tablo 1: Risk yönetimi yaklaşımları ve bu yaklaşımların getirdiği sonuçlar

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş• Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi (SYS) Kurma• Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma• Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme• 1. Bölüm, 12. Kısım: Ticari ilişkilerin sorumlu bir şekilde durdurulması
---	---

Notlar:

8. KISIM: BİR ŞİRKETİN İŞ BİRLİĞİ YAKLAŞIMINI TASARLAMA

Tüm işletme kültürleri iş birliği konusunda aynı anlayış ve yatkınlığa sahip değildir. amfori BSCI sistemi açısından bakıldığında, iş birliği, olumlu etkiler yaratmak için en iyi yaklaşımdır.

İş ortaklarıyla iş birliği

Aşağıda iş ortaklarıyla yapılan faydalı çalışmalara örnek verilmiştir:

- Sosyal performansla ilgili karşılaşılan zorlukları ve kaydedilen ilerlemeleri düzenli olarak **takip etme**.
- Durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürünün etkinliği konusunda ortak bir uzmanlık **geliştirme**.
- Paydaşları süreçlere dâhil etme konusundaki stratejiler ve bunların sonuçları hakkındaki bilgileri **paylaşma**.
- Mevcut iyileştirme planlarını uygulamak konusunda onlara **destek olma**.

Diğer amfori BSCI katılımcılarıyla iş birliği

Aşağıda, diğer amfori BSCI katılımcılarıyla yapılan faydalı iş birliklerine örnekler verilmiştir:



Şekil 4: İş birliği örnekleri

Mikro ve küçük işletmeler, bir kişiyle veya aynı anda birden fazla görevi olan kişilerden oluşan küçük bir ekiple işlerini yürüttükleri için büyük çoğunlukla bir satın alım departmanları olmaz. Bu durumda küçük şirketler satın alım sözleşmelerini güncelleştirmeye, tedarik zinciri hakkında yeterli bilgi edinmeye ve iş birliği yapma isteği olmayan iş ortaklarının getirdiği sonuçları tanımlamaya odaklanmalıdır.

[amfori BSCI Platformu](#) diğer amfori BSCI katılımcılarıyla bilgi alışverişinde bulunmak için basit bir yöntem sunmaktadır.


Dış paydaşlarla iş birliği

Aşağıda dış paydaşlarla yapılabilecek faydalı iş birliklerine örnekler verilmiştir:

- **Hükümetler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası örgütler:** Bu kuruluşlarla iş birliği yapılması satın alım yapılan ülkede iş hukukunun uygulanması konusunda destek sağlayabilir.
- **Satın alım yapılan ülkedeki işçi sendikaları:** Bu sendikalarla iş birliği yapılması işçi hakları ve sorumluluklarıyla ilgili farkındalığı artırmaya ve şikâyetlerin ele alınması sürecine yardımcı olabilir.

İlgili dış paydaşlarla iş birliği yapılması özellikle sosyal performanstaki yetersizliklerin kök nedenlerinin tedarik zinciri dışında yattığının tespit edildiği durumlarda sürdürülebilir sonuçlar elde etmeyi kolaylaştırır.

amfori BSCI katılımcılarının dış paydaşlarla bire bir iletişime geçme imkânı yoksa, amfori Sekreterliği bu konuda koordinasyonu sağlamak için destek verebilir.

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş• Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?• Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma• Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme• 1. Bölüm, 12. Kısım: Ticari ilişkilerin sorumlu bir şekilde durdurulması• 2. Bölüm 1. Kısım: İş hayatında sorumluluk
--	---

Notlar:

9. KISIM: SATIN ALMA DEPARTMANININ SÜREÇLERE DÂHİL EDİLMESİ

Satın alma departmanları, farklı iş ortakları hakkında doğrudan bilgi sahibidir. Bu nedenle onlar, sağlam bir amfori BSCI uygulama stratejisini desteklemek konusunda en iyi konumdadırlar.

amfori BSCI katılımcısının bakış açısından, satın alma departmanlarının amfori BSCI uygulamasına birden fazla adımda dâhil olmaları gerekir:



Şekil 5: Satın alma departmanının süreçlere dâhil olması

Zorluklar ve sınırlamalar: Satın alma departmanını sürece dâhil etmek her zaman kolay olmaz; bazı zorluklar ve sınırlamalar içerebilir.

Aşağıdaki tablo, birlikte sağlam bir amfori BSCI stratejisi geliştirmek konusunda karşılaşılabilecek zorluklar ve bunlar için kullanılabilir çözümlerin anlaşılmasına yardımcı olacaktır:

Olası zorluklar	Olası çözümler
Alicılar yalnızca en yakınlarındaki muhatap (örneğin aracı) hakkında bilgi sahibidir. Aracının satın alım yaptığı kaynaklar (örneğin üretim tesisleri) hakkında çok az bilgi sahibidir.	amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve Uygulama Koşulları 'nı araçlarla yapılan sözleşmelere dâhil edin. Bunu yapmak, aracıdan tedarik zinciri hakkında daha fazla bilgi istemek için yasal çerçeve sağlar.
Alicılar iş ortaklarını fiyat, kalite ve iş teslim süresine göre sınıflandırmış olabilir. Kullandıkları sınıflandırmayı, sosyal ve çevresel riskleri de dâhil ederek güncellemeye istekli olmayabilirler.	İş ortaklarının haritalanması ve önceliklendirilmesi sürecine alıcıları dâhil edin ve onların sosyal risklerle kaliteye ilişkin risklerin arasındaki bağı daha iyi anlamalarını sağlayın. Onlara amfori BSCI Ülke Risk Sınıflandırması 'nı sunun

Alicılar en ucuz kaynağı seçtiklerinde teşvik alıyor.	Karar vermekten sorumlu kişiyi, alıcıların sosyal performansı seçim kriterleri arasına dâhil etmesi için çeşitli teşvikler üretmeye ikna edin.
Alicıların sosyal performans hakkında toplanan bilgileri gözden geçirmek ve anlamak (örneğin bir denetim raporunu okumak) için zamanı veya yeterli uzmanlığı olmayabilir.	İş ortağının sosyal performansı ve/veya Kurumsal Sosyal Sorumluluk stratejileri hakkındaki bilgilerin anlaşılması için net bir prosedür belirleyin. amfori BSCI Denetimi sonuçlarını onlar için bir kılavuza dönüştürecek bir hızlı tarama aracı geliştirin.
Alicılar fabrikaları ziyaret ediyor olabilir; ancak üreticilere sosyal performans hakkındaki anahtar soruları sormak için gerekli zamanları veya uzmanlıkları olmayabilir.	Alicılara bu amaca hizmet edecek bir kontrol listesi verin. Ek 7: amfori BSCI Alicılar için Kontrol Listesinin Kullanılışı Ek 15: Potansiyel İş Ortakları için Ön Değerlendirme Yapma Ek olarak iç eğitimler gerçekleştirin veya düzenli olarak farkındalığı artırmaya yönelik kısa videolar paylaşın.

Tablo 2: Satın Alma Departmanının Süreçlere Dâhil Edilmesi: Olası Zorluklar ve Çözümler

- **Satın alım sözleşmelerinin güncellenmesi:** amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşullarını en azından önemli iş ortaklarını kapsayacak şekilde satın alım sözleşmelerine dâhil edin.
- **Tedarik zinciri hakkındaki bilgiler:** Tedarik zinciri hakkındaki bilgileri; yer, ticari ilişkinin stabilitesi gibi kriterleri göz önünde bulundurup doğrudan ve dolaylı satın alım yapılan kaynakları ayırarak sınıflandırın.

Aşağıdaki tabloda, amfori BSCI katılımcılarının kendi satın alım yöntemleri hakkında bilgi edinmek için kullanabilecekleri metod örneği verilmiştir. amfori BSCI katılımcıları bu bilgileri haritaladıktan sonra başarılı bir durum tespiti ve özen (due diligence) yaklaşımı uygulamak için stratejilerini, önceliklerini ve gerekli bütçeyi hazırlamaya devam eder.

	Kaç tane?	Satın alım yapılan ülkeler
Bir üreticiden doğrudan satın alım	Ticari ilişkilerde düşük stabilite	Bu durumdaki iş ortaklarının sayısını girin.
	Ticari ilişkilerde yüksek stabilite	Bu iş ortaklarının yerleşik olduğu ülkeleri girin.
	Herhangi bir sosyal sertifika veya benzer bir sosyal iddia	

Aracılar,
ithalatçılar
veya
komisyoncular
aracılığıyla
dolaylı satın
alım

Ticari ilişkilerde
düşük stabilite

Ticari ilişkilerde
yüksek stabilite

Herhangi bir
sosyal sertifika
veya benzer bir
sosyal iddia

Tablo 3: Doğrudan ve Dolaylı Satın Alımın Birbirinden Ayrılması



Şekil 6: Tedarik zinciri bilgileri

- **İş birliği içerisinde sosyal risklerin değerlendirilmesi:** İş ortaklarıyla bağlantılı potansiyel veya mevcut risklerin tespit edilmesi konusunda departmanlar arasında bilgi paylaşımı yapmak için birlikte bir prosedür tanımlayın.
- **Ticari sonuçlar:** Sosyal performansını iyileştirmek için herhangi bir istek göstermeyen iş ortakları için nasıl bir ticari sonuç ortaya çıkacağını (Örnek: Bir iş ortağıyla iş yapmaya son vermek için doğru zaman ne zamandır?) birlikte belirleyin.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)
- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)
- [Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme](#)
- [1. Bölüm, 12. Kısım: Ticari ilişkilerin sorumlu bir şekilde durdurulması](#)

10. KISIM: PAYDAŞLARLA ANLAMLI BİR İŞ BİRLİĞİ KÜLTÜRÜ YARATMA

Paydaşlar; bir kuruluşun ürünlerinden, faaliyetlerinden, pazarlarından ve elde ettiği sonuçlardan etkilenen ve bu faktörleri etkileyebilecek olan bireyler, topluluklar ve kuruluşlardır. Ayrıntılı bilgi için lütfen [amfori BSCI Terminolojisi](#)'ni inceleyin.

Bir işletmede çalışan kişiler de dâhil olmak üzere tüm paydaşların haritalanması ve süreçlere dâhil edilmesi, işletmelerin durum tespiti ve özen (due diligence) süreçlerinin ayrılmaz ve vazgeçilemez bir parçasıdır.

Paydaşlarla kurulacak anlamlı bir iş birliği şu faktörlere dayanır:

- **Eğilim:** Taraflardan hiçbiri bir diğerine görüşlerini ve yaklaşımlarını kabul ettirmeyi hedeflemez. Bunun yerine taraflar ortak hedeflere odaklanırlar.
- **İlgi:** Kısa vadeli taleplerden ziyade uzun vadeli çözümlere odaklanırlar.
- **Düzenlilik:** Üzerinde anlaşmaya varılan gündem yalnızca kriz durumlarında değil, sürekli olarak takip edilir.

İlgili Paydaşların Tespit Edilmesi

amfori BSCI katılımcısının perspektifinden, aşağıdaki tablo potansiyel paydaş gruplarını (kuruluşlar ve bireyler) ve onların amfori BSCI sisteminin uygulanması sürecindeki farklı aşamalarla hangi şekilde ilgili olduklarını göstermektedir.

Küçük ve mikro işletmeler amfori BSCI paydaşlarının iş birliği yapma çalışmalarıyla yetinebilir. Ancak kaynaklarınız sınırlı da olsa, fabrikalara veya çiftliklere ziyarette bulunabilir ve yerel sivil toplum kuruluşu ve yerel işçi sendikasını ziyaret ederek bölgedeki çalışma koşullarını görebilirsiniz.

İlgili amfori BSCI sistemi uygulama aşamaları	Şirket içindeki paydaşlar	Dış paydaşlar
Politika, inceleme ve değerlendirme (kurallar ve strateji odaklı)	<ul style="list-style-type: none">• Üst düzey yönetim• Kaynak bulma/satın alma departmanı• Yasalara ve kurallara uygunluk/Hukuk departmanı• Yerel satın alım ofisleri	<ul style="list-style-type: none">• İş ortakları• amfori Sekreterliği• İşçi sendikası birlikleri• Sivil toplum örgütleri
Faaliyet gösterme ve entegrasyon (görev odaklı)	<ul style="list-style-type: none">• Üst yönetim• Kaynak bulma/satın alma departmanı• Uyum/hukuk departmanı• Yerel satın alma ofisleri	<ul style="list-style-type: none">• İş ortakları• amfori Sekreterliği• Diğer amfori BSCI katılımcıları• amfori Ülke Temsilcileri• Uzman Birleşmiş Milletler Kuruluşları (Uluslararası Çalışma Örgütü, UNICEF)

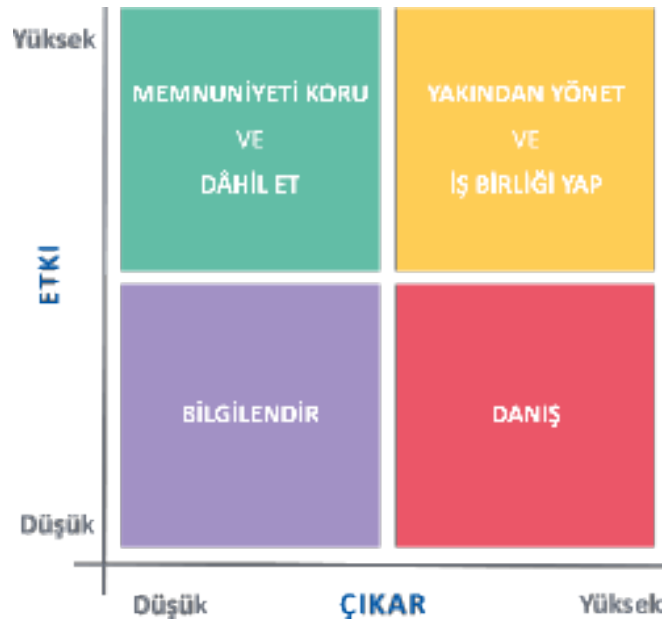
		<ul style="list-style-type: none"> Devlet kurumları Yerel işçi sendikaları
Bilme ve gösterme (iletişim ve denetime açıklık odaklı)	<ul style="list-style-type: none"> Kurumsal Sosyal Sorumluluk Departmanı Yasalara ve kurallara uygunluk departmanı İletişim departmanı 	<ul style="list-style-type: none"> Destek grupları Tüketiciler amfori Ağları İş ortakları İşçi sendikaları İş ortaklarının işçileri Devlet kurumları

Tablo 4: amfori BSCI sisteminin uygulanmasını destekleyecek Potansiyel Paydaş Grupları

Paydaş katılımı seviyesi

Aşağıdaki tablo, paydaşların katılım seviyesini:

- Paydaşların topluluk ve diğer paydaşlar üzerindeki etkisine,
- Paydaşların şirketin faaliyetlerindeki çıkarlarına bağlı olarak tanımlamak için en sık kullanılan sınıflandırma yöntemini gösterir.



Şekil 7: Paydaşlarla iş birliği yapma yolları

Paydaş katılımının faydaları

İç ve dış paydaşlar şirketler için iyi müttefikler olabilirler. Çünkü şirketlerin sonuç vermeye en yatkın konulara odaklanarak kaynaklarını maksimize etmelerine yardımcı olabilirler. Paydaşlar:

- ✓ Tedarik zincirindeki belli sorunlara, pazarlara ve aktörlere dikkat çekebilirler.
- ✓ Tedarik zincirindeki sosyal performansın halk tarafından algılanış biçimini etkileyebilirler.
- ✓ Yerel aktörler, sorunlar ve koşullar hakkında amfori BSCI katılımcısı tarafından elde edilmesi zor veya imkânsız olabilecek bazı ulaşılmaması zor ve spesifik bilgilere sahip olabilirler.

- ✓ Sosyal denetimlerle elde edilen bilgilere eklemeler yapabilir veya bu bilgilere itiraz edebilirler.
- ✓ Kök nedenleri bulmak ve mevcut eksikleri kapatmak amacıyla kapasite geliştirmek için iş birliğinde bulunabilirler.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 6: Paydaş Haritalama](#)
- [Ülke Risk Sınıflandırması](#)

Notlar:

11. KISIM: SORUMLULUK ÜSTLENME KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA

Sorumluluk üstlenme ve şikâyet mekanizması

Sorumluluk üstlenme, bir birey veya kuruluşun faaliyetleri hakkında açıklama yapma ve bu faaliyetlere ilişkin sorumluluk kabul etme yükümlülüğü olarak tanımlanabilir. Sorumluluk üstlenmenin reddedilmesi (algılanan veya gerçek) işletmeye ve işletmenin yöneticilerine halkın duyduğu saygıyı azaltabilir.

İşleyen bir şikâyet mekanizması kurup bu mekanizmayı korumak, bir şirket olarak dikkatli olmanın ve sorumluluk üstlenme ilkesine uymanın temel unsurlarından biridir.

Şirketin hem iç paydaşları (işçiler) hem de dış paydaşlarıyla (örneğin halk) arasında bulunan, risklerin ve gelecek zararların önceden tahminini yaparak onların büyümesini engellemek için kullanılan ek bir iletişim kanalıdır.

Şikâyet mekanizmaları işçilerin sesini ve halkın kaygılarını duymak üzere samimi bir taahhülle kurulmalıdır. Şikâyet mekanizması adil bir takip mekanizmasına bağlı olmalı ve gerektiğinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Aksi takdirde bir iç şikâyet mekanizması kurmak ters etki yapabilir ve güvensizlik yaratabilir.

Şikâyet mekanizmalarının faydaları

- **Bağlantı kurma:** Şirketin işçileriyle olan ilişkilerini güçlendirir. İşçiler, kaygılarını paylaştıktan sonra kısa süre içerisinde bir çözüm elde ettiklerinde kendilerini çok daha motive hisseder ve daha iyi çalışmak isterler. Bu nihayetinde ürün ve hizmet kalitesini, üretkenliği artırabilir.
- **Özgüven:** İşletmeyi yönetme ve iş gücüyle bağ kurma konusunda duyulan özgüveni artırır. Bu durum herhangi bir denetim ve/veya potansiyel/mevcut müşteriler tarafından yapılan ziyaretlerde olumlu bir şekilde algılanır.
- **Farkındalık:** İşçilerin hakları ve sorumlulukları konusundaki farkındalıklarını artırmak için oldukça faydalı bir araçtır. Sonuçlar açık olarak paylaşılırsa (işçinin kişisel bilgilerinin gizliliğine saygı duymak şartıyla) işçiler iddiaların haklı çıkıp çıkmadığını görebilir.

Her amfori BSCI katılımcısının sorumluluk üstlenme kültürü kurmak ve korumak için gösterdiği çabaya ek olarak, amfori BSCI da paydaşların sorunlarına kısa sürede etkin çözüm bulabilmek için kendi [şikâyet mekanizmasını](#) kurmuştur.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma](#)
- [Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)

12. KISIM: TİCARİ İLİŞKİLERİN SORUMLU BİR ŞEKİLDE DURDURULMASI

Güven suistimaline ilişkin en yaygın belirtiler

Bir ticari ilişkiyi sonlandırmanın temel nedeni, iş ortağının davranışlarının yarattığı güvensizliktir.

Güven suistimali ani olarak gerçekleşebilir; ancak genellikle bu durum kendini birden fazla belirtiye gösterir. Örneğin:

- İş ortağı üretim tesisleri hakkında gerekli ve doğru bilgileri sunmaz.
- Düzenli olarak bilgi sunmak için kendi iş ortaklarından yardım almaz.
- Kendi iş ortaklarının iyileştirme planlarını uyguladığını doğrulamaz.
- amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyum sağlamak için net bir şekilde isteksizlik gösterir.
- Tedarik zincirinde rüşvet, sahtecilik yaparak veya yanlış bilgi sunarak denetimin bütünlüğünü tehlikeye atar.

Bu örnekler ticarileştirme seviyesinde (aracının güven ilişkisini zedelemesi) veya üretim seviyesinde (örneğin üretim şirketinde) gerçekleşebilir.

Bunlara ek olarak, güven ihlalleri bir amfori BSCI denetimi sırasında tespit edilebilir; denetçi tarafından değerlendirildiğinde, bu ihlallerin sıfır tolerans uyarısı yapılacak kadar ciddi olduğuna karar verilebilir. Daha fazla bilgi için [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#) inceleyin.

Ticari faaliyetleri durdurmadan önce

İşletmeler ticari faaliyetleri aniden durdurmamalıdır. Durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürü uygulamak gerekebilir. Herhangi bir iş ortağıyla ticari faaliyetleri durdurmadan veya sözleşmeleri feshetmeden önce aşağıdakiler göz önünde bulundurulmalıdır:

- Ticari faaliyetleri durdurmak en iyi alternatif mi?
- Ortaklığın bitmesinin işletmeye ne gibi kötü etkileri olur?
- Ortaklığın bitmesinin üreticilerin işçileri üzerinde ne gibi kötü etkileri olur?
- Sorun farklı bir şekilde çözülebilir mi?
- Daha iyi bir iş ortağı alternatifi var mı?
- Tespit edilen sorun iş ortağına mı özgü, yoksa bölgeye mi özgü?

Bir sektöre, bölgeye veya ülkeye özgü sorunlar

Sosyal performansla ilgili bazı eksiklikler sektör, bölge ve ülkedeki yaygın sorunlarla bağlantılıdır. Bu nedenle başka alternatifler bulmak daha zor olur. Böyle sorunlar karşısında paydaşlarla iş birliği yapmak çok önemlidir. Çünkü paydaşlar bütüncül bir iyileştirme yaklaşımı benimsemek konusunda destek olabilir ve şirketinizin ticari faaliyetleri durdurma kararı veya sorunlu bir iş ortağıyla iş yapmaya devam etme kararının arkasındaki nedeni anlayabilirler.

Ticari faaliyetleri durdurma prosedürü

Her amfori BSCI katılımcısı ticari faaliyetleri durdurma kararını nasıl ve ne zaman vereceğini belirlemelidir. Ancak karar her zaman aşağıdakilerin de dâhil olduğu, tarafların kararlaştırdığı prosedürlere uygun olarak alınmalıdır:

- **Açık bir şekilde bildirilmiş gerekçe:** amfori BSCI katılımcıları, kendileri için güven suistimali olarak değerlendirilecek nedenleri potansiyel ve mevcut iş ortaklarına açık bir şekilde bildirmeyi hedeflemelidir. Bu bilgi mümkün olduğu kadar sözleşmelere bir iptal veya fesih maddesi dâhilinde girilmelidir. Böyle bir madde, amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması için en bağlayıcı ifade olacaktır.
- **Uyarı prosedürü:** amfori BSCI katılımcıları, ticari faaliyetleri durdurmadan önce uyarı vermek için bir prosedür belirlemeyi hedeflemelidir. Bu aynı zamanda şirkete alternatif iş ortakları arama sürecinde yardımcı olacaktır.
- **İletişim prosedürü:** amfori BSCI katılımcıları, bir iş ortağının medya tarafından hedef alındığı durumlara çözüm bulabilmek için bir iletişim prosedürü benimsemelidir. Böyle durumlarda ticari faaliyetleri durdurma kararı büyük bir dikkatle gözden geçirilmelidir. Çünkü ticari faaliyetlerin sonlandırılması ters etki yaratabilir ve paydaşlar arasında kaygıya sebep olabilir.
- **Paydaşlarla bağlantı kurma ve iş birliği yapma:** amfori BSCI katılımcıları, iş modelleri hakkında ve iş ortaklarıyla sosyal performansla bağlantılı olarak ticari faaliyetleri durdurma nedenleri hakkında şeffaf olabilmek için müşteriler ve diğer paydaşlarla düzenli olarak bağlantı kurmayı ve işbirliği yapmayı hedeflemelidir.
- **Faaliyetlerin durdurulması ve sözleşmelerin feshedilmesi farklıdır:** Ticari sözleşmeler ve/veya ticari ilişkiler taraflarca kabul edilen şartlar ve uyarılara uygun olarak feshedilmeli/durdurulmalıdır. Bir iş ortağının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki bir sorumluluğu yerine getirmek istememesi nedeniyle kendisiyle ticari faaliyetlerin durdurulması, sözleşmeleri etkilemez. (Örnek: Mevcut sözleşmelerdeki finansal sorumlulukların yerine getirilmesi gerekir.)
- amfori, amfori BSCI katılımcılarının "İyi" yani "B" notundan düşük bir not alan işletmelerle ticari faaliyetleri durdurmalarını tavsiye etmez. Çünkü bu durum amfori BSCI sisteminin değerleri ve prensiplerine aykırı olur ve [Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri](#)'ne pozitif katkıda bulunmayı engeller.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)
- [Şablon 9: İyileştirme Planı](#)
- [Ek 15: Potansiyel İş Ortakları için Ön Değerlendirme](#)

Notlar:

2. BÖLÜM - amfori BSCI Denetleme Yaklaşımı

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu bölümü amfori BSCI katılımcıları, üreticiler ve denetçiler için hazırlanmıştır. amfori BSCI'ın bütüncül denetleme yaklaşımı ve denetim talebinden programlanmasına, denetimin gerçekleştirilmesinden takibine kadar tüm amfori BSCI 2.0 denetim süreci hakkında detaylı bilgiler sunar.

Bu bölüm, aşağıdakilerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır:

- amfori BSCI denetleme yaklaşımının neden benzersiz olduğu,
- Farklı denetim türleri,
- Bir amfori BSCI 2.0 denetiminin nasıl hazırlanacağı, gerçekleştirileceği ve takip edileceği.

1. KISIM: TİCARİ FAALİYETLERDE SORUMLULUK

amfori BSCI sistemi bağlamında denetleme, işletmelerin tedarik zincirlerindeki sosyal performansı ölçüp analiz etmelerini sağlayan sistematik bir yaklaşım olarak anlaşılabilir. Denetleme, işletmelerin kritik sorunları proaktif olarak tespit etmesine yardımcı olur ve onların kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) taahhütlerinin kalitesini ve etkinliğini artırmalarını sağlayacak kararlar almalarına yardımcı olur.

Birleşmiş Milletler [İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde](#), tüm işletmelerin insan haklarıyla bağlantılı ve:

- Kendi faaliyetlerinin neden olduğu,
- İş bağlantılarının faaliyetlerinin neden olduğu negatif etkileri önlemek ve gidermek için sorumluluk üstlenmeleri gerektiği belirtilir.

İşletmelerin

- Tedarik zincirindeki önemli iş ortaklarının performansını **denetleyerek**,
- Önemli iş ortaklarının ilerlemesini **takip ederek**,
- Tespit edilen sorunları etkin bir şekilde giderebilmek için amfori BSCI sistemindeki diğer işletmelerle (amfori BSCI katılımcıları) **iş birliği yaparak** Kurumsal Sosyal Sorumluluk taahhütlerini uygulamaya koymaları tavsiye edilir.

amfori BSCI platformunda sinerji yaratma

amfori BSCI sistemi, denetim yorgunluğu oluşmasını engellemeyi ve farklı işletmeler arasında sinerji yaratmayı hedefler. Bu hedeflere, amfori BSCI sistemindeki işbirliğini teşvik eden [amfori BSCI platformu](#) ([Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)'i inceleyin) gibi birçok özellikle ulaşılır. amfori BSCI Platformu, amfori BSCI katılımcılarının şunları paylaşmasına imkân verir:

- Tedarik zincirlerindeki üreticiler (örnek: fabrikalar veya çiftlikler),
- Bu üreticiler için yapılacak denetleme faaliyetleriyle ilgili bilgiler,
- İyileştirme faaliyetleri.

amfori BSCI platformunun iç yönetimi

amfori BSCI platformu, amfori BSCI katılımcıları için iş bölümüne, haklara ve sorumluluklara göre iki farklı statü tanımlar ve bu iki statünün birbiriyle etkileşimini yönetir. Bu statü ayrımı planlamayı kolaylaştırır ve aynı işin birden fazla kez yapılmasını engeller. Bu statüler:

- **Sorumlu kişi (RSP Holder):** Bu statü bir üretici için denetleme stratejisi uygulamasına liderlik etmek isteyen bir amfori BSCI katılımcısı tarafından aktif ve gönüllü olarak üstlenilen bir statüdür.
- **Bağlantılı katılımcı:** Bu statü, bir amfori BSCI katılımcısı tarafından, denetleme stratejisine liderlik etmeden üreticinin ilerlemesini takip etmek üzere aktif olarak üstlenilen statüdür.

İş arkadaşları arasında iş birliği, amfori BSCI iç yönetiminin merkezinde yer alır. Bu iki statü türü dinamiktir ve üreticilerle ilişkiler değiştikçe bu statüler değişebilir. Örneğin sorumlu kişiler ve bağlantılı katılımcılar statülerini kendi aralarında değiştirebilir veya bazı üreticilerle artık çalışmıyorlarsa statülerini tek taraflı olarak bırakabilir.

Sorumlu kişi (RSP Holder) statüsü hakkında

[amfori BSCI platformundaki](#) sinerji seviyesinden dolayı, bir amfori BSCI katılımcısının tüm üreticileri için sorumlu kişi statüsünü alması pek muhtemel değildir. amfori BSCI katılımcıları belli bir üreticiyle spesifik bir durum tespiti ve özen (due diligence) stratejisi uygulamak istiyorsa sorumlu kişi statüsünü üstlenir.

Sorumlu kişi statüsünü almak, amfori BSCI katılımcısı aşağıda verilen amaçlara ulaşmak istiyorsa en mantıklı seçenek olacaktır:

- Üreticinin bir amfori BSCI denetiminden önce birkaç derse **katılmasını sağlamak**,
- Belli bir süre içerisinde birinci denetim aşamasını geçmek için bir eylem planı **geliştirmek**,
- Bir üreticinin amfori BSCI sistemine geçmeden önce bir başka denetleme sistemi kapsamında gösterdiği çabaları **öğrenmek ve tanımak**.

Sorumlu kişi statüsünü üstlenmek, kaynaklar (örnek: zaman ve kapasite) ayırmayı ve amfori BSCI bağlantılı katılımcıları için bir darboğaz yaratmaktan kaçınmayı gerektirir.

İstenmeyen darboğazların ve liderlik konusunda açıkların olmasını engellemek için sorumlu kişi statüsü:

- **Bir başka amfori BSCI katılımcısının talebi üzerine bırakılabilir:** Statünün bu şekilde elden bırakılması için, bir başka amfori BSCI katılımcısının amfori BSCI platformu üzerinden sorumlu kişiye ulaşarak statüsünü bırakmasını istemesi, sorumlu kişinin de gönüllü olarak statüsünü bırakması gerekir. Sorumlu kişi, statüsünü korumak istiyorsa, kendisine gelen talebe karşılık, kendi nedenlerini açıkladığı bir cevap sunmalıdır.
- **Aktif olunmaması veya minimum hak ve sorumlulukların kullanılmamasından dolayı kaybedilebilir:** Bu durum, sorumlu kişi kendi denetim döngüsü içerisinde bir amfori BSCI denetimi (tam denetim veya takip denetimi) planlayamadığında ortaya çıkar.
- **Bir başka bağlantılı amfori BSCI katılımcısının şikâyeti üzerine alınabilir:** Bu durum, bir başka bağlantılı katılımcının uygulanan denetim metodu, denetim ortamı, denetim ilanı konusunda veya diğer sosyal sertifikaların tanınmasından şüphe etmek için geçerli nedenleri olduğunda ortaya çıkar. Böyle bir durumda kanıtlama zorunluluğu sorumlu kişiye değil, bağlantılı katılımcıya aittir. Bu tür şüpheler [amfori şikâyet mekanizması](#) üzerinden iletilebilir.

Bağlantılı katılımcı statüsü hakkında

amfori BSCI katılımcıları kendilerini [amfori BSCI platformunda](#) mevcut bulunan üreticilerle bağlantılandırabilirler. Bunun yanında amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI platformunda oluşturdukları tüm üretici profilleriyle otomatik olarak bağlantılandırılırlar. ([amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)'i inceleyin.)

amfori BSCI katılımcıları kendilerini amfori BSCI platformundaki üreticilerle bağlantılandırarak bu üreticilerin kat ettiği ilerleme konusundaki haberleri alırlar ve bu üreticilerle ilgili tüm önemli konular hakkında (örneğin acil durumlar ve sıfır tolerans vakaları) uyarılar alırlar. Bağlantılı katılımcılar, denetleme stratejisi haricindeki tüm konularda sorumlu kişiyle aynı hak ve sorumluluklara sahiptir.

Sorumlu kişilerin ve bağlantılı katılımcıların hakları ve sorumluluklarının detaylarını aşağıdaki tabloda inceleyebilirsiniz.

HAKLAR VE SORUMLULUKLAR		Sorumlu Kişi (RSP)	Bağlantılı katılımcı
1	İş ortaklarına amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve Uygulama Koşullarını sunmak	✓	✓
2	İş ortaklarını kapasite geliştirme faaliyetlerine davet etmek	✓	✓
3	Aynı iş ortağıyla bağlantılı olan diğer katılımcılarla etkileşimde bulunmak	✓	✓
4	Sıfır tolerans uyarıları karşısında harekete geçmek	✓	✓
5	İyileştirme sürecinde iş ortaklarına destek olmak	✓	✓
6	İş ortaklarını desteklemek için ilgili paydaşlarla ilişki kurmak	✓	✓
7	amfori BSCI denetiminin zamanlamasını onaylamak	✓	✗
8	Denetim şirketini onaylamak ve ona yetki vermek	✓	✗
9	amfori BSCI denetimlerine (hem tam denetimlere hem de takip denetimlerine) onay ve izin vermek	✓	✗
10	Denk bir denetim sistemini kabul etmek	✓	✗
11	Bir başka bağlantılı katılımcının sorumlu kişi statüsünü alması için sorumlu kişi statüsünü bir katılımcıdan geri almak	✓	✗
12	Sıfır tolerans vakaları ve soruşturmalar için ilk irtibat kişisi olmak	✓	✗

Tablo 1: Sorumlu kişiler ve bağlantılı katılımcıların hakları ve sorumlulukları

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• amfori dış şikâyet mekanizması• Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş• Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?• Ek 11: Bağlılık Formülünü Anlama
---	--

2. KISIM: DENETLEME TÜRÜNE KARAR VERME

Gerçekleştirilecek değerlendirme türü hakkında verilecek karar, kritik bir karardır. amfori BSCI katılımcılarının:

- Kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmelerini,
- Tedarik zincirinde sosyal risk yönetimi için farklı stratejileri gerektiği şekilde uygulamalarını,
- Gereğinden fazla yapılan denetimleri azaltmalarını sağlar.

amfori BSCI katılımcıları, seçtikleri denetleme stratejisine göre hem gönüllü hazırlık araçlarını hem de amfori BSCI 2.0 denetimlerini kullanabilirler. Ancak amfori BSCI 2.0 denetimleri, kalitesi [amfori BSCI denetim bütünlük programıyla](#) kontrol edilen ve amfori BSCI bağlılık formülüyle desteklenen tek üçüncü taraf denetleme metodudur. ([Ek 11](#)'i inceleyin.)

Gönüllü hazırlık araçları

Gönüllü hazırlık araçları tüm amfori BSCI katılımcıları tarafından istendiği zaman kullanılabilir. Bu araçların kullanımı sonucunda herhangi bir not verilmez ve bu araçların kullanımı amfori BSCI denetim döngüsünü etkilemez. Gönüllü hazırlık araçların şunlar dâhildir:

- Özdeğerlendirme anketi,
- Yetkinlik ön değerlendirmesi anketi,
- Alıcılar için kontrol listesi.

Özdeğerlendirme anketi ([Şablon 11: Üretici Özdeğerlendirmesi'ni](#) inceleyin.): amfori BSCI katılımcıları, sosyal uyumluluk konusundaki sorunlar hakkında farkındalık yaratmak ve iş ortaklarını amfori BSCI 2.0 tam denetimine hazırlamak için onlardan amfori BSCI özdeğerlendirme anketini doldurmalarını isteyebilir. Küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri için özel bir özdeğerlendirme mevcuttur. ([Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme'yi](#) inceleyin.)

- **Avantajları:** amfori BSCI özdeğerlendirmesi, amfori BSCI denetim anketinin aynısıdır. [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 4. Bölüm](#)'le veya belli bir eğitimle birlikte kullanıldığında, denetlenecek olan kurumun [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensipleri ve bu değer ve prensipleri kendi olağan ticari pratiklerine nasıl entegre edebileceğini tam olarak anlamasını sağlar.
- **Dezavantajları:** Özdeğerlendirmeler, adlarından da anlaşılacağı üzere öz beyanlardır ve tarafsızlıklarından ödün verilebilir.

Yetkinlik ön değerlendirmesi anketi ([Şablon 10: Yetkinlik Ön Değerlendirmesi Anketi'ni](#) inceleyin.): amfori BSCI katılımcıları, yeni bir iş ortağıyla iş yapmaya başlamanın beraberinde getirebileceği potansiyel riskleri öğrenebilmek için –potansiyel iş ortağının amfori BSCI platformunda yakın bir geçmişi olmaması şartıyla- amfori BSCI 2.0 denetiminden önce Yetkinlik Ön Değerlendirmesi Anketi'ni kullanabilirler.

- **Avantajları:** amfori BSCI katılımcıları, bir ticari ilişki kurmadan önce gerçekleşmesi muhtemel riskleri tespit edebilir. Yetkinlik ön değerlendirmesi anketinin sonuçları amfori BSCI platformu üzerinden diğer bağlantılı katılımcılarla paylaşılabilir.
- **Dezavantajları:** Yetkinlik ön değerlendirmesi anketi, kontrol listesi formatında olduğundan ve iç ve/veya dış denetçilerin yetkinliği konusunda minimum gereklilikler şart koşmadığından dolayı üreticinin performansı konusunda eksiksiz bilgi vermeyebilir.

Alıcı kontrol listesi ([Ek 7: amfori BSCI Alıcılar için Kontrol Listesi'nin Kullanılışı'nı](#) inceleyin): amfori BSCI katılımcıları bu bir sayfalık listeyi, potansiyel veya mevcut iş ortaklarını ziyaret ettiklerinde sosyal performansla ilgili gözle görülür eksiklikleri tespit etmek için kullanabilirler.

- **Avantajları:** Bu kontrol listesi, sosyal denetim yapma deneyimi olmayanlar da dâhil olmak üzere herkes tarafından kullanılabilir.
- **Dezavantajları:** Bu kontrol listesi tek başına (örneğin profesyonel bir takip olmadan) kullanıldığında tedarik zincirindeki sosyal risklere ilişkin yanlış ve eksik bilgiler verebilir.

amfori BSCI 2.0 denetiminin üç türü

amfori BSCI 2.0 denetimleri, işletmelerin tedarik zincirlerinin sosyal performansını değerlendirmelerine yardımcı olmak ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmek için tasarlanmış bir denetleme aracıdır.

Bu denetimler tedarik zincirinde amfori BSCI Davranış Kuralları'na ilişkin gerçekleşen ve amfori BSCI katılımcılarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen ihlalleri erkenden tespit etme, denetleme ve gerekli iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirme sürecini destekleyen bütünsel bir yaklaşım sunar. amfori BSCI 2.0 denetimi yalnızca bir sorumlu kişi tarafından talep edilebilir. ([1. Kısım: Ticari Faaliyetlerde Sorumluluk'u](#) inceleyin.)

Üreticinin boyutuna ve tesis sayısına göre gerçekleştirilebilecek üç amfori BSCI 2.0 denetimi türü bulunur:

- Bir tesis denetimi,
- Çok aşamalı denetim,
- Küçük Üretici Değerlendirmesi (KÜD).



Şekil 1: amfori BSCI denetiminin üç türü

Bir tesis denetimi: Bir tesis denetimleri, 35'ten fazla işçisi olan nispeten büyük üreticiler için uygundur ve gıda dışı ürün üretimi yapan kuruluşların yanı sıra gıda kooperatifleri de dâhil olmak üzere yiyecek ve içecek imalatçıları için de yapılabilir.

- **Avantajları:** Bir üreticinin sosyal performansını ölçmeye yardımcı olur.
- **Dezavantajları:** Taşeronlar, tedarikçiler ve çiftlikler gibi bir sonraki aşama üreticilerinin sosyal performans doğrulamasını içermez.

Çok aşamalı denetim: Çok aşamalı denetimler yalnızca birden fazla çiftliği olan gıda üreticileri için uygundur. Bu denetimlerde önemli bir iş ortağının ve onun bir sonraki aşamadaki iş ortaklarının (taşeronlar, tedarikçiler, çiftlikler) bir örnekleminin sosyal performansı değerlendirilir.

- **Avantajları:** Çok aşamalı denetimlerde aynı denetimin kapsamına çiftlikler ve/veya diğer bir sonraki aşama üreticileri dâhil edilerek ölçek ekonomisi yaratılır.
- **Dezavantajları:** Çok aşamalı denetimler, denetlenen ana tesis ile sonraki aşama üreticileri arasında araçlar bulunuyorsa zor olabilir. amfori BSCI hem denetlenen ana tesis hem de

sonraki aşama üreticileri için altı aylık bir hazırlık süresi tanınmasını tavsiye eder. Bu, tüm ilgili taraflar arasındaki iletişimi destekleyecek prosedürlerin ve iç denetleme süreçlerinin geliştirilmesi için gerekli zamanı sağlar.

Küçük Üretici Değerlendirmesi ([Ek 12: Küçük Üretici Değerlendirmesi'ni](#) inceleyin.): amfori BSCI katılımcıları, yetkinlik verilmiş olan küçük üreticilerin sosyal performansını amfori BSCI tanımlarına uygun olarak değerlendirmek için bir Küçük Üretici Değerlendirmesi yapılmasını talep edebilir.

- **Avantajları:** Küçük Üretici Değerlendirmesi'nde denetçinin perspektifi küçük işletmenin koşullarına göre uyarlanır.
- **Dezavantajları:** Üreticiler, küçük üretici olarak görülmek için kendilerine ilişkin yanlış bilgi verebilirler veya iş ilişkilerini daha gayri resmi boyuta taşıyabilirler.

Hangi denetimin en uygunu olduğuna karar verme

En uygun denetim yaklaşımına karar vermek için, sorumlu kişinin tedarik zincirini ve üretim yapısını anlaması gerekir. Tedarik zincirinin yeterince anlaşılabilmesi yetersiz bir değerlendirmeye ve potansiyel riskler veya negatif etkilerin göz ardı edilmesine sebep olabilir. Sorumlu kişileri bilgilendirmek için mevcut bazı dış kaynaklar vardır:

- Aracı görevi yapan tüccarlar veya ithalatçılar (dolaylı satın alma modeli),
- amfori BSCI 2.0 denetimi planlanmadan önce bilgi toplamak için yardım alınabilecek denetim şirketleri,
- Şirket içindeki satın alım görevlileri.

Bir denetimin süresini etkileyen faktörler

amfori BSCI 2.0 denetimleri, doğrudan veya dolaylı olarak işe alınan ve yönetilen tüm iş gücüne odaklanır. Bu nedenle amfori BSCI denetiminin süresi ve karmaşıklığı ve dolayısıyla gönüllü olarak kullanılacak hazırlık araçları; işçi sayısına, bu işçilerin sürekli veya mevsimlik olmasına ve kullanılan işe alma modellerinin çeşitlerine göre değişir. Örnek:

- **Doğrudan işe alım:** Üretici tüm iş gücünü kendi işe alır ve yönetir.
- **Dolaylı işe alım:** Üretici, iş gücünü kendisi işe almaz veya yönetmez; işe alım konusunda tamamen iş bulma kurumları veya acenteler gibi hizmet sağlayıcılardan faydalanır.
- **İki modelin kombinasyonu:** Üretici, iş gücünün bir kısmını (örneğin sürekli işçiler) kendi işe alıp yönetir; ancak bazı spesifik hizmetler için (örnek: güvenlik, temizlik veya yemek hizmeti veren şirketler) veya bazı beklenmedik durumlar için (mevsimlik işçiler) hizmet sağlayıcılardan istihdam konusunda yardım alır.

Çok aşamalı denetimlerde denetçi tarafından örneklem olarak denetime dâhil edilecek çiftliklerin sayısı ve çiftlik başına düşen işçi sayısı denetimin süresini etkileyecektir.

Denetçi, denetlenen ana kurum tarafından daha önceden önemli iş ortağı olarak tespit edilmiş olan (denetlenenin üretiminde büyük bir payı olan) çiftlikler arasından bir çiftlik örneklemini seçecektir.

Örnekleme yapılacak çiftliklerin sayısının sorumlu kişi ve denetlenen ana kurum tarafından onaylanması gerekir. Çünkü bu sayının amfori BSCI çok aşamalı denetiminin maliyetleri üzerinde büyük bir etkisi vardır. Ancak bu çiftliklerin sayısı ikiden az olmamalı (ana denetlenenin yalnızca bir çiftlikten ürün alımı yapması durumu dışında), ondan da fazla olmamalıdır (çiftliklerin durumları arasındaki farkların istisnai bir durum gerektirmemesi şartıyla).

3. KISIM: AMFORI BSCI DENETLEME SİSTEMİNİN ALTI AYIRT EDİCİ ÖZELLİĞİ

amfori BSCI denetleme sistemini benzersiz kılan altı ayırt edici özellik bulunmaktadır:

- Online BT Platformu:** Aynı üreticiyle bağlantılı olan amfori BSCI katılımcılarının internet üzerinden üretici denetim verilerine, denetçilerin profesyonel kararlarına ve ilgili iyileştirme planlarına erişimi vardır. Böylece denetimlerin tekrarlanması engellenir ve iyileştirme süreçlerinde sinerji sağlanır. Bu üreticiler aynı zamanda aleni insan hakları ihlalleri olması durumunda denetçilerden geç olmadan uyarı alırlar. ([Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)'i inceleyin.)
- Bütünsel denetim metodu:** [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki tüm prensipler birbiriyle bağlıdır ve BSCI 2.0 denetim yaklaşımına dâhildir. Bir denetçi, bir amfori BSCI denetimini gerçekleştirirken üreticinin birbiriyle bağlantılı 13 Performans Alanı ve amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değerleri nasıl uyguladığını değerlendirirken kendi profesyonel kanısını kullanır. Bu bütünsel yaklaşıma şunlar dâhildir:
 - Etkinlik ve tutarlık kontrolleri:** Denetçiler yalnızca prosedürlerin ve altyapının yerli yerinde olduğunu kontrol etmez; aynı zamanda bu ikisinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değerlere ters düşmeyecek şekilde işçilerin haklarını korumaya yeterli olup olmadığını kontrol eder.
 - Veri üçlemesi:** Denetçiler tatmin edici kanıtlar elde etmek ve profesyonel kanılarına ulaşmak için birden fazla kaynakla (örneğin işçi görüşmeleri, belgeler ve tesis gözlemleri) çapraz doğrulama yapmalıdır.
- Gıda işleyen tesisler ve çiftlikler için özel metot:** amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki tüm prensipler tarım ve su ürünleri yetiştiriciliği de dâhil olmak üzere gıda tedarik zincirindeki tüm çalışma koşulları için geçerlidir. Ancak amfori BSCI denetimleri çiftçiliği (sahip olunan veya anlaşmalı çiftlikler) denetim kapsamına dâhil ederek gıda üretimi bağlamına uyarlanabilir. Dahası, amfori denetçilere özel bazı yol gösterici bilgiler sunar. Bunlar denetçilerin gıda tedarik zincirine özel durumları da göz önünde bulundurarak profesyonel kanılarına varmalarını sağlar. Örneğin denetçiler ana denetlenen tesis olarak kooperatiflerde, küçük çiftliklerde veya aile çiftliklerinde nasıl denetim yapmaları gerektiği konusunda özel yol gösterici bilgiler alırlar.
- İyileştirme sürecine işbirlikçi yaklaşım:** Aynı üreticiyle bağlantılı olan amfori BSCI katılımcıları üreticinin sürekli iyileştirme çalışmalarına kapasite geliştirme faaliyetleri aracılığıyla destek verebilirler. Dahası, özellikle de tedarik zincirinde tespit edilen en ciddi ihlaller için iyileştirme faaliyetleri yürütebilirler. Bu özellikle işbirliği içerisinde acil ve kısa sürede bir iyileştirme süreci yürütülmesi gereken sıfır tolerans vakalarında ve acil durumlarda geçerlidir.
- Stratejik ortaklık:** amfori BSCI katılımcıları, işçi korunmasının sistematik bir şekilde yapılmadığını gözlemleyebilirler. Böyle durumlar yasaların yetersiz veya etkin olmayan bir şekilde uygulanmasıyla bağlantılıdır. Bu durumlarda amfori BSCI katılımcıları, bir sektör, bölge ve hatta bir ülkede uzun vadeli olumlu etki yaratabilmek için yerel yönetimler ve kendileriyle benzer amaçlar taşıyan örgütlerle stratejik ortaklık yapabilirler.

4. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNDE İNCELENEN ALANLAR

amfori BSCI denetimleri, üreticileri amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerine göre değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Bu değer ve prensipler birbiriyle bağlantılı on üç Performans Alanı'na dönüştürülmüştür:

- Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki
- İşçilerin Süreçlere Dâhil 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 İş Gücü ile Ödenmesinin Önlenmesi
- Çevrenin Korunması
- Etik Davranışlar

amfori BSCI tam denetimlerinde birbiriyle bağlantılı olan bu on üç performans alanı değerlendirilir. Bu denetimler iki yılda bir yapılır ve amfori BSCI denetim döngüsünü belirler.

amfori BSCI takip denetimleri döngü içinde gerçekleştirilir ve bu denetimlerde üreticiden yeni ilerleme kanıtları beklenen performans alanlarına odaklanılır. amfori BSCI takip denetimi son denetimden sonraki 12 ay içerisinde yapılmalı ve bu denetimlerde aynı denetim kapsamı ve metodu kullanılmalıdır.

Ancak amfori BSCI katılımcısının (sorumlu kişi) birkaç istisna yapması gerekebilir. Örneğin:

- **Acil takip denetimi:** Sorumlu kişi, acil bir ihtiyaç nedeniyle spesifik bir bulguya veya bir performans alanına odaklı acil bir takip denetimi isteyebilir. Aşağıda böyle bir duruma örnekler verilmiştir:
 - Denetim raporundaki özel yorumlar kapsamında denetçi bazı şüpheler belirtmiştir.
 - Doğrulanması gereken bazı önemli riskler bulunmaktadır.
 - Bir sıfır tolerans uyarısının ardından acil iyileştirme gerekmektedir.
- **Yeni çiftlik örnekleme:** Denetlenen ana kurumun tam denetimde örneklenen tüm çiftliklerle ticari faaliyetlerini durdurması halinde sorumlu kişi yeni bir çiftlik örnekleminin eklenmesini talep edebilir. Takip denetimi sırasında sorun tespit edilen performans alanları incelenir. Ancak örnekleme yeni eklenen tüm çiftlikler için tüm performans alanları (bir tam denetimde olduğu gibi) değerlendirilecektir. Yeni çiftliklerin örnekleme eklenmesi ve ilgili maliyetler sorumlu kişi tarafından onaylanır ve denetlenen ana kurum tarafından kabul edilir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [3. Bölüm: amfori BSCI Denetim Yorumlama Rehberi](#)

5. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM DERECELENDİRME SİSTEMİ

Bir amfori BSCI denetiminde verilen genel derece, denetlenen kurumun amfori BSCI Davranış Kuralları'nı iş kültürüne ve faaliyetlerine ne derece entegre ettiğini gösterir. Bu not denetçi tarafından hesaplanmaz, amfori BSCI BT(Bilgi Teknolojileri) sistemi tarafından, 13 Performans Alanı'nda verilen notların bir araya getirilmesiyle otomatik olarak oluşturulur.

Bu nedenle denetçiler, denetimi amfori BSCI platformuna girene kadar denetim derecesini bilmezler. Sonuç olarak da denetim kapanış toplantısında denetçi iyi pratiklere ve bulgulara odaklanır; ancak bir derece sunmaz.

Genel Derece	Açıklama	Olgunluk Seviyesi
A Çok İyi	En az yedi Performans Alanı'nda A notu verilmiştir Hiçbir Performans Alanı'nda C, D veya E notu alınmamıştır.	Denetlenen kurum gayet iyi bir olgunluk seviyesindedir ve bu sayede profesyonel bir takip denetimine gerek kalmadan sürekli iyileştirme sürecine devam edebilmektedir.
B İyi	En fazla üç Performans Alanı'nda C notu verilmiştir. Hiçbir Performans Alanı'nda D veya E notu alınmamıştır.	Denetlenen kurumun olgunluk seviyesi iyidir ve bu sayede profesyonel bir takip denetimine gerek kalmadan sürekli iyileştirme sürecine devam edebilmektedir.
C Kabul Edilebilir	En fazla iki Performans Alanı'nda D notu verilmiştir. Hiçbir Performans Alanı'nda E notu verilmemiştir.	Olgunluk seviyesi kabul edilebilirdir. Ancak denetlenen kurumun denetimin bitişinden itibaren 60 gün içerisinde bir iyileştirme planı geliştirmesi gerekir. Sürekli iyileştirme sürecini değerlendirmek için profesyonel bir takip denetimi yapılmalıdır.
D Yetersiz	En fazla altı Performans Alanı'nda E notu verilmiştir.	Olgunluk seviyesi yetersizdir; denetlenen kurumun denetimin bitişinden itibaren 60 gün içerisinde bir iyileştirme planı geliştirmesi gerekir. Sürekli iyileştirme sürecini değerlendirmek için profesyonel bir takip denetimi yapılmalıdır.
E Kabul Edilemez	En az yedi Performans Alanı'nda E notu verilmiştir.	Olgunluk seviyesi kabul edilebilir değildir. denetlenen kurumun denetimin bitişinden itibaren 60 gün içerisinde bir iyileştirme planı geliştirmesi gerekir. Sürekli iyileştirme sürecini değerlendirmek için profesyonel bir takip denetimi yapılmalıdır.

Tablo 2: amfori BSCI genel denetim notu

Her Performans Alanı için notlama: Her Performans Alanı için, Performans Alanı'yla ilgili sorulara verilen cevaplara göre "A", "B", "C", "D" veya "E" notu verilir. Performans Alanı'yla ilgili soruların bazıları "**önemli sorular**" olarak işaretlenebilir. Bu şekilde işaretlenen soruların içeriği, işçilerin korunması açısından üretici için en büyük önceliğe sahip olmalıdır.

Denetim sırasında denetçi her soruya kendi profesyonel kanısına göre aşağıdaki üç cevaptan birini verir:


- **EVET:** Denetçi kanıt miktarını tatmin edici olarak değerlendirdiğinde,
- **HAYIR:** Denetçi kanıt miktarını yetersiz olarak değerlendirdiğinde,
- **KISMEN:** Denetçi bazı tatmin edici kanıtlar elde ettiğinde; ancak bu kanıtlar net bir şekilde EVET cevabını vermeye yetecek derecede tatmin edici olmadığında.

Aşağıdaki tablo, denetim sorularının, verilen cevaplara ve her bir sorunun önemine göre bir Performans Alanı'nın genel notunu nasıl etkilediğini göstermektedir.

Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi, Borçların İş Gücü ile Ödenmesinin Önlenmesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği performans alanları kapsamındaki önemli sorular, not üzerinde en büyük etkiye sahip olan sorulardır. Dahası, HAYIR ve KISMEN cevapları verilen önemli sorular, "önemli" olarak işaretlenmemiş sorulara göre Performans Alanı notunun hesaplanmasında daha büyük bir etkiye sahiptir.

Cevap	Soru Türü	Sayısal Değer
Evet	Tüm sorular	+
	"Önemli" olmayan	
Kismen	Önemli	+
	Aşağıdaki performans alanlarında önemli olan sorular: • Çocuk işçiliğini önleme • Borçların işçileri ile ödenmesinin önlenmesi • İş sağlığı ve güvenliği	
	"Önemli" olmayan	
Hayır	Önemli	-
	Aşağıdaki performans alanlarında önemli olan sorular: • Çocuk işçiliğini önleme • Borçların işçileri ile ödenmesinin önlenmesi • İş sağlığı ve güvenliği	
	"Önemli" olmayan	

Şekil 2: Denetim sorularının Performans Alanı derecelendirmesi üzerindeki etkisi

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ek 16: Bulgular Raporu Nasıl Oluşturulmalı ve Nasıl Okunmalı?• Şablon 9: İyileştirme Planı• 3. Bölüm: amfori BSCI Denetim Yorumlama Rehberi
---	---

6. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM DÖNGÜSÜ

amfori BSCI denetim döngüsü, tam denetimler arasındaki iki yıllık süreyi kapsar. Başka bir deyişle, bir amfori BSCI denetiminde en yüksek notu (Örneğin A veya B notu) alan üreticiler için tüm Performans Alanları iki yılda bir değerlendirilecektir.

“C”, “D” veya “E” derecesi alan üreticiler için bir denetimin ardından 2 ila 12 ay içerisinde tüm Performans Alanları'nın olmasa da bulgular elde edilen Performans Alanları'nın değerlendirileceği bir takip denetimi yapılması gerekir.

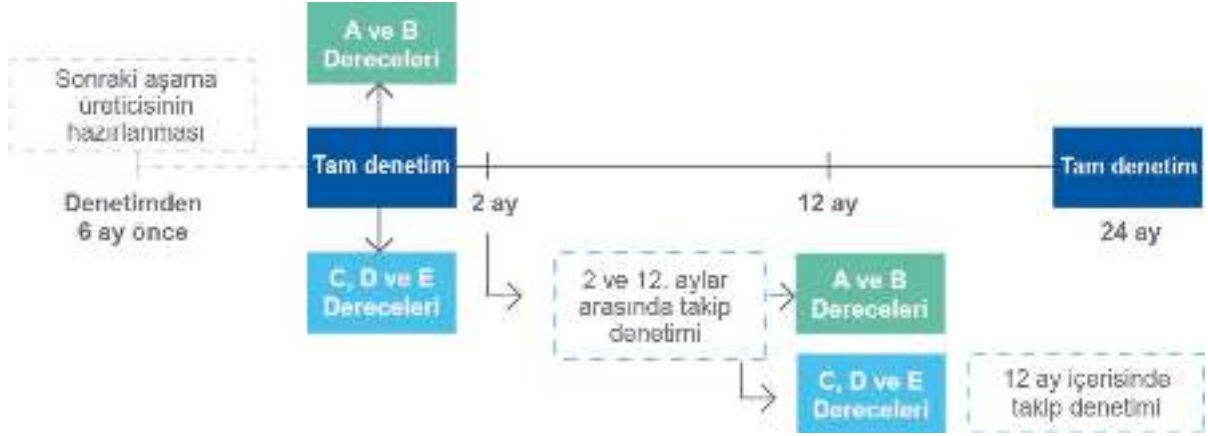
Bir denetim ne kadar süre geçerli kalır?

Denetim sonuçlarının geçerlilik süresi üreticinin hem tam denetimlerde hem de takip denetimlerinde aldığı notlara göre değişir.

- **2 yıllık geçerlilik:** Sonucunda “A” veya “B” (Çok İyi veya İyi) dereceleri alınan amfori BSCI tam denetimleri 2 yıl boyunca geçerlidir. Sorumlu kişi (RSP) amfori Sekreterliği'ne kaygılarını bildirerek bir denetimin geçerliliğine itiraz edebilir. Yapılan bir takip denetimi sonucunda elde edilen not “A” veya “B” ise denetim, 2 yıllık denetim döngüsünün sonunda gerçekleşecek olan tam denetime kadar geçerli olacaktır.
- **12 aylık geçerlilik:** Sonucunda “C”, “D” veya “E” derecesi alınan amfori BSCI tam denetimleri ve takip denetimleri –iki tam denetim arasındaki sürenin 2 yılı geçmemesi kaydıyla- en fazla 12 ay geçerlidir. Bu zaman dilimi hem sorumlu kişiye (RSP) hem de üreticiye takip denetiminin gerçekleştirileceği en iyi zamanı belirlemek için bir esneklik sağlar. Takip denetimi, genellikle başlangıçta yapılan denetimden sonraki 2 ila 12 ay içerisinde gerçekleştirilir. Bazı nadir durumlarda iki yıllık bir döngünün içerisinde ikiden fazla takip denetimi gerçekleştirilir. Bir takip denetiminin termin tarihi kaçırıldıysa, bunun yerine bir tam denetim yapılması talep edilecektir.

Göz önünde bulundurulması gereken başka süreler

- **Bir üretici en az üç aydır ticari faaliyetlerini sürdürüyor olmalıdır:** Bir amfori BSCI denetiminde güvenilir bir kaniya ulaşabilmek için; denetim yapılan üreticinin gerekli kayıtları (örnek: iş ruhsatı, maaş bordrosu ve sosyal güvenlik) oluşturabilmesi, bunun için de ticari faaliyetlerine başlamasından itibaren belli bir süre geçmesi gerekir. Bu nedenle bir amfori BSCI denetimi, ticari faaliyetlerine başlayalı 3 ay geçmemiş olan üreticiler için yapılmamalıdır.
- **Çok aşamalı denetimler için altı aylık bir hazırlık süresi:** amfori BSCI katılımcılarının, farklı aşamalarda birden fazla üreticisi (örneğin çiftliği) olan üreticilerin çok aşamalı denetimi yapılacağında bu denetim için üreticiye altı aylık bir hazırlık süresi tanınması tavsiye edilir. Bu ekstra hazırlık süresi, ana denetlenen kurum pozisyonundaki üreticinin amfori BSCI denetimi gerçekleşmeden önce gerekli iç prosedürleri geliştirmesine ve sonraki aşamalardaki üreticileri için iç denetim yapmasına olanak tanır.
- **Takip denetiminden önce en az iki ay:** Bir üretici, denetimi sonucunda “C”, “D” veya “E” derecesini almışsa, denetim kapsamında bu üreticiye amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmek için nasıl iyileştirmeler yapması gerektiği hakkında bilgi verilir. Böyle durumlarda, üreticinin kaydedilen gelişmeye ilişkin kanıtları bir araya getirebileceği makul bir süre tanınmadan kesinlikle bir takip denetimi yapılmamalıdır. Bu şart, ücretlendirme ve çalışma saatleri gibi konularla ilgili bulgular için özellikle önemlidir. Çünkü bu alanlarda yeni pratiklerin uygulamaya konduğuna ilişkin kanıtlar elde edebilmek için en az iki ay gereklidir. Bu kurala uymamak, başta yapılan denetimle aynı sonuçlar veren bir denetim yapılmasına neden olabilir.



Şekil 3: Denetim döngüsü



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetleme Türüne Karar Verme](#)
- [2. Bölüm, 5. Kısım: amfori BSCI Denetim Notlama Sistemi](#)

Notlar:

7. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİN KAPSAMI

Bir amfori BSCI denetiminin kapsamı denetim talebinin iletildiği zaman belirlenir. Bu kapsam, denetimin planlandığı zaman onaylanmalıdır.

Bu süreç, sorumlu kişi tarafından amfori BSCI platformu üzerinde başlatılır ve gerçekleştirilir. Sorumlu kişi aşağıdaki seçeneklerden birinde karar kılar:

- **Denetlenen ana kurum:** Tek tesis denetimlerinde, denetim kapsamına genellikle yalnızca bir lokasyonda yer alan bir tüzel kişilik girer.
- **Denetlenen ana kurum ve çiftlikler:** Çok aşamalı denetimlerde denetim kapsamına denetlenen ana kurum ve onun çiftliklerinden bir örneklem dâhildir. Bu çiftlikler aynı tüzel kişiliğe ait olabilir veya olmayabilir.

Birkaç tesisi olan bir tüzel kişiliğe ait olan bir tesis: Sorumlu kişi, aynı tüzel kişiliğe ait olan birden fazla tesisten yalnızca birini denetlenen ana kurum olarak tespit etmeyi talep edebilir. Bu istisna, aşağıdaki iki kriterin gerçekleşmesi halinde denetim şirketi tarafından kabul edilebilir:

- **Kanıtlanmış fiziksel ayırım:** Denetlenecek olan üretim tesisi (tek tesis), üreticinin diğer üretim tesislerinden açık ve net bir şekilde fiziksel olarak ayrıdır.
- **Kanıtlanmış iş gücü ayırımı:** Denetlenecek üretim tesisiyle (tek tesis) üreticinin diğer üretim tesisleri arasında bir iş gücü hareketi veya iş gücü değişimi yoktur.

Denetim şirketi sorumlu kişiden gelen bu denetim talebini amfori'den onay istemeden kabul edebilir. Ancak bu talebi onaylamalarından önce denetim şirketlerinden şunları yapmaları beklenir:

- Yukarıdaki koşulların sağlandığını doğrulamak için durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürünü gerçekleştirmek,
- Bu durum tespiti ve özen (due diligence) sürecinin belgelerini saklayıp korumak.

Bunların yanında denetim şirketleri:

- Denetim süresini, tüzel kişilik bünyesindeki tüm işçilerin toplam sayısına göre değil, denetlenecek olan üretim tesisindeki (tek tesis) işçi sayısına göre hesaplamalıdır.
- amfori BSCI platformunda:
 - Denetlenen kurumun adı, denetimin tüm tüzel kişilik üzerinde yapılmayacağını, yalnızca bir tesis üzerinde yapılacağını net bir şekilde göstermelidir. (Örnek: Üretici Adı [üretim tesisi 1])
 - Denetçi denetimin kapsam sınırını denetim raporundaki "Denetimin Kapsamı" ve "Genel Bilgiler" bölümünde raporlamalıdır.

amfori BSCI denetimi kapsamına ilişkin diğer istisnalara yalnızca amfori tarafından, ilgili sorumlu kişinin (RSP) talebi üzerine izin verilebilir. Bir işletme, böyle bir talepte bulunmaktaki amacının "malijet düşürmek" değil, "amfori BSCI Davranış Kuralları'nın en etkin şekilde uygulanmasını sağlamak" (örneğin işçilerin daha iyi korunması) olduğunu açık ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde kanıtlamalıdır.

İstisnai durumlar için talep system@amfori.org adresine iletilmelidir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetleme Türüne Karar Verme](#)
- [2. Bölüm, 10. Kısım: amfori BSCI Denetiminin Süresi](#)

8. KISIM: BİR DENETİM ŞİRKETİ SEÇME

Yalnızca amfori çerçeve sözleşmesini imzalamış olan denetim şirketleri bir amfori BSCI denetimini koordine etme ve gerçekleştirme konusunda yetkilidir.

Buna ek olarak yalnızca yetkinlik sürecini tamamlamış olan yetkili denetçiler amfori BSCI denetimlerini gerçekleştirebilir. Hem denetim şirketleri hem de bu şirketlerin yetkin denetçileri, zorlu bir üçüncü taraf bütünlük programına tabi tutulur.

amfori şu konularda herhangi bir bilgi vermez:

- amfori BSCI denetimi için (tam denetim veya takip denetimi) kimin masrafları karşılayacağı,
- amfori BSCI denetiminin ne kadara mal olacağı.

amfori BSCI katılımcılarının denetim şirketleriyle ilişki kurabileceği üç ana yol vardır:

- **Geçici iş ilişkisi:** Sorumlu kişi (RSP) talep ettiği her denetim için farklı bir denetim şirketiyle çalışır.
- **Uzun vadeli ilişki:** Sorumlu kişi talep ettiği her denetim için aynı denetim şirketiyle (veya şirketleriyle) çalışabilir.
- **Karma iş ilişkisi:** Sorumlu kişi bir bölge veya sektörde tüm denetimler için aynı denetim şirketiyle çalışabilir ve bazı acil durumlarda farklı denetim şirketleriyle çalışabilir.

amfori, en iyi iş ilişkisi yaklaşımına ilişkin bir tanım yapmaz. Ancak amfori BSCI katılımcıları bir denetim şirketi seçerken üç kriteri göz önünde bulundurmalıdır:

- **Kapasite:** amfori BSCI denetimini planlamak ve doğru deneyime sahip denetçiyi görevlendirmek için denetim şirketlerine yeterince erken başvurulmalıdır. Denetimi, denetim yapılması istenen tarihten üç veya dört ay önce talep etmek doğru bir pratik olacaktır.
- **Ücret:** amfori BSCI, bir amfori BSCI denetimi için harcanması gereken minimum süreyi belirler. Ancak her denetim şirketinin kendi hizmet ücreti vardır. Eksiksiz bir denetim için iyi bir hazırlık, uzmanlık ve profesyonellik –denetim öncesinde, süresince ve sonrasında- gerekir. Düşük maliyetli denetimler gerekli bilgileri sağlamazsa, uzun vadede pahalıya mal olabilir.
- **Potansiyel çıkar çatışmaları:** Denetim şirketlerinin çıkar çatışmalarını önleyebilmek için mekanizmaları bulunur. Ancak sorumlu kişi, bir denetim şirketini seçerken bu konuyu yine de göz önünde bulundurmalıdır. Potansiyel çıkar çatışmalarına örnekler:
 - Denetçi denetlenecek olan kuruma daha önce eğitim vermiştir ve/veya teknik tavsiyelerde bulunmuştur,
 - Denetim için önceden ödeme yapılmamıştır; ücret sonuçlara bağlıdır,
 - Aynı denetim şirketi aynı denetçiyle denetlenecek olan kurum tarafından geçmişte kullanılmıştır. (Uzun süreli denetçi-denetlenen ilişkisi denetçinin tarafsızlığını ve denetleme sürecinin kalitesini tehlikeye atabilir.)

amfori BSCI katılımcıları, denetim şirketinin yanlış davranışları veya yanlış bilgi aktarımına ilişkin iddialarını raporlamak için [amfori dış şikâyet mekanizmasını](#) kullanabilirler.

9. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİ PLANLAMA

amfori BSCI 2.0 denetimleri yalnızca [amfori BSCI platformu](#) üzerinden planlanabilir.

[amfori Akademi](#) işletmelere başarılı bir şekilde denetim planlayabilmeleri için destek olmak üzere spesifik rehberler sunmaktadır. Denetim planlarken her zaman akılda bulundurulması gereken beş ana adım vardır:

- **1. ADIM:** Denetlenecek olan potansiyel kurumun amfori BSCI katılımcısının amfori BSCI platformundaki üretici listesinde bulunduğunu **doğrulamak**.
- **2. ADIM:** Denetlenecek olan potansiyel kurum için **sorumluluk alma**. Yalnızca sorumlu kişiler (RSP) amfori BSCI denetimi talep edebilir ve planlayabilir. Bu nedenle ilgili BSCI katılımcısının denetlenecek olan potansiyel kurum için sorumlu kişi statüsünü alması gerekir.
- **3. ADIM:** Bir denetim planlamak için **“Denetim Talep Edin”** butonuna basın ve aşağıdakileri seçmek için açılır pencereyi kullanın:
 - Zaman aralığı,
 - Denetim türü (tam denetim ya da takip denetimi),
 - Denetim şirketi ve varsa şubesi,
 - Bilgilendirme türü: Yarı haberli, haberli veya habersiz. (Denetimler aksi belirtilmediği sürece yarı haberli olarak gerçekleştirilir. Yani üretici denetimin yapılacağından haberdardır; ancak denetimin tarihi ona bildirilmez.),
 - Denetimin yapılacağı yer,
 - Denetimin kapsamı.
- **4. ADIM: Boş metin kutusuna detayları ekleyin.** amfori BSCI katılımcısı, denetim şirketine yardımcı olacak bilgiler ve ek yorumları yazmak için planlama için ayrılmış boş metin kutusunu kullanabilir. (Örnek: “Denetçi ekibinin kadın ve erkek denetçilerden oluşmasını istiyorum.”)
- **5. ADIM: Denetim şirketi, talebi amfori BSCI platformu üzerinden alır ve talebi onaylar.** amfori BSCI platformu aynı zamanda:
 - Denetim için bir tarih belirler,
 - Bir denetçi atar,
 - Denetlenen ana kurumdaki, belirlenen süre dâhilinde denetim için müsait oldukları tarihleri ister (yarı haberli denetim için) veya denetlenen ana kuruma denetim tarihini bildirir (haberli denetim için).

Sorumlu kişinin denetim planlamasından önce bilmesi gerekenler: Sorumlu kişinin en azından şunları bilmesi gerekir:

- Denetlenen ana kurumun **lokasyonu**,
- **İşçi sayısı** (İşçi sayısı hem tam denetimlerin, hem de takip denetimlerinin süresini belirler.),
- **Denetimin kapsamına dâhil edilebilecek olan mevcut çiftçilik faaliyetleri.** (Örnek: Denetlenen ana kurumun kendine ait veya anlaşmalı olduğu çiftlikleri olabilir ve bu çiftliklerin ürettiği ürünler denetlenen ana kurumun tesisinde işleniyor olabilir.)



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 1. Kısım: Ticari Faaliyetlerde Sorumluluk](#)
- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetleme Türüne Karar Verme](#)
- [Ek 1: amfori BSCI Platformu'na Giriş](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)

10. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİN SÜRESİ

Aşağıdaki tablolar tüm amfori BSCI denetimleri için bir referans olarak kullanılabilir.

Tam Denetim Süresi

Aşağıdaki tabloda, tam denetimlerin minimum süreleri ve minimum işçi görüşmesi sayıları verilmiştir. Denetim süresine yarım günlük denetim raporu yazma süresi dâhildir.

Üretici Boyutu (İşçi Sayısı)	Tam Denetim Süresi (Bir kişinin bir iş gününde yapacağı işe göre)	Minimum İşçi Görüşmesi Sayısı (İşçi Sayısı)
1-35 (Küçük Üretici Değerlendirmesi metodu)	1	1-5
36-50	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
801-1.200	4,5	30-35
1.201 +	5	> 35

Tablo 3: amfori BSCI 2.0 tam denetiminin minimum süresi

Çok aşamalı denetimler için (Örneğin bir ambalajlama tesisi ve birden fazla çiftlik) amfori BSCI her çiftlik için bir kişinin bir iş gününde yapacağı işe göre toplam denetim günü sayısını ayrı tesisler için hesaplar gibi hesaplamayı tavsiye eder.

Örnek olarak denetlenen ana kurumun 120 işçisi olduğunu ve her bir çiftliğin 5 ila 500 çalışanı olduğunu düşünelim. 10 çiftlikten 3'ü örnekleme için seçilir. Tüm çiftlikler birbirine ve denetlenen ana kuruma yürüme mesafesindedir.

Aşağıdaki tabloda denetim süresinin nasıl hesaplanacağına ilişkin örneği görebilirsiniz.

ÖRNEK:

	Üretici Boyutu (İşçi Sayısı)	Tam Denetim Süresi (Bir kişinin bir iş gününde yapacağı işe göre)	İşçi Görüşmeleri (İşçi Sayısı)	Raporlama Süresi (Bir kişinin bir iş gününde yapacağı işe göre)	Seyahat Süresi
Denetlenen Ana Kurum	120	2,5	18	0,5	-
Örneklenen Çiftlikler:					
Çiftlik A	5	0,5	5	0,5	-
Çiftlik B	200	2,5	15	0,5	
Çiftlik C	37	1	8	0,5	
Çiftlikler için Ara Toplam	242	4	28	1,5	-
TOPLAM	362	6,5	46	2	-

Toplam denetim süresini hesaplamak için tüm çiftlikler ve denetlenen ana kurumdaki toplam işçi sayısını baz almak (Bu durumda toplam işçi sayısı 362'dir. Buna göre hesap yapılırsa denetim süresi 3,5 gün, işçi görüşmesi sayısı da 25 olur.) denetim sonucunu çarpıtabilir. Çünkü örneklenen her çiftliğin kendi belgeleri, yönetimi ve işçileri bulunup bunların göz önünde bulundurulması gerekir.

Bu nedenle denetim şirketleri yukarıdaki tabloyu referans olarak kullanıp denetlenecek ana kurum, sorumlu kişi ve kendileri arasında görüşülecek bir teklif verecektir.

Bu ilk hesaplama hem sorumlu kişiye hem de denetlenecek ana kuruma sunulacak ve ölçek ekonomisi yapıp yapılamayacağı tespit edilecektir.

amfori BSCI bu konudaki görüşmelere dâhil olmaz. Ancak bu görüşmelerin, denetimin kalitesinden ödün verilmeyecek sorumlu ve gerçekçi sonuçlara ulaşmasını bekler.

Takip Denetimi Süresi

Aşağıdaki tablo, bir takip denetiminin minimum süresini göstermektedir. Bu süre, işçi sayısına ve bir önceki denetimde bulgular elde edilen Performans Alanları'nın sayısına bağlıdır. Süreye yarım günlük denetim raporu yazma süresi de dâhildir.

Takip denetiminde görüşme sayısı azalmaz. Bir küçük üretici değerlendirmesi takip denetimi masa başı incelemesi olarak yapılacağına süre bir denetçi için yarım gündür. ([Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme](#)'yi inceleyin.)

Bir Önceki Denetimde Bulgu Elde Edilen Performans Alanı Sayısı

Üretici Boyutu (İşçi Sayısı)	Görüşme (İşçi Sayısı)	1 - 4	5	6	7	8	9	10	11	12 + = Tam Denetim Süresi
1-35	1-5	1*	1	1	1	1	1	1	1	1
36-50	5-10	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
51-100	10-15	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	2	2	2
101-250	15-20	1,5	1,5	1,5	2	2	2,5	2,5	2,5	3
251-550	20-25	1,5	1,5	2	2	2,5	2,5	3	3	3,5
551-800	25-30	1,5	1,5	2	2,5	2,5	3	3,5	3,5	4
801-1.200	30-35	1,5	2	2,5	2,5	3	3,5	3,5	4	4,5
1.201 +	> 35	1,5	2	2,5	3	3,5	3,5	4	4,5	5

Tablo 4: amfori BSCI 2.0 takip denetiminin minimum süresi



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [3. Bölüm, 2. amfori BSCI Denetim Raporu'nun İçeriği](#)

Notlar:

11. KISIM: AMFORI BSCI KATILIMCILARI AMFORI BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?

Bir denetim yapılmadan önce amfori BSCI katılımcıları şunları yapmalıdır:

- Denetleme yaklaşımı türünü tanımlamak için gerekli bilgileri **toplamak**.
- Üreticiden amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamasını **talep etmek**.
- amfori BSCI denetimi için ödemeyi kimin yapacağını **kararlaştırmak**.
- Hem kendi işletmeleri hem de iş ortakları için spesifik kapasite geliştirme faaliyetlerini gerçekleştirmeye yetecek bütçeyi **ayırmak**.
- Sıfır tolerans uyarıları karşısında hemen eyleme geçebilmek için bütçe **ayırarak** ve sorumluları **belirlemek**.

Güncel bilgilere erişim: amfori BSCI katılımcıları, iş ortaklarının, özellikle de denetimden geçecek iş ortaklarının (yani üreticilerin) denetim sürecinde güncel bilgilere düzenli olarak erişim sağlayabildiklerinden emin olmalıdır.

Bunu başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için birkaç yol vardır:

- Kimin doğru aracı olduğuna karar vermek ve bu kişiye düzenli olarak ilgili bilgileri sunmak. amfori BSCI katılımcıları, satın alımdan sorumlu kişiler için basit el ilanları ve araçlar hazırlayarak onların tedarik zincirindeki yeni veya mevcut üreticilere ana mesajları kolayca iletmelerini sağlamalıdır.
- Üreticilere kullanabilecekleri farklı amfori BSCI araçları için erişim vermek:
 - **amfori BSCI platformu:** Üreticilerin denetim raporlarına ve iyileştirme planlarına erişimini sağlar.
 - **amfori Akademi:** Üreticilerin ücretsiz olarak ilgili derslere erişimini sağlar.

Etkiyi değerlendirme: amfori BSCI katılımcıları, üreticileri üzerinde sahip oldukları etki hakkında, amfori BSCI platformundan aynı üreticilere bağlı olan diğer amfori BSCI katılımcılarının sayısını öğrenerek bir tahminde bulunabilirler.

Görünür olma: amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI platformunda görünür olmayı seçebilirler. Bu şekilde aynı üreticiyle bağlantılı olan amfori BSCI katılımcıları birbirlerinin ismini görebilir. Bu özellik meslektaşlar arasında güven ve şeffaf bir diyalog inşa edilmesini kolaylaştırır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetleme Türüne Karar Verme](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)

12. KISIM: DENETİM ŞİRKETİ PROJE YÖNETİCİLERİ AMFORİ BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?

Genellikle, onaylanan bir denetim şirketinin bir proje yöneticisi amfori BSCI platformu üzerinden amfori BSCI denetim taleplerini yönetmek ve bu denetimleri planlamaktan sorumludur.

Bir denetim planlamadan önce, proje yöneticisi denetim talebinin amfori BSCI Sistem Kitapçığı'na uygun olduğunu ve aşağıdaki konular açısından doğru olduğunu kontrol etmelidir:

- **Denetim koşulları:** Seçilen denetim koşulları yanlıssa proje yöneticilerinin sorumlu kişiyi bilgilendirmesi gerekir. (Örneğin küçük üretici özbeyanı olmayan bir üretici için Küçük Üretici Değerlendirmesi talep edilmiş olabilir.)
- **Denetim geçerliliği:** Denetim talebi amfori BSCI denetim döngüsüyle tutarlı değilse, proje yöneticilerinin sorumlu kişiyi bilgilendirmesi gerekir. (Örnek: Sorumlu kişi, denetim döngüsü dolmuş olup tam denetim yapılması gereken bir üretici için bir takip denetimi talep etmiş olabilir.)

Proje yöneticisi aynı zamanda uygun denetçilerin (sadece bir denetçi veya bir denetçi ekibi) seçilmesinden sorumlu olabilir. Denetimin yapılacağı sektör ve bölgeye göre proje yöneticisi aşağıdaki özellikleri taşıyan en iyi denetçileri seçecektir:

- Yerel dillerden en azından birini iyi derecede bilen, varsa göçmen işçilerin büyük oranda konuştuğu dilleri bilen,
- Sektörü, yürürlükteki yasaları ve spesifik sosyal riskleri anlayan,
- Potansiyel hassasiyetlere karşı (örneğin korunmayan azınlıklar) uyanık ve bunlarla başa çıkmayı bilen.

Proje yöneticisi etkin denetim ekipleri kurarken aynı zamanda ekipte denetlenecek olan kurumun yapısına uygun olacak şekilde bir cinsiyet dengesi sağlanmasına da dikkat eder.

Finansal sonuçlar: Proje yöneticileri, denetim için ayrılan zaman ve iş gücünün, bu denetimin masraflarını karşılayacak taraf için bazı finansal sonuçlar doğuracağını göz önünde bulunduracaktır. Proje yöneticisi, denetçi sayısını artırmak, ulaşım sürelerindeki artışlar veya tesis dışında yapılacak ek görüşmeler için nedenlerini sorumlu kişiye bildirecektir.

amfori BSCI platformunu kullanma: Proje yöneticileri genellikle amfori BSCI platformuna bilgi yüklemekten sorumludur. amfori BSCI Denetim Çerçeve Sözleşmesi ve amfori BT Platformu Kullanım Koşulları'nda denetim şirketlerinin bilgi yönetimini nasıl yaptığı açıklanmıştır. Denetim şirketleri:

- Denetimlerinin sonuçlarını iletmek için yalnızca amfori BSCI platformunu kullanırlar.
- amfori BSCI platformu üzerinden iletilen verilerin -bildikleri kadarıyla- doğru olduğundan ve iletim tarihinde güncel olduğundan emin olurlar.
- amfori BSCI platformu üzerinden erişim sağladıkları bilgileri yalnızca amfori BSCI Katılımcıları'nın tedarik zincirindeki fabrika ve çiftlikleri denetlemek için kullanırlar.
- amfori BSCI platformu üzerindeki tüm bilgileri ticari sır olarak görürler ve bu bilgileri amfori BSCI platformu dışına açmazlar.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetleme Türüne Karar Verme](#)
- [2. Bölüm, 6. Kısım: amfori BSCI Denetim Döngüsü](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen .\(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)

Notlar:

13. KISIM: DENETÇİLER AMFORİ BSCI DENETİMİNE NASIL HAZIRLANMALI?

amfori BSCI denetçileri denetlenen kurumun durumunu anlamak için gerekli tüm adımları atmalıdır. Denetçinin en azından aşağıdaki konuları anlaması gerekir:

- **Coğrafya:** Bir denetçi, üreticinin bulunduğu coğrafyayı göz önünde bulundurmalıdır. Coğrafya hem lojistiği organize etmek, hem de işçilerin yaşadıkları hayatı anlamak için önemlidir. Örneğin denetçi, işçilerin nasıl iş yerine ulaştığını; onların okullara, hastanelere ve/veya diğer sık kullanılan idari kurumlara (örneğin bankalara) uzaklığını bilmelidir.
- **Sorunlar:** Bir denetçi, muhtemel cinsiyet sorunları, sosyal hiyerarşi, göç sorunları, ev işçilerinin veya gençlerin kullanımı ve ilgili yerel mercileri öğrenmelidir. Bu sorunlar denetim sırasında denetçinin karşısına sürpriz olarak çıkmamalıdır.
- **Yasalar:** Bir denetçi denetim yapacağı bölgeyle ilgili, denetim yapacağı iş alanıyla yakın ilişkili olan yasaları gözden geçirmelidir. Bazı durumlarda yerel kurallar ve yasalar kapsamında, denetçinin profesyonel kanısını ortaya koyma şeklini etkileyecek bazı özel hususlar bulunabilir.
- **Ücretlendirme:** Bir denetçi, adil ücretleri, bölgeyi ve sektörü baz olarak olabildiğince doğru bir şekilde önceden hesaplamalıdır.
- **Sektör:** Bir denetçi denetlenen kurumun sektörü ve bu sektöre özel hususlar hakkında bilgilenmelidir. Bu sürece en azından aşağıdakiler dâhildir:
 - o Üretim yapısını anlama,
 - o Spesifik işçi sendikalarının varlığını doğrulama,
 - o Spesifik toplu sözleşmelerin varlığını doğrulama,
 - o Ücretlendirmenin yapıldığı yöntemlerde bir farklılık olup olmadığını öğrenme,
 - o Geçerli olan spesifik bir kanunun olup olmadığını doğrulama (örneğin tarım veya kooperatifler için ayrı yasalar olup olmaması).

İlgili tüm belgelerin hazır bulunması: Denetçi, bir amfori BSCI 2.0 denetimini başlatmadan önce tüm ilgili belgeleri toplamak için gerekli önlemleri almalıdır. Bu sürece en azından aşağıdakiler dâhildir:

- amfori BSCI denetim raporuna amfori BSCI platformu üzerinden veya offline olarak ulaşmak,
- Denetlenecek olan kurumun amfori BSCI denetleme sürecine katılımını doğrulamak için imzalanmış amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın bir kopyası,
- İyileştirme planı şablonunun bir kopyası (veya gerektiğinde denetlenecek kurumla paylaşmak için bir link),
- Gerektiğinde:
 - o Küçük üretici özbeyanının bir kopyası. ([Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme'yi](#) inceleyin.)
 - o Denetlenecek olan kurum tarafından amfori BSCI platformuna girilmiş iyileştirme planının bir kopyası. ([Şablon 9: İyileştirme Planı'nı](#) inceleyin.)



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [3. Bölüm, 2. Kısım: amfori BSCI Denetim Raporu'nun İçeriği](#)
- [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)

14. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİNİ UYGULAMA

Tüm amfori BSCI denetimlerinin bir kalite standardı, durum tespiti ve özen (due diligence) stratejisi ve sağduyu rehber edilerek uygulanması gerekir.

Sağduyu ve Profesyonel Kanı: amfori BSCI denetçilerinden tüm denetimlerde şu iki ana unsuru kullanmaları beklenir: sağduyu ve profesyonel kanı.

- **Sağduyuyu kullanma:** amfori BSCI 2.0 metodu kapsamında, denetçilerden sağduyu kullanmaları; yani “siyah beyaz” bir karar prosedürü kullanmak yerine bilgiye dayalı ve akılcı kararlar almaları istenir. amfori BSCI denetim anketleri, değerlendirme sürecinde denetçilere rehber olmaları için tasarlanmıştır. Ancak bulgular, denetim boyunca ve Performans Alanı değerlendirmelerinde elde edilen kanıtlar göz önünde bulundurularak son haline getirilmelidir. Bu amaçla amfori BSCI denetçileri; kuralları, prensipleri ve bunların yanında sözle ifade edilmeyen veya gayri resmi olan sinyalleri denetlenen kuruma özgü bağlama uygun bir şekilde yorumlayabilmelidir. Sağduyu, denetçilerin aşağıdakileri yapabildiği anlamına gelir:
 - o **Bağlama uygun değerlendirme:** Denetçiler, değerlendirmekte oldukları durumu bir bağlama yerleştirebilmelidir. Örnek: İşçiler ile yönetim arasındaki iletişimi hangi sosyal ve kültürel kurallar etkiliyor? İş sağlığı ve güvenliği ilkeleri çiftçilik faaliyetlerinde nasıl uygulanıyor?
 - o **Empati kurma:** Denetçiler kendilerini bir başkasının yerine koyabilmeli ve karşı tarafın durumu nasıl gördüğünü anlayabilmelidir. Örnek: Kadın bir işçi neden kadın bir denetçiyle konuşmayı tercih ediyor?
 - o **Dengeleme:** Denetçiler tarafsızlıklarından ödün vermeden çatışan çıkarları kabul etmelidir. Örnek: İşçiler sosyal güvenlik katılım bedeli düşülmeden brüt maaş almayı tercih ediyor olabilir.
- **Profesyonel kanıyı kullanma:** Denetçiler, mevcut gerçekleri ve bilgileri amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki farklı değer ve prensiplerle birleştirirken profesyonel kanılarını kullanmalıdır. Denetçi belli ticari pratiklerle Performans Alanları arasındaki bağlantıyı analiz edecektir. (Örneğin denetlenen kurumun şikâyet mekanizmasına erişimi kısıtlamasının, Genç İşçiler için Özel Koruma, İş Sağlığı ve Güvenliği, Ayrımcılık Yapılmaması, Güvencesiz Çalışmayı Önleme ve Etik Davranışlar gibi Performans Alanları'nda negatif etkiler yaratma olasılığı yüksektir.) amfori, denetçilerden bu bağlantıları yapabilmeleri için profesyonel kanılarını kullanmalarını bekler. Profesyonel kanı aynı zamanda denetçilerin toplanan bilgilerin tatmin edici kanıt olduğuna veya kanıt niteliğinde olmayıp yalnızca akılda bulundurulması gereken bilgiler olduğuna karar vermelerine yardımcı olur.

amfori BSCI denetimindeki altı ana adım

1. ADIM: Varış ve ekibi tanıştırma. Denetçi veya denetçi ekibi kendini tanıtır (baş denetçi ekibini tanıtır), yeterlik belgelerini gösterir ve ziyaretlerinin sebebini kısaca anlatır. Denetlenen kurum, denetçinin veya denetçi ekibinin tesise girişini engellemek istiyorsa, denetçi veya denetçi ekibi bunun getireceği sonuçlarla ilgili olarak denetlenen kurumu bilgilendirir.

2. ADIM: Bir açılış toplantısı düzenleme. Açılış toplantısı, denetlenen kurum tarafından belirlenen yerde yapılacaktır. Bu yer bir toplantı odası olabilir veya eğer denetim bir çiftlikte gerçekleşecekse açık havada olabilir. Bu toplantı denetim için zemin hazırlar ve işbirliğine yatkın, açık diyaloga dayanan bir yaklaşım yaratmaya yardımcı olur. Denetçi bu fırsattan yararlanarak:

- amfori BSCI denetiminin amacını ve bu denetimin nasıl ilerleyeceğini sırasıyla açıklar,
- Kendini ve varsa denetim ekibini tanıtır; ilgili yetkinlik belgelerini sunar,

- Denetim şirketinin rüşvetle mücadele politikasını ve bu politikanın getirdiği sonuçları açıklar, (Denetlenen kurumun bu politika belgesi üzerinde imzası olması gerekir.)
- Açılış toplantısına katılan kişiler hakkında (örnek olarak yöneticiler ve görevleri, işçi temsilcisi ve hukuk danışmanı hakkında) bilgi toplar,
- Denetim planlarını açıklar ve gerekliyse planda değişiklikler yapar, (Örneğin denetim kapsamına dâhil edilecek çiftlikler varsa, bunlara ilişkin tanımları planlara ekler.)
- En başta doğrulanacak olan belgeleri (örneğin sözleşmeler, maaş bordroları v.b.) talep eder.

3. ADIM: Veri toplama. Denetçi, belgeleri inceleyerek, tesisi gözlemleyerek ve görüşme yaparak denetlenen kurumun sosyal performansı hakkında kanıtlar toplar. Toplanan bu üç tür kanıt, denetim raporunda aşağıdaki ibareler altında raporlanır:

- **BD:** BD, belge doğrulama anlamına gelir.
- **TG:** TG, tesis gözlemi anlamına gelir. Buna üretim tesislerinin, üretim birimlerinin ve varsa çiftliklerin ziyaret ve analiz edilmesi dâhildir.
- **YG:** YG, yönetici görüşmesi anlamına gelir ve tüm ilgili yöneticilerle görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler bu kapsama dâhildir.
- **İG:** İG, işçi görüşmesi anlamına gelir ve görüşme yapılan tüm işçilerden (mevsimlik veya sürekli) elde edilen bilgiler bu kapsama dâhildir.
- **İTG:** İTG, işçi temsilcisi görüşmesi anlamına gelir ve işçi temsilcilerinden elde edilen bilgiler bu kapsama dâhildir.

4. ADIM: İlgili sosyal performans anketinin doldurulması. Denetçi kendi profesyonel kanısına göre denetlenen ana kurum için ilgili sosyal performans anketini ve varsa örneklenen çiftlikler için ilgili anketleri dolduracaktır. Sorular denetçinin, denetlenen kurumun sosyal performansı hakkında tatmin edici verilere ulaşıp ulaşmadığına ilişkin çapraz kontrol yapmasını sağlayacaktır. Bu aşamada anlaşılması gereken ana terimler şunlardır:

- **Tatmin edici kanıt:** Bu, denetçinin rahatlıkla bir sonuca ulaşmasını sağlayacak derecede veri ve/veya bilgi elde ettiği anlamına gelir.
- **Yeterli kanıt:** Bu, bir gerçeği kanıtlamak için gerekli olan minimum kanıt seviyesidir. (Örnek: içme suyu sertifikası)

amfori BSCI denetim anketi, denetçinin tatmin edici veriler elde etmesini sağlayacak şekilde hazırlanmıştır. Bunun nedeni, denetçileri, kimi iş pratiklerinin işçi haklarının korunması konusunda ne derece faydalı olduğuna ilişkin yalnızca yeterli kanıt elde etmekten ziyade daha geniş bir bilgi edinmeye teşvik etmek istememizdir.

Bunun sonucunda amfori denetçileri örneğin yeterli kanıtla yetinmek yerine (üreticinin işçilere sunulan suyun içme suyu olduğuna ilişkin bir sertifika sunması) tatmin edici kanıtlar elde etmeye çalışacaktır. (Üreticinin, işçilere sunduğu suyun insan tüketimi için uygun olduğuna, işçilerin sürekli olarak içme suyuna erişimi olduğuna ilişkin bir sertifikası veya temiz numuneler gibi başka kanıtları bulunuyor olabilir.)

Elbette böyle bilgi ve kanıt bolluğuna denetçiler soruları otomatik olarak cevaplarsa ulaşamaz. Bunun aksine, amfori BSCI denetim anketi, denetçilerin soruları cevaplandırmadan önce durumu ciddi bir şekilde analiz etmesini gerektirir.

5. ADIM: Bulgular raporunu oluşturma. Bulgular raporunda denetlenen kurumun iyi pratikleri ve amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasına ilişkin ilerleme kaydedilmesi gereken alanlar açıklanır.

Denetim kapsamına çiftlik örnekleme de dâhil edildiğinde, bulgular raporunda hem denetlenen ana kurumda hem de örneklenen çiftliklerdeki bulgular ve iyi pratikler açıklanmış olur.

Bulgular kaydedilirken denetçiler aşağıdaki yaklaşıma uymalı ve şu konuları açıklamalıdır:

- **Profesyonel kaniya nasıl ulaşıldığı:** Yapılan muhakemenin ve işçilerin korunmasının nasıl göz önünde bulundurulduğunun tarif edilmesi.
- **Tatmin edici kanıtlar ve ilgili bulgular:** Elde edilen veri ve bilgilerle bulguların tarif edilmesi.
- **Düşünceler ve gözlemler:** Bulgu olarak değerlendirilemeyecek ancak elde edilen bilgiler dâhilinde önemi olan gözlemlerin tarif edilmesi.

6. ADIM: Kapanış toplantısının yapılması. Kapanış toplantısı denetimin sonunda, denetlenen kurum tarafından belirlenen yerde gerçekleştirilir. Toplantı bir toplantı odasında veya açık havada yapılabilir. Bu toplantı, denetim süreci boyunca yaratılan işbirliği ortamının korunması ve gerekli açıklamaların yapılması için hayati önem taşır. Denetçi bu toplantıda:

- amfori BSCI denetimi süresince yapılan işler hakkında **yorumlar yapacaktır**. Üreticiye işbirliği yaptığı, belgelere erişim verdiği ve fotoğraf çekilmesine izin verdiği için teşekkür edecektir. Denetçi bu fırsattan istifade denetlenen kurumu denetim sırasında tespit edilen bazı sorunlar hakkında bilgilendirebilir.
- Denetlenen kuruma profesyonel kanının bir takım veriler ve bilgiler baz alınarak elde edildiğini **kısaca açıklayacaktır**. Denetçi, işçilere baskı yapılmasını önlemek için, görüşmelerin profesyonel kaniya ulaşmak için kullanılan birçok bilgi kaynağından yalnızca biri olduğunu açıklamalıdır.
- Denetlenen kuruma amfori BSCI derecelendirmesinin online olarak, bilgisayara dayalı bir sistem üzerinden hesaplanarak yapıldığını ve denetçinin bu konuda kontrolü olmadığını **kısaca açıklayacaktır**.
- Denetim süresince tespit edilen iyi pratikleri **açıklayacaktır**.
- Bulguları ve gözlemleri anlatacak; yapılan gözlemlerin neden denetlenen kurum ve onun müşterileri için potansiyel bir risk arz ettiğini **açıklayacaktır**. Denetçi yalnızca amfori BSCI Davranış Kuralları'nda söylenenleri tekrarlamak yerine denetlenen kuruma büyük resmi sunmalıdır.
- Denetlenen kuruma, iyileştirme planının amfori BSCI platformuna 60 iş günü içerisinde yüklenmesi gerektiğini **hatırlatacaktır**.
- Denetlenen kuruma iyileştirme planı şablonunun bir kopyasını **sunacaktır**.
- İyileştirme planı, denetim raporunun amfori BSCI platformuna yüklenmesi v.b. ile ilgili sonraki adımlar konusunda geribildirim **sağlayacaktır**.
- Yönetim ve işçi temsilcisinden bulgular raporunu imzalamasını **isteyecektir**. Denetçi denetlenen kuruma, bu belgenin imzalanmasının, belgenin içeriğinin kabul edildiği anlamına gelmediğini, yalnızca denetimin herhangi bir sorun olmadan gerçekleştiğinin kabul edildiği anlamına geldiğini açıklayacaktır.

- Soruları cevaplamaya ve açıklamalar yapmaya **hazır olacaktır**.

amfori BSCI denetiminin durdurulması

Bir amfori BSCI denetimi aşağıdaki şekillerde durdurulabilir:

- **İptal etme:** Denetim amfori BSCI tarafından organize edilip planlanmıştır; ancak gerçekleştirilmez. Bu durumda denetim raporuna yalnızca genel bilgiler girilir, Performans Alanları hakkında bir değerlendirme yapılmaz. Denetçi denetim raporunu sunar ve “Denetimdeki Kesintiler” kısmında denetimin iptal edildiğini belirtir. Aynı zamanda denetçi, denetimin iptal edilmesinin nedenlerine ilişkin detayları sunar. Bu denetim için bir not verilmez ve denetim amfori BSCI platformunda “iptal edilmiş” olarak görülür.
- **Erişim verilmemesi:** Denetlenecek olan kurum, denetçinin tesise girmesine izin vermez. Bu durumda denetçi “Denetimdeki Kesintiler” bölümünde “Erişim Verilmedi” seçeneğini seçer ve bunu seçmesinin nedenlerini açıklar. Bu durumda amfori BSCI platformu denetime otomatik olarak “E” derecesini verir.
- **Kısmen gerçekleştirilmesi:** Denetim gerçekleştirilmiş; ancak yarıda kesilmiştir. Denetçi bu nedenle değerlendirmesini tamamlayamamıştır. Bu durumda denetçi “Denetimdeki Kesintiler” bölümünde “Kısmen Gerçekleştirildi” seçeneğini seçer ve bunun nedenini açıklar. Denetçi, değerlendirme yapılamayan tüm Performans Alanları için HAYIR cevabını verir ve amfori BSCI platformu denetimin genel derecesini otomatik olarak hesaplar.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [3. Bölüm, 2. Kısım: Bulgular Raporu Nasıl Oluşturulmalı ve Nasıl Okunmalı?](#)

Notlar:

15. KISIM: İYİLEŞTİRME PLANI

Bir değerlendirme, denetim, atölye veya bir pilot proje sırasında sorunlar tespit edildiğinde bir üretici, tespit edilen sorunları ortadan kaldırmaya yönelik uygulanabilir çözümler ve adımların açıklandığı bir iyileştirme planı geliştirebilir.

Bir üretici, işletmesinde iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu fark ettiği her an amfori BSCI platformunda bir iyileştirme planı oluşturabilir.

Üreticiler ihtiyaç duyulan iyileştirmeleri denetimlerin yanında aşağıdaki etkinlikler sırasında tespit edebilir:

- **Bir değerlendirme:** Bu değerlendirmenin resmi bir amfori BSCI denetimi olmasına gerek yoktur. Başka bir sistem tarafından gerçekleştirilen bir değerlendirme olabilir.
- **Üreticinin çalışanlarından birinin katıldığı bir eğitim:** Bu eğitimin amfori BSCI platformu üzerinden yapılan bir eğitim olmasına gerek yoktur. Başka bir şekilde yapılan bir eğitim olabilir.
- **Üreticinin dâhil olduğu bir pilot proje:** Projenin amfori BSCI kapsamında gerçekleşmesine gerek yoktur. Başka bir kurum tarafından sunulmuş olabilir.

Bir iyileştirme planı hazırlamak için üretici:

- amfori BSCI platformunda, üretici profili altında mevcut olan iyileştirme planını,
- amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nda sunulan iyileştirme planı şablonunu,
- Üretici tarafından tercih edilen başka uygun bir şablonu kullanabilir.


İyileştirme planını oluşturmak için yedi adım

Bir iyileştirme planı oluştururken üretici şu yedi adımı takip etmelidir:

- **1. ADIM – Analiz:** İyileştirme ihtiyacının görüldüğü denetim raporunu veya değerlendirme sonuçlarını gözden geçirme.
- **2. ADIM – Kök neden:** İhlale neden olan davranışların kök nedenini tespit etme.
- **3. ADIM – Çözümler:** Uygulanabilir çözümler tespit etme (kısa vadeli ve uzun vadeli çözümler arasındaki farkları ayırt etme).
- **4. ADIM – Sorumluluk:** Uygulama sürecinden sorumlu olacak bir kişi belirleme.
- **5. ADIM – Bütçe:** Gerçekçi bir bütçe ayırma.
- **6. ADIM – Strateji:** Uygulama adımlarını tanımlama ve bu adımlara uyma.
- **7. ADIM – Denetleme:** İyileştirmeleri denetlemek için bir strateji belirleme ve gerektiğinde yaklaşımda değişiklik yapma.

Bulgular raporuna bir cevap: Bir amfori BSCI denetiminden sonra üreticiler denetçi tarafından oluşturulan bulgular raporuna cevap olarak bir iyileştirme planı hazırlamalı ve bu planı amfori BSCI platformunda bağlantılı katılımcılarla paylaşmalıdır.

- **Süre:** Denetlenen kurumun iyileştirme planının son halini hazırlayıp amfori BSCI platformuna yüklemek için 60 iş günü süresi vardır. Denetlenen kurum belgeyi amfori BSCI platformuna yüklemekte sorun yaşıyorsa iyileştirme planını başka bir yoldan sorumlu kişiye (RSP) ulaştırmaya çalışmalı ve son olarak da takip denetimi yapılmadan önce bu denetime hazırlık sürecinin bir parçası olarak takip denetimini gerçekleştirecek olan denetçiye ulaştırmalıdır.
- **Termin tarihinin kaçırılması:** İyileştirme planını zamanında platforma yüklememek, yapılan iyileştirmelerin ne derece başarılı olduğunu görmek için yapılacak olan amfori BSCI takip denetiminin yapılmasını engellemez veya bu denetimin ertelenmesine sebep olmaz. Üretici tarafından bir iyileştirme planı oluşturulmazsa, amfori BSCI takip denetiminin, bulgular raporunda tanımlanan zaman dilimi içerisinde yapılması planlanır ve denetçi referans olarak bulgular raporunu kullanır.

	Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar: <ul style="list-style-type: none">• Şablon 9: İyileştirme Planı• Şablon 14: amfori Akademi'de Kapasite Geliştirme Planı• Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme
---	---

Notlar:

16 KISIM: TAKİP VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

Sürekli iyileştirme, amfori BSCI sisteminin temel değerlerinden biridir. amfori BSCI katılımcıları üreticilerinden, hem kendi iş yerlerinde hem de tüm tedarik zincirlerinde insan haklarını ve çalışma haklarını koruma yolunda yaptıkları iyileştirmeleri göstermelerini bekler.

amfori BSCI katılımcılarından, üreticilerine:

- Bulgular için kısa ve uzun vadede iyileştirme yapmaları,
- Gerekli uzun ömürlü değişiklikleri yapmaları,
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı işletme kültürlerine entegre etmeleri için destek olmaları istenir.

Bağımsızlıkla sorumluluğu dengelemek: amfori BSCI, amfori BSCI katılımcılarıyla onların üreticileri arasındaki ilişkiye bağımsızlıkla sorumluluğun dengeli bir kombinasyonunun rehberlik etmesini ister. Hedef, katılımcıların üreticilere kendi işletme sorumluluklarını üstlenmeleri konusunda izin vermesi; onlara ilerleme ve sürekli olarak gelişme konusunda da destek vermesidir.

Buradaki iki önemli kavram:

- **Bağımsızlık:** Bağımsızlık, bir üreticinin bir değerlendirmenin ardından iyileştirme sürecini yönetmek için kendi kararlarını alma becerisini ifade eder. Üreticilere sıfır tolerans vakaları da dâhil olmak üzere tespit edilen eksiklikleri giderebilmeleri için özel eğitimler ve destek sunulur. Buna ek olarak üreticilerin kendi istekleriyle başka mevcut bilgi kaynaklarını proaktif olarak kullanmaları teşvik edilir. Genel derecesi "A" (Çok İyi) ve "B" (İyi) olan üreticilerden, kendi sürekli iyileştirme süreçlerini, bir amfori takip denetimine gerek duymadan bağımsız olarak tasarımları ve korumalarına yetecek bir olgunluk seviyesinde olmaları beklenir.
- **Sorumluluk:** Denetim derecesi "C" (Kabul Edilebilir) ve altında olan üreticiler için yapılan son amfori BSCI denetiminden itibaren 12 ay içerisinde bir amfori BSCI takip denetimi yapılmalıdır. Bu süre içerisinde bir takip denetimi yapılmazsa, üreticinin denetim döngüsü içerisinde kalabilmesi için bir amfori BSCI tam denetiminin talep edilmesi gerekecektir.

Aşağıdaki durumlarda, kat edilen ilerlemenin daha erken bir tarihte doğrulanması (amfori BSCI takip denetimi de bu doğrulama seçeneklerine dâhildir) istenebilir:

amfori BSCI takip denetimi genellikle yapılan son amfori BSCI denetiminden sonraki 12 ay içerisinde gerçekleştirilir. Ancak amfori BSCI katılımcılarının daha erken bir tarihte bir takip denetimi yapılması ihtiyacını hissettiği durumlar olabilir. Bu takip denetimi normal bir amfori BSCI takip denetimi şeklinde veya farklı bir şekilde yapılabilir. Bu durumlara örnekler:

- **Denetlenen kurum proaktif olarak bir takip denetimi ister:** Denetlenen kurum, kısa bir süre içerisinde gerekli iyileştirmeleri nasıl yapabileceğini tespit etmiş olabilir ve bu iyileştirmelerin bir üçüncü tarafça doğrulanarak derecesi üzerinde pozitif bir etki yaratmasını istiyor olabilir.
- **amfori BSCI katılımcısı (sorumlu kişi) proaktif:** amfori BSCI Davranış Kuralları'nı işletme kültürüne entegre etmeyi sağlayacak kısa, orta ve uzun vadeli değişiklikleri yapabilmek için dikkatli ve etkin bir takip süreci yürütmek gerekebileceği, bugüne kadar elde edilen deneyimlerle öğrenilen bir husustur. Bu deneyimi göz önünde bulundurarak, amfori BSCI katılımcıları örneğin aşağıdaki senaryolarda erken bir takip yapılmasını isteyebilir:

- **Hakkında sıfır tolerans uyarısı verilen üretici:** Sıfır tolerans uyarısı üzerine kurulan iyileştirme grubu, gerçekleştirilen ilk iyileştirme faaliyetlerinin ardından çok kısa bir süre içerisinde bir amfori BSCI takip denetimi yapılarak kat edilen ilerlemenin onaylanmasını ve orta vadeli iyileştirme faaliyetlerine geçmeyi isteyip bunda karar kılabilir.
- **İyileştirme planının sunulmaması:** Bir üreticinin amfori BSCI platformuna bir iyileştirme planı girmemesinin arkasında teknik nedenler olabilir. Ancak verilen sürele uyum, denetlenen kurumun iyileştirme yapmak konusundaki istekliliğinin bir göstergesidir. İyileştirme planını sunmak için verilen 60 günlük sürede bu işlemi tamamlayamamak, iyileşme konusuna önem verilmediği veya bu konuda isteksiz olduğunun bir göstergesi olabilir. Bu deneyime dayanarak amfori BSCI katılımcıları üreticilerde iyileştirme yapma konusunda istek uyandırmak için bir amfori BSCI takip denetimi planlayabilir.
- **Durumun kötüye gitmesi, acil durumlar veya şikâyet vakaları:** Tüm bu vakalar, amfori BSCI katılımcılarının, amfori BSCI denetiminin standart işleyişine aykırı bir şekilde; amfori Sekreterliği ile işbirliği içerisinde veya amfori Sekreterliği'nden destek alarak acil bir şekilde bir üçüncü taraf değerlendirmesi (örnek: özel soruşturma) yapmaya karar verdiği senaryolardır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Şablon 9: İyileştirme Planı](#)
- [2. Bölüm, 6. Kısım: amfori BSCI Denetim Döngüsü](#)

Notlar:

3. BÖLÜM - amfori BSCI Denetim Yorumlama Rehberi

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu bölümünde katılımcılara ve denetçilere amfori BSCI denetim anketinin sorularını yorumlamak konusunda destek sağlanır.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalayan üreticiler ticari faaliyetlerinde insan haklarına saygı duymak konusunda kararlı olduklarını gösterirler. Eğer bir üretici bu taahhütte bulunduyorsa, bunun sebebi büyük ihtimalle müşterilerinden birinin bir amfori BSCI katılımcısı olması veya bir amfori BSCI katılımcısına ürün satmasıdır.

Bu ticari ilişki nedeniyle, ilgili amfori BSCI katılımcısı üreticilerinden şunları talep edecektir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve Uygulama Koşulları'nı imzalamak,
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı kendi ticari operasyonlarına entegre etmek,
- Denetimden geçmek; sürekli iyileştirme sağlamak ve muhtemel insan hakları ihlallerini gidermek için gerekli eylemleri gerçekleştirmek.

Denetçiler, tedarik zincirlerinin genelinde yapıcı diyalogu ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmeyi sağlayacak bilgileri toplayan önemli paydaşlardır.

1. KISIM: AMFORI DENETİM RAPORLARININ YAPISI

Üç farklı amfori BSCI denetim raporu türü vardır:

- **Bir tesis denetimi:** Bir ana tesiste yapılan amfori BSCI 2.0 denetimine ilişkin denetim raporu.
- **Çok aşamalı denetim:** Bir ana tesiste yapılan amfori BSCI 2.0 denetimine ilişkin denetim raporu ve örneklenen her çiftliğe ilişkin bulgular raporu.
- **Küçük üretici değerlendirmesi:** Denetlenen bir ana tesis için amfori BSCI Küçük Üretici Değerlendirmesi (KÜD).

Bu raporlar [amfori BSCI platformu](#) üzerinden daha önce iletilen denetim talebine cevap olarak amfori BSCI platformu üzerinden otomatik olarak oluşturulur. Denetçiler denetim raporunu doğrudan amfori BSCI platformu üzerinden online olarak doldurur veya Excel olarak dışa aktarılan rapor dosyasını doldurur.

Denetim raporu amfori BSCI platformu üzerinden teslim edildikten sonra rapor üzerinde bir değişiklik yapılamaz.

AMFORI DENETİM RAPORUNUN YAPISI	Bir tesis	Çok aşamalı	KÜD
Kapak sayfası	✓	✓	✓
Genel bilgiler	✓	✓	✓
Kanıt niteliğindeki veriler	✓	✓	✓
Adil ücretlendirme taraması	✓	✓	✗
Genç işçilerle ilgili veriler	✓	✓	✗
Şikâyet mekanizması haritalama	✓	✓	✗
Tedarik zinciri haritalama	✓	✓	✓
Paydaş haritalama	✓	✓	✗
Kanıt niteliğindeki görüşmeler	✓	✓	✓
Denetlenen ana kuruma uygulanan anket	✓	✓	✓
Örneklenen çiftliklerin anketleri (varsa)	✗	✓	✗
Bulgular raporu	✓	✓	✓
Ek belgeler	✓	✓	✓
Performans raporu	✓	✓	✓
Denetim özeti raporu	✓	✓	✓

Tablo 1: amfori BSCI denetim raporu yapısı

2. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM RAPORUNUN İÇERİĞİ

Kapak sayfası

Denetçi, amfori BSCI denetim raporunun bu kısmını denetlenen kurum hakkında temel bilgileri toplamak için kullanır. Bu kapsamdaki bilgiler:

- Denetlenen kurumun irtibat bilgileri
- Denetim şirketi ve denetçi/denetçiler
- Denetim derecesi (genel derece ve her Performans Alanı için verilen dereceler)

Genel bilgiler

Denetçi bu bölümü denetim metodu, denetim süresi ve denetim özetini sunmak için kullanır.

Denetimin kapsamı ve metodu: Bu modüldeki bilgiler Sıfır Tolerans etiketi durumu haricinde ([Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#) ekini inceleyin) denetim talebi üzerine amfori BSCI Platformu üzerinden otomatik olarak oluşturulur.

Denetçi bu bölümü aynı zamanda denetim sırasında denetime müdahale edilmesi ve beklenmedik olaylar gelişmesi (örneğin denetlenen kurumun bazı durumlarda denetçinin fotoğraf çekmesine izin vermemesi) durumunda bunları raporlamak için kullanır.

Denetim süresi: Denetçi, denetlenen kurumun bildirdiği işçi sayısını raporlar. Bu sayı, denetim süresini belirlemek için referans olarak kullanılır.

Denetim sırasında görülen işçi sayısı denetimin planlanması aşamasında bildirilen ve onaylanan işçi sayısından önemli derecede farklıysa, denetçi bir yalan beyan durumuyla karşı karşıya olabilir. Böyle bir durumda denetçinin durumu araştırması ve gerektiği şekilde raporlaması gerekir. ([Sıfır Tolerans Protokolü'nü](#) inceleyin.)

Denetçinin böyle uyumsuzlukları "Denetim Özeti" kapsamında raporlaması beklenir. Ancak denetçi denetim süresini yeni işçi sayısına göre uyarlamayacaktır. (Örneğin biraz daha uzun bir süre kalmayacaktır.) Çünkü böyle bir durum çıkar çatışmasına neden olabilir.

İşçi sayısı uyumsuzluğu bir Küçük Üretici Değerlendirmesi sırasında tespit edildiyse ve bu uyumsuzluk üreticinin artık küçük üretici olarak değerlendirilememesine neden olacak derecedeysen, denetçi yalan beyana ilişkin bir sıfır tolerans uyarısı yapar.

Denetim raporunun özeti: Denetçi denetim hakkında genel bilgiler sunmak için bu alanı mutlaka doldurmalıdır. Denetçinin tespit ettiği tatmin edici kanıtlar, denetimin çok iyi bir dereceyle sonuçlanacağına (örneğin A) işaret ediyorsa, denetçi denetim özetinde bu notun verilmesini haklı gösterecek iyi pratikleri detaylandırmalıdır.

Denetim raporunun özetinde en azından şu bilgiler yer alacaktır:

- **Üretici bilgileri**
 - **Tüzel kişilik:** Denetçi denetlenen ana kurumun şirket yapısı (örneğin şirket veya kooperatif) hakkında, örneklenen çiftlikler veya kooperatif üyeleri hakkında genel bilgiler (örneğin isim, organizasyon yapısı, fiziksel adres, ofis adresi, iş ruhsatı numarası) sunacaktır.
 - **Tesisler:** Denetçi denetlenen kurumun tesislerini, (ve varsa) örneklenen çiftlikleri tarif edecektir. Denetlenen fabrika bir binanın bir katında faaliyetlerini sürdürüyorsa, denetçinin bu binayı ve katı da tarif etmesi zorunludur.

- **İş ruhsatı:** Denetçi denetim sırasında değerlendirilen iş ruhsatının geçerli olup olmadığını ve denetlenen kuruma ait olup olmadığını raporlayacaktır.
- **Koşullar:** Denetim sırasında karşılaşılan farklı koşullara ilişkin genel tarif. Denetçi denetimin normal işleyişini etkileyen durumlar varsa bunları belirtecektir. Örnek: üreticinin işbirlikçi olan veya olmayan davranışları, normal olan veya olmayan üretim seviyeleri, bölgedeki standartlara göre normal olan veya olmayan işgücü yapısı.
- **Bulguların özeti:** Denetçi kendi profesyonel kanısını özetleyecek ve denetlenen ana kurum ile varsa çiftliklerin denetim sonuçları hakkında bilgi verecektir.

Bulguların özeti, A derecesi alan denetimler de dâhil olmak üzere, tüm üreticiler için yukarıda verilen mantığa göre hazırlanacaktır.

İş ruhsatının doğrulanması

Denetimden önce ve denetim sırasında denetçi, iş ruhsatının geçerliliğini ve kapsamını gözden geçirecektir. Bu aşamada şu konulara özellikle dikkat edilmelidir:

- Yerel kanunlara uygunluk,
- Adresin doğruluğu,
- Beyan edilen ve gerçekte olan işletme birimlerinin birbiriyle tutarlı olup olmadığı.

İş ruhsatındaki hatalar denetim özetinde rapor edilir ve ilgili bulgular [Performans Alanı 1: Sosyal Yönetim Sistemleri ve Kademeli Etki](#), [Performans Alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği](#) ve [Performans Alanı 13: Etik Davranışlar](#) bölümlerinde belirtilir.

Aleni yalan beyan durumunda denetçi bir Sıfır Tolerans durumu olduğunu raporlayacaktır. ([Ek 5](#)'i inceleyin.)

Denetim özeti kapsamındaki gizli yorumlar: Denetçi bu bölümü, doğası gereği gizli tutulması gereken ek yorumları raporlamak için kullanır. Bu pratiğe, denetçinin denetim sırasında doğrulanamayacak olan ihlal şüpheleri söz konusu olduğunda (örneğin işçi sendikasına katılan işçilerin taciz edildiğine yönelik bir şüphe varsa) başvurulur.

Denetçiler şüphelerini sorumlu bir şekilde ve işçileri riske atmayacak bir şekilde raporlamak için izleyecekleri yolu dikkatle seçmelidir. Örneğin denetçiler mağdurların kimliklerini ifşa etmez ve denetlenen kurumun karalanması olarak algılanabilecek iddialarda bulunmaz.

İnsan hakları ihlali konusunda bir şüphe varsa denetçi konuyu araştırmak için elinden geleni yapacak ve durumu Sıfır Tolerans Protokolü'nü izleyerek raporlayacaktır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetim türüne karar verme](#)
- [2. Bölüm, 7. Kısım: amfori BSCI denetiminin kapsamı](#)
- [2. Bölüm, 10. Kısım: amfori BSCI denetiminin süresi](#)
- [2. Bölüm, 14. Kısım: amfori BSCI denetimini uygulama](#)

Denetime ilişkin kanıt niteliğindeki veriler

Denetçi bu bölümü denetlenen kurumdan kanıt niteliğindeki verileri toplamak için kullanır.

Denetlenen kurumun geçmişine ilişkin bilgiler: Denetçi, denetlenen kurum tarafından hazırlık aşamasında sunulan bilgileri doğrulayacaktır.

- **Geçerli sertifikalar:** Denetçi bu bilgileri gerektiği kadar satır oluşturarak doldurmalıdır. Sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik sertifikalarının (örneğin GLOBALGAP) geçerliliğine özellikle dikkat edilmelidir.
- **Sektör, endüstri:** Raporda verilen bilgiler doğru değilse, denetçi bu iki bölümü açılır listeyi kullanarak düzenler. İki alanın da doldurulması zorunludur.
- **Üretici grubu:** Raporda verilen bilgiler doğru değilse, denetçi bu bölümü açılır listeyi kullanarak düzenler. Bu alanın doldurulması zorunludur.
- **Ürün türü:** Denetçi, ilgili ürün türlerini yazılışlarına dikkat edip virgüllerle ayırarak raporlayabilir. Bu bölümün doldurulması isteğe bağlıdır.

Denetlenen kurumun ticari faaliyetleri: Denetçi denetlenen kurumu ilgilendiren genel dış bilgileri (örneğin yasal asgari ücret) kaydedecek ve denetlenen kurumun pratikleriyle karşılaştıracaktır.

Denetçi aşağıdakileri açıklamak için uygun bölümleri kullanır:

- Denetim sırasında çalışma saatleri doğrulanan işçilerin örnekleme,
- Denetimden önceki altı ay içerisinde fazla mesai yapılmasına neden olan spesifik durumlar,
- Denetimden önceki altı ay içerisinde gerçekleşen kazalar,
- İşçi temsilcisi hakkında spesifik bilgiler.

Denetlenen kurumun üretim yapısı: Denetçi çalışma saatleri ve varsa gece çalışma saatleri ve vardiyaları hakkında doğrulanan bilgileri girecektir.

Denetlenen kurumun üretim takvimi: Denetçi, denetlenen kurumun üretim seviyesi hakkında verdiği doğrulanan bilgileri girecektir.

Denetlenen kurumun sosyal performans yönetimi: Denetçi, sosyal uyum performansı ile ilgili farklı alanlardan sorumlu olan personelin doğrulanan isimlerini girecektir. Diğer ilgili konularla ilgili bilgiler (örneğin yüksek riskli üretim teknikleri) de burada raporlanacaktır.

Denetlenen kurumun istihdam yapısı: Denetçi denetim sırasında geçerli olan, işgücü hakkında elde edebildiği en doğru bilgileri girecektir. Bu sayı, denetimin planlandığı süreçte denetlenen kurum tarafından raporlanan işçi sayısı ile aynı olmayabilir. ([Denetim süresi](#) bölümünü inceleyin.)

Barınma (mevcutsa): Denetçi, denetlenen kurum tarafından sunulan barınma tesisleri hakkında bilgi verecektir. Barınma imkânı denetçi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak (Örneğin denetlenen kurum barınma imkânı için bir başka kişi/tüzel kişilikle anlaşma yapmış olabilir) sağlanabilir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 2: Sektörleri ve ilgili denetçi yetkinlik gruplarını sınıflandırma](#)
- [Ek 8: Diğer Denetim Sistemlerini Değerlendirme](#)

Adil ücretlendirme hızlı taraması

Bu bölüm Küçük Üreticiler için geçerli değildir.

Denetimden önce denetçinin [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#) ekindeki amfori BSCI tanımlarını iyi bilmesi gerekir. Denetçi bölgedeki geçim ücretlerini en yaygın olarak kullanılan geçim ücreti hesaplama metotlarını kullanarak hesaplayacaktır. Denetçinin bu aşamada yerel bağlamla ilgili şu kaynaklara başvurması gerekebilir:

- Devlet verileri (istatistikler, toplumsal kalkınma departmanları),
- Bölgede çalışan ve sektörle ilgili olan yerel ve uluslararası Sivil Toplum Örgütleri,
- Bu soruların bazılarının cevapları olabilecek toplumsal gruplar.


Denetçi bu bölümü denetlenen kurumun verdiği bilgilerle dolduracaktır. Verilen rakamların doğruluğunu değil; denetlenen kurumun kendi işgücüne ilişkin geçim ücretleri hakkında tutarlı bilgi verebilme yetisini değerlendirecektir.

Denetçiden, yönetim ve işçilerin aşağıdaki konular hakkında sahip olduğu bilgi seviyesini değerlendirmeleri istenir:

- İşgücünün bölge için geçerli olan geçim maliyetleri,
- Mevcut ücretlendirmeye adil ücretlendirme rakamları arasında olabilecek farklar,
- Bu farkları gidermek için atılabilecek adımları tespit etmek.

Denetçinin kendisinin bölgeye ilişkin yaptığı hesaplamayı denetlenen kurumun sunduğu bilgilerle karşılaştırmayı hedeflememesi gerekir. Çünkü denetlenen kurumun sunduğu bilgiler bu kurumun özel durumuna istinaden belirlenmiştir.

İyi uygulamalar: Denetlenen kurum adil ücretlendirmeye ilişkin hesaplar da dâhil olmak üzere bu bilgileri sunuyorsa denetçi bunu bulgular raporunda, "İyi uygulamalar" başlığı altında belirtmelidir.

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu• Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik etme• Performans alanı 5: Adil ücretlendirme
---	---

Genç işçi verileri

Bu bölüm Küçük Üreticiler için geçerli değildir.

Denetçi bu bölümü, denetlenen kurumun işgücünün parçası olan genç işçiler hakkında bilgi toplamak için kullanır. Bu işçiler denetlenen kurum tarafından doğrudan veya dolaylı olarak işe alınmış olabilir. Denetçi, tespit edilen genç işçilerin %10'uyla (en az 2, en fazla 10 işçiyle) görüşme yapacaktır. Bu görüşmeler sırasında genç işçilerin aşağıdaki konularla ilgili eğitimlere erişimlerine odaklanacaktır:

- Özel iş sağlığı ve güvenliği koruması,
- Şikâyet mekanizmasına erişim.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 7: Genç İşçi Verileri](#)
- [Performans alanı 9: Genç işçiler için özel koruma](#)

Şikâyet mekanizması

Bu bölüm Küçük Üreticiler için geçerli değildir.

Denetçi bu bölümü, denetlenen kurumun şikâyet mekanizması veya dış şikâyet mekanizmaları aracılığıyla kaydedilen; ancak denetlenen kurumla ilgili olan şikâyetler hakkında bilgi toplamak için kullanacaktır. Denetçi bu bölümde ayrıca denetlenen kurumun şikâyetleri araştırmak ve gerekli iyileştirmeleri yapmak için takip ettiği farklı adımları belirtecektir. Bunlar, denetçinin şikâyet mekanizmasının etkinliği hakkında kişisel kanısına varmasına yardımcı olacaktır.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma](#)
- [Ek 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)

Tedarik zinciri haritalama

Denetçi bu bölümü denetlenen kurumun önemli iş ortakları hakkında bilgi toplamak için kullanacaktır. İş ortaklarının isminin verilmesine gerek yoktur; ancak en azından her bir iş ortağı için bir kimlik numarası belirlenmelidir. Gizliliği korumak için bu numaralar denetlenen kurum veya denetçi tarafından belirlenebilir.

Farklı türlerde iş ortakları “İş ortağı türleri” sütun başlığının altında seçilebilir. Bir iş ortağının türü listede yer almıyorsa denetçi “Diğer (Lütfen belirtin.)” seçeneğini seçip bir sonraki sütunda iş ortağının türünü belirtecektir.

Denetlenen kurum için önemi: Denetçi bu bilgileri denetlenen kurumun iş ilişkileri, boyut, bağlılık ve/veya riskler hakkında verdiği bilgilere göre dolduracaktır.

Denetlenen kurum aşağıdaki türde iş ortaklarını kullanıyorsa, denetçi bunu mutlaka raporlamalıdır:

- İş bulma kurumları veya araçlar.
- Şirket içinde denetimi yapılan çiftlikler:
 - Denetlenen kuruma ait olan veya onunla sözleşmesi olan çiftlikler,
 - Kooperatif üyelerine ait olan çiftlikler.

İmzalanmış amfori BSCI Davranış Kuralları: Denetçi, iş ortağının amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalayıp imzalamadığını doğrulayacak ve bunu raporlayacaktır. Kanıtlar denetlenen kurumun kayıtlarından elde edilecek ve mümkünse ilgili iş ortağıyla doğrulanacaktır.

Örneklenen iş ortakları: Denetçi bu sütuna denetlemek üzere seçtiği çiftlikleri/tarlaları girecektir. Denetçi bunun için yalnızca denetlenen kurum tarafından şirket içinde denetlenen çiftlikler/tarlalar arasından seçimini yapar. Denetçi bu seçeneği seçtiğinde örneklenen her çiftlik/tarla için bir denetim anketi oluşturulur. Bu sütun, denetimin kapsamına örneklenen çiftlikler/tarlalar dâhil değildir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [1. Bölüm, 7. Kısım: Önemli iş ortaklarının sınıflandırılması](#)
- [2. Bölüm, 2. Kısım: Denetim türüne karar verme](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#)

Paydaş haritalama

Bu bölüm Küçük Üreticiler için geçerli değildir.

Denetçi bu bölümü denetlenen kurumun kendi işleriyle ilgili olduğunu tespit ettiği paydaşlar hakkında bilgi toplamak için kullanır.

Paydaşlar şirket içinde (örneğin işçiler ve işçi sendikaları) veya dışında (örneğin yatırımcılar, hükümetler ve Sivil Toplum Kuruluşları) olabilir. Denetlenen kurumun her bir konuyla ilgili olan paydaşları tespit edip etmediğini doğrulamaya özellikle dikkat edilir. Aşağıda, denetlenen kurumun paydaşlarla bağlantı kurma gereksinimi duyabileceği en yaygın konular verilmiştir:

- Eğitim.
- Örgütlenme özgürlüğü.
- Hassas durumdaki işçilere ve insan hakları ihlali mağdurlarına sağlanan özel koruma.
- Çocuk işçiliğiyle mücadele.
- Şikâyet mekanizması.
- Yolsuzlukla mücadele.

Bu konular hem iç hem de dış paydaşlar için geçerlidir.

İyi uygulamalar: Denetlenen kurumun denetimden önce “Paydaş Haritalama” başlıklı amfori BSCI şablonuna erişimi vardır. Denetçi, Bulgular Raporu kapsamında “İyi uygulamalar” başlığı altında denetlenen kurumun bu bilgileri sunduğunu ve ilgili paydaşlarını haritaladığını belirtir.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 6: Paydaş Haritalama](#)
- [1. Bölüm, 10. Kısım: Paydaşlarla anlamlı bir iş birliği kültürü yaratma](#)

Görüşme kanıtları

Görüşmeler hem başlı başına birer bilgi kaynağı olarak hem de diğer bilgi kaynaklarını (örneğin denetlenen kurumun belgeleri) doğrulamak veya desteklemek için kullanılabilir.

Denetçi bu bölümde şunları raporlar:

- Görüşme örnekleme,
- Görüşme metotları,
- Görüşmelerle elde edilen bulgular.

Denetçi hem denetlenen ana kurum hem de örneklenen çiftliklerde yapılan görüşmelerin kanıtlarını raporlar.

Denetçiler aşağıdakilerle görüşme yapmalıdır:

- **Yönetim:** Özellikle İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği'nden sorumlu olan yöneticiler.
- **İşçi temsilcisi/temsilcileri.**
- **İç denetçiler:** Denetime çiftlik/tarla örnekleme dâhilse.
- **İşçiler:** Özellikle:
 - Genç işçiler veya çıraklar.
 - İşçi komitesinin sözcüsü.
 - Mevsimlik işçiler ve/veya taşeron işçiler.
 - Kadınlar.
 - Gece vardiyası yapan işçiler.
 - Göçmenler.

Ayrıca aşağıdakilerle de görüşme yapılabilir:

- İşçi sendikası temsilcileri,
- İlgili dış paydaşlar.

Yönetimle görüşme yapma: Denetçiler yönetimle ilk olarak denetimin hazırlık sürecinde veya denetim gününde açılış toplantısında temas kurabilir.

Farklı yöneticilerle yapılacak görüşmeler açık ve yapıcı bir diyalogla yürütülmelidir. Denetçi, görüşmeleri denetlenen kurumun sosyal performansına ilişkin profesyonel kanısını oluşturmasını sağlayacak önemli bilgileri toplamak için kullanır. Bu bilgiler, denetçilerin aşağıdakiler hakkında yeterli bir bilgi birikimine sahip olmak için edinmesi gereken asgari bilgilerdir:

- Organizasyon şeması, sorumlulukların dağılımı ve raporlama kanalları,
- Politika ve prosedürleri hazırlama ve uygulama (hem prosedür, hem sorumluluklar),
- İşe alım pratikleri, işgücünün elde tutulması ve korunması (işçi ve yönetim eğitimleri dâhil),
- İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürünü iyileştirmek ve verimliliği artırmak için son yatırımlar,
- Farklı iş ortakları ve şirketin bunları seçme ve sosyal performanslarını denetleme yöntemi,
- İş kazası protokolü ve sorumluluklar,
- Şikâyet mekanizması prosedürü ve sorumluluklar,
- amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerin anlaşılması.

İşçiler ve işçi temsilcileriyle görüşme yapma: Bu görüşmeler, aşağıdakilerin çapraz doğrulanması için önemli bir bilgi kaynağıdır:

- Belgelerden veya yönetimle görüşmelerden elde edilen bilgiler,
- Denetlenen kurum tarafından geliştirilen prosedürlerin etkinliği ve güvenliği.

Görüşmeler; ayrımcılık, şiddet olayları, cinsel taciz veya yasadışı disiplin cezaları durumlarında tek bilgi kaynağı olabilir. Durum böyleyse denetçi, görüşülen kişilerin aleyhine olabilecek ek risk ve sorunların çıkmasını önleyecek şekilde dikkatli olarak bulguları raporlamalıdır.

Denetim şirketleri, denetçilerin işçilerle görüşme yaparken aşağıdaki ilkelere uymalarını istemelidir:

- Görüşmeleri saygı çerçevesinde gerçekleştirmek,
- Farklı işçi türleriyle güven inşa etmek,
- Cinsiyetlerle ilgili sorunlar ve dezavantajlı bireyler konusunda hassas olmak,
- Görüşme yerini seçmek (tesiste veya tesis dışında),
- Formatı tanımlamak (bireysel veya grup olarak),
- Görüşülen kişileri misillemelerden korumak,
- Yerel ve kültürel bağlamlardan haberdar olmak,


Güven inşa etmek farklı kültürlerde farklı süreler alır. Denetim süresini anlamlı sonuçlar elde edilecek şekilde belirlemek denetçiye bırakılır.

Olabilecek en pozitif şekilde görüşme gerçekleştirmek için dikkat edilmesi gereken ana unsurlar:

- **Doğru ortam:** İşçilerin kendilerini rahat hissedebileceği tarafsız bir noktada buluşma.
- **Sohbet:** İşçiye kendini rahat ve güvende hissettirerek onu iş hakkında konuşmaya hazırlamak için görüşmeye sohbetle (müzik, filmler, spor hakkında) başlama.
- **Vücut dili:** Yüz ifadeleri, el-kol hareketleri ve tavırlara dikkat etme.
- **Keşfe açıklık:** Açık uçlu sorular sorma.
- **Konfor:** Dikkatle dinleme ve işçi sorulan soruyu anlamıyorsa veya konu hakkında görüşmek için yeterince rahat veya istekli değilse soruları tekrarlamama.
- **Hassasiyet:** Duyguların çok yoğunlaştığı anlarda konuyu değiştirme.
- **Tarafsızlık:** İşçinin söylediklerine tepki olarak şok, üzüntü, bıkkınlık veya diğer duygulara işaret eden yüz ifadeleri kullanmaktan kaçınmaya çalışma.
- **Not almama:** İşçiler rahatsız olabileceğinden ve kayıt altında gibi hissedebileceğinden dolayı not almaktan kaçınma.
- **Empati:** İşçilerle aynı seviyede olma. (Örneğin işçi yerdeyse onunla birlikte yerde oturma.)

Çocuk işçiliği: Denetçinin görüşme yaptığı kişi, çalıştığı tespit edilen bir çocuksa, bu tavsiyeler daha da büyük bir önem kazanır. Bunun yanında denetçiler aşağıdakiler konusunda özellikle dikkatli olmalıdır:

- **Çocukla yalnız kalmaktan kaçınma:** Denetçiler çocuktan görüşmeye bir kardeşi veya arkadaşıyla gelmesini isteyebilir,
- **Kız çocuklarıyla bir kadının (mümkünse bir kadın denetçinin) görüşme yapmasını sağlama.**

	<p>Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız? Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:</p> <ul style="list-style-type: none">• 2. Bölüm, 14. Kısım: amfori BSCI denetimini uygulama• Performans alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme
---	--

Denetlenen ana kurum

Denetçi denetlenen kurumun performansını amfori BSCI Davranış Kuralları'nın 1/2014 sayılı versiyonuna göre değerlendirir.

Anket yardımıyla denetçi, denetlenen kurumun sosyal performansı hakkında ne kadar tatmin edici kanıtlara ulaşabildiğini değerlendirir. Bu denetçinin kendi profesyonel kanısını oluşturmasına ve bulguları uygun bir şekilde açıklamasına yardımcı olur.

Yorumlama talimatları: Performans alanlarındaki her bir soru yorumlama talimatlarıyla bağlantılıdır. Bunlar Denetim Raporu'nda mevcut olup denetçinin değerlendirmesini yapmasına yardım eder ve diğer bölümlerde de ona yardımcı olur.

Bulgular: Bu bölümde denetçinin aşağıdaki konular üzerinde durması beklenir:

- Her performans alanına dair genel değerlendirme
- Her soruyla elde edilen bulgu veya bulguların açıklanması
- Eksik olan ana uygulama unsuru

İyi uygulamalar: Geçerliyse, denetçi performans alanına göre konsolide iyi uygulamalar hazırlar. Üreticiler iyi veya çok iyi bir performans seviyesi gösteriyorsa denetçiler mutlaka iyi uygulamalar hakkında bilgi vermelidir. İyi uygulamalar, denetlenen kurumun işçilere veya topluma fayda sağlamak için gönüllü olarak uyguladığı pratiklerdir.

Örneklenen çiftlikler / tarlalar (mevcutsa)

Bu bölüm, denetim kapsamına bir denetlenen ana kurum (örneğin ambalajlama atölyesi) ve bu kuruma hammadde tedarik eden çiftliklerden/tarlalardan bir örneklemin dâhil olduğu çok aşamalı denetimlerde kullanılır.

Denetim anketi: Örneklenen her bir çiftliğin/tarlanın sosyal performansını değerlendirmek için ayrı bir anket oluşturulur. Örnekleme şunlar dâhil olabilir:

- **Çiftlikler/tarlalar:** 5'ten fazla işçisi olan girişimlerdir. Denetim anketi, denetlenen ana kurumun anketinin aynısıdır.
- **Küçük toprak sahipleri:** 5'ten az işçisi olan girişimlerdir. Anket Şablon 3'te verilmiştir.
- **Aile çiftlikleri/tarlaları:** Yalnızca aile işçiliğiyle döndürülen kuruluşlardır. Şablon 3'teki anket kullanılır; ancak yalnızca yıldız (*) işaretli sorular geçerlidir.

Örneklenen çiftlikler/tarlalar denetim kapsamına dâhil edildiğinde denetçi, denetlenen ana kurumun aşağıdakileri yapıp yapmadığını değerlendirecektir:

- **Haritalama:** Sahip olduğu ve sözleşme yaptığı çiftlikleri/tarlaları tespit eder.
- **Denetleme:** Çiftlikleri/tarlaları kurum içinde denetler.
 - İlk amfori BSCI denetiminden önce denetlenen ana kurum sahip olduğu veya sözleşmeli olduğu en az 2 çiftlik/tarla üzerinde denetim yapar.
 - İlk denetim döngüsü sürecinde denetlenen kurumun denetim yaptığı çiftliklerin/tarlaların sayısını artırması ve 2 yılda denetim yapılan çiftliklerin/tarlaların oranını %80'e ulaştırması teşvik edilir.
- **Kademeli etki yaratma:** Çiftlikleri/tarlaları seçmek ve amfori BSCI prensiplerine uymak konusunda çiftlik/tarla yönetimini desteklemek için pratikler belirler.

Bulgular:

- Denetlenen ana kurumun denetim raporunda, örneklenen çiftliklere/tarlalara ilişkin genel değerlendirme yer alacaktır; bulunan eksikliklerin denetlenen ana kurumun yönetim sistemiyle ilişkisi açıklanacaktır.
- Örneklenen her bir çiftliğe/tarlaya ilişkin denetim raporunda her bir soru için elde edilen bulgular yer alacaktır.
- Bu bulguların takibi için sorumluluk denetlenen ana kuruma aittir. (Bu takip sürecinde denetlenen ana kurum çiftliklerle/tarlalarla iş birliği yapar.

Not:

- Örneklenen çiftliklerin/tarlaların notları denetlenen ana kurumun notunu etkilemez.
- Küçük toprak sahipleri ve aile çiftliklerine/tarlalarına not verilmez.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#)
- [2. Bölüm, 5. Kısım: amfori BSCI denetim dereceleme sistemi](#)
- [2. Bölüm, 14. Kısım: amfori BSCI denetimini uygulama](#)

3. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM YORUMLAMA TALİMATLARI

Bu bölümde denetçilere amfori BSCI 2.0 denetimini yapmak için izlenmesi gereken talimatlar sunulur. Aşağıda verilen sorular şu denetim türleri için geçerlidir:

- Tek tesis denetimi (denetlenen ana kurum)
- Çok aşamalı denetim (denetlenen ana kurum ve 5'ten fazla işçisi olan, örnekleme dâhil olan çiftlikler/tarlalar)

Sorular aşağıdakiler için doğrudan geçerli değildir:

- amfori küçük üretici tanımına uyan işletmeler ([Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme](#) ve [Şablon 12: Küçük Üretici Özdeğerlendirmesi](#))
- Küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri ([Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme'yi](#) inceleyin.)

Bütüncül yaklaşım: Denetimlere ilişkin alışlagelmiş yaklaşımların aksine amfori BSCI, denetçinin denetlenen kurumun genel performansı hakkındaki profesyonel kanısına ulaşması için farklı performans alanlarının arasında bağlantı kurması gerektiğine vurgu yapar. Hiçbir performans alanı diğer performans alanlarından izole olarak değerlendirilemez. Performans alanlarından her biri en az üç farklı performans alanını etkiler. Bu bağlantılar denetçinin farklı bilgiler ve kanıtlar arasında gidip gelerek denetlenen kurumun performansı hakkında somut sonuçlara ulaşmasına yardımcı olur.

Bunun yanında tüm performans alanları aşağıdaki soruların cevabına ulaşabilmek için amfori BSCI Davranış Kuralları'na bağlıdır:

- Denetlenen kurum, işgücü ve işletme için istenen faydaları yaratabilmek için amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ne derece uyguluyor? (Örneğin denetlenen kurumun işgücüsüyle dürüst iletişim kanallarını etkin bir şekilde kullanması.)
- Denetlenen kurum, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygularken prensipler arasında çatışmayı engellemeyi ne kadar hedefliyor? (Örneğin denetlenen kurumun bir yandan cinsiyet eşitliği politikasını teşvik ederken bir yandan zorunlu fazla mesai yaptırmaması.)

Denetçiden her performans alanı ve denetlenen kurumun genel durumu için şunları değerlendirmesi istenir:



Etkinlik



Tutarlılık



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [2. Bölüm, 3. Kısım: amfori BSCI denetim sisteminin altı ayırt edici özelliği](#)
- [2. Bölüm, 14. Kısım: amfori BSCI denetiminin uygulanması](#)

Performans alanı 1: Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki

1.1 Denetlenen kurumun amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için etkin bir yönetim sistemi kurmuş olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun yönetim sisteminin etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.

Etkin bir yönetim sistemi, sosyal performansın iş modeli ile bütünleştirilmesini sağlamak için çok önemlidir. Mevcut bir yönetim sistemi ile, denetlenen kurum süreci sahiplenir ve işgücünü daha etkin bir şekilde korumak için ticari pratiklerini sürekli olarak geliştirebilir.



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

- Denetlenen kurumun yönetimi, kendi iyi sosyal performansının amfori BSCI Katılımcıları için neden önemli olduğunu anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, etkin bir yönetim sistemi ve ilgili prosedürlere sahip olmanın önemini ve faydalarını anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı denetlenen firmanın iş kültürüne entegre etme konusunda tam sorumluluk gösteriyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, sosyal yönetim pratiklerinin geliştirilmesi ve uygulanması için karar yetkisi olan personele gerekli sorumlulukları atamış mı? Bu amaçlar için gerekli mali kaynakları ayırmış mı?
- Denetlenen kurumun yönetimi kısa vadeli yatırım ile uzun vadeli çözümler arasındaki farkı anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, amfori BSCI Kuralları ve amfori BSCI Uygulama Koşulları kapsamındaki şart ve koşulların amfori BSCI denetleme sürecine dâhil olacak iş ortakları için önemini anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı günlük iş uygulamaları ile bütünleştirmek için iç prosedürler geliştirmek gerektiğini anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi iş ilişkilerinin BSCI'nin uygulanmasından nasıl etkilendiğini anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, sosyal performansında iyileştirme yapabileceği alanları tespit etmek ve iyileştirmeleri uygulamak için müşterilere danışmak gerektiğini anlıyor mu?
- Denetlenen kurumun yönetimi, yapılacak iyileştirmelerin günlük ticari faaliyetlere entegre edilmesini destekleyebilecek paydaşlardan haberdar mı?



Tutarlılık: Ayrıca, denetçi, ilgili dokümanların ve pratiklerin ana yönetim ve işçiler tarafından verilen beyanlarla uyumlu olup olmadığını değerlendirecektir. Bu, özellikle aşağıdaki durumlarda önem arz eder:

- Şirketin veya organizasyonun yapısı (mevcutsa, farklı tesisleri de dâhil ederek)
- Organizasyon şeması ve raporlama hatları: Kim neye karar verir?
- Belgelenmiş prosedürler: Özellikle işe alım, iş bulma kurumlarının kullanımı, taşeronlar, şikâyetlerin ele alınması, işçilerin eğitimi, etik davranışların teşvik edilmesi, amfori BSCI İyileştirme Planları'nın izlenmesi için.
- İş talimatları, zaman çizelgesi, acil durum talimatları, kaza durumları için talimatlar
- Formlar: en yaygın olarak kullanılan sözleşmeler (Örneğin geçici işçiler, mevsimlik işçiler, çıraklarla yapılan sözleşmeler.)
- Yürürlükteki iş kanunu gibi ilgili harici dokümanlar
- Bir toplu sözleşme anlaşması (mevcutsa)

- Kayıtların tutulması: Mevcut ve eski kayıtlar, işgücüyle sözleşmeler, iş bulma kurumlarıyla sözleşmeler, taşeronlarla sözleşmeler, maaş bordroları, çalışma saatleri, sertifikalar, denetimler, işçiler ve işçi temsilcileriyle toplantıların tutanakları, kazalar, şikâyetlerle ilgili araştırmalar.
- Bulgular, denetlenen kurumun iş ortaklarına yönelik pratikleri hakkında elde edilen kanıtlarla da destekleniyor mu (S 1.3)?

1.2 Kıdemli bir yöneticinin amfori BSCI değer ve prensiplerine yeterli şekilde uyulmasını sağlamak üzere görevlendirildiğini doğrulayacak tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen şirketin amfori BSCI Davranış Kuralları'nı iş kültürüne entegre etme sürecinde ne derece etkin ve tutarlı olduğunu değerlendirmeye yardımcı olur.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın iş kültürüne entegre edilmesi sürecinde birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gerekebilir.



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

Pozisyon:

- Üst düzey yönetimin bir parçasıdır.
- Davranış Kuralları'nı iş kültürünün bir parçası haline getirmek için aktif olarak çalışır.
- Diğer görevleri, strateji ve iş geliştirme gibi (mevcutsa) çeşitli iş alanlarını kapsar.
- Karar verme yetkisi ve amfori BSCI sosyal performansının takibinin yapılabilmesi için ayrılmış bir bütçesi vardır.

Bu pozisyondaki kişi:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nı iyi bir şekilde anlamıştır.
- Tedarik zinciri hakkında yeterli bir bilgi birikimine sahiptir:
 - İşletme için hangi iş ortakları önemlidir?
 - Hangi paydaşlar amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensipleri iş kültürüne entegre etme konusuyla ilgilidir?



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, seçilen diğer ilgili şirket görevlerinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşletme kültüründe amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasından kim sorumludur?
- Şikâyet mekanizmasının takibinden kim sorumludur?
- İnsan Kaynakları'ndan kim sorumludur?
- İşçilerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplere ilişkin eğitim almasını sağlamaktan kim sorumludur?
- İş Sağlığı ve Güvenliği konularından kim sorumludur?
- Bu pozisyonlara getirilen kişilerin sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli becerileri (eğitim veya deneyim olarak) var mıdır?
- Bu pozisyonların, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerin uygulanmasında başarı olmalarını sağlayacak bir bütçe ayrılmış mıdır?

1.3 Denetlenen kurumun önemli iş ortakları ve onların amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ne derece uyguladığı hakkında yeterli bilgiye sahip olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetçinin önemli iş ortaklarını seçme ve bu iş ortakları hakkında yeterli bilgi sahibi olma görevlerini ne derece etkin ve tutarlı bir şekilde yerine getirdiğini değerlendirmeye yardımcı olacaktır.

Denetlenen ana kurum bir üretici örgütüyse, bu soru böyle bir örgütün üyelerini nasıl kabul ettiği ve nasıl denetlediğiyle ilgilidir.

Denetlenen kurum ve nihayetinde onun müşterileri; iş ortaklarının (veya üyelerinin) kanunlara ne derece uyduğu ve işçi haklarına ne derece saygı duyduğu hakkında yeterli bilgi sahibi olmazsa, önemli sosyal risklerle karşı karşıya kalır.

Denetlenen ana kurum tarafından denetlenmesi gereken önemli iş ortaklarına örnek olarak şunlar verilebilir:

- Taşeronlar
- İş bulma kurumları
- Yemek hizmetleri sunan şirketler
- Tedarikçiler (sözleşmeli çiftlikler dâhil)



Etkinlik: İş ortaklarının (veya bir üyenin) seçimi ve denetlenmesi sürecindeki etkinliği doğrulamak için, denetçi, denetlenen kurumu en azından aşağıdakiler konusunda değerlendirmelidir:

- Mevcut ve gelecekteki önemli iş ortaklarını veya üyelerini seçmek için bir yönetim sisteminin (veya bir prosedürünün) olması.
- İlgili personelin sadece fiyat ve kaliteyi değil; aynı zamanda “amfori BSCI Davranış Kuralları’na (veya buna denk değer ve prensiplere) uymaya isteklilik” faktörünü de değerlendirmeye alması için talimat verilmiş olması.
- Mevcut ve gelecekteki önemli iş ortaklarının ve varsa üyelerin sosyal performansının denetlenmesi. Bu doğrulamalar, kendi personeli tarafından (konuda kalifiye oldukları sürece) veya bu değerlendirmeleri yapmaya yetkili üçüncü şahıslarca gerçekleştirilebilir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, iş ortakları seçiminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum farklı önemli iş ortaklarıyla veya üyeleriyle ilgili doğru bilgileri muhafaza ediyor mu?
- Denetlenen kurum iş ortaklarının veya üyelerinin ne kadar zamandır onunla çalıştıklarını biliyor mu?
- Denetlenen kurum, iş ortaklarının ve üyelerinin kendi ticari faaliyetlerini hangi şekilde yönettiği konusunda ne kadar bilgi sahibi?
- Denetlenen kurum, iş ortakları ve/veya üyeleri hakkında alınan şikâyetlerin kayıtlarını tutuyor mu? Yanıt evet ise, denetlenen kurum bu şikâyetleri nasıl ele almış?

1.4 Denetlenen kurumun işgücü kapasitesinin verilen siparişleri hazırlayacak ve/veya sözleşmelerden doğan sorumlulukları yerine getirecek şekilde organize edilmiş olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun işgücü planlamasını, organizasyonunun etkinliği ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.

Etkin işgücü planlaması denetlenen kurumun, hem denetlenen kurum hem de onun müşterileri için sosyal riskler teşkil eden gereksiz taşeron kullanımı veya fazla mesaiyi azaltmasına imkân verir.



Etkinlik: İşgücü planlamasının etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından denetlenen kurumun üretim masrafları ve teslim sürelerini gerçekçi bir şekilde hesapladığını görmelidir (işçilik maliyetleri dâhil). Bu şekilde, denetlenen kurum, fiyatlarda pazarlık etme ve müşterilerin satın alma uygulamalarını etkileme konusunda daha iyi bir pozisyonda olacaktır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, planlamanın amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Üretim ve teslimat süresi planlama yöntemleri ne kadar güvenilir?
- Yönetim her üretim birimi başına düşen üretim hızını biliyor mu? Üretim biçimi tarımsal üretimse, yönetim hasat miktarını biliyor mu?
- Yönetim işçi başına üretim oranını biliyor mu?
- Yönetimin, bir şeylerin üretimi yavaşlatması veya üretimi kesintiye uğratması halinde (örneğin hammadde tedarikinin gecikmesi, ağır hava şartları veya salgın bitki hastalıkları) bir “acil durum planı” var mı?
- Yönetim, bir sipariş terminine uymak için fazla mesai yapmak gerekli olduğunda maliyete ne kadar “fazla mesai” priminin bütçelenmesi (ve nihayetinde üretim maliyetine eklenmesi) gerektiğini biliyor mu?
- Yönetim işgücü kapasitesini İnsan Kaynakları yöneticisi ve işçi temsilcileriyle görüşüyor mu?
- Teslimat sürelerine uyulamayacağını anlaşıldığı durumlarda normal iş kapasitesini değiştirme konusunda son kararı kim veriyor?

1.5 Denetlenen kurumun kendi iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğunu denetlediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğuna ilişkin gerçekleştirdiği denetleme pratiklerinin etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.

Üretici örgütleri bağlamında bu soru, denetlenen örgütün, üyelerinin amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğunu değerlendirmek için belirlediği denetleme pratiklerinin etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.



Etkinlik: Denetleme pratiklerinin etkinliğini doğrulamak için denetçi, denetlenen kurumun en azından aşağıdakileri yapıp yapmadığını değerlendirmelidir:

- Önemli iş ortaklarından ve/veya üyelerinden, amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamalarını talep etmiştir. (Bu, amfori BSCI denetim raporunun Tedarik Zinciri Haritalama kısmında raporlanacaktır.)
- İmzalanan bu amfori BSCI belgelerinin kopyalarını saklar.
- İş ortaklarını seçmek için ön gereksinim olarak sosyal performans kriterlerini ekler.

- İş ortaklarının ve üyelerinin faaliyetlerinde bulunan riskleri ortadan kaldırmak için gerekli olan ticari kararları almak ve/veya düzeltici eylemlerde bulunmak için farklı süreçleri kurumsallaştırmıştır.
- İş ortaklarından ve üyelerinden bilgi toplamak için çeşitli yollar kullanır. Bunlara örnek olarak:
 - Toplumsal risklerle ilgili düzenli ve şeffaf raporlama talep eder.
 - İç denetim gerçekleştirir.
 - İkinci ya da üçüncü şahıs denetimi talep eder.
- Üyelerine amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymak konusunda destek olmak için iç süreçler kurmuştur.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun tüm ticari faaliyetleri içinde iş ortakları ve üyeleri üzerinde gerçekleştirdiği denetleme süreçlerinin tutarlılığını değerlendirmelidir.

- Hangi sıklıkta denetim yapılıyor?
- Bu denetimlerden kim sorumlu? Bu kişi ya da kişiler (eğitim ya da deneyimin sonucu olarak) yetkin mi?
- İş ortakları veya üyeler hakkındaki bulgular nasıl takip ediliyor?
- Eğer bir iş ortağı veya üye amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymakta başarısız olursa, nasıl sonuçlar ortaya çıkıyor?
- Bir iş ortağı veya bir üye ile ilişkili herhangi bir sorun hakkında kim bilgilendiriliyor?
- Denetlenen bu bilgiyi nasıl aktarıyor (örneğin bir amfori BSCI Katılımcısı'na)?

1.6 Denetlenen kurumun, tedarik zincirinde saptanabilecek herhangi bir olumsuz insan hakları etkisini önlemek ve bunlarla başa çıkabilmek için gerekli politika ve prosedürleri geliştirdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun olumsuz insan hakları etkilerini engellemek ve bunlarla başa çıkabilmek için benimsediği prosedür kapsamındaki pratiklerin etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.

işyerinde veya tedarik zincirindeki insan hakları ihlalleri, çoğunlukla gerekli prensiplerin olmaması ve/veya mevcut prensiplerin yeterince uygulanmaması nedeniyle ortaya çıkar.



Etkinlik: Olumsuz insan hakları etkilerini belirleme amaçlı politika ve prosedürlerin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Yönetim, insan hakları ihlallerinin önlenabilir ve üstesinden gelinebilir olduğunu anlıyor.
- Yönetim, kötü çalışma koşulları ile potansiyel insan hakları ihlalleri arasındaki ilişkinin farkında.
- Yönetim, sözleşme şartlarının ve/veya planlanmamış olan iş emirlerinin işçilerin haklarını kötü şekilde etkileyebileceğinden haberdardır.
- Yönetim, insan hakları konusunda kendi sektörü, endüstrisi veya bölgesine özgü olan ihlal risklerinden haberdardır.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun tüm ticari faaliyetleri kapsamındaki politika ve prosedürlerin tutarlılığını değerlendirecektir.

İnsan haklarına ilişkin herhangi bir olumsuzluğun önlenmesi ve iyileştirmesi süreci en azından aşağıdakileri içermelidir:

- Şirket veya örgüt içerisinde (şirkete ait çiftlikler de dâhil olmak üzere) düzenli olarak risk değerlendirmesi (örneğin iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi) yapılması.

- İnsan kaynakları yönetimi, işe alım ve işten çıkarma süreci ile iş ortakları ve üyeler hakkındaki karar verme süreci.
- Denetlenen kurumun (veya mevcutsa iş bulma kurumlarının ve işgücü bulmak için kullanılan taşeronların) uyguladığı işe alım pratikleri, uyguladığı sözleşme ve ödeme koşullarını denetlemek için oturtulan prosedürler.
- İnsan hakları ihlalleri durumunda sorunu gidermek ve (gerekliyse) mağdurların zararını karşılamak için mevcut bütçe.
- Alınan tedbirlerin sistematik olarak takip edilmesi ve gözden geçirilmesi.

1.7 Denetlenen kurumun iş ilişkilerini sorumluluk sahibi bir tavırla yürüttüğüne dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun iş ilişkilerini yönetmek konusunda benimsediği sorumlu pratiklerin etkinliği ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olur.



Etkinlik: Denetlenen kurumun iş ilişkilerini yönetmede kullandığı metodun etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş ortakları, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak konusunda yaşadıkları zorluklar ve kat ettikleri ilerlemeleri hangi iletişim kanallarından bildirebiliyor?
- Sözleşmeleri feshetmek veya iş ilişkilerini sonlandırmak için geçerli nedenler nelerdir?
- Fiyat teklifi talep ederken, ücret ve teslim süresi konusunda pazarlık yaparken sorumlu ticari ilişkileri teşvik etmek için hangi prosedürler uygulanıyor?



Tutarlılık: Ek olarak, denetçi, denetlenen kurumun iş ilişkilerini yönetme biçiminin amfori BSCI Davranış Kuralları'yla tutarlı olup olmadığını değerlendirmelidir.

amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymayan iş ortakları, yaşadıkları zorluklar hakkında şeffaf oldukları ve iyileştirmeler yapmak için etkin adımlar attıkları sürece, denetlenen kurumun bu iş ortakları ile çalışmayı durdurması gerekmez.



Bu performans alanıyla ilgili Belgeler

- Denetlenen kurumun işletme ruhsatı.
- İş tanımları. (Özellikle de amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasıyla doğrudan bağlantılı olan pozisyonların tanımları.)
- Üretim kapasitesi planlamasına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın dağıtıldığına ilişkin kayıtlar, önemli iş ortaklarının veya üyelerin imzaları. Bunlara çiftlikler/tarlalar da dâhil edilebilir.
- İş ortaklarının sosyal performansına ilişkin kayıtlar. (Örneğin üç aylık raporlar, denetim raporları ve geçerli sertifikalar.)
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamaktan sorumlu kişinin nitelikleri.
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için benimsenen belgelenmiş politikalar ve prosedürler.
- Üretici organizasyonu üye listesi.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)
- [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)
- [Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#)
- [Şablon 4: Çalışma Saatleri Takip Formu](#)

Notlar:

Performans alanı 2: İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması

2.1 Denetlenen kurumun işçilerin ve işçi temsilcilerinin işyerindeki sorunlar hakkında sağlıklı bir bilgi alışverişinde bulunmasını sağlayacak başarılı yönetim pratikleri olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun işçileri ne derece etkin ve tutarlı bir şekilde süreçlerine dâhil ettiğini değerlendirmeye yardımcı olacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun işgücüyü olan iş ilişkilerini yönetme metodunun etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, işçileri ve işçi temsilcilerini etkin bir şekilde süreçlere dâhil etmek için gerekli iletişim yapılarını kurmuştur.
- Yönetim, işçilerle ve işçi temsilcileriyle işyeri ile ilgili konular hakkında bilgi alışverişinde bulunur.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun işçileri ve işçi temsilcilerini süreçlere dâhil etme yollarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Yönetim ve işçiler çalışma koşullarını iyileştirme konusunda görüşmek için hangi sıklıkla toplanıyor?
- Bu toplantılar için tutulan, saklanan ve incelemeye hazır olan tutanaklar var mı?
- İşçi temsilcileri nasıl seçiliyor?
- Seçim sürecinin kayıtları mevcut mu?
- Seçimler, yönetimin istenmeyen müdahalesinden etkileniyor mu?
- Yönetim, işçilerin isteklerini ya da şikâyetlerini nasıl takip ediyor?
- En hassas durumdaki işçilerin (örneğin göçmenler, genç işçiler) endişeleri nasıl dikkate alınıyor?

2.2 Denetlenen kurumun işçileri amfori BSCI Davranış Kuralları'nın amaçları doğrultusunda korumak için uzun vadeli hedefler belirlediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun işgücünü korumak için belirlediği uzun vadeli hedeflerin uygulanabilirliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olacaktır.



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



Tutarlılık: Ek olarak, denetçi, denetlenenin tanımladığı uzun vadeli hedeflerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Şirketin vizyonu, misyonu ve hedefleri, amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun mu?
- Uzun vadeli hedefler, sürdürülebilir gelişmelere yönelik adım adım bir yaklaşımı yansıtıyor mu?
- İşçiler ve işçi temsilcileri bu hedefleri tanımlama sürecine etkin bir şekilde dâhil oluyor mu?
- En hassas grupların (örneğin göçmenler, kadınlar, genç işçiler) ihtiyaçları uzun vadeli hedeflere entegre ediliyor mu?

- Bu hedeflere ulaşmak için geliştirilen stratejik plan yazıya dökülmüş mü, yetkili bir kişi (veya yetkili yönetim birimi) tarafından onaylanmış mı?

2.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun, işçileri hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek için belli başlı adımlar attığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun işçilerin hakları ve sorumlulukları hakkındaki farkındalığını artırmak için attığı adımların etkinliği ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilerin farkındalığını artırmak için attığı adımların etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Görüşme yapılan işçiler, hakları ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgiye sahip.
- İşçilerin hak ve yükümlülükleri aşağıdakilere dayanır:
 - Kanunlar.
 - İş sözleşmeleri.
 - İş tanımları.
 - İşyerindeki çalışma kuralları. (Bu kuralların kanunlara uygun olması şarttır.)
- Hak ve yükümlülüklerle ilişkin kaynaklar, işçiler ve işçi temsilcilerinin bildiği dildeki versiyonlarıyla işçilerin ve işçi temsilcilerinin erişimine açık olmalıdır.
- İşçiler, hak ve yükümlülükleri hakkında düzenli olarak eğitim alırlar.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun işçilerinin hak ve yükümlülükleri hakkında farkındalığını artırma yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- İşçilerle yapılan görüşmeler, işçilerin hak ve yükümlülükleri ile ilgili farkındalığının iyi bir seviyede olduğunu doğruluyor mu? İşçiler sözleşmelerinin içeriklerini biliyorlar mı? İşçiler işyeri kurallarının içeriğini biliyor mu?
- İşçilerle yapılan sözleşmeler, işçilerin iş teklifini kabul etmeden önce hakları ve sorumluluklarıyla ilgili zamanında ve doğru bir şekilde bilgilendirildiklerini doğruluyor mu?
- İşçilere eğitim vermekten sorumlu kişi, onlara hak ve yükümlülükleri hakkında eğitim vermek için (gerek eğitim alarak gerekse deneyim yoluyla) yeterli vasıflara sahip mi?
- Sözleşmelerde işçilerin hak ve yükümlülükleri net bir şekilde açıklanıyor mu?
- Yeni işçiler için zorunlu eğitimler var mı?
- Göçmen işçiler için, onların bildiği dilde sağlanan özel eğitimler var mı?
- İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıyor mu?
- İşçiler, şikâyet mekanizmasını nasıl kullanacakları hakkında eğitim alıyor mu? Bu tür eğitimler genç işçilere özel korumanın sağlanması için özellikle gereklidir.

ÖNEMLİ: Eğitimler, tüm yeni işçiler için (kişi, iş bulma kurumu aracılığıyla işe alınsa bile) zorunludur.

Göçmen işçiler de eğitim almalı ve kendilerine iş sözleşmelerinin anladıkları dilde bir versiyonu verilmelidir.

2.4 Denetlenen kurumun, sorumlu ticari pratikleri işletmesinin operasyonuna başarılı bir şekilde entegre etmek için yöneticiler, işçiler ve işçi temsilcilerinde yeterli bir yetkinlik seviyesi sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun işgücü kapsamında bilgi birikimini ve kapasiteyi geliştirmek için atılan adımların etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun kapasite geliştirme faaliyetlerinin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İşçiler, işçi temsilcileri, yöneticiler ve diğer karar mercileri sorumlu bir iş kültürünün temsilcileri olabilmek için düzenli olarak eğitim görürler.
- Denetlenen kurum, yönetimin düzenli olarak aşağıdakilere katılımını sağlar:
 - amfori BSCI Davranış Kuralları hakkında bilgilendirici toplantılar,
 - İnsan kaynakları, İş Sağlığı ve Güvenliği ve şikâyet mekanizması personeli için özel eğitimler,
 - amfori BSCI denetim sonuçları hakkında geri bildirim ve takip.
- Denetlenen kurum, amfori BSCI Davranış Kuralları'yla ilgili eğitim materyallerini işçilere, işçi temsilcilerine ve yöneticilere sunar ve onlar için bu materyallere erişimi açık tutar.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun iç kapasite oluşturma yollarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirmelidir.

- İşçiler, işçi temsilcileri ve yöneticiler amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriği hakkında hangi sıklıkla eğitim alıyor?
- Eğitim materyalleri bu grupların erişimine açık mı?
- Yöneticiler ve diğer karar mercileriyle yapılan görüşmeler, sosyal sorumluluk ve amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriği hakkında iyi bir farkındalık seviyesinin olduğunu gösteriyor mu?
- Eğitimden sorumlu kişi, hedef kitleyi eğitmek için gerekli niteliklere sahip mi?
- Bu personel kurumun içinden mi, dışından mı? Eğer denetlenen kurum, şirket içinde eğitim vermek için yeterince nitelikli bir kurum-içi personele sahipse, bu, iç kapasiteyi geliştirmek için gönüllülük gösterdiğinden dolayı çok iyi bir işarettir.
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriği hakkında en azından yeni gelenler için zorunlu eğitimler var mı?

2.5 Denetlenen kurumun, kişiler veya topluluklar için etkin bir şekilde işleyen bir şikâyet mekanizması oluşturduğuna veya böyle bir mekanizmaya dâhil olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soru, denetlenen kurumun bireyler ve topluluklar için uygulamaya koymuş olduğu şikâyet mekanizmasının etkinliğini ve tutarlılığını değerlendirmeye yardımcı olacaktır.



Etkinlik: Şikâyet mekanizmasının (denetlenen kurum tarafından kurulan ya da dâhil olunan) etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İşçiler ve topluluklar böyle bir mekanizma üzerinden şikâyetlerini iletebiliyor.
- Bu mekanizma üzerinden iletilmiş, denetlenen kurumun yaptıkları ve/veya yapmadıklarıyla ilgili olan ve işçilerin veya toplulukların haklarının ihlal edildiğini belirten şikâyetler var.
- Şikâyet mekanizması için hazırlanmış yazılı bir prosedür var ve bu prosedür aşağıdakileri tanımlıyor:

- Şikâyet mekanizmasının idaresinden sorumlu bir kişi.
- Potansiyel çıkar çatışmaları ve bunların nasıl çözülebileceği (Örneğin şikâyet mekanizmasını yöneten kişi hakkında bir şikâyet gelmesi).
- Şikâyetleri ele almak için zaman çizelgesi.
- “Temyiz” süreçleri ya da konunun ek bir garanti olarak daha üst düzey bir merciye taşınması için tanımlanan süreçler.
- İşçilerin ve topluluk üyelerinin şikâyet mekanizmasına ulaşmasını sağlayan iletişim süreci (hassas durumdaki işçilere özel bir dikkatle).
- Şikâyette bulunmak için alternatif yollar (örn: bir işçi temsilcisi aracılığıyla ya da doğrudan yönetime).
- Şikâyetlerin nasıl araştırıldığı ve ele alındığını da içeren şikâyet kayıt sistemi.
- Şikâyet süreci hakkında düzenli olarak yapılan anketler.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun şikâyet mekanizmasının tanımının ve yönetiminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle uyumlu olup olmadığını değerlendirmelidir.

- İletilen şikâyetleri, çözüm sürecini ve yapılan iyileştirmeleri kayıt altına almak için bir sistem mevcut mu?
- Şikâyet mekanizmasına erişim konusunda yaşanabilecek herhangi bir ayrımcılığı önlemek amacıyla alınan ek önlemler var mı?
- Şikâyetlerin mümkün olan en yüksek güvence altında ele alınıp araştırılabilmesi için işçi temsilcileri gerektiği gibi bilgilendiriliyor ve süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Kullanıcı kitlesinde bu mekanizmadan memnun olduğunu gösteren belirtiler var mı?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçi temsilcisi seçimiyle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler.
- Düzenli olarak yapılan işçi toplantıları hakkında kanıt niteliğindeki belgeler.
- İşçi temsilcileriyle yapılan anlaşmaların kayıtları.
- Varsa iş bulma kurumları ve aracılılarıyla, güvenlik, temizlik ve diğer hizmetlerle meşgul olan personelle yapılanlar da dâhil olmak üzere tüm iş sözleşmeleri.
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulamasının da dâhil olduğu iş tanımları.
- Çalışma kuralları.
- İşçiler ve yönetim için eğitim takvimi oluşturulduğuna ilişkin bir kanıt.
- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına eğitim verildiğine ilişkin kanıtlar (Örneğin imzalanmış eğitime katılım listesi).
- Eğitimcinin yeterliliğine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Mekanizmaya iletilen ve hakkında araştırma yapılan şikâyetlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler. (Örneğin doldurulmuş amfori BSCI Şablon 8: Şikâyet Mekanizması.)



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)
- [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma](#)
- [Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)

Performans alanı 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları

Örgütlenme Özgürlüğü: İşçilerin kendi istekleriyle örgüt kurma veya var olan örgütlere katılma hakkı, özgür ve açık bir toplumun vazgeçilmez bir parçasıdır. Yönetim ve işçiler arasında açık ve güvene dayalı bir diyalog, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğüne giden ilk adımdır.

Denetçi ve denetlenen kurum, özgür ve demokratik işçi sendikası faaliyetlerinin yasa dışı ve yasaklı olduğu ülkelerde faaliyetlerini yürütürken, işçilerin hâlâ kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin verildiği gerçeğinin farkında olmalıdır.

Toplu Sözleşme: Toplu sözleşme; işçi sendikalarının, işçi temsilcilerinin ve işverenlerin işçilerin iş sözleşmelerinde yer alacak şart ve koşulları görüşüp müzakere ettiği süreçtir. Bu süreç, işçilerin haklarının, ayrıcalıklarının ve sorumluluklarının müzakere edildiği süreçtir.

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 en önemli haklarından biri olan örgütlenme hakkının tanınmadığı bölgelerde sorgulanabilir niteliktedir.

İşçi örgütlenmesinin kısıtlanması: İşçilerin bir topluluğa ya da sendikaya katılmalarını ya da özgürce örgütlenmelerini kısıtlayan bir şirketin veya üretici örgütünün iyi iş uygulamalarını sürdürmesi oldukça zordur.

Bu kısıtlamalar hâlihazırda; ayrımcılık, gayri resmî kısıtlamalar veya sindirme şeklinde gizli veya fark edilmesi zor şekillerde uygulanıyor olabilir.

3.1 Denetlenen kurumun, işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duyduğunu gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçilerin sendika oluşturma hakkını ne kadar etkin bir şekilde tanıdığını doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İşçiler, örgüt kurar veya istedikleri örgüte katılır.
- İşçilerin, işçi örgütleri kurmak ve bunlara katılmak için denetlenen kurumdan ön izin almasına gerek yoktur.
- İşçi örgütleri, demokratik bir şekilde oluşturulur.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun işçilerin işçi örgütü kurma veya işçi örgütlerine katılma haklarını tanıma şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değerler ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını 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 süreçlerinde caydırıcı yöntemler izledi mi ya da bu süreçlere müdahale etti mi?
- Yönetim, işçilerin demokratik seçimini sarsmak amacıyla bir "işçi temsilcisi" atadı mı?
- Denetlenen kurumun yönetimi, kurumun örgütlenme özgürlüğü hakkındaki ulusal yasaya uyma zorunluluğunu ortadan kaldırmak amacıyla "düzenlemeler" yaptı mı? (Örneğin üretim süreçlerinin bazılarını, işletmede işçi temsilcileri seçilmesi 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?

3.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işçilerin toplu sözleşme hakkını tanıdığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilerin toplu sözleşme hakkını tanıma şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir.

- İşyerindeki kuralların düzenlenmesi ve ücretlendirmenin yapılması ile ilgili kuralları belirlemek için toplu sözleşme yöntemi kullanılır.
- Sözleşmeler, yeni koşullara uyarlamak için düzenli olarak yeniden müzakere edilir.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun işçilerin toplu sözleşme hakkını tanıma şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirmelidir.

- Denetlenen kurumun, toplu sözleşme sürecini anladığı görülebiliyor mu?
- İşçi sözleşmelerinde, toplu sözleşmeye aykırı koşullar var mı?
- Toplu sözleşmenin koşullarının gerekçe gösterilmeksizin, aynı kategorideki tüm işçiler için eşit şekilde uygulanmadığı durumlar var mı?
- Yönetim, işçiler adına işçi temsilcileri ya da işçi sendikalarının müzakere etmesini önlemek amacıyla “düzenlemeler” yaptı mı?
- İşçi temsilcisi, müzakerede bazı noktalardan vazgeçerek denetlenen kurumdaki herhangi bir fayda sağladı mı?
- Yakın tarihli ya da yapılan son toplu sözleşmeye ilişkin kanıt niteliğinde bir belge var mı? Bu belge mevcut mu? İşçi temsilcisi, işçilere bu sözleşmenin içeriğini açıkladı mı?

3.3 Denetlenen kurumun, işçilere işçi sendikasına üye oldukları için ayrımcılık yapmadığını gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun sendikalara katılan işçilere karşı ayrımcılık yapmadığını doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İşçiler ve işçi temsilcileri, aşağıdakileri yaptıklarından dolayı ayrımcılığa ve tepkiye maruz kalmaz:
 - Özgür bir şekilde örgütlenme haklarını kullanma,
 - Bir işçi sendikasına üye olma,
 - Sendika ya da işçi örgütlerinin yasal faaliyetlerine katılma ya da böyle faaliyetler düzenleme.
- İşçileri, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarını kullanmaktan uzaklaştıran başka herhangi bir durumun oluşması



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi denetlenen kurumun, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değerler ve prensipler ile tutarlı bir şekilde, işçilere karşı ayrımcılık yapılmamasını nasıl garantilediğini değerlendirmelidir.

- Bir iş pozisyonu için aday olan kişiler, bir işçi sendikası ile olan ilişkilerinden dolayı reddediliyor mu?
- İşçi sendikası üyesi olan işçiler; ek mesai ücreti hakkı, eğitim hakkı ve diğer yan haklarını daha az değerlendirmek veya hiç değerlendirememek durumunda kalıyor mu?
- Sendika üyeleri veya bazı sendikalara yakın görüşte olanlar şirkette daha yüksek pozisyonlara terfi ettiriliyor mu?
- Sendikalaşma yüzünden işçilerin işten çıkarıldığına ilişkin kanıtlar var mı?

3.4 Denetlenen kurumun, işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere ulaşmasını veya onlarla etkileşimde bulunmasını engellemediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçi temsilcisinin yönetimine müdahale etmediğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere erişip onlarla iletişim kurabileceğini bilir.
- Denetlenen kurum, bir işçi temsilcisinin, işyerindeki işçilere ulaşmasına izin vermemenin, örgütlenme özgürlüğü hakkına bir müdahale anlamına geldiğini anlamaktadır.
- İşçi temsilcileri ile toplantılar eğer yasa ile uyumlu olarak organize edilirse çalışma saatleri içerisinde düzenlenebilir ve bunun için işçilerin ödemelerinden kesinti yapılamaz.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun işçi temsilcileriyle etkileşiminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

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



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçi temsilcisi seçimine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Varsa Toplu Sözleşme Anlaşması.
- Toplu sözleşme anlaşması ile sonuçlanan toplantıların tutanakları veya bu toplantılara ilişkin belgeler (varsa).
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları.

Notlar:

Performans alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması

Ayrımcılık; şirket içinde insanların ırk, yaş, cinsiyet ve başka özellikleri nedeniyle adil olmayan veya önyargılı davranışlara ya da pratiklere maruz kalmasıdır. (Ayrımcılık hakkında daha ayrıntılı bilgi için [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'nı inceleyin.)

Ayrımcılık, insanların bazı işleri yapmasını engelleyen, onların hepten iş bulamamalarına veya niteliklerine uygun şekilde hak ettikleri ücreti alamamalarına neden olan küresel bir olgudur.

İşyerinde ayrımcılık şu formlarda kendini gösterebilir:

- İfade özgürlüğünün ve/veya fiziksel özgürlüğün (örneğin tuvalete gitme) kısıtlanması
- Standartların altında yaşam koşulları; su ve gıda verilmemesi
- Korkutma
- Eşit olmayan muamele
- Tehdit veya şiddet uygulanması
- Yan haklardan (örneğin terfi) mahrum bırakılma

Bazı kültürlerde, ayırım çok üstü kapalı bir şekilde yapılıyor olabilir veya kültürel değerlere işlemiş olabilir. Böyle durumlarda denetçiler, ayrımcılık olarak düşünülen davranışların –ister tek seferlik, ister düzenli olsun- bireyi temel insan haklarından mahrum bırakıp bırakmadığına bakarak yapılan ayrımcılık olup olmadığına karar vermeye çalışmalıdır.

Doğrudan veya dolaylı: Ayrımcılık doğrudan veya hizmet sağlayıcılarla yapılan yasal düzenlemeler yardımıyla dolaylı olarak yapılabilir. (Örneğin denetlenen kurum, bir iş bulma kurumu veya ajansıyla anlaşma yaparak işe alınan göçmen işçilerin kendi kişisel koruyucu donanımları için ücret ödemesine neden olabilir.)

Denetlenen kurum:

- Doğrudan veya dolaylı olarak dâhil olabileceği tüm ayrımcılık pratiklerini değerlendirmeli, önlemeli veya durdurmalıdır.
- İşçi bulma araçları, taşeronları ve iş bulma kurumları gibi özellikle risk arz eden iş ortakları konusunda fazlasıyla dikkatli olmalıdır.

4.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işyerinde ayrımcılığı engellemek ve ortadan kaldırmak için gerekli önlemleri aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun ayrımcılığı önlemek ya da ortadan kaldırmak için aldığı tedbirlerin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum aşağıdaki süreçlerde ayrımcı davranmıyor veya ayrımcı pratikler uygulamıyor:
 - İşe alım, işten çıkarma, terfi ettirme, eğitim imkânları sunma
 - Yan hakları ödeme
 - Kooperatif üyeliği ve yönetim birimlerine erişim için uygunluk kriterlerini tanımlama
- Denetlenen kurum, işyerindeki günlük faaliyetlerde; örneğin görevlerin verilmesi, suya erişim, dinlenme molaları, tesis imkânlarının kullanımı gibi konulardaki ayrımcı pratikleri ortadan kaldırmıştır.
- Denetlenen kurum; engelli işçiler, hamile kadınlar ya da göçmen işçiler gibi hassas gruplara karşı ayrımcılığın önlenmesi konusuna özellikle dikkat eder.

- Denetlenen kurum, ayrımcılığı ortadan kaldırmak için aşağıdaki adımları atar:
 - **İç değerlendirme:** Ayrımcılık için en sık neden olarak gösterilen konular hakkında ve ayrımcılığın en çok gerçekleştiği faaliyetler konusunda (örneğin işe alım süreci) iç değerlendirme yapılması
 - **Kök neden analizi:** Ayrımcı davranışların kök nedenini tespit etme
 - **Politika:** Bu tür davranışları önlemek ve iyileştirmeleri takip etmek için bir politika hazırlama ve uygulamaya koyma
- Denetlenen kurum sağlık sorunlarını ayrımcılık için kullanmaz:
 - Örneğin tıbbi testler, bakirelik testleri, doğum kontrolü kullanımı ya da benzer durumlar; işe alma, terfi, eğitime erişim ya da yan hakları kullanmak için şart ya da önkoşul sayılamaz.
 - Ulusal kanunların HIV ya da diğer tıbbi testleri gerekli gördüğü durumlarda bile bu testler ayrımcılık yapmak üzere kullanılamaz. Bunun yerine, ek koruma önlemlerinin alınması gerekir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun ayrımcılığı önleme çabalarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Bir işçiyi işe alma, terfi ettirme ya da işten çıkarma esasları ne derece şeffaf?
- İşçilerin sosyal haklardan faydalanma esasları nelerdir? Fazla mesai “ödüllendirme” veya “cezalandırma” amacıyla kullanılıyor mu?
- Ayrımcılıkla mücadele politikası nasıl uygulanıyor? Yönetim bu politika hakkında nasıl ve hangi sıklıkla eğitim görüyor?
- Bu politika iş ortaklarına nasıl iletiliyor? Bu politikanın ihlali halinde ne gibi önlemler alınıyor?
- Denetlenen kurum bir üretici örgütüyse, üyeler için ilgili kanunlar ve operasyon sözleşmeleri ne derece şeffaf?
- Bulgular, bir başka performans alanında elde edilen bilgilerle (örneğin genç işçilere özel koruma) tutarlı mı?

4.2 Denetlenen kurumun; işçilerin haklarının ihlal edildiğine dair şikâyette bulunması nedeniyle cezalandırılmaması, işten çıkarılmaması veya başka şekillerde ayrımcılığa maruz kalmaması için önlemler ve/veya iyileştirme tedbirleri aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçilerin şikâyette bulunmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmasını engellemek veya ayrımcılığa maruz kaldıklarında gerekli iyileştirme faaliyetlerini yürütmek için aldığı önlemlerin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından şu konuları değerlendirmelidir:

- İşçiler, misillemeden korkmadan haklarının ihlali ile ilgili olarak şikâyetlerini sunabiliyor.
- Denetlenen kurum, misilleme yöntemiyle ayrımcı davranışlar göstermekten kaçınmak için gerekli önlemleri alıyor. (Örnek: İnsan kaynakları departmanına ve şeflere bu tür şikâyetlere dayanarak ceza verilemeyeceği veya işten çıkarmalar yapılamayacağı konusunda talimat vermek.)
- Olası haksız işten çıkarma veya farklı şekilde yapılan ayrımcılık durumlarında denetlenen kurum, düzeltici önlemler alır veya zararı tazmin eder.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun önleyici ve düzeltici tedbirlerinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Şikâyette bulunan tüm işçiler hâlâ işgücünün bir parçası mı? Eğer değilse, bu işçilerin işletmeden veya örgütten ayrılma ya da işten çıkarılma nedenleri nelerdir?
- Denetlenen kurum, şikâyet mekanizmasıyla ilgili memnuniyet anketi yapıyor mu? Hangi sıklıkla yapıyor? Bu anketlerin kayıtları mevcut mu?
- Disiplin cezası verme, işten çıkarma ya da ayrımcılığın önlenmesine ilişkin tedbirler çalışma kurallarına ne şekilde dâhil ediliyor? Yönetim (şefler dâhil) bu tedbirler hakkında nasıl ve hangi sıklıkla eğitim görüyor?

4.3 Denetlenen kurumun, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamında açıklanan ayrımcılık sebepleriyle işçilerin taciz edilmemesi veya cezalandırılmaması için gerekli önlemleri ve iyileştirme tedbirlerini aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun aldığı önlemlerin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçi en azından şu konuları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, disiplin cezalarının nedenlerini tanımlayan yazılı bir prosedüre sahiptir.
- Denetlenen kurum ulusal yasanın, hangi disiplin önlemlerinin yasal olarak kabul edilip edilmediği konusunda belirttiklerini iyi bilir.
- Denetlenen kurum, yasalara aykırı olan disiplin cezaları uygulayamaz.
- Denetlenen kurum, disiplin cezası verilen durumların kayıtlarını tutar.



Tutarlılık: Bunların yanı sıra denetçi, denetlenen kurum tarafından uygulanan önlemlerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Tüm işçiler disiplin cezası verilme nedenlerini biliyor mu?
- İşçiler ve işçi temsilcileri disiplin cezalarının düzenlenmesi ve disiplin prosedürlerinin hazırlanması sürecine dâhil ediliyor mu, bu süreçlerde onlara danışılıyor mu?
- Danışma sürecinin tutanakları denetlenen kurumun kayıtlarında mevcut mu?
- Disiplin cezası alan işçilerle görüşme yapıldı mı?
- Disiplin cezaları çalışma kurallarına nasıl dâhil ediliyor? Yönetim (şefler dâhil) disiplin cezalarıyla ilgili nasıl ve ne sıklıkta eğitim görüyor?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Disiplin prosedürleriyle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçilerin performans değerlendirmeleri ve performans prosedürlerine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- İş sözleşmeleri (iş bulma kurumlarıyla yapılan anlaşmalar da dâhil olmak üzere)
- İletilen/hakkında araştırma yapılan şikâyetlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (Örneğin doldurulmuş amfori BSCI [Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#))



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)
- [Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme](#)

Notlar:

Performans alanı 5: Adil ücretlendirme

Denetçi, "Adil Ücretlendirme" kavramıyla ilgili farklı, ancak birbiriyle bağlantılı tanımlardan haberdar olmalıdır. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme'yi](#) inceleyin.

5.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun, devletin asgari ücret düzenlemelerine veya toplu sözleşmeyle onaylanan endüstri standardına uyduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetçi, denetlenen kurumun sektörü veya içinde bulunduğu endüstri için geçerli olan minimum asgari ücretten veya bu sektör veya endüstri kapsamında geçerli olan toplu sözleşme anlaşmasıyla belirlenen asgari ücretten haberdar olmalıdır. Denetçi, işçilerin lehine olan seçenek hangisiyse denetlenen kurum için ölçüm eşiği olarak o seçeneğe göre bir değerlendirme yapacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun ücretlendirme uygulamasının etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, kanun veya toplu sözleşme anlaşmalarının belirlediği minimum değerlerin altında herhangi bir ücret ödemez.
- Asgari ücret alan işçiler sadece normal saatlerde çalışmaktadır. Fazla mesai yaparak asgari ücret seviyesine ulaşmak zorunda değildirler.
- Doğrulanan bordro örneği, kayda değer bir süreyi kapsar (örneğin denetim tarihinden önceki 12 ay). Ancak takip denetimi esnasında doğrulanan süre önceki denetim kapsamındaki süreyi içermeyecektir (özellikle de doğrulama, gelişmeleri tasdik etmek amacıyla yapıldığında).



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun ücretlendirme uygulamasının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- **Yarı zamanlı işçiler:** Yarı-zamanlı işçiler, en azından asgari ücret veya oransal esasa uygun olarak ilgili sektör standartlarında ücret alıyor mu?
- **Parça başına ücret alan işçiler:** 8 saat içinde üretilen ürün birimine karşılık olarak alınan ücret, yasalarla tanımlanan günlük minimum ücretle eşit mi?
- **Deneme süresindeki işçiler:** Deneme süresindeki işçilerin ücretleri yasalara uygun mu?
- **İş bulma kurumları veya aracılara işe alınan işçiler:** Denetlenen kurum, bu işçilerin hizmet sağlayıcıdan (iş bulma kurumu veya taşeronlar dâhil) nasıl, ne zaman ve ne kadar ücret aldıklarının kayıtlarını tutuyor mu?
- **Kooperatiflerde:** Denetlenen kurumun tüzükleri ya da iç yönetmeliklerinde, işçilerin ve kooperatif üyelerinin ücretlerini nasıl ve ne zaman alacakları açıkça belirtiliyor mu? Krediler ve olası avanslar konularındaki şartlara uyuluyor mu? Bu tür ödemeler belgeleniyor mu? Bu şartlar tüzüklerde belirtilen bir çoğunlukla bir Genel Kurul'da kabul edilmiş mi? Üyeler kalıcı veya mevsimlik işçi işe alırken geçerli yönetmeliklerin ve sahip oldukları sorumlulukların farkında mı?

5.2 Ücretlerin zamanında, düzenli olarak ve yerel para birimi cinsinden ödendiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun ücretlendirme uygulamalarının etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Denetlenen kurum ücret ödemelerinde şu üç noktayı göz önünde bulundurur:
 - **Zamanında ödeme:** Üzerinde anlaşıldığı ve işe alımdan 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 kurum yalnızca aşağıdaki koşullarda “ayni olarak” ödeme yapar:
 - Aynı ödeme, normal çalışma saatleri için, yürürlükteki para birimiyle yapılan ödemenin üzerine yapılıyorsa
 - Kanunlara aykırı, ahlak kurallarına aykırı veya halk ya da birey sağlığına zararlı değilse (Örneğin aynı ödemenin alkol veya farklı uyuşturucularla yapılması bu kuralı ihlal eder.)



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun ücretlendirme uygulamalarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum mevsimlik ve parça başı çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmesine özel bir özen gösteriyor mu?
- Bu gibi durumlarda, düzenli ödemeler için ne şekilde anlaşmaya varılmış ve bu, çalışanlara ne şekilde iletilmiş? Denetlenen kurum tarafından ne tür güvenceler sağlanmış?
- Ulaşım ve/veya barınma konuları ücretlendirme içinde nasıl değerlendiriliyor (varsa)?
- İş yerine getirmek için gerekli olan kişisel koruyucu ekipmanları ve diğer araçları değiştirme ihtiyacı (ücretlendirmenin bir parçası olarak görülmeseler bile) denetlenen kurum tarafından nasıl değerlendiriliyor?
- “İş bulma kurumları” ya da “aracılar” kullanırken, denetlenen kurum bunlara özellikle dikkat ediyor mu ve özenli davranıyor mu? (Denetlenen kurum ücret ödemelerinin –dolaylı yoldan, iş bulma kurumu tarafından yapılsa bile- zamanında, düzenli olarak ve yerel para biriminden yapıldığından emin olmalıdır.)
- Denetlenen kurum işçilerin işe alınma sürecinde bir ücret ödemediklerini nasıl kontrol ediyor ve bunu nasıl sağlıyor?
- Denetlenen kurum işçi bulma kurumları veya aracılara yoluyla işe alınan işçilerin, işe alım sürecinde nakit ödeme, maaştan kesinti, borç veya yan haklardan kesinti olarak herhangi bir ödeme yapmadıklarını kontrol etti mi?
- Denetlenen kurum işçilerin iş bulma kurumlarından ücretlerini nasıl ve ne zaman aldıklarını biliyor mu?
- Denetlenen kurum bu süreçlere ilişkin kayıtları kendi kayıtlarının bir parçası olarak tutuyor mu?

5.3 Ücret seviyelerinin işçilerin becerilerine ve eğitim seviyesine göre belirlendiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetime hazırlanırken: Denetçi, üretim süreçlerine göre (Bu süreçler sektörden sektöre değişecektir) gerekli olan farklı becerileri öğrenmelidir. Bu bilgileri edinmek, denetçinin şirket içerisindeki işçilerin gerçekleştirdiği farklı görevlerin zorluğunu ve öğrenme eğrisini değerlendirmesine yardımcı olacaktır.

Açılış toplantısı: Açılış toplantısı, denetçinin tesiste yürütülen işler ile ilgili becerileri ne derecede anladığını test etmesi için bir fırsattır.

Denetçi, daha ayrıntılı bilgi edinmek için, aşağıdakilerle yapılan görüşmeleri de kullanacaktır:

- Üretim bandı yönetimi
- Kalite yönetimi
- İnsan kaynakları müdürü

- Kıdemli işçiler
- Çıraklar
- Çiftlik sahipleri veya gerekirse şefler

Beceriler hem eğitim yoluyla hem de deneyimle kazanılabilir. Denetçi, çalışanların becerilerini, resmi diplomalarla kanıtlanamamış olsa bile, hesaba katacaktır. Denetçi, çıraklık programlarının kötüye kullanılması kapsamında yasaların çiğnenmesi konusuna özellikle dikkat edecektir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun, ücretlendirmeyi yetenekleri ve eğitimi göz önünde bulundurarak belirleme şeklinin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekmektedir:

- Denetlenen kurum, işe alma sürecinde yetenekleri ve eğitimi göz önünde bulundurur.
- Denetlenen kurum, kalitede iyileştirmeleri ve işveren-işçi ilişkilerindeki istikrarın artmasını teşvik etmek için ücretlendirmeyi çalışanların becerilerine göre uyarlar.
- Denetlenen kurum, vasıfsız işçileri kalifiye işler için çalıştırmaz. Aksi bir durum, ilgili Performans Alanı'nda raporlanması gereken bir sosyal risk (örneğin: yükümlülükten kaçma ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında sorunlar) teşkil eder.
- Denetlenen kurum, yüksek derecede becerili çalışanları düşük derecede beceri isteyen işlerle görevlendirmez. Aksi bir durum, ayrımcılığa ilişkin bir gösterge veya yasaların ihlali anlamına gelebilir.
- Denetlenen firma, işçilerin becerilerini artırmak için düzenli olarak işçi eğitimleri düzenler.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çalışanlarının becerilerini amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı bir şekilde göz önünde bulundurup bulundurmadığını değerlendirecektir.

- Belli bir işi yapmak için gerekli olan becerilerin belirtildiği iş tanımları var mı?
- İşe almaktan sorumlu kişi yetkinlik seviyesini değerlendirebilecek şekilde eğitilmiş mi?
- Denetlenen kurum, işçilere düzenli eğitim vermeyi garanti ediyor mu?
- İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini yapmaktan sorumlu olan kişilere ihtiyaç duyulan beceri türlerini belirlemek üzere başvuruluyor mu?
- Denetlenen kurumun, becerileri daha yüksek seviyede olan işçilerinin bilgilerini daha kıdemsiz çalışanlara aktarabilmelerini sağlamak için oluşturduğu mekanizmalar var mı?
- Belli bir görevi yapması için işe alınan işçiler, gerekli becerilere sahip mi? Bu işçiler yaptıkları işe ve beceri seviyelerine göre ücretlendiriliyor mu?
- Denetlenen kurum, becerileri ve eğitimi ücretlendirme için göz önünde bulundurma sürecinde amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki diğer prensiplere (örneğin ayrımcılık yapılmaması) ters düşülüp düşülmediğini nasıl değerlendiriyor?

5.4 Denetlenen kurumun, çalışanlarına makul bir yaşam standardı sağlayacak yeterli bir ücret ödediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Bu soruya cevap vermek için denetçinin, ilgili bölgeye göre geçim geliri tahminini Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü'nün metodunu veya yerel hükümetler, işçi sendikalarının veya Sivil Toplum Örgütleri'nin verdiği buna denk bir referansı baz alarak hesaplamış olması gerekir.

Denetçi, bölge ve sektör hakkında daha fazla bilgi edinmek için, gerekiyorsa ek kaynaklara başvurabilir:

- Hükümet verileri (istatistikler, toplumsal kalkınma departmanları)
- Bölgede ve sektörde çalışan yerel ya da uluslararası STK'lar
- Bu soruları cevaplayabilecek toplumsal gruplar

Açılış toplantısı: Denetçi, açılış toplantısını, hesaplama için göz önünde bulundurulan faktörleri (Örn: Bölgedeki ortalama aile üyesi sayısı; beslenme şekli; ulaşım maliyetleri, vs.) açıklamak ve eğer gerekiyorsa denetlenen kurumdan ek bir geribildirim istemek için bir fırsat olarak kullanabilir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun, ücretlendirme planını belirlemek için makul yaşam şartlarını göz önünde bulundurma şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, adil ücretlendirmenin, devamlı ya da mevsimlik olmalarına ve doğrudan ya da dolaylı yollardan işe alınmış olmalarına bakılmaksızın, tüm çalışanlar için geçerli bir ilke olduğunun farkındadır.
- Denetlenen kurum aşağıdaki konular hakkında yeterli bilgiye sahiptir:
 - Bölgedeki yaşam maliyetleri ve kendi işgücünün yaşam maliyetleri
 - Çalışanlara hâlihazırda verilmekte olan ücretle yaşam maliyetleri arasındaki farklar
 - Bu farkları kapatmak için alınabilecek olan tedbirler
- Denetlenen kurum tarafından sağlanan toplam ücret aşağıdakileri kapsar:
 - Haftalık 48 saat olan normal çalışma süresi için (veya yerel ya da ulusal kanunlara göre azami normal saat sayısı kaç ise bu süre için) ödenen ücretler
 - Yüksek fazla mesai ücreti
 - Sosyal haklar
 - Aynı yan haklar ve primler
 - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz ulaşım
 - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz yaşam alanı
 - Mali olarak desteklenen veya ücretsiz kantin hizmetleri
 - Eğitim ve öğrenim imkânları.

Eğitilere parasal bir değer biçmek için, denetçi eğitim süresini ve normal işçi ücretini hesaba katacaktır.

- Ücret, aşağıdakilerin maliyetlerini kapsamaz:
 - Üniformalar
 - Kişisel koruyucu donanımlar
 - İş yapabilmek için zorunlu olan eğitimler. Mesela, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi
 - İşin yapılması için gerekli olan araç ve gereçler.

Bunların maliyeti için işçilerin ücretlerinden kesinlikle kesinti yapılmayacaktır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işgücüne makul yaşam standartları sağlayacak bir ücretlendirme pratiği benimsemek için kullandığı yöntemin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerine uygun olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşe alımdan sorumlu kişi bölgedeki yaşam standardının farkında mı?
- Denetlenen kurum, işçiler için ücret olarak kabul edilen tutara dair düzenli bilgi vermeyi garanti ediyor mu?
- Ücretlendirme uygulamaları tanımlanırken işçi temsilcilerine danışılıyor mu?
- Ücretler ve sağlanan yan hakların nitelikleriyle ilgili olarak yapılan şikâyetler var mı?
- Maaş bordrosunda ücrete ilişkin ayrıntılar hakkında yeterince bilgi veriliyor mu?

amfori BSCI denetim raporunda raporlama:

- **Ana özet:** Denetçi hesaplama için kullandığı kaynağı/kaynakları amfori BSCI denetim raporunun Ana Özet bölümünde belirtecektir.
- **Bulgular:** Denetçi, işçilere sağlanan toplam ücretin onların buldukları bölgede makul bir yaşam standardı oturtmalarına yetmediğini öğrenirse, bu durumu “Adil Ücretlendirme” performans alanındaki “Bulgular” kısmında raporlayacaktır.
- **İyi uygulamalar:** Denetlenen kurum bu bilgileri ve adil ücretlendirme için yaptıkları hesaplamayı denetçiye sunarsa, denetçi bu durumu bulgular raporundaki “İyi Uygulamalar” kısmında belirtecektir.

5.5 Denetlenen kurumun işçilere kanunen tanınan sosyal hakları sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetçi, toplu sözleşme anlaşmasının kanunca öngörülenin ötesinde ek sosyal haklar içerip içermediğini kontrol edecektir. Eğer yanıt evet ise, denetçi bu soru için toplu sözleşme anlaşmasını eşik olarak kullanarak bir değerlendirme yapar.

Denetçi hangi sosyal hakların eksik olduğunu, doğru şekilde ödenmediğini ya da verilmediğini açıklayacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun işgücüne sosyal hakları verme şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

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

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

Eğer ülkenin hukuki düzenlemeleri bu ikameye izin vermiyor; ancak işçilere eşdeğer bir teminat sağlanıyorsa, denetçi denetlenen kurumun işçilere sosyal haklar tanındığına ilişkin kısmen tatmin edici kanıt bulunduğunu belirtir. Denetçi durumu ve kanıtların neden tam olarak tatmin edici olmadığını açıklar.

Sosyal haklardan muafiyetler: Denetlenen kurum, sosyal haklar tanımaktan muafsa, yerel çalışma makamlarından veya diğer yetkililerden alınmış; yasal olarak tanınmış olan sosyal haklardan muafiyete izin veren bir onay (örneğin ticari sendikalarla yapılmış olan toplu sözleşmeler) sunabilir. Bu tip muafiyetler şu özellikleri taşımalıdır:

- İlgili prosedürlere uygun olarak düzenlenmiş.
- Yetkili yasal kurum tarafından yetki çerçevesinde düzenlenmiş.
- Güncel zaman diliminde geçerli olan.
- Denetlenen kurum için geçerli olan.

Denetlenen kurum, bu muafiyetleri kanıtlamak için orijinal belgeleri sunabilmelidir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işçilerine sosyal hakları amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun bir şekilde sağlayıp sağlamadığını değerlendirmelidir.

- İşe alımdan sorumlu olan kişi, çalışanlar için yasal olarak tanınan sosyal hakların farkında mı? Bu çalışan, bu hakları işe alma sürecinde gerektiği gibi açıklayabiliyor mu?
- Denetlenen kurum, sosyal haklar olarak tanımlanan haklar konusunda çalışanlara düzenli olarak bilgi sunuyor mu?
- Sosyal haklar tanımlanırken işçi temsilcilerine danışılıyor mu?
- Denetlenen kurumun sağladığı sosyal hakların niteliğine ilişkin bildirilmiş şikâyetler var mı?
- Farklı sosyal haklar bordrolarda yeterince detaylandırılmış mı?

İyi uygulamalar: Denetlenen kurumun yasalar uyarınca gerekli olan minimum sosyal haklara ek olarak ticari sigorta sağladığı durumlarda, denetçi bunu Bulgular Raporu'nda "İyi pratikler" başlığı altında belirtmelidir.

5.6 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun kesintileri yalnızca yasaların gerektirmesi durumunda ve yasalarla belirlenen sınırlar dâhilinde yaptığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

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 kurumun yapılacak kesintilerin yasalara uygun olmasını sağlamak için uyguladığı yöntemin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen tarafından uygulanan kesintiler aşağıdakilere sebep olmaz:
 - Çalışanların yasal asgari ücretten daha az kazanmaları,
 - Denetlenen kurum için ekonomik bir kazanımın ortaya çıkması,
 - Herhangi bir tür ayrımcılık.
- Denetlenen kurumun kayıp zaman yaklaşımı adildir:
 - İşçilerin zorunlu olarak toplantılar, eğitimler ya da kendi kontrolleri dışında gelişen işyeri koşulları çerçevesinde harcamış olabilecekleri zaman. Bu şekilde geçen süreler için çalışanların ücretinden kesinti yapılmaz. Aksine, bu tür masraflar işveren tarafından karşılanmalıdır. (Örneğin işçinin kullandığı makinenin tamire alınması ve bunun onun verimini negatif olarak etkilemesi)
 - Eğer denetlenen kurumun üretim tesisi tamirat ya da tadilat için kapatılacaksa, denetlenen kurum kapalı kalma süresini çalışanlarına önceden ve uygun bir şekilde bildirecektir.

- Bu bildirim, tüm işçilerin haklarının korunmasını sağlamak için, işçi temsilcilerinin desteği ile yapılmalıdır.
- Kesintiler, iş için doğrudan gerekli olan nesnelere, binaların ya da hizmetlerin kullanılması ile ilgili olamaz. Bu duruma aşağıdakilerin kullanımıyla ilgili giriş ve/veya kullanım ücreti de dâhildir:
 - Araç ve makineler
 - Tuvalet ve benzeri hijyenle ilgili tesisler
 - İçme suyu
 - Yıkama alanları
 - İşçiler için koruyucu giysilerin sağlanması.
- İşçinin belirlenen pozisyonda görev yapabilmesi için gerekli olan, aşağıda örnekleri verilen belgelere ilişkin masraflar için bir kesinti yapılmaz:
 - Çalışma izinleri
 - Vize ve uzatmalar
 - Yasaların gerektirdiği güvenlik soruşturmaları veya sağlık testleri.
- Denetlenen kurumca sağlanan hizmetler (örneğin ulaşım ve yemek) için yapılacak kesintiler yerel pazardaki fiyatlara göre veya bu fiyatlardan daha az olacak şekilde belirlenir.
- Denetlenen kurumun sağladığı hizmetlerin kullanımı her zaman isteğe bağlı olmalıdır.
- Kesintiler çalışanın açık rızası olmadan yapılamaz. Kesintiler yapılacağı zaman öncelikle mutlaka çalışan bilgilendirilmeli ve böylece kesintinin nedenlerini anlaması sağlanmalıdır. Çalışan, bilgilendirildikten sonra rıza gösterebilir veya göstermeyebilir.
- Disiplin cezası olarak yapılacak kesintiler yalnızca yasalarca belirlenen koşullar altında veya özgürce görüşülüp oluşturulmuş toplu sözleşmelerin şartlarına göre yapılır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen firmanın yaptığı kesintilerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Personel alımından sorumlu olan kişi uygulanabilir kesintilerden haberdar mı? Kesintileri işe alma sürecinde olması gerektiği şekilde açıklayabiliyor mu?
- Denetlenen kurum kesintilerin hangi şartlar altında ve nasıl yapılacağına dair çalışanlara düzenli olarak bilgi veriyor mu?
- Kesinti kriterleri tanımlanırken işçi temsilcilerine başvuruluyor mu?
- Potansiyel haksız kesintiler ile ilgili bildirilmiş olan şikâyetler var mı?
- Denetlenen kurum, iş bulma kurumları veya hizmet sağlayıcıların kendisine gönderdiği işçilerin maaşları üzerinden yasa dışı kesinti yaptığını tespit etti mi?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Mal ve hizmetler için yasal kesinti yapıldığına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- İlgili sektörde ödenen yasal asgari ücrete ilişkin belgeler.
- Yazılı toplu sözleşme anlaşması.
- İşçilerin bordroları ve ödemelere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Doldurulmuş adil ücretlendirme hızlı tarama formu (amfori BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu).
- Denetlenen kurumun taşeronlarla veya hizmet sağlayıcılarla (iş bulma kurumları ve aracılar da dâhil) sözleşmeleri.
- İş sözleşmeleri (işçilerin taşeronlarla ve hizmet sağlayıcılarla yaptığı sözleşmeler de dâhil).
- Tüm işçiler için personel veri dosyaları (mevsimlik işçilerin dosyaları da dâhil).
- Yan haklara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (varsa ticari sigorta belgeleri).

- Sosyal sigorta fonuna yapılan katkılara ilişkin kanıt niteliindeki belgeler.
- Parça başı çalışan işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçiler için ücret aralıkları ve hesaplamaların listeleri.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)
- [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#)
- [Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme](#)
- Yasal asgari ücret ve çalışma saatleri hakkında bilgi almak için [Uluslararası Çalışma Örgütü ülke verilerini](#) inceleyin

Notlar:

Performans alanı 6: Makul Çalışma Saatleri

Fazla çalışma, özellikle aşağıdaki sektörlerde sıklıkla görülmektedir:

- **Tarım sektörü:** Özellikle ürünlerin tazelik ve satılabilirliğinin sağlanması için belirli bir zaman çerçevesinde ürün hasadı yapmak gerektiğinde.
- İşlemlerin üretimin ortasında durdurulamadığı **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 sektörlerdeki şirketler bu deneyimlere dayanarak gereken değişiklikleri yapma konusunda daha da özenli olmalıdır.

6.1 Denetlenen kurumun Uluslararası Çalışma Örgütü'nün öngördüğü istisnaları göz ardı etmeksizin haftada 48 saat olan normal çalışma süresinden daha fazlasını talep etmediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçilerin yalnızca normal çalışma saatleri süresince çalışmasını sağlamak için uyguladığı yöntemin 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 aşmıyorsa,
 - Şirkette görev alan aynı aile üyeleri için,
 - Yerel kanunlarla tanımlanan özel bir rejime tabi olan işçiler için. (Örneğin 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. Bunun yanında, fazla çalışma saatleri bu üç aylık veya daha az süre içerisinde telafi ediliyorsa yüksek oranda olan fazla mesai ücreti ödenmesine gerek yoktur.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılık sağlamak adına normal çalışma saatlerine nasıl uyulmasını sağladığını değerlendirecektir.

- İşe alımdan sorumlu olan kişi çalışma saatlerinin hukuki sınırlamaları ve olası istisnaların farkında mı? Kendisi işçilerin çalışma saatlerini işe alım sürecinde buna göre açıklayabiliyor mu?
- İşe alımdan önce istisnalar konusunda bilgi verilip bu konuda anlaşmaya varılıyor mu?
- Vardiya nasıl belirleniyor? İşçi temsilcisi süreçte rol alıyor mu? İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerinden sorumlu olan insanlara danışılıyor mu?
- Şirketin normal çalışma saatlerine riayet etmemesiyle ilgili olarak iletilen şikâyetler var mı?
- Denetlenen kurum, çalışma saatleri ve vardiyaları belirlerken adetler ve/veya dini pratikleri nasıl göz önünde bulunduruyor?

- İşçiler düzenli çalışma saatleri ve olası istisnalardan haberdar mı? İstisnalar belgelendirilip erişime açılıyor mu?
- Üretici örgütlerinde: Üyeler konu hakkında geçerli yönetmelikler ve muafiyetler hakkında bilgilendiriliyor mu?

Tarımsal işler için haftalık 48 saatlik normal çalışma süresi ve yukarıda bahsi geçen istisnalar tavsiye niteliğindedir. Ancak tarımsal üretimin doğası gereği iş saatlerinde daha fazla esneklik gerektirebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

6.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun fazla mesai taleplerinin, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki gerekliliklere uygun olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun fazla mesai taleplerinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi fazla mesainin en azından aşağıdaki ilkelere uygun olup olmadığını kontrol etmelidir:

- **Gönüllülük:** Fazla mesai, kısa süreli bazı istisnai durumlar (örneğin mücbir sebep) dışında işçinin rızasıyla kabul edilmiş olmalıdır. İstisnai durumlar iş sözleşmesinde açıklanmalıdır.
- **İstisnailik:** Fazla mesai sürekli olarak normal çalışma saatlerine ek olarak yapılmamalı; istisnai ve öngörülemez bir durumun getirdiği ihtiyaç üzerine yapılmalıdır.
- **Risksizlik:** Fazla mesai, işçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin riskleri artırmamalıdır.
- **Yüksek ödeme:** Fazla mesai için yasalarda da tarif edildiği şekilde normal çalışma saatine göre yüksek bir ödeme yapılır. Resmi tatiller ve/veya Pazar günleri yapılacak fazla mesai içinse daha da yüksek bir ödeme yapılabilir.

Eğer ulusal yönetmelikler haftada 48 saatin altında düzenli çalışma saati sınırlaması belirlemişse (örneğin haftada 40 saat), bu limiti aşan çalışma saatleri fazla mesai sayılır. Denetçilerin, yürürlükteki yönetmeliklerin aşağıdaki konulara nasıl tanım getirdiğini bilmesi gerekir:

Geçici istisnai durumlar: Bunlar yasaların normal çalışma saatlerinin aşılmasına izin verdiği durumlardır. Örnek:

- Mücbir sebep
- Kaza tehdidi veya kaza
- Makineler için yapılması gereken acil çalışmalar

Fazla mesai yasal sınırları: Ulusal yasalar veya toplu sözleşme kapsamında günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak yapılabilecek maksimum fazla mesai sınırı (örneğin günlük en fazla 3 saat) tanımlanabilir.

Fazla mesai primi: Ulusal yasalar veya toplu sözleşme kapsamında fazla mesai için uygulanabilecek farklı prim oranları tanımlanabilir. Örneğin iş günlerinde yapılacak fazla mesai saatleri ile hafta sonu veya tatil günlerinde yapılacak fazla mesai için ödeme farklı olabilir. amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamında ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesine uygun olarak minimum prim oranı 1,25 olarak belirlenmiştir.

Kesintisiz vardiyalı çalışma modelleri: Ulusal yasalar kapsamında doğası gereği kesintisiz olarak vardiyalarla yapılması gereken işler hakkında bir tanım yapılmış olabilir. Böyle işler için ulusal yasalar kalıcı yasal istisnaya izin verir. (Örneğin ulusal yasalara göre böyle işler için günde 8'er saatlik 3 vardiya yerine 12'şer saatlik 2 vardiya yapılmasına izin verilebilir.)

Yasal kalıcı istisna: Denetlenen kurum, yasal kalıcı istisna kapsamındaki bir sektörde faaliyet gösteriyorsa, bu durumla ilgili iddiasını destekleyecek anlaşmaya ilişkin kanıt niteliğindeki güncel belgeleri saklamalıdır.

Denetçi bu belgenin kanun hükmünde olduğunu ve aşağıdakileri tanımladığını doğrulamalıdır:

- İstisna türü (türleri).
- Etkilenen işçi kategorileri.
- Her durumda ek çalışma saatlerine verilen azami izin.
- Fazla mesailer için normal ücretin %125'inden az olmayacak olan prim tutarı.

Denetçi aynı zamanda denetlenen kurumun kendi sektöründe geçerli olan çalışma saatleri ve fazla mesai yönetmeliğinden haberdar olduğunu ve fazla mesai konusundaki kısa süreli istisnai durumları düzenlemek için bir iç prosedürü olduğunu doğrulayacaktır.

Fazla mesailer hakkında yazılı prosedür: Denetlenen kurum, özellikle kısa süreli istisnalar konusunda aşağıdaki özelliklere sahip bir iç prosedürü uygulamalıdır:

- Bir işçi temsilcisi ve yönetim tarafından onaylanmış.
- İstisnai bir dönemde bir işçinin günlük, haftalık ve aylık olarak kaç saat çalışabileceğini belirten.
- Farklı günler veya durumlarda yapılacak fazla mesai için geçerli olan ücret seviyelerini belirten.
- Ulusal yasalarda tanımlanan diğer tüm kriterlere uyan.



Tutarlılık: Ayrıca, denetçi amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığı değerlendirecektir.

- Sözleşmede tanımlanması gereken geçici istisnalar haricinde (örneğin mücbir sebepler) fazla mesai gönüllü olarak mı kararlaştırılıyor?
- Fazla mesai sürekli olarak çalışma saatlerine eklenmekten ziyade istisnai bir durum mu?
- Denetlenen kurum, fazla mesainin işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik getirebileceği riski azaltmak için gereken önlemleri alıyor mu? Konu hakkında, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerinden sorumlu kişilere danışılıyor mu?
- Fazla mesai ödemeleri kanunlara göre yapılıyor mu?
- Denetlenen kurum aşağıdakileri göz önünde bulunduruyor mu?
 - Geçici işçilerin, göçmen işçilerin ve parça başı çalışan işçilerin olması gerekenden uzun süreli fazla mesai durumunda hassas duruma düşebilecek olmaları.
 - Vardiya sistemleriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan yorgunluğun birikmesi durumu.
 - Genç işçiler, hamile kadınlar ve gece vardiyasında çalışanlar için özel koruma.

Denetçi, tespit edilen fazla mesai durumunun yukarıda bahsedilen kriterlerden herhangi birine veya hiçbirine uymaması halinde, bu bulgu için sebeplerini açıklamalıdır.

Denetçi, görev başı ve parça başı ücret alan işçilere özellikle dikkat edecektir. Çünkü üretkenliğe bağlı olan bu tip düzenlemeler fazla mesai şartlarına uygun olmalıdır ve bunu değerlendirmek her zaman kolay olmaz.

Tüm bu hususlar tarım sektörü işçileri için de geçerlidir.

6.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işçilere her çalışma günü içinde dinlenme molası verme hakkını tanıdığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere dinlenme hakkını etkin bir şekilde tanıdığını doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakilerin işçilere verilip verilmediğini değerlendirmelidir:

- **Kısa molalar:** İşçilerin, özellikle iş tehlikeli veya monotonken, zindeliğine yeniden kavuşması için çalışma saatleri içinde kısa molalar yapmasına izin verilir.
- **Yemek molası:** İşçilere, kanuna göre yemek molaları için gereken zamanı kullanma izni verilir.
- **Gece istirahati:** Gündüz 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 vardır. Örnek:
 - Havalandırılmış alanlara erişim,
 - Tuvaletlere erişim,
 - Fiziksel çalışma pozisyonunun değiştirilmesi imkânı (oturarak veya ayağa kalkarak).



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun dinlenme molası verme şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplere uygun olup olmadığını değerlendirecektir.

- Tehlike veya monotonluk nedeniyle daha fazla dinlenme molası gerektirebilecek işler nelerdir?
- Adetler veya dini uygulamalar, dinlenme molalarının belirlenmesinde nasıl değerlendirmeye alınıyor?
- Dinlenme alanları etkili mi?
- İşçiler gün içinde dinlenme molası olarak geçirebilecekleri süreler konusunda bilgilendirilmiş mi?
- Dinlenme molası hakkına saygı duyulmamasıyla ilgili yapılan şikâyetler mevcut mu?
- Kaza raporları; dinlenmeden, uzun süreli olarak yapılan çalışmalar sonrasında daha fazla beklenmedik olaya işaret ediyor mu?

6.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işçilere yedi gün içinde en az bir gün dinlenme hakkı verdiğiine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere etkin bir şekilde dinlenme hakkı tanıdığını doğrulamak için denetçi, denetlenen kurumun en azından aşağıdakileri yapıp yapmadığını değerlendirmelidir:

- Ülke veya bölgenin tatil günü ile ilgili yönetmeliklerine saygı duyar. (Örneğin izin günü ulusal yasalar veya geleneklere göre belirlenecektir.)
- Özgürce müzakere edilen bir toplu sözleşme anlaşması veya ulusal kanunlar aksini belirtmediği sürece her yedi iş gününde tam bir takvim gününü izin günü olarak verir.
- İşçiler için ve denetimde erişilebilir olmak üzere bu toplu sözleşme anlaşmasının (varsa) bir nüshası mevcuttur.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı bir şekilde bir izin günü hakkını tanıyıp tanımadığını değerlendirecektir.

- İzin günleriyle ilgili olarak adetler veya dini uygulamalar nasıl dikkate alınıyor?
- İşçiler gün esnasında dinlenmek için ayırabilecekleri zaman konusunda bilgilendiriliyor mu?
- Dinlenme molası hakkına saygı duyulmamasıyla ilgili yapılan herhangi şikâyet var mı?

Performans alanı 7: İş sağlığı ve güvenliği

amfori BSCI, GlobalGAP sertifikalarını Performans Alanı 7 ve 12'ye (İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevrenin Korunması) denk olarak tanır.

Bu kontrol ve tanıma amfori BSCI denetimi sırasında yapılır. Denetçi aşağıdakileri doğrulayacaktır:

- GlobalGAP sertifikası, amfori BSCI denetimi sırasında denetlenen ana kurumda (1. seçenek veya 2. seçenek) veya örneklenen çiftliklerde olmalıdır.
- GGN numarası ve işletme biriminin adı/adresi ile doğrulama yapılır.
- Eğer işgücü ve yönetim pratikleri, mevsimlik işçiler de dâhil olmak üzere %80'den yüksek bir oranda örtüşüyorsa denetçiler GlobalGAP sertifikasını farklı ürünler için geçerli sayacaktır.

Denetçiler amfori BSCI Performans Alanı 7 altında sınıflandırılacak bulgular kapsamına girebilecek İş Sağlığı ve Güvenliği sorunları tespit ederse bulguları ve ilgili kanıtları Gizli Yorumlar bölümünde açıklayacaktır.

Denetçi, üretici örgütünün iş sağlığı ve güvenliği alanındaki performansını farklı açılardan değerlendirecektir:

- İş faaliyetleri ya da endüstri için geçerli olan kanunlar ya da yönetmeliklere ne derece uyulduğu.
- Çalışanların sağlığına ve güvenliğine karşı olan potansiyel tehditleri tespit etme, denetlenme, önleme ve gerekli karşılığı gösterme kapasiteleri.
- İş sağlığı ve güvenliği sağlamak üzere sistemler geliştirilip uygulanırken (örneğin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak), işçilerle (ve/veya onların temsilcileri ile) kurulan aktif işbirliğinin derecesi.
- Zorunlu sigorta programları da dâhil olmak üzere, kaza durumlarında çalışanları koruma kapasitesi.
- Üretici örgütlerinde, üyelerin ve işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar gelmemesi için üretici örgütü üyelerinin bilgilendirilmesi ve kapasitelerinin geliştirilmesi.

Denetçinin, denetlenen kurumun faaliyetleriyle ilgili olan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri konusunda bilgi sahibi olması gerekir.

Yönetmelikler

7.1 Denetlenen kurumun, kendi faaliyetleriyle ilgili olan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun geçerli İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliklerine etkin bir şekilde uyduğunu doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum kendi faaliyetleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine göre hareket etmektedir.
- Ülkede, denetlenen kurumun sektörü için iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri belirlenmemiş ise, denetlenen kurum işçilerin sağlıklı çalışma ve yaşam şartları haklarını güvence altına almak için alternatifler arar. Bu faaliyetlere şunlar dâhildir:
 - Uluslararası standart ve şartnameleri takip etmek.
 - İşçiler ve işçi temsilcilerini iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki iç prosedür taslağı oluşturma ve bu iç prosedürü uygulama sürecine dâhil etmek.
 - Bir üretici örgütünde: üyeleri, yürüttükleri faaliyetler hakkındaki iş sağlığı ve güvenliği prosedürleri belirleme sürecine dâhil etmek.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun sağlıklı çalışma ve yaşam şartları temin etme şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşçiler ve kooperatif üyeleri belirli sağlık riskleri ve bunların üstesinden gelebilmek için takip etmeleri gereken protokoller konusunda bilgilendiriliyor mu?
- Sağlıksız ya da güvenli olmayan çalışma şartları ile ilgili iletilmiş olan şikâyetler var mı?
- Kaza raporlarında, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliklerine yeterince uyulmaması nedeniyle ortaya çıkan herhangi bir beklenmedik durum belirtiliyor mu?
- Kaza raporlarındaki bilgiler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin geliştirilmesinde nasıl kullanılıyor?

7.2 Denetlenen kurumun bir kaza durumunda zorunlu sigorta planları da dâhil olmak üzere çeşitli yöntemlerle işçilerin daha iyi korunmasını sağlamaya çalıştığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetçinin, denetlenen kurumun kaza durumlarında işgücünü daha iyi koruyabilmek üzere sarf ettiği çabalar hakkında bilgisi vardır. Denetçi, uygulanmakta olan farklı tedbirleri doğrular. Zorunlu sigorta planlarının uygulanması bu tedbirlere bir örnektir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilerin daha iyi korunmasını sağlamak için kullandığı yöntemlerin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, işçileri kazalardan korumak için daha iyi yollar belirleme süreçlerine işçileri ve işçi temsilcilerini dâhil eder.
- Denetlenen kurum, kazaların nasıl önleneceği ve kazaların etkilerinin nasıl en aza indirileceği konusunda, işçiler ve yönetim için düzenli eğitimler sağlar.
- Denetlenen kurum, gerekli dersler çıkarmak ve bunlara göre protokollerde gerekli değişiklikleri yapmak için, kaza raporlarını düzenli olarak analiz eder.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun amfori BSCI değer ve prensipleri ile tutarlı olarak işçileri daha iyi korumak için nasıl yöntemler izlediğini değerlendirecektir.

- İşçiler kaza riskleri, gerçekleşen kazalar ve bunların üstesinden gelmek için ihtiyaçları olan protokoller hakkında bilgilendiriliyor mu?
- İşçiler ve yönetim, uzman bir kişiden düzenli olarak eğitim alıyor mu?
- Sağlıksız ya da güvenli olmayan çalışma şartları ile ilgili olarak yapılmış şikâyetler var mı?
- Kaza raporlarında kazanın nedeni belirtiliyor mu? Alınan dersler güvenlik protokollerinde gerekli değişiklikleri yapmak için göz önünde bulundurulmuş mu? Kaza raporlarından gelen bu bilgi nasıl ve ne sıklıkta kullanılıyor?

Risk değerlendirme

7.3 Denetlenen kurumun güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma şartları sağlamak için düzenli olarak risk değerlendirmesi yaptığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun etkin bir şekilde risk değerlendirmeleri yaptığını doğrulamak üzere denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum düzenli olarak İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmeleri yaparak potansiyel eksiklikleri öğrenir.

- Denetlenen kurum bu eksikliklerin işçiler için ne derecede önemli tehlike oluşturabileceğini (şiddet ve olasılık) ve hangi tür önleyici veya iyileştirici önlemlerin gerekli olduğunu belirleyebilir.
- Denetlenen kurum; güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları sağlamak ve oluşturulan bu koşulları korumak için gerekli olan tüm tedbirlerin de dâhil olduğu bir eylem planı geliştirip korumak için risk değerlendirmelerini kullanır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun risk değerlendirmelerini amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olarak nasıl sürdürdüğünü değerlendirecektir.

- Risk değerlendirmesi, tüm işçilerin güvenliğini ve sağlığını güvence altına almak için uygun mu? Tüm üretim faaliyetlerini, iş yerlerini, makineleri, ekipmanları, kimyasalları, araç-gereçleri ve süreçleri kapsıyor mu?
- Risk değerlendirmesi için ilgili standartlar (örneğin ulusal kanunlar ya da uluslararası standartlar) referans olarak kullanılıyor mu?
- Risk değerlendirmesi için hamile kadınlar, yeni anneler, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi en hassas işçilerin özel ihtiyaçları göz önünde bulunduruluyor mu? Buradaki liste sınırlayıcı değildir; bu işçileri tanımlamak denetlenen kurumun görevidir.
- Risk değerlendirmesinde, iş ortamındaki bulaşıcı ve bulaşıcı olmayan hastalıklar göz önünde bulunduruluyor mu? Bu değerlendirme kapsamında düzenli denetleme ve testler yapılıyor mu? İşçiler ve işçi temsilcilerine danışılıyor mu?
- Denetlenen kurum, tespit edilen risklerin azaltılmasını sağlamak için yeterli insan kaynakları ve finansal kaynaklar tahsis ediyor mu?
- Üretici örgütlerinde, denetlenen kurum üyelerini kendi operasyonları kapsamında risk değerlendirmesi yapmaları için eğitiyor mu? Onlara bu konuda destek veriyor mu?

7.4 Denetlenen kurumun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için sistemler geliştirip uygulama sürecinde yönetim ve işçilerle (ve/veya işçi temsilcileriyle) aktif bir işbirliği içerisinde olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Yönetim ile işçiler ve onların temsilcileri arasındaki aktif işbirliği, denetlenen kurumun aşağıdakileri anlaması için bir fırsat sunar:

- İşçilerden gelen ve kısa vadede çözülmesi gereken acil talepler.
- Uygulanması gereken orta ve uzun vadeli gelişmeler.



Etkinlik: Denetlenen kurum yönetiminin işçilerle gerçekleştirdiği işbirliğinin etkinliğini doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması sırasında işçiler ve işçi temsilcilerine ne dereceye kadar danışıldığı.
- Denetlenen kurumun, demokratik yollarla seçilmiş işçi temsilcilerinden bir İş Sağlığı ve Güvenliği (ya da alternatif bir yapı) oluşturup oluşturmadığı.
- İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunun düzenli olarak faaliyet göstermesi ve bu kurulun aldığı kararların toplantı tutanaklarıyla kayıt altına alınması.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun yönetiminin işçilerle işbirliğinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ya da alternatif yapının üyesi olan işçiler yeterli eğitim alıyor mu?
- İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu (ya da alternatif yapı) ne sıklıkta toplanıyor? Bu kurulun tavsiyeleri karar mercilerine ne şekilde iletiliyor?
- İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunun tavsiyeleri ne sıklıkla göz önüne alınıyor ve denetlenen kurumun bu tavsiyeleri dikkate almamasının nedenleri neler?

Eğitim

7.5 İşçilerin iş kurallarını, kişisel korumayı, kendilerinin ve iş arkadaşlarının başına gelebilecek yaralanmaları önlemek ve bu gibi durumlarda doğru bir şekilde harekete geçmek için yapmaları gerekenleri öğrenmeleri için denetlenen kurumun düzenli olarak İş Sağlığı ve Güvenli eğitimi verdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere sağladığı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin etkinliğini doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- **Yasal gerekliliklerin karşılanması:** İşçilere verilen İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin ulusal yasalarla belirlenen minimum gereklilikleri karşılaması gerekir. Örneğin, temel eğitim genellikle şunlara odaklanır:
 - Kişisel koruyucu donanımların (KKD) nasıl kullanılacağı konusunda eğitim. Bu eğitim için hassas durumdaki işçilere özellikle dikkat edilir ve eğitim şunları içerir: Kişisel koruyucu donanımın temizliği, bozulduğunda değiştirilmesi ve uygun şekilde saklanması.
 - İşçilerin kendilerinin ve/veya iş arkadaşlarının yaralanması durumunda nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda eğitim.
- **Uygun eğitim:** Eğitimin içeriği:
 - İşçilere güvenlik ve sağlıklı iş ortamları konusunda uygun bilgiler ve anlaşılır talimatlar sunar.
 - Göçmen işçiler ve okuma yazma becerisi kısıtlı olan işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçilerin anladığı bir dil ve yöntemde sunulur.
- **Uygun sıklık:** Eğitimin sıklığı aşağıdakiler göz önünde bulundurularak belirlenmelidir:
 - Personel değişim oranı,
 - Özellikle tarım alanında veya üretimin zirve yaptığı dönemlerde mevsimlik işçilerin çalıştırılması.
- **Gözetim:** İşçilerin işlerindeki tehlikeler ve riskler hakkında bilgileri vardır ve gerektiğinde gözetim ve rehberlik altında çalışırlar. Kendilerini gerekli koruma önlemleri ile korumak için yapmaları gereken şeyleri bilirler.
- **Uygun yönergeler:** İşçi rehberliği ve gözetimi için işçilerin eğitim seviyeleri ve işyerinde konuşulan diller hesaba katılır.
- **Tahliyeler ve yangın tatbikatları:** Bu tatbikatlar kapsamında aşağıdakiler net bir şekilde açıklanır ve tatbikatlar belgelendirilir:
 - Amaç
 - Katılan işçilerin sayısı
 - Sonuçlar
 - Fotoğraflar
 - Tarihler
 - Süre: Binanın tahliye süresi kaydedilmelidir ve bu süre asla dokuz dakikayı aşmamalıdır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işçilere sağladığı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitiminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler ve üretici örgütlerinin üyeleri kişisel koruyucu donanımlarını nasıl kullanacakları ve bunlara nasıl bakım yapacakları hakkında düzenli eğitim alıyor mu?
- İşçiler, tahliye ve/veya yangın tatbikatlarına katılıyor mu?
- İşçiler ve üretici organizasyonlarının üyeleri aşağıdakiler konusunda eğitim alıyor mu?
 - Temel tehlike farkındalığı.
 - Tesise özel tehlikeler.
 - Güvenli çalışma pratikleri.
 - Yangın ve tahliye için acil durum prosedürleri.
 - Bölgede gerçekleşebilecek doğal afetler.
- Yönetim, şefler, işçiler ve risk alanlarına gelen geçici ziyaretçiler eğitim alıyor mu?
- Makineleri ve güç jeneratörlerini kullanan işçiler ve üretici örgütü üyeleri güvenlik düzenlemelerini ve çalıştırma prosedürlerini uygulamak için uygun becerilere sahip mi? Gerekli beceriler eğitim ve/veya deneyim yoluyla kazanılabilir.
- Elektrik tesisatları ve donanımları ile çalışan işçiler ve üretici örgütü üyeleri görevlerini ve güvenlik prosedürlerini biliyor mu?
- Tehlikeli maddelerle çalışan ve/veya bu maddeleri kullanan işçiler ve üretici örgütü üyeleri özel eğitim alıyor mu? Tehlikeli maddelere örnekler: kimyasallar, dezenfektanlar, mahsul koruma ürünleri, biyositler.

Kişisel koruyucu donanım

7.6 Denetlenen kurumun işçilere koruma sağlamak için diğer kontroller ve güvenlik sistemlerinin yanında kişisel koruyucu donanım kullanımını zorunlu kıldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



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

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



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun kişisel koruyucu donanım kullanımını sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler, kişisel koruyucu donanımlarını nasıl kullanacakları ve bunlara nasıl bakım yapacakları hakkında gerekli eğitimleri alıyor mu?
- Kişisel koruyucu donanımın kullanımı İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgileri esas alıyor mu?
- Yönetim, özellikle de şefler, kişisel koruyucu donanımın nasıl kullanılması ve bakımının nasıl yapılması gerektiğiyle ilgili eğitim alıyor mu? İşçilerin kişisel koruyucu donanım kullanmasını sağlamak için mevcut olan protokolü biliyor mu?

- En yoğun zamanlar da dâhil olmak üzere her zaman mevcut işçi sayısına yetecek sayıda kişisel koruyucu donanım bulunmasını sağlamak için kullanılan bir envanter kontrolü prosedürü var mı?
- Kişisel koruyucu donanımın ne olursa olsun ve maliyeti ne kadar tutarsa tutsun işçileri etkili şekilde korumasını ve yüksek kaliteli olmasını sağlamayı amaçlayan bir prosedür var mı?
- Etkili kişisel koruyucu donanım kullanımının sağlanması konusundaki ihmellere ilişkin iletilen bir şikâyet var mı?

Kimyasallar

7.7 Denetlenen kurumun çalışma alanına tehlikeli maddelerin sızmasını önlemek veya gerçekleşen sızıntıları minimum seviyeye indirerek belirlenen uluslararası sınırlar içinde tutmak için gerekli mühendislik ve idari kontrol tedbirlerini uyguladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun kontrol tedbirlerini uygulama ve zorunlu tutma yollarının etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- **Risk değerlendirme:** Denetlenen kurum, çalışma alanına (fabrika veya çiftlik) tehlikeli madde salınımını önlemek ya da mevcut salınımı minimum seviyeye indirmek için gerekebilecek teknik ve idari kontrol tedbirlerini tanımlamıştır.
- **İdari kontrol tedbirleri:** Denetlenen kurum, aşağıdakiler gibi idari kontrol tedbirleri uygular:
 - **Yetkilendirme:** Yalnızca yetkili işçilerin kimyasal maddelere erişimi vardır.
 - **Koruma:** İşçiler, kimyasallarla çalışırken ve bu kimyasalları uygularken yeterli derecede korunur.
 - **Kayıt tutma:** Kimyasalların dağıtımı, kullanımı ve bertarafı düzgün bir şekilde kaydedilir.
 - **Talimatlara uyma:** Kimyasalların kullanımı, üreticinin tavsiyelerine uygun bir şekilde yapılır.
 - **Etiketler:** Kimyasalların üzerindeki etiketler ve tehlike işaretleri işçiler tarafından kolayca anlaşılacak şekildedir ve ulusal ve uluslararası olarak tanınan gerekliliklere uygun olarak yapılır. Örnek:
 - Uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları (ICSC).
 - Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS).
 Kimyasal yönetimi ile ilgili ayrıntılı bilgiye şu linkten ulaşabilirsiniz: <http://www.inchem.org/pages/icsc.html>
- **Teknik kontrol tedbirleri:** Denetlenen kurum, aşağıdakiler için teknik kontrol tedbirleri uygular:
 - Dumanı, buharı ve tozu dışarı çıkarma (örn. leke çıkarma yerleri),
 - Ulusal yasal düzenlemeler olmadığında bile kimyasalların olması gereken şekilde bertaraf edilmesi.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun kontrol tedbirleri uygulama yollarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını denetleyecektir.

- İşçiler, hem idari hem de teknik tedbirleri nasıl kullanacakları hakkında yeterli eğitim alıyorlar mı?
- Kontrol tedbirlerinin uygulanması, İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ile toplanan bilgilere mi dayanıyor?
- Yönetim, özellikle şefler, kontrol tedbirlerini nasıl uygulayacakları hakkında eğitim alıyorlar mı? Kontrollerin miktarını ve etkinliğini yönetmek için bir prosedür var mı? Bu kontroller hangi sıklıkla denetleniyor?

- Uyarıları raporlamak ve kontrol tedbirlerinde saptanan herhangi bir sorunu gidermek için kullanılabilir bir prosedür var mı?
- Üretici örgütünün üyeleri risk değerlendirmeleri yapma ve kontrol tedbirleri uygulama gerekliliği hakkında bilgilendiriliyor ve eğitim alıyor mu?

Kaza ve acil durum prosedürleri

7.8 Denetlenen kurumun kaza ve acil durum prosedürleri geliştirip uyguladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun kaza ve acil durum prosedürü uygulama yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, aynı zamanda gerektiği gibi uygulanan, belgelendirilmiş acil durum prosedürlerine sahip olmanın önemini bilir.
- Denetlenen kurum, işçiler ve ilk yardım personeli için kolayca anlaşılabilir şekilde hazırlanmış kaza ve acil durum prosedürünü görsel olarak sergilemektedir.
- Denetlenen kurumun, mutlak ve ciddi tehlikelerin işçilerin güvenliğini ve sağlığını tehdit ettiği zaman çalışmaları acilen durdurmak için prosedürleri vardır.
- Denetlenen kurumun, işçilerin gerektiğinde üretim alanını güvenli bir şekilde tahliye etmesini sağlayan prosedürleri vardır.
- Denetlenen kurum, aşağıdaki kişilere bu prosedürlerin mutlaka olması gerektiği şekilde açıklanmasını sağlar:
 - Mevsimlik ve geçici işçiler
 - Gece çalışan işçiler
 - Göçmen işçiler
 - Hamile kadınlar
 - Genç işçiler ve diğer hassas durumdaki işçiler.



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun kaza ve acil durum prosedürlerini uygulama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- 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, İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi yoluyla toplanan bilgilere dayanıyor mu? İşçiler ve işçi temsilcileri, prosedürleri geliştirme sürecine dâhil oluyor mu?
- Yönetim, özellikle şefler, işçilerin kaza ve acil durum prosedürlerini takip etmelerini sağlamak konusunda eğitim alıyor mu?
- Kaza ve/veya acil durum prosedürlerinin ihlali ile ilgili kaydedilen herhangi bir şikâyet var mı?
- Prosedürlerin etkinliğini kontrol etmek için bir prosedür var mı? Bu prosedürler hangi sıklıkla denetleniyor?
- Üretici örgütünün üyeleri kaza ve acil durum prosedürü geliştirip uygulama ihtiyacı konusunda bilgilendirilip eğitiliyor mu?

7.9 Denetlenen kurumun tabela ve uyarılar aracılığıyla işçiler ve ziyaretçiler için tehlikeleri görünür kıldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun potansiyel tehlikeleri görünür kılma yönteminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, işçilerin kültürlerine ve belirli faaliyetlerine duyarlıdır.
- Tabela türleri ve tabelaları yerleştirmek için seçilen yerler amacına uygundur.
- Tabelalar potansiyel tehlikeleri göstermeye uygundur. Örnek:
 - Kimyasallar
 - Elektrik
 - Sıcak yüzeyler
 - Düşen nesnelere
 - Kaygan zeminler
 - Makine ve araçlar



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun potansiyel tehlikeleri görünür kılma yollarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler, işaretlerin ve uyarıların anlamını biliyor mu?
- Tehlike türü, İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesinde tanımlanmış mı? İşçiler ve işçi temsilcileri, risk değerlendirmesinin bu aşamasına katkı sağlıyor mu?
- İşyerindeki tehlikeler ve bu tehlikeler hakkındaki uyarılar kaza ve acil durum prosedürleri ile bağdaşılıyor mu?
- Tabelaların etkinliği düzenli olarak denetleniyor ve raporlanıyor mu? Bu hangi sıklıkta yapılıyor?
- Üretici örgütünün üyeleri, faaliyetleri kapsamında potansiyel tehlikeleri görünür kılma ihtiyacı hakkında bilgilendiriliyor mu?

7.10 Denetlenen kurumun iş kazalarını ve yaralanmaları raporlamak ve kaydetmek için prosedürler ve sistemleri olduğuna ve bunları olması gerektiği şekilde kullandığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun kazaları ve yaralanmaları raporlama ve kaydetme yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir.

- **Raporlama:** Denetlenen kurum, işçilerin insan hayatı ya da sağlığı için ciddi bir tehlike arz edebilecek herhangi bir durumu şeflerine derhal bildirmelerini sağlayan sistemlere sahiptir. Kazalar ve kazaya çok yaklaşılacak durumlar bildirilmelidir.
- **Kayıt tutma:** Denetlenen kurum, aşağıdakileri belirterek tüm kazalar ve yaralanmalara dair kayıt tutar:
 - Kaza **ne zaman** oldu? (Örnek: tarih, yoğun sezon, hasat mevsimi)
 - Kazaya **kimler** dâhildi?
 - **Hangi** adımlar atıldı?
 - Kazanın sonucunda **ne** oldu? (Ölüm, yaralanma)
 - Kazalar (ya da işle ilgili hastalıklar) **nasıl** araştırıldı?
 - **Hangi** önleme ve iyileştirme tedbirleri alındı?
 - İşçiler **ne kadar süre** iş yapamaz duruma geldi?



Tutarlılık: Ek olarak denetçi, denetlenen kurumun kaza ve yaralanmaları raporlama ve kaydetme yönteminin amfori BSCI Davranış Koşulları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Çalışanlar, kaza ve yaralanma olaylarını şeflerine raporlamak için uygulanan protokolü anlıyor mu? İşçiler işyerindeki potansiyel tehlikelerin ciddiyetini değerlendirebiliyor mu?
- Çalışanlar, kendi çalışma alanlarında en sık rastlanılan kaza ve yaralanmaları nasıl önleyecekleri ve bu gibi durumlarda nasıl tepki verecekleri konusunda eğitim alıyor mu?
- Kazalardan alınan dersler günlük faaliyetlerde güvenliği artırmak amacıyla kullanılırken kaza kayıtlarından nasıl faydalanılıyor? Bu öğrenilmiş olan dersler, kaza ve yaralanma protokollerinin gözden geçirilmesi sürecinde nasıl kullanılıyor?
- Kaza ve yaralanmaların çoğunun hassas durumdaki çalışanların başına geldiğine dair belirtiler var mı? Bu gibi durumları önlemek üzere, hassas durumdaki çalışanların özel bir korunma şekline tabi olmaları için alınmış tedbirler var mı?
- Üretici örgütünün üyeleri kazaları önlemek ve gerçekleşen kazalar için gerekli adımları atmak konusunda bilgilendirilip eğitim alıyor mu?

7.11 Denetlenen kurumun üretim için kullanılan ekipman ve binaların sağlam ve güvenli olduğunu doğruladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Denetçinin “bina bütünlük teftişleri” gerçekleştirmesi beklenmez. Çünkü “sosyal denetçi” olduğu için bu konu denetçinin alanına girmez.

Denetlenen kurum çok katlı bir binada faaliyetlerini sürdürüyorsa denetçi denetim raporu özetinde aşağıdakileri belirtmelidir:

- Faaliyet gösterilen asıl yer. (Örneğin 5 katlı binanın 3. katı)
- Aynı binada başka işletmelerin yer alıp almadığı. (Varsa işletmenin ismini vermeden)
- Binada gerçekleştirilen faaliyetlerin binanın tamamı için sağlamlık ve güvenlik konusundaki riskleri artırıp artırmayacağı.



Etkinlik: Denetlenen kurumun üretim için kullanılan ekipman ve binaların dayanıklı ve güvenli olduğuna onaylama şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi, denetlenen kurumun en azından aşağıdakileri yapıp yapmadığını değerlendirmelidir:

- Binaların faaliyetleri yürütebilmek için yeterince sağlam, güvenli ve uygun olması ile ilgili ulusal yasal gereklilikleri bilir ve bunlara uyar.
- Ekipman güvenliğiyle ilgili yasal gereklilikler ve varsa süregelen resmi teftişleri bilir ve bunlara uyar.
- Ekipmanların güvenliği ve sağlamlığını doğrulamak için prosedürleri vardır.
- Bina ve ekipmanın güvenliği ve sağlamlığı ile ilgili her türlü resmi ve özel teftişe ilişkin doğru belgeleri saklar.
- İlgili bina(lar)da faaliyetlerini sürdürmek için geçerli bir ruhsatı vardır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun üretim için kullandığı ekipman ve binaların güvenlik ve sağlamlığını onaylama şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum faaliyetlerini elverişli çevre ve binalar içinde sürdürüyor mu?
- Denetlenen kurumca sağlanan herhangi bir bina ya da ekipmanın sağlam ve güvenli olmadığına ilişkin olarak iletilen şikâyetler var mı?
- İşçiler, bina ve/veya ekipmana ilişkin potansiyel tehlikeleri değerlendirebiliyor mu?
- Kaza kayıtlarında, binanın veya ekipmanın güvenli olmadığına belirtildiği vaka kayıtları bulunuyor mu?

7.12 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun çalışanların mutlak tehlike durumlarından izin almadan uzaklaşma hakkına saygı gösterdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, çalışanların mutlak tehlikelerden kendilerini uzaklaştırma haklarına saygı duyduğunu doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, bu hakkı İş Sağlığı ve Güvenliği prosedüründe olması gerektiği şekilde belirtir veya işçilere açıkça bildirir.
- İşçiler, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitiminin bir parçası olarak, bu hak konusunda iyice bilgilendirilmişlerdir.
- Çalışanlar, mutlak tehlike durumunda ne yapmaları gerektiği konusunda yeterince bilgilendirilirler.
- Bu hak işyerinde olduğu kadar, denetlenen firma tarafından sağlanan barınma alanlarında da geçerlidir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işçilerinin kendilerini mutlak tehlikeden uzaklaştırma hakkını tanıma yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- İşçiler bu hakka sahip olduklarının farkında mı? Bu hak işyeri ve barınma alanları için geçerli mi? Denetlenen kurum, hassas durumdaki çalışanların (örneğin göçmen işçilerin) bu hakkı anlamasını temin etmek için ek tedbirler alıyor mu?
- Bu hakkın göz ardı edilmesiyle ilgili olarak iletilen şikâyetler var mı?
- İşçiler, ne zaman uzaklaşmaları gerektiğini bilmek için, mutlak tehlikeyi değerlendirebilirler mi? Bu konuda eğitim görüyorlar mı?
- Kaza raporlarında, görünür bir tehlikeye rağmen, işçilerin çalışma alanını terk edemediklerini gösteren durumlar var mı?
- Yönetim, işçilerin işyerini ya da barınma alanlarını mutlak tehlike durumunda hemen terk etmelerini sağlayacak protokolü tarif edebiliyor mu?
- Üretici örgütünün üyeleri işçilerinin mutlak tehlike durumunda izin istemeden uzaklaşma hakkından haberdar mı?

Elektrik

7.13 Denetlenen kurumun elektrik tesisatını ve ekipmanını uzman bir kişiye periyodik olarak kontrol ettirdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, elektrik tesisatını ve ekipmanlarını uzman bir kişiye kontrol ettirme prosedürünün etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Elektrik tesisatlarının bakımından sorumlu olan kişi eğitim ve/veya deneyim sayesinde yetkinlik kazanmıştır.
- Bu kişi elektrik tesisatlarını ve ekipmanlarını şu şekilde kontrol eder:
 - Önceden tanımlanmış zaman dilimi içinde
 - Rastgele (Örneğin düzenli olarak yapılan kontrol ve bakımlara ek olarak)
 - İstek üzerine
- Kontroller olması gerektiği şekilde kaydedilir. Eğer mümkünse, tesisat veya ekipmanın mevcut durumu ile ilgili bilgiler tesisat veya ekipmanın yakınına asılır.
- Kayıtlar en azından şunları içerir:
 - Sorumlu kişinin ismi

- Son kontrol tarihi
- Bulgular varsa bunlara ilişkin açıklama
- Bir sonraki kontrol tarihi
- Elektrik tesisatı ve ekipmanları ile ilgilenirken, yalnızca çalışır durumda olan, düzgün şekilde yalıtılmış araç-gereçler kullanılır.
- Tesisat ve ekipmanlar üzerinde çalışanların, işlerini güvenli bir şekilde yapmaları için yeterli çalışma alanı ve aydınlatma vardır. Bu çalışma şartları aşağıdakilere göre şekillendirilebilir:
 - Resmi yönetmelikler
 - Eğer konuyla ilgili yönetmelik yoksa, iyi uygulamalar



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, elektrik tesisatını ve ekipmanlarını uzman bir kişiye kontrol ettirme şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Elektrik tesisatı ve ekipmanları güvenli bir çalışma ortamı temin edecek şekilde çalışıyor mu?
- İşyerindeki güvenliği artırmak için, kontrollerden elde edilen sonuçlar değerlendirmeye alınıyor mu?
- Dağıtım hatları çalışma alanından izole edilmiş mi? Elektrik kabloları takılıp düşme tehlikesi yaratmamalıdır.
- İşçiler elektrik tesisatının neden olabileceği boğulma ve diğer tüm kazalardan korunmak için yeterince eğitim görüyor mu?

Yangından korunma

7.14 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun yeterli miktarda, çalışır durumda olan yangın söndürme ekipmanı sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun yangın söndürme cihazları tesis etme şeklinin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Yangın söndürme ekipmanının yerleşimi, periyodik risk değerlendirmelerinin sonucu olarak geliştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği eylem planına uygun şekildedir.
- Denetlenen kurum, yangın söndürme cihazları ile ilgili olarak, ulusal yasalar kapsamındaki gerekliliklere uyar. Bu gereklilikler genellikle şu konular hakkındadır:
 - Pozisyon ve yerleştirme düzeni
 - Boyutlar ve etkinlik
 - Bakım ve teftiş gereklilikleri
- İşyerinin boyutları ve faaliyetleri için yeterli ve çalışır durumda yangın söndürme cihazları vardır.
- Yangın söndürme cihazları:
 - İşyerine eşit olarak dağıtılmıştır.
 - Çalışanların kolaylıkla erişebileceği ve etkili olabilecekleri yüksekliğe yerleştirilmiştir.
- Son kontrol edildikleri tarih ve bir sonraki denetim tarihleri açıkça belirtilerek düzgün şekilde envanteri yapılmıştır.
- Yangın söndürme ekipmanlarının yeri ve bunlara erişim yolları görülebilir şekilde işaretlenmiştir.
- Erken uyarı sistemleri (duman sensörleri, yangın alarmları ve diğer alarm cihazları) yasalarla belirtildiği şekilde yerleştirilmiştir ve çalışır durumdadır.
- Yeterli sayıda işçi yangın söndürücüleri kullanmayı bilir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun yangın söndürme ekipmanlarını yerleştirme şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Yangın söndürme ekipmanı güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde çalışıyor mu?
- İşçilere yangın söndürücüleri nasıl kullanacakları gerektiği şekilde öğretiliyor mu? Bir yangın durumunda takip edilecek protokolü biliyorlar mı? Uyarı sinyallerini anlayabiliyorlar mı?
- Eğer işyerinde kullanılmakta olan başka alarm sistemleri (örneğin vardiya bitim sinyali) varsa, bu alarm yangın alarmından belirgin bir şekilde farklı mı?
- Kaza raporlarında, yangın nedeniyle ortaya çıkan durumlar var mı? Eğer varsa, protokol takip edilmiş mi? Bu durumlardan hangi dersler çıkarılmış ya da çıkarılabilir?
- İşçiler yangın söndürme cihazlarını kullanma konusunda ne sıklıkta eğitiliyor? Kimyasallar ve diğer yanıcı maddelerle çalışan işçiler yeterince eğitim görüyor mu?

Kaçış yolları ve acil çıkışlar

7.15 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun, üretim tesisinde bloke edilmemiş, kolayca erişilebilir ve net bir şekilde işaretlenmiş kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar temin ettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun tüm işçiler için erişilebilir ve görülebilir kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar temin etme yönteminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar:
 - Hiçbir zaman bloke edilemez.
 - Kolayca erişilebilirdir.
 - Açıkça işaretlidir.
- İşçiler ve ziyaretçiler bir olay durumunda, hayatlarını riske atmadan tesisleri kolaylıkla terk edebilirler.
- Denetlenen kurum, güvenli tahliye konusuna sistemik ve önleyici bir tavırla yaklaşır ve bu yaklaşım şunları içerir:
 - Kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar bir belirsizliğe yer vermeyecek şekilde işaretlenir ve iş saatleri içinde kesinlikle bloke edilemez veya kilitlenmez.
 - Acil durum ışıkları ve diğer tahliye sinyalleri olması gereken şekilde yerleştirilir, sorunsuz bir şekilde çalışır ve düzenli olarak kontrol edilir.
 - İçinde 10'dan fazla işçi bulunan üretim bölümlerinin, ulusal yasalarda aksi belirtilmemişse, dışa açılan kapıları vardır. Eğer ulusal yasalar kapsamında farklı gereklilikler söz konusuysa, işçiler için daha yüksek koruma temin eden özellikler uygulanır.
 - Acil çıkışların sayısı tüm işçilerin güvenli bir şekilde binayı boşaltmasını sağlayacak şekilde ve şu faktörler göz önünde bulundurularak belirlenir:
 - İşçilerin sayısı
 - Binanın boyutu ve doluluk oranı (yani nüfus yoğunluğu)
 - İşyerinin düzenleniş şekli
 - Binanın boşaltılması sırasında risk oluşturabilecek madde, makine ve faaliyet türleri



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun güvenli, ulaşılabilir ve görünen kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlarını amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olarak temin edip etmediğini değerlendirecektir.

- Kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde tesis ediliyor mu?
- İşçilere bunları nasıl kullanacakları gerektiği şekilde öğretiliyor mu? İşçiler, kaçış rotalarının, koridorların ve acil çıkışlarının ne şekilde işaretlendiğini anlıyor mu? İşçiler işyerinden en kolay çıkış yolunu biliyor mu?
- Bloke edilmemiş çıkış gerekliliğiyle (örneğin güvenlik nedenleriyle) çelişen iç yönetmelikler var mı?
- Belgelenmiş kaza kayıtlarında çıkışlar ile ilgili sorunlar belirten kayıtlar var mı? Herhangi bir ders alınmış ve uygulamaya konmuş mu?
- İşçiler yangın söndürücü ekipmanlarının kullanımı hakkında hangi sıklıkta eğitim görüyor? Kaçış yollarına yakın yerlerde kimyasallarla ve diğer yanıcı maddelerle çalışan işçiler var mı?
- Çiftliklerdeki işçiler yangın çıkması ve su baskını gibi durumlarda takip edilmesi gereken prosedürler hakkında bilgilendiriliyor mu? Acil durumlarda iletişime geçilecek kişiler işçilere bildiriliyor mu veya işçiler bu kişileri zaten biliyor mu?

7.16 Denetlenen kurumun tahliye planlarının yasal gerekliliklere uymasını sağladığına ve bu planların işçilerin görebileceği ve anlayabileceği yerlere asıldığına/yapıştırıldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun tahliye planlarının uygulanmasını sağlama yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Hem üretim bölgesinden hem de gerektiğinde tüm binadan tüm işçileri tahliye etmek için hazırlanmış olan planlar kolaylıkla anlaşılabilir niteliktedir.
- Tahliye planlarına varsa yatakhaneler ve konutlar da dâhildir.
- İşyerinin tahliyesiyle ilgili planlar herkesin görebileceği yerlere asılmalı ve en azından şunları tanımlamalıdır:
 - Planı okuyan kişinin o sırada tesiste bulunduğu nokta
 - Acil çıkışlar da dâhil olmak üzere en yakın kaçış rotalarının konumları
 - Yangın söndürücüler ve diğer yangın ekipmanlarının konumları
- Denetlenen kurum, tahliye planını çalışanlara iletebilmek için etkin bir yol tasarlamak üzere, çalışanların kültürel farklılıklarını, dillerini ve eğitim seviyelerini göz önünde bulundurur.
- İşçiler tahliye planlarını ve buldukları noktadan bu tahliye planını nasıl takip edebileceklerini anlayabilirler.
- Tahliye sürecini optimize etmek için tahliye planları işyerindeki faaliyet türleri, farklı vardiyalar ve işyerinin düzeni göz önünde bulundurularak tasarlanır. Bu bağlamda denetçilerin tarım sektöründe denetim yaparken tarlalardan ve seralardan nasıl güvenli bir şekilde tahliye gerçekleştirilebileceğini değerlendirmesi gerekir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun tahliye planlarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını nasıl sağladığını değerlendirecektir.

- Tahliye planları, güvenli bir çalışma ortamı ve konut alanı sağlayacak şekilde tanımlanmış mı?
- İşçilere bu planların nasıl okunması gerektiği öğretiliyor mu? İşçiler bu planları anlıyor mu? İşçiler işyerini en kolay yoldan nasıl terk edebileceklerini biliyor mu?
- Belgelenen kaza raporlarında, tahliye planlarının etkin olduğu belirtiliyor mu? Çıkarılan dersler

var mı? Eğer varsa, mevcut planlar bu derslere göre güncellenmiş mi?

- İşçiler tahliye planları konusunda ne sıklıkla eğitiliyor? Kimyasallar ve diğer yanıcı malzemeler ile çalışan işçiler yeterince bilgilendiriliyor mu?
- İşçilerin güvenli bir tahliyeyi engelleyebilecek sorunları bildirmek için kullanabilecekleri iletişim kanalları var mı?

Makine ve araç güvenliği

7.17 Denetlenen kurumun işçilerin yaralanmasına sebep olabilecek tüm makine parçaları, işlem ve süreçler için yeterli koruyucu ekipman sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun makineler için yeterli koruyucu ekipman sağlamak konusundaki etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından şunları değerlendirmelidir:

- Ekipmanlar için olan tüm koruyucu unsurlar mevcuttur ve düzgün bir şekilde monte edilmiştir. Örneğin:
 - Kayış koruyucular
 - Pervanelerin ızgaraları
 - Acil durum kapatma mekanizması
- Denetlenen kurum makineler ve araçlar için yasaların gerektirdiği geçerli teftiş ve sigortaların yapılmasını sağlar. Bu teftiş ve sigortaların kapsamına aşağıdakiler girebilir:
 - Asansörler, vinçler
 - Kamyonlar, traktörler ve diğer tehlike oluşturabilecek makineler
- Denetlenen kurum, bakımların yetkin personel tarafından yapılmasını sağlar.
- Denetlenen kurum, bakımla ilgili kayıtları tutar. Bu kayıtlara aşağıdaki bilgiler dâhildir:
 - Bakımın amacı ve sonucu
 - Görevli olan yetkin kişinin ismi
 - Yürürlükteki sigorta ve geçerliliği
 - Bir sonraki bakım için kararlaştırılan tarih



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun her makinesi için yeterli koruyucu ekipman sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçilere makinelerin ve araçların potansiyel tehlikeleri ile nasıl başa çıkacakları konusunda yeterli bilgi veriliyor mu?
- Kaza kayıtlarında, makineler ve araçlardan kaynaklanan kazalara ilişkin kayıtlar var mı? Gerekli dersler çıkarılmış mı? Eğer öyleyse, bu dersler İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürüne nasıl entegre edilmiş?
- Makineleri ve araçları kullanan işçiler bunları güvenli bir şekilde kullanmalarını sağlayacak niteliklere sahip mi?

İlk yardım

7.18 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun sürekli olarak yetkinlik sahibi personel tarafından verilen bir ilk yardım sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun yetkin ilk yardım personeli ve imkânları sağladığını doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Denetlenen kurum, tıbbi şartlar ve ilk yardım eğitimi hakkındaki ulusal yönetmeliklere uyar.
- Eğer böyle bir yönetmelik yoksa, denetlenen kurum şunları temin eder:
- Yeterli ilk yardım istasyonları veya odaları
- Yeterli ilk yardım kitleri
- İlk yardım olarak suya tutma/yıkamanın tavsiye edildiği durumlar için çalışma alanına yakın göz duşu ve/veya acil durum duşları veya içme suyuna erişim
- İşyerinin tüm bölümlerinde ilk yardım için görevlendirilmiş, yeterli sayıda ve gerekli niteliklere sahip çalışan bulunur.
- Kitlerin içeriğini doğrulayıp eksilen malzemeleri yerine koyabilecek nitelikli bir personel
- Acil durumlarla sürekli başa çıkılabilesini sağlamak için ilk yardım ve ilgili prosedürler konusunda eğitim.
 - Tavsiye edilen ilk yardım müdahalesinin bol su ile temizlemek olduğu durumlar için denetlenen kurum, aşağıdakilerin ya iş istasyonlarında mevcut ya da bunlara yakın yerlerde bulunmasını sağlar:
 - İçme suyu
 - Göz duşları
 - Acil durum duşları



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun kalifiye personelce sunulan ilk yardım hizmeti sunma yönteminin, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir:

- İlk yardım uygulamayla görevlendirilen, bu konuda tam nitelikli bir çalışan var mı? Bu kişinin çalışma programı mevcut mu? Çalışanlar, bu kişinin yerine başka kimin geçebileceğini biliyor mu? Bu kişi nasıl seçiliyor?
- İşçiler ilk yardım konusunda ne sıklıkla eğitim görüyor?
- Kaza kayıtlarında, işçilerin ilk yardım talep ettiğine ilişkin kayıtlar var mı? Gerekli dersler çıkarılmış mı? Eğer öyleyse, bu dersler İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürüne nasıl entegre edilmiş?
- Makineleri, araçları kullanan; kimyasallarla çalışan ya da diğer riskli faaliyetlerde bulunan işçiler ilk yardım protokolünden haberdar ediliyor mu? Hassas durumdaki çalışanlar ilk yardım protokollerinden haberdar mı?

7.19 Denetlenen kurumun travma veya ciddi hastalıklar gibi durumlarla başa çıkmak için yazılı olarak hazırladığı acil durum prosedürleri olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun acil durum prosedürlerinin travma ve ciddi hastalık durumları konusundaki etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Acil durum prosedürü, işçilerin yaşadığı travma ve ciddi hastalık durumlarıyla en sorumlu şekilde başa çıkılmasını sağlamayı hedefler. Prosedür yazılı olmalı ve düzenli olarak güncellenmelidir:
 - Başlı başına bir doküman olabilir.
 - İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesinin ardından geliştirilen eylem planının bir parçası olabilir.
- İşçiler ve şefler, travma ya da ciddi hastalık durumunda prosedürlerin nasıl işleyeceğini bilir.
- İşçiler ve şefler iş arkadaşlarının uygun bir tıbbi tesise nakledilmesi gereken durumları anlar.
- İşçiler ve şefler, yaralanan çalışanların tıbbi tesislere vakit kaybedilmeden nakledilmesi için atılması gereken adımları bilir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun travma ve ciddi hastalık durumlarında acil durum prosedürlerini uygulama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Kaza kayıtlarında travma hali ya da ciddi hastalıklara ilişkin kayıtlar var mı? Gerekli dersler alınmış mı? Eğer öyleyse, bu dersler İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürüne nasıl entegre edilmiş?
- Travma ya da ciddi hastalık mağdurlarının göz ardı edildiğine dair bildirilmiş olan şikâyetler var mı?
- Gece vardiyasında çalışan işçiler bu prosedürleri biliyor mu?
- Tıbbi tesisler hakkındaki bilgiler görsel olarak sunuluyor mu? İşçiler bu bilgileri nereden alacaklarını biliyor mu?

İşyeri ve sosyal tesisler (denetlenen kurum karşılıyorsa barınma yerleri de dâhil)

7.20 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işçilere kesintisiz olarak içme suyu sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?

İçme suyuna erişim bir insan hakkıdır. Bu nedenle herkes için geçerlidir ve bu hak kimsenin elinden alınamaz. İçme suyu hem çalışma saatlerinde, hem işçilerin yemek hazırlayıp yediği işyeri alanlarında hem de denetlenen kurum tarafından sağlanan barınma alanlarında mevcut olmalıdır.

Çalışma alanı tarla veya seraysa, denetlenen kurum içilebilir temiz suyun bu çalışma alanlarındaki işçilerin erişimine açık olmasını sağlamak için çeşitli mekanizmalardan faydalanmalıdır.

Sıcak/kuru havaya bağlı olarak su kaybı riskinin yüksek olabileceği veya çeşme suyu/kuyu suyunun içilebilir olmadığı bölgelerde bu konuya özellikle dikkat edilmelidir.



Etkinlik: Denetçi, denetlenen kurumun içme suyu temin etme yönteminin etkinliğini doğrulamak için en azından şunları değerlendirmelidir:

- İşçiler ve şeflerin, yalnızca molalarda değil, her zaman içme suyuna erişimi vardır.
- Suya erişim konusu ayrımcılık veya disiplin amaçlarıyla kullanılmaz.
- Çalışanlar içme suyuna, bulaşıcı hastalık riski olmadan erişebilir.
- Denetlenen kurum, içme suyu için ulusal yönetmeliklerle tanımlandığı şekilde gereken testleri yapıp gerekli kriterleri sağlar.
- Denetlenen kurum, çeşme/kuyu suyunun veya mevcut suyun içilebilir olmasının zorunlu kılınmadığı yerlerde, içilebilir olmayan suyu belirtmek için gerekli tabelaların yerleştirilmesini sağlar.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun içme suyu sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler içme suyuna her zaman ulaşma hakları olduğunun farkında mı? Suya ne sıklıkla ulaşabiliyorlar?
- Denetlenen kurum dehidrasyon (su kaybı) riskine özel önem gösteriyor mu? Denetlenen kurum hassas durumdaki işçilerin suya erişimi için ekstra çaba sarf ediyor mu?
- Su tedariki hangi şekilde güvence altına alınıyor? Her zaman içme suyu sunulmasını garanti etmekten kim sorumlu? İşçilerin su depolarına ulaşma imkânı var mı?
- Üretici örgütünün üyeleri işçilerine kesintisiz olarak içme suyu sağlama sorumluluğundan haberdar mı?

7.21 Denetlenen kurumun işçilere yiyeceklerini saklamak, yemek ve/veya pişirmek için uygun ve temiz bir alan sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

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

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



Etkinlik: Denetlenen kurumun besinleri saklamak, yemek ve/veya pişirmek için uygun alanlar sağlama yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- İşçilerin besinleri saklamak, pişirmek ve/veya yemek için -işçilerin çalışma alanı uzak bölgelerde de olsa (örneğin hasat zamanında)- temiz alanlara erişimi sağlanır.
- Denetlenen kurum bu konuda, genellikle işçi sayısı ile ilişkili olan ulusal mevzuat kriterlerini takip eder.
- Denetlenen kurum yoğun dönemlerde veya mevsimlik/ taşeron işçilerin alınması ile ilgili olarak işçi sayısının arttığı durumlarda bile temiz ve uygun alanlar sağlar.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı bir şekilde besinleri saklamak, yemek ve/veya pişirmek için alan sağlayıp sağlamadığını değerlendirecektir.

- İşçiler denetlenen kurumun kendilerine sağladığı alanlardan memnun mu?
- Besinler, besin değerlerini korumak için nasıl saklanıyor?
- Bu alanların temizlik vardiyalarının kayıtları mevcut mu? Yemek işini taşeron firma mı sağlıyor? Menü duyurulup kayıtlar tutuluyor mu?
- Eğer yasal bir minimum kriter yoksa, denetlenen kurum bunları tanımlamak üzere işçilere ve onların temsilcilerine de danışarak değerlendirme yapıyor mu?

7.22 Denetlenen kurumun yerel geleneklere de uygun olan temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletler sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletler sağlama şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından şunları değerlendirir:

- Denetlenen kurum, bu imkânları işçilerin insanlık onurunu koruması ve temizlik alışkanlıklarını sürdürebilmesini sağlamak için sunar.
- Denetlenen kurum, işgücünün boyutuna göre asgari sayıda yıkanma alanı ve tuvalet sağlamak için konuyla ilgili ulusal mevzuatı takip eder.
- Eğer ulusal bir mevzuat yoksa, denetlenen kurum kriterlerini İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesine göre, işçilere danışarak belirler.
- Denetlenen kurum, denetim sırasında tesislerinin mevcut sayısı ile ilgili nedenleri ve eğer gerekiyorsa sayıyı değiştirmek için elindeki planları açıklayabilir.
- Tuvaletler sağlıklı koşullara sahiptir. Bu, şu anlama gelir: Hijyenik şartlar, sabun tedariki, çalışan kilitler ve erkeklerle kadınlar için ayrı tuvaletler.
- Denetlenen kurum, çalışmak için kıyafet değiştirmesi gereken işçiler için hijyenik soyunma odaları temin eder. Bu, özellikle tehlikeli maddelerle çalışan veya üniforma giymesi gereken işçiler için (örneğin kümes hayvanları endüstrisinde) önemlidir.

Çalışan sayısının çoğaldığı durumlarda bile (örneğin yoğun dönem), tesislerin çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması için özellikle dikkat etmek gerekir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çalışanlarına temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletler sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletlerin sayısı tüm işçilerin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli mi?
- Kadınların özel ihtiyaçları göz önünde bulunduruluyor mu?
- Denetlenen kurum, işçi sayısının arttığı durumlarda bile (örneğin yoğun dönem) mevcut imkânların çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasını sağlıyor mu?
- Bu tesislere özen gösterilmediği ve/veya koşulların sağlıksız olduğuna ilişkin şikâyetler var mı?

7.23 Denetlenen kurumun işçilere sağladığı ulaşım imkânının güvenli olduğuna ve ulusal düzenlemelere uyduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Eğer denetlenen kurum çalışanlarına (doğrudan veya dolaylı olarak) ulaşım sağlamıyorsa, denetçi “Bulgular” kapsamında bilgiler sunar ve bu soruya “Geçerli değil.” yanıtını verir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun sağladığı ulaşım imkânının etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- İşçilere (doğrudan ya da üçüncü şahısları kullanarak) sağlanan ulaşım imkânı güvenlidir ve ulusal mevzuata uygundur.
- Denetlenen kurum, çalışanların tesislere nasıl geldiğine dair (örneğin toplu ulaşım ya da bisiklet ile) bilgi verebilir.
- Denetlenen kurum, insan ulaşımı için uygun olmayan ulaşım araçlarının işçileri taşımak için kullanılmasına izin vermez. (Örneğin tarım araçlarının insan ulaşımı için kullanılması kaza riskini artırır.)
- Ulaşım ile ilgili sağlanan bilgiler, adil ücretlendirme hızlı tarama formundaki bilgilerle tutarlı olmalıdır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun ulaşım sağlama şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, işçilerin her gün işe nasıl gidip geldiğini biliyor mu? En etkin ulaşım şekli için işçilere danışılıyor mu? Ulaşım maliyeti denetlenen kurum tarafından şeffaf bir şekilde karşılanıyor mu?
- İşçiler için başka alternatifler var mı? İşçileri işyerine getirmekten sorumlu olan kişinin ehliyeti var mı? Bu kişi taşıyon mu?

7.24 Denetlenen kurumun sosyal tesislerin veya işçilerin barınacağı tesislerin yerini onların doğal tehlikeler veya çalışma alanında gerçekleştirilen operasyonlar nedeniyle ortaya çıkan rahatsız edici durumlardan (örneğin gürültü, emisyon veya toz) etkilenmeyeceği şekilde seçtiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere etkin bir şekilde güvenli ve sağlıklı bir barınma imkânı sağladığını doğrulamak için denetçi en azından şunları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, sosyal tesisleri (örneğin kantinler) ya da barınma tesislerinin yerini

kararlaştırırken İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planını göz önünde bulundurur.

- Denetlenen kurum seğtiği yerleşim alanlarının işçilerin (ve/veya – mevcutsa – ailelerinin) doğal tehlikelerle ya da sağlık ve güvenlik riskleriyle karşılaşmalarını nasıl önlediğini açıklayabilir.
- İşin tabiatı nedeniyle işçilerin geçici ya da devamlı olarak çalışma alanlarına yakın yaşamaları gerektiği durumlarda (rneğin tarım ve/veya hayvancılıkta) denetlenen kurum, yeterli sağlık, hijyen tesisleri ve barınmayı işçilere mali bir yük getirmeyecek Şekilde sağlar.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çalışanlarına amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı bir Şekilde barınma sağlayıp sağlamadığını değerlendirecektir.

- İşçilerin barınma koşullarıyla ilgili geribildirimlerini iletebilecekleri yapıcı iletişim kanalları var mı?
- Birey başına yeterli alan sağlanıyor mu?
- Barınma tesislerinde, işçilerin kişisel eşyalarını saklayabilecekleri güvenli yerler var mı?
- Bu alanlar ne sıklıkla temizleniyor? Barınma yerlerinin temizliğinden kim sorumlu? Gelip giden işçiler/yerleşimciler sıklıkla değişiyor mu?
- Üretici rgtnn yeleri işçilere uygun bir barınma imkânı sağlamaları gerektiğinden haberdar mı?

7.25 Denetlenen kurumun, çalışma ve barınma alanları ile sosyal tesislerdeki sıcaklık, nem, boş alan, temizlik ve aydınlatmanın işçilerin sağlık ve güvenliği için uygun olduğunu doğruladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Ulusal kanunlar genellikle iş yerleri, sosyal tesisler ve barınma Şartlarının işçilere sağlıklı ve yeterli çevreyi sağlaması için gerekli olan özellikleri tanımlar.

Denetlenen kurumun işçilere barınma sağladığı durumlarda özel dikkat gösterilmelidir. Odalar ya da uyuma alanları çok kalabalık olmamalıdır; işçiler kişisel eşyalarını koyacak bir alana sahip olmalı, çamaşır yıkama ve atıkların uzaklaştırılması titiz bir Şekilde organize edilmelidir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun yeterli sıcaklık, nem, boş alan, temizlik ve aydınlatmayı sağlama Şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından Şunları değerlendirmelidir:

- Boş alan ve aydınlatma, işçilerin faaliyetlerini gerçekleştirmelerine yetecek derecede sağlanır.
- Denetlenen kurum sıcaklık, nem, boş alan, temizlik ve aydınlatma hakkındaki değerlendirmeyi İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesine ve ilgili eylem planına dâhil eder.
- Denetlenen kurum İş Sağlığı ve Güvenliği süreçlerinden sorumlu olan kişiye, işçilere ve işçi temsilcilerine danışır.
- p (ve geri dönüşüm) toplama izelgesi barınma yerlerinde yaşayan işçilerin göreceği bir yere asılır/yapıştırılır.

Denetlenen kurum; mevcut Şartlar, gelişim planları (eğer varsa), zaman izelgesi ve işyerinin, sosyal tesislerin ve barınma Şartlarının işçilerin sağlığını ve güvenliğini tam olarak güvence altına alması için ayrılan denekler hakkında bilgiler verebilir:



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun yeterli sıcaklık, nem, boş alan, temizlik ve aydınlatma şartlarını sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İşçiler sıcaklık, nem, boş alan, temizlik ve aydınlatma şartlarından memnun mu?
- Bu şartların kalitesi ile ilgili herhangi bir şikâyet var mı?
- Bu şartlarla ilgili olarak işçilere ve onların temsilcilerine ne sıklıkla başvuruluyor?
- Çöp toplama çizelgesi asılmış mı? Çamaşırhane hizmeti ve odalar nasıl organize ediliyor?
- Kaza kayıtlarında bu koşullara özen gösterilmediğine ilişkin kayıtlar var mı? Gerekli dersler çıkarılmış mı? Cevap eğer “evet” ise, bu dersler İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürüne nasıl entegre edilmiş?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

Sertifikalar ve sözleşmeler:

- Makine ve araçlarla ilgili yapılmış olan geçerli teftiş ve sigorta
- Denetlenen kurum tarafından satın alınan Kişisel Koruyucu Donanım’a ilişkin faturalar
- Ticari operasyonları sürdürmek için gerekli olan geçerli iş ruhsatı ve tüm gerekli resmi izinler
- Güvenlik ve endüstriye uygunlukla ilgili resmi bina sertifikası
- Yemek hizmetleri, ulaşım ve iş bulma kurumları gibi hizmet sağlayıcılarla yapılan sözleşmeler

Eğitim:

- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimleri ile ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
- Üretici örgütünün üyeleri için düzenlenen eğitim, danışma ve bilgilendirme oturumları
- İşçiler ve yönetimin eğitim takvimi
- Tehlikeli makineler, elektrik tesisatıyla çalışan ve risk seviyesi nedeniyle özel eğitim gerektiren başka faaliyetler gerçekleştiren işçilerin yetkinliğini gösteren kanıt niteliğindeki belgeler

Kayıtlar ve raporlar:

- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için risk değerlendirmesi
- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için eylem planı
- Sosyal sigorta fonlarına yapılmış olan güncel katkılara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Endüstri için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri
- Sağlık ve güvenlik komitesinin seçim sürecine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının tutanakları
- Kimyasalların kullanımı, üretimden çekilmesi ve bertarafı ile ilgili kanıt niteliğindeki belgeler (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları – MSDS de dâhil)
- Bina ve ekipman güvenliği için gerçekleştirilen resmi teftişler (geçerlilik tarihi ve varsa düzeltici faaliyetler)
- Aşağıdaki unsurlar için teftiş raporları, bakım kayıtları, işletme ve güvenlik talimatları:
 - Vinçler, elektrikli ekipmanlar, yüksek basınçlı ekipmanlar dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tehlikeli makineler
 - Yangın söndürme ekipmanı (örneğin yangın söndürücüler üzerindeki teftiş etiketleri)
 - Üretim tesisleri ve yatakhanelerdeki içme suyu
 - Sıcaklık, gürültü seviyesi ve ışıklandırma dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tesisler ve yatakhanelerdeki sağlık ve güvenlik koşulları.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)

Notlar:

Performans alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme

Çocuk işçiliği sorunu; durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürü, şirketin işe alımları ve işçiler, işçi temsilcileri ve diğer ana paydaşlarla yapılan düzenli görüşmeler ile tespit edilip ele alınabilir. Her durumda çocuklar korunmalı, kendini güvende hissetmeli ve iş deneyimlerini gizlilik içinde ifade edebilmelidir.

Tedarik zincirindeki çocuk işçiliği sorununu sorumlu bir şekilde ele almak özellikle de çocuk işçiliğinin yaygın olabildiği yerlerde oldukça zordur. Çocukları işten almak onların daha kötü istismar şekilleriyle karşılaşmalarına ya da daha büyük hassasiyet durumuna düşmelerine neden olabilir.

Denetçiler aile çiftliklerini denetlerken aile çiftliğindeki çalışmalara çocukların katılmasının nesiller arasında kültür, bilgi ve beceri aktarımına katkıda bulunduğunu göz önünde bulunduracaktır. Denetçiler, çocukların çiftlikteki çalışmalara katılması sürecinde gizli bir sömürü olup olmadığını veya çocukların çocukluğunu yaşamasının engellenip engellenmediğini değerlendirecektir.

8.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı çocuk çalıştırma faaliyetine dâhil olmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Çocuk işçiliği şu şekilde gerçekleşir:

- İş 15 yaşından küçük (veya 14 yaş limit olarak belirlemiş olan ülkelerde 14 yaşından küçük) olan bir kişi tarafından yapıldığında
- İş zihinsel, fiziksel, sosyal ve/veya psikolojik açıdan tehlikeliyse
- Çocuklar için zararlıysa
- Normal okula devam eden çocukların devamlılığını aşağıdaki nedenlerle olumsuz etkilediğinde:
 - Onları okula gitme imkânından alıkoymas,
 - Onları olması gereken zamandan önce okulu bırakmak zorunda bırakması,
 - Onları aynı anda hem okula devam etmeye hem de uzun süre boyunca ağır iş yapmaya zorlaması.
- “Hafif iş” olarak değerlendirilemeyecekse.

Hafif iş, çocukların veya ergenlik çağındaki gençlerin aşağıdaki çalışmaları yapmasıdır:

- Evde aileye yardım etmek (çiftçilik faaliyetleri dâhil)
- Aileye aile işletmesinde yardımcı olmak
- Okul saatleri dışında ve/veya okulun tatil olduğu sürelerde harçlığını çıkarmak

Hafif işler aşağıdaki koşullarla kabul edilebilir:

- Çocuk en az 13 yaşındaysa (veya asgari yaşın 14 olarak belirlendiği ülkelerde en az 12 yaş)
- Çocuğun okula gitmesini veya ev ödevleri için ayırması gereken süreyi olumsuz etkilemiyorsa (Örneğin her iş gününde en fazla iki saat)
- Sürekli olarak devam etmiyorsa (örneğin. okul tatilleri)
- Çocuklar için öngörülen işlerin çocukların şimdiki veya gelecekteki sağlık durumlarını, fiziksel gelişimlerini veya okuldaki eğitimlerini olumsuz etkilemesini önlemek için yapılan işler ebeveynler veya başka koruyucu kişiler tarafından denetlenir.

Tehlikeler için alt yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir. Doğası itibarıyla veya yapıldığı koşullar nedeniyle insanların güvenlik ve/veya psikolojisini tehlikeye atma ihtimali olan işler 18 yaşından küçük kişiler tarafından yapılamaz.



Etkinlik: Denetlenen kurumun doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı çocuk işçiliğinden yararlanmama konusundaki etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

Bu kapsamda:

- Denetlenen kurum, yasa dışı çocuk işçiliğinin ne olduğunu ve neden istenmeyen bir işe alım pratiği olduğunu bilir.
- Denetlenen kurum aşağıdakileri yapabilmek için şefler ve işe alım personeline gerekli farkındalığı yaratır:
 - Kendi sektöründe veya bölgesinde çocuk işçiliği görülme ihtimalini tespit etme (Örneğin tarım, balıkçılık veya madencilik gibi sektörler çocuk işçiliği konusunda diğer sektörlerden daha yüksek bir risk taşır.)
 - Dolaylı olarak da çocuk işçiliği faaliyetlerine dâhil olmama (Örneğin iş bulma kurumlarını kullanma, göçmen veya mevsimlik işçilerin kendi çocuklarını onlara işyerinde yardımcı olmaları için kullanmasına izin verme)
- Denetlenen kurum, aşağıdakilerin eksiksiz ve doğru kayıtlarını tutar:
 - Göçmen ve/veya mevsimlik işçilerin çocuklarının adları, yaşları, okul programları ve bu çocukların devam ettiği okullarla ilgili bilgiler
 - İş bulma kurumları aracılığıyla istihdam edilen işçilerin yaşları ve kimlikleri
 - Çocuk veya kaçak işçilerin (ve benzerlerinin) işe alımından kaçınmak için iş bulma kurumlarının benimsediği işe alım prosedürleri
- Denetlenen kurum, çocuk işçiliği vakalarının çözümünde yardımcı olabilecek paydaşın/paydaşların irtibat bilgilerini saklar.

Aleni çocuk işçiliği: Eğer denetimler sırasında çocuk işçiliği/istihdamı tespit edilirse, denetçi tarafından hemen ve anında şu işlemler yapılır:

- Çocuğun ve ailesinin kimliklerinin tespit edilmesi
- Vakaya özel olan durumların tespit edilmesi. Durumun bir yanlışlık sonucu olup olmadığını belirlenmesi (Örneğin, şirketin çocuğun yaşının daha büyük olduğuna inanması sağlanmış olabilir) veya farklı bir iyileştirme faaliyeti gerektiren, “çocuk işçiliği ve sömürsünün en kötü biçimi”nin söz konusu olup olmaması
- Çocuğun sorumlu bir şekilde işten uzaklaştırılması için aile/koruyucu kişi ve ilgili paydaşlarla iletişime geçilmesi.

Eğer denetlenen kurum ilgili paydaşları haritalandırmış ve çocuk işçiliği prosedürünü geliştirmişse denetim sırasında bulunan çocuk işçiliği vakası, denetçinin prosedürün etkinliğini görmesini sağlar.

Denetçi, çocukla görüşmek ve aşağıdaki konular ile ilgili olabildiğince bilgi toplamak için gerekli zamanı ayırır:

- Çocuk bu işe nasıl girmiş?
- Ne kadar zamandır çalışıyor?
- Kendisine nasıl davranılıyor?
- Ödemeler, çalışma zamanları ve çalışma şartları nasıl?
- Kendisine yemek ve barınma imkânı sağlanıyor mu?
- Tesiste başka çocuklar var mı?
- Çocuğun geçmişi nasıl?

Denetçinin bu görüşmeden en iyi sonuçları elde etmesi için, çocuğun kendisini rahat ve güvende hissetmesini sağlayacak özel görüşme tekniklerini bilmesi gerekir.

Acil bildirim: Bu konu amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'ne göre derhal [amfori BSCI Platformu](#) üzerinden bildirilmelidir. ("[Ek 5: amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)" ekini inceleyin.)

Çocuk işçiliği prosedürünün etkinliğinin Çocuk İşçiliğini Önleme Performans Alanı altında, "gelişim gerektiren alan" ya da "iyi uygulama" olarak bildirilmesi gerekir.

ÖNEMLİ: Yasayı çiğneyen çocuk değil, işverendir. Çocuk kendisine kötü bir şeyler olabileceği düşüncesine kapılmamalıdır. Denetçiler çocuğun söylediklerini dinlemek konusunda gerçekten istekli olmalı; ancak aynı zamanda, çocuğun anılarının ve deneyimlerinin çok yoğun ve acı verici olduğunu sezdiklerinde, görüşmeyi kesmeyi de bilmelidir.



Tutarlılık: Bunların yanı sıra denetçi, denetlenen kurumun, doğrudan ya da dolaylı olarak yasa dışı çocuk işçiliğine dâhil olmamak için aldığı tedbirlerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşe alım prosedüründeki sorular bireylere saygılı mı?
- Denetlenen kurum, cinsiyetlerle ilgili sorunları göz önünde bulunduruyor mu?
- Denetlenen kurum, göç oranının ve mevsimlik işçi sayısının yüksek olduğu bir yerde bulunuyorsa özellikle ihtiyatlı davranıyor mu?

8.2 Denetlenen kurumun işe alım sürecinin bir parçası olarak işçi için aşağılayıcı veya saygısız olmayan; ancak etkili olan yaş doğrulama mekanizması bulunduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun sahip olduğu yaş doğrulama mekanizmasının etkinliğini değerlendirmek için denetçinin en azından şu konularda bir değerlendirme yapması gerekir:

- İşe alma prosedürleri, reşit olmayan kişileri işe alma riskini yok etmek ya da en aza indirmek için gerekli tedbirleri içerir. Aşağıdakiler için risk daha yüksektir:
 - Belirli sektörler (örneğin, madencilik ve tarım)
 - Az vasıf gerektiren ya da hiç vasıf gerektirmeyen işler
 - Aşağıdaki özellikleri taşıyan uzak yerlerde icra edilen işler
 - İş müfettişlerinin ulaşması ihtimalinin daha düşük olduğu yerler
 - Bireylerin resmi nüfus cüzdanlarına erişiminin sınırlı olduğu yerler
- Yaş doğrulama mekanizması şunları kapsar:
 - İşçileri işe almaktan ve yüksek riskli durumlardan sorumlu kişinin/kişilerin eğitilmesi
 - İşe almadan sorumlu kişi veya kişileri, iş görüşmelerinde işe alınacak adayların yaşını tespit etmek üzere, "çapraz doğrulama" görüşme teknikleri konusunda eğitmek
 - Diğer paydaşlarla (örneğin, iş bulma kurumları, önceki işverenler, vs.) birlikte, işçilerin yaşını doğrulamak üzere yapılacak çapraz doğrulama
- Yaş doğrulama mekanizması, işe almaktan sorumlu kişinin, işçinin iddia ettiği yaş için çapraz doğrulama yapmak üzere kullandığı soru türleri de dâhil olmak üzere belgelenir.
- Yaş doğrulama mekanizmaları, yalnızca işe almaktan sorumlu olan kişinin iddia edilen yaş hakkında şüphesi olduğu durumlarda devreye sokulur.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun oluşturduğu yaş doğrulama mekanizmasının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İşe alma prosedürü kapsamındaki sorular bireylere saygılı mı?

- Yaş doğrulama mekanizmasında cinsiyet konusundaki sorunlar göz önünde bulunduruluyor mu?
- İşçilerin genellikle kimlik belgeleri var mı?
- Yaş doğrulama sürecini desteklemek için tıbbi kontroller yapılıyor mu?
- Denetlenen kurum, göç oranının yüksek olduğu ve mevsimlik işçilerin sayısının yüksek olduğu bir bölgede faaliyetlerini sürdürüyorsa, özellikle ihtiyatlı davranıyor mu?
- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi yaş doğrulama konusunda yeterince eğitilmiş mi?

8.3 Denetlenen kurumun çocukları herhangi bir tür sömüründen korumak için yazılı olarak hazırlanmış, yeterli politikaları ve prosedürleri var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun çocukları istismardan ne derece etkin bir şekilde koruduğunu doğrulamak için, denetçinin en azından şu konuları değerlendirmesi gerekir:

- Doğrudan ya da dolaylı olarak çocuk istismarını engelleme amaçlı politika ve prosedürler
- Prosedür, çocuk istismarının gerçekleştiği şartların sistematik bir analizinden yola çıkarak geliştirilir
- Prosedür şunları belirler:
 - Çocukların istismardan korunmalarını sağlamak için atılacak gerekli adımlar
 - Çocuk işçiliği ile en sorumlu ve insancıl yöntemlerle nasıl ilgilenilebileceği



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çocukları istismardan koruma yollarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle ne derece tutarlı olduğunu değerlendirecektir.

- Çalışma alanlarında yetişkinler için bile zararlı olabilecek çalışma şartları var mı? Eğer varsa, ne çeşit bir önlem eksikliği vardır ve bu tehlikeleri azaltmak için neler yapılabilir?
- Çalışma alanı; uyuşturucu ticareti, fuhuş ya da diğer kanunsuz faaliyetlerin sıkça görüldüğü bir bölgede mi? Eğer öyleyse, başka ne çeşit önlemler alınabilir?
- Çalışma alanı, aile yoksulluğunun çocuk işçiliğine sebep olabileceği bir bölgede mi?
- Bölgede devlet, Sivil Toplum Kuruluşları veya başka tarafların yürüttüğü, çocuk işçiliğiyle ilgili herhangi bir program ya da proje var mı?
- Bölgede çocuk işçiliği vakalarında destek olabilecek herhangi bir işçi sendikası var mı?
- Yakın çevrede ya da civarda herhangi bir mesleki veya genel eğitim kuruluşu var mı? Bu kuruluşların iletişim bilgileri ve ders programları mevcut mu?
- Eğitim ve sosyal yardım mercileri yardım sağlayabiliyor mu?
- Çocukların çalışmayı bırakıp okula gitmelerini sağlamak için finansal destek sunma imkânı var mı?

8.4 Denetlenen kurumun, çalışan çocuk tespit edilmesi halinde daha iyi bir koruma sağlamak için yeterli iyileştirme politika ve prosedürleri olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Yalnızca yetişkinleri konuya dâhil eden bir politikaya sahip olmak bir koruma önlemi sayılmaz.

Olası alternatifler: Denetlenen kurumun gerek kendi işe alımlarıyla gerekse dolaylı olarak gerçekleştirebilecek çocuk işçiliği risklerini ve çocukların iş ortamından çıkarılıp 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) anlaması gerekir.

Adım adım yaklaşım: Denetçi ve denetlenen kurumun bazı durumlarda, yanlışlıkların giderilmesi için en iyi yaklaşımın çocukları aşamalı 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 uygun olabilir. Çünkü aksi durumda, çocuk yeniden işe dönebilir ya da daha az göze çarpan, istismara açık, zararlı ve kanunsuz tipte çalışma ortamlarına yönelebilir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun çocuk işçiliği tespit ettiği hallerde etkin bir şekilde daha fazla koruma sağladığını doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, çocuk işçiliği vakası tespit edilmesi halinde iyileştirmeler yapabilmek için politika ve prosedürler geliştirmiştir ve bunları uygular.
- İyileştirme prosedürüne çocukların iş alanından çıkarılması ve rehabilitasyonu dâhildir.
- İyileştirme prosedürünün nihai hedefi çocuğun işten alınması, rehabilitasyonu veya çalışmasının önlenmesi sonucunda daha iyi olmasıdır.
- Denetlenen kurum, çalıştıkları tespit edilen çocukların işten alınması halinde destek sağlayabilecek olan paydaşların önemli olduğunu bilir. Bu paydaşlara bazı örnekler, Save the Children, UNICEF gibi organizasyonların yerel birimleri ve çocukları koruma yönünde yetkileri olan devlet kurumlarıdır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çocuk işçiliği vakası tespit edilmesi durumunda ileri derecede koruma sağlamak için seçtiği yöntemin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, çocuk işçiliğinin neden yok edilmesi gerektiğini anlıyor mu?
- Denetlenen kurum, çalışan bir çocuğun sorumlu bir şekilde topluma geri kazandırılması gerektiğini biliyor mu?
- Denetlenen kurum, bazı durumlarda çocuğun kademeli bir şekilde işyerinden alınmasının en iyi çözüm olduğunu anlıyor mu?
- Bir çocuğun sorumsuz bir şekilde işyerinden alınmasına dair yapılan herhangi şikâyet var mı?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Tüm işçiler için personel özlük dosyaları (Mevsimlik işçiler ve iş bulma kurumları kullanılarak işe alınan işçiler de bu kapsama dâhildir.)
- Yaş doğrulama prosedürü
- İşçiler, yönetim ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (Örneğin imzalı eğitim katılım listesi.)
- Çocuk istismarını önlemek için prosedür
- Çocuk işçiliği vakaları için iyileştirme prosedürü
- İş bulma kurumlarıyla yapılan sözleşmeler de dâhil olmak üzere tüm iş sözleşmeleri veya anlaşmaları



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme](#)
- [Şablon 6: Paydaş Haritalama](#)

Performans alanı 9: Genç işçiler için özel koruma

Genç işçiler; güvencesiz çalışma düzenlemeleri, adil olmayan ücretlendirme ve İş Sağlığı ve Güvenliği'yle bağlantılı tehlikelere karşı hassas durumda olabilirler. Bu nedenle işyerinde özel olarak korunma hakkına sahiptirler.

Denetlenen kurum denetim sürecine genç işçileri dâhil etmese de aşağıdakileri kanıtlayacaktır:

- Genç işçilere sunulacak özel korumaya ilişkin yeterli bilgi
- Genç işçilerin kendilerine zarar verebilecek olması nedeniyle yapmamaları gereken faaliyetler
- Genç işçilere özel koruma sağlanabilmesi için gereken özel tedbir türleri.

Denetçiler, denetim sırasında genç işçiler varsa onları görüşme örneğine dâhil etmelidir.

9.1 Denetlenen kurumun genç işçilerin gece çalışmamasını ve sağlık, güvenlik, psikoloji ve gelişimlerine zararlı olabilecek koşullardan korunmasını sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, genç işçilere etkin bir şekilde özel koruma sağladığını doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi kapsamında genç işçilerin sağlık, güvenlik, psikoloji ve gelişimlerini göz önünde bulundurarak onlar için uygun görülecek görevleri de tespit eder.
- Denetlenen kurum genç işçilerin sağlık, güvenlik, psikoloji ve gelişimine zararlı olabilecek çalışma koşullarına karşı yeterince korunması için gerekli tedbirleri almıştır.
- Denetlenen kurum, genç işçilerin gece vardiyasında çalışmaması için gerekli tedbirleri almıştır.

“Gece vardiyası” olarak tanımlanabilecek zaman dilimi, genellikle ulusal yasalar kapsamında belirlenir.

Bu konuda bir ulusal yasa yoksa amfori BSCI gece vardiyasını, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanımlandığı şekilde, gece yarısı ile sabah 05.00 saatleri arasını da içeren, en az yedi ardışık saat periyodu süresince yapılan vardiya olarak kabul eder.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun genç işçilere özel koruma sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Genç işçiler, görevlerinden ve çalışma programlarından memnun mu?
- Yönetim, özellikle de insan kaynakları sorumluları ve şefler, genç işçilere sağlanan özel korumanın farkında mı?
- Genç işçilerin başına gelen kazaların oranı, diğer işçi kategorisindekilerin başına gelenlerden daha yüksek mi?

9.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumda çalışan genç işçilerin çalışma saatlerinin onların okula gitmesine, yetkili merci tarafından onaylanan mesleki eğitime katılmalarına ve eğitim programlarından faydalanmasına engel olmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, çalışma saatlerinin genç işçilere zarar vermesini engelleme yönteminin etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, genç işçilerin eğitim hakkına saygı duyar.
- İşçiler aşağıdaki programlara kayıtlıysa denetlenen kurum; çalışma saatlerinin, okul saatlerinin ve ulaşım saatlerinin birleşiminin günde 10 saati geçmediğinden emin olur:
 - Yerel zorunlu eğitim
 - Yetkili merciler tarafından onaylanan diğer mesleki oryantasyonlar ya da eğitim programları
- Denetlenen kurum, iç eğitimlerin genç işçilerin katılabileceği şekilde organize edilmesini sağlar. Eğitimler, genç işçinin okula ve mesleki eğitime katıldığı saatlere denk getirilmez. Böyle bir durum ayrımcılık olarak sayılır.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun çalışma saatlerinin genç işçilere zarar vermesini önleme yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Genç işçiler, çalışma programlarından memnun mu?
- Hiç genç işçilerin katılamayacağı zamanlarda şirket içi eğitimler düzenlenmiş mi?
- Şefler, genç işçilerin çalışma saatlerinden haberdar mı? 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?

9.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun genç işçilere gelebilecek zararları önlemek, tespit etmek ve gidermek için gerekli mekanizmaları geliştirdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, genç işçilere zarar gelmemesi amacıyla gerekli mekanizmaları kurma yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planı kapsamında genç işçilere özel ihtimam gösterilir.
- En uygun sorun önleme ve giderme tedbirleri tespit edilirken işçilere ve işçi temsilcilerine danışılır ve bu kişiler sürece dâhil edilir.
- Sorun giderme tedbirleri düzgün bir biçimde belgelenir ve gerektiğinde uygulanır.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun genç işçilere zarar gelmesini önlemek için gerekli mekanizmaları kurma yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Kaza kayıtlarında, sorun giderici tedbirlerin genç işçiler için uygulandığını gösteren herhangi bir kayıt var mı? Alınan dersler var mı? Varsa, bu dersler İş Sağlığı ve Güvenliği eylem planı gözden geçirme sürecine nasıl dâhil ediliyor?
- Genç kadın çalışanlar için özel sorun önleyici ve giderici tedbirler var mı?
- Şefler, genç işçilere zarar vermektan kaçınma amacı taşıyan sorun önleyici ve giderici tedbirlerden haberdar mı?

9.4 Denetlenen kurumun genç işçilerin etkin şikâyet mekanizmalarına erişimi olmasını sağlamaya çalıştığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, genç işçilerin etkin bir şikâyet mekanizmasına erişimini sağlama yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Genç işçiler, nasıl şikâyette bulunulacağı ile ilgili özel eğitim alır.
- Genç işçiler, şikâyette bulunmak için sağlanan mevcut destekle ilgili düzenli olarak bilgilendirilirler.
- Genç işçiler, istihdam şekline (mevsimlik, taşeron veya doğrudan işe alınma) bakılmaksızın eğitim görürler.
- Denetlenen kurum genç işçilere verilen, şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanılışıyla ilgili eğitimlerin kayıtlarını tutar.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun genç işçilerin etkin şikâyet mekanizmasına erişimini sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Genç işçiler, eğitimlerin kalitesinden memnun mu? Şikâyette bulunma adımlarını ve bu süreçte kimden yardım alabileceklerini biliyorlar mı?
- Denetlenen kurum, genç kadın işçilerin erişimini sağlamaya özel ihtimam gösteriyor mu?
- Genç işçilerden gelen herhangi bir şikâyet var mı? Genç işçileri korumak konusundaki ihmallere hakkında herhangi bir şikâyet var mı?
- Hangi dersler alınmış? Bunlar, şikâyet mekanizmasının revizyonu sürecine nasıl dâhil ediliyor?
- Şefler, şikâyet mekanizmasına erişim ve mekanizmanın kullanımı için genç işçilere destek sağlama konusunda bilgilendiriliyor mu?

9.5 Denetlenen kurumun genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim görmesini ve ilgili eğitim programlarına erişimi olmasını sağlamaya çalıştığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında gerektiği şekilde eğitilmesini sağlama yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

Genç işçiler, genç işçi oldukları için karşılaştıkları belli başlı riskler ve görevleri kapsamında karşılaştıkları riskler için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alır.

Denetlenen kurum, bu eğitimleri aşağıdaki bilgileri de içerecek şekilde belgeler:

- Tarihler, zaman çizelgesi (Bunların okul eğitimiyle veya mesleki eğitimle çakışmaması gerekir.)
- İçerik
- Eğitimcinin adı ve nitelikleri
- Katılımcıların imzalarının da olduğu katılım listesi.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun genç işçilerin olması gereken şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi almasını sağlama yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Genç işçiler, eğitimlerin kalitesinden memnun mu? Görevleri ile ilgili özel riskleri ve bunlarla nasıl başa çıkacaklarını biliyorlar mı?
- Genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili endişelerini bildirmeleri için oluşturulan iletişim kanalları var mı? Denetlenen kurum, genç kadın işçilere bu konuda özel ihtimam gösteriyor mu?
- Genç işçileri korumayla ilgili ihmaller hakkında iletilen herhangi bir şikâyet var mı?
- Hangi dersler alınmış? Bunlar, İş Sağlığı ve Güvenliği eylem planının revizyonu sürecine nasıl entegre ediliyor?
- Şefler, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda genç işçilere destek sağlamaları gerektiğinden haberdar mı? Bu desteği nasıl sağlayabilecekleri hakkında bilgilendiriliyorlar mı?

9.6 Denetlenen kurumun, üretim tesisinde çalışan tüm genç işçiler hakkında yeterli bilgi sahibi olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun kendi üretim tesisinde çalışan genç işçiler hakkında yeterli bilgi edinme yönteminin etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, genç işçilerin birçok işçiden daha hassas durumda olduğunu bilir.
- Denetlenen kurum, genç işçilerin çalışma koşullarını denetlemek için daha fazla çaba sarf eder.
- Denetlenen kurum, genç işçilerin kuruluş içindeki çalışma döngüsü konusunda kapsamlı bilgi sahibidir.
- Çalışma döngüsü aşağıdakileri kapsar:
 - İşe alım süreci
 - Ücretlendirme
 - Çalışma saatleri
 - Disiplin cezaları
 - Terfi
 - Eğitimler ve istihdamın sonlandırılması
- Denetlenen kurum, genç işçiler için özel olarak kayıt tutar ve bunları saklar.

amfori BSCI, genç işçilerle ilgili edinilmesi gereken minimum bilgilerin toplanması için [Şablon 7: Genç İşçilerle İlgili Veriler şablonunu sunar](#).

Bu tür bilgiler, yalnızca gizli bilgilerin işlenmesi ile ilgili ulusal düzenlemelere uygun şekilde saklanmalıdır. Ayrıca Performans Alanı 13: Etik Davranışlar'ı inceleyebilirsiniz.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun çalıştırdığı tüm genç işçilerle ilgili bilgilerin eksiksiz ve amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynakları sorumlusu, şirkette veya üretici örgütünde çalıştırılan genç işçilerin sayısını biliyor mu?
- Denetlenen kurum, genç işçiler hakkında doğru kayıtlar tutuyor mu? Genç işçilerin çalışma döngüsü kayıtlardan anlaşılabilir mi?
- Terfi ve/veya disiplin cezası alan genç işçi örnekleri var mı?
- Genç işçilerin ödemeleri sorumluluk seviyesiyle uyumlu mu? Çırakların ücretlendirilmesi için özel kurallar var mı?

Performans alanı 10: Güvencesiz çalışmayı önleme

Güvencesiz çalışma, topluma bütünüyle ve derinden zarar verir. Hayat planlaması yapmayı engelleyerek işçileri ve toplumları istikrarsız ve güvensiz duruma düşürür.

Güvencesiz çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında daha fazla oranda zarar gördüğü görülür. Bu tür etkiler, cinsiyet ayrımcılığını güçlendirir ve göçmen işçilerin durumunu kötüleştirir.

Ayrıca genel korku ve güvensizlik hali, işçileri haklarını savunmaktan caydırır. Bu da onları güvencesiz çalışma düzenlemelerine karşı daha da hassas duruma düşürür.

10.1 Denetlenen kurumun istihdam ilişkilerinin işçiler için güvencesiz olmadığını gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?

Güvencesizlik hem kalıcı hem de geçici işçileri etkileyebilir.

Geçici işçiler: Kalıcı ve geçici (örneğin sezonluk) 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: Denetlenen kurumun güvencesiz çalışmayı önleme yönteminin etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İstihdam ilişkisi, işçinin güvensizlik hissetmesine neden olmaz. Aşağıda güvensizliğe neden olan durumlara örnekler verilmiştir:
 - İşçileri sosyal güvenlikten yoksun bırakma
 - Kalıcı pozisyonlar sağlamak yerine mevsimlik sözleşmeler kullanma
 - İşçilerin haklarını biriktirmekten kaçınmak için işçi alım ve işten çıkarma uygulamaları
- Denetlenen kurum, iş döngülerinin her adımında işçiler için gereken saygıyı içerip içermediğini denetler. Bu adımlar şunlardır:
 - İşe alım süreci
 - Ücretlendirme
 - Çalışma saatleri
 - Disiplin cezaları
 - Terfiler
 - Eğitimler
 - İstihdamın feshi
- Denetlenen kurum, belli bir bitiş tarihi olmayan işler için geçici pozisyon açmaz.
- Denetlenen kurum deneme sürelerini suistimal edemez:
 - Bu süre kanunlara göre belirlenir: Ulusal kanun ve düzenlemeler genelde yeni istihdamın ilk birkaç ayını deneme süresi olarak adlandırır. Azami süre genelde ulusal mevzuatta belirtilir.
 - Deneme süresinin amacı, hem işveren hem de çalışan için istihdam ilişkisinin denenmesidir. Normal koşullarda, deneme süresinde istihdam sözleşmesinin feshi için özel bir ihbar süresi vardır. Ancak ücret ve sosyal güvenlik gibi diğer yükümlülükler bundan etkilenmez.

İyi uygulamalar: Denetlenen kurum, işçilerin ebeveyn veya bir yakınlarının bakımından sorumlu olmalarını göz önünde bulundurarak çalışma şartlarını belirler.

Denetçi bu çabaları Bulgu Raporu'nda "İyi uygulamalar" olarak tasdik edecektir. Sözleşme kapsamında bulunan, faydalı ve güvenli çalışma şartları oluşturmak için yasalar dâhilinde belirlenen gereklilikleri sağlamanın ötesine geçen diğer uygulamalar da iyi uygulamalar olarak tanımlanacaktır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun güvencesiz çalışmayı önleme yönteminin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını da değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu olan kişi istihdamı güvencesiz kılacak uygulamalardan haberdar mı?
- Denetlenen kurum, işçilerin çalışma döngülerinin kayıtlarını doğru şekilde tutuyor mu? Güvencesizlik yaratabilecek herhangi istihdam uygulamasına ilişkin belirtiler var mı?
- İşçiler ve üretici örgütlerinin üyeleri için güvencesiz çalışma koşulları uygulandığına ilişkin herhangi bir şikâyet var mı?
- Denetlenen kurum, çalışma saatlerini, eğitimleri veya disiplin cezalarını belirlerken işçiler ve işçi temsilcilerini sürece dâhil ediyor mu?
- Üretici örgütlerinin üyeleri güvencesiz çalışma sorunları hakkında bilgilendiriliyor mu? Onlara işe alım prosedürleri ve düzenlemeleri konusunda tavsiyeler veriliyor mu?
- İşçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak taşıyor olabilecekleri roller denetlenen kurum tarafından göz önünde bulunduruluyor mu?

10.2 Denetlenen kurumun işçileri yasalarca tanınan ve belgelenmiş bir istihdam ilişkisi kapsamında çalıştırdığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçileri işe alma şeklinin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İş ilişkisi, işçilere azami korumayı sağlayan çerçeveye uygun olarak kurulur:
 - Ulusal mevzuat
 - Adet veya genel uygulama
 - Uluslararası çalışma standartları
- İş ilişkisi, işçileri hak ve yükümlülüklerinden haberdar eden kanıt niteliğindeki belgelerle desteklenir. Sözleşmelerin yanında örneğin posterlerle de çalışma kuralları bildirilebilir.
- Denetlenen kurum, işçilerin çalışma koşullarını anlamalarını sağlamak için özellikle aşağıdaki koşullarda ek çaba sarf eder:
 - İşçilerin okuma ve yazma güçlüğü olduğunda
 - İşçiler göçmen/yabancıysa
 - Kısa bir sezon için işe alınmışsa veya adetler gereği iş anlaşması sözlü olarak yapılmışsa
- Denetlenen kurum, iş bulma kurumlarını kullanırken özel ihtimam ve dikkat gösterir. Bu kapsamda:
 - Bu işçilerin ne zaman, nasıl ve ne kadar ücret aldığı konusunda bilgi sahibi olur ve bildiklerini doğrulamak için işçilerle yapılan görüşmelerle çapraz doğrulama yapar.
 - Bu işçilerle ilgili güncel kayıtlar tutar.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işçileri işe alma yönteminin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi işçilere en yüksek korumayı sağlayan çerçeveden haberdar mı? (Örneğin yerel adetlerin ek sosyal haklar sağlaması)
- Üretici örgütlerinin üyeleri mevsimlik ve geçici işçiler de dâhil olmak üzere işçilerine koruma sağlayan istihdam çerçevelerinden haberdar ediliyor mu?
- Denetlenen kurum, işçilerin iş döngülerinin kayıtlarını doğru bir şekilde tutuyor mu?
- Denetlenen kurum, hassas durumdaki işçilerin çalışma şartlarını anlamaları için hangi ilave çalışma ve gayreti gerçekleştiriyor?
- Hassas durumdaki çalışanlar çalışma şartlarından haberdar mı?

- İşçi temsilcileri ek bilgi sağlamak için süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Kanunlara göre tanınmayan iş ilişkileriyle ilgili olarak yapılan herhangi bir şikâyet var mı? (Üretici örgütünün üyeleri kapsamındaki iş ilişkileriyle ilgili şikâyetler de bu kapsama dâhildir.)

10.3 Denetlenen kurumun işçilerini işe almadan önce onlara anlaşılır bilgiler sunduğuna dair tatmin edici kanıtlar var?



Etkinlik: Denetlenen kurumun işçilere çalışmaya başlamalarından önce anlaşılabilir bilgi sağlama yönteminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından bilgilerin aşağıdaki özellikleri taşıyıp taşımadığını değerlendirmelidir:

- **Anlaşılır:** Denetlenen kurum, çalışma koşullarına dair bilgilerin anlaşılmasını kolaylaştırmak için gereken önlemleri alır. Bu, aşağıdakileri gerektirebilir:
 - İşçilerin diline tercüme etme
 - Engelli işçiler ve okuma-yazmada zorluk çeken işçiler için sesli ve görsel yönlendirme
- **Konuyla ilgili:** Bilgiler, işçilerin işe alınmasından sonra onlar için geçerli olacak haklar, yükümlülükler ve istihdam şartları ile ilgilidir. Bu, aşağıdaki konulardaki bilgileri kapsar:
 - Çalışma saatleri
 - Eğitimler
 - Dinlenme süreleri ve tatiller
 - Ücretlendirme ve ödeme şartları
 - Şikâyet mekanizması
- **Zamanında:** Denetlenen kurum, istihdam ilişkisi başlamadan önce bilgileri sağlar.
- **Dolaylı işe alım:** Denetlenen kurum; iş bulma kurumları, taşeronlar veya aracılarla işe alınan işçilere de aynı gerekli bilgileri sağlar.



Tutarlılık: Ayrıca, denetçi, denetlenen kurumun işçileri işe alma yönteminin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle 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 lehçeleri konuşuyor mu?
- İş bulma kurumları ve taşeronlar tarafından işe girişi sağlanan işçiler hak ve yükümlülükleri konusunda nasıl bilgilendiriliyor?
- Denetlenen kurum, hassas durumdaki işçilerin çalışma koşullarını anlamalarını sağlamak için hangi türde ek gayret sarf ediyor?
- Hassas durumdaki işçiler çalışma koşullarından haberdar mı?
- İşçi temsilcileri ek bilgiler alabilmek için süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Üretici örgütünün üyeleri işçilere işe alımdan önce doğru bilgiler sunma sorumluluğundan haberdar mı?

10.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun yasaların asıl amacına aykırı olacak şekilde istihdam düzenlemeleri yapmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Belirli istihdam düzenlemeleri, işçinin haklarını olumsuz etkileme yönünde ek bir risk içerebilir. Aşağıdaki durumlarda bu gerçekleşebilir:

Çıracılık planları: Yetkinlikleri geliştirmek veya düzenli istihdam sağlamak amacıyla kullanılmadığında.

Mevsimlik veya beklenmedik işler: İşçilerin kalıcı olarak işe alınmasını gerektirecek işler için bu pozisyonlar kullanıldığında.

Salt-işçilik sözleşmesi: İş bulma kurumu veya aracı, pozisyonunu işçilerin haklarına zarar vermek için kullanırsa.

Taşeronluk: İşçi temsilciliği oluşturma veya sendikalaşma haklarına sahip olmak için gerekli olan minimum işçi sayısına ulaşmayı önlemek için kullanıldığında.



Etkinlik: Denetlenen kurumun, istihdam düzenlemelerini kullanma şeklinin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, bu istihdam düzenlemelerinin yanlış bir şekilde kullanıldığında işçi haklarını olumsuz etkileyebileceğini anlar.
- Denetlenen kurum, bu istihdam düzenlemelerini kanunun asıl amacına göre kullanır.
- Denetlenen kurum, taşeronluk uygulamalarının ardındaki iş mantığını açıklayabilir ve işçi haklarının teminat altına alınmış olduğunu gösterir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun istihdam düzenlemelerini kullanma şeklinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi bu istihdam düzenlemelerinin getirdiği ek risklerin farkında mı?
- Bu şartlar çerçevesinde görevlendirilen işçiler haklarını ve yükümlülüklerini nasıl açıklıyor?
- İşçi temsilcileri ek bilgiler sağlamak üzere süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Üretici örgütünün üyeleri yasalara aykırı olan istihdam düzenlemelerinin getirdiği riskler konusunda bilgilendiriliyor mu?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Çalışanların hak ve yükümlülüklerinin gösterildiği istihdam sözleşmeleri ve/veya posterler.
- İşe alım ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları.
- Taşeronlar hakkında genel bilgiler.
- Şirketin verdiği çıraklık pozisyonları hakkında genel bilgi.
- Mevsimlik işçiler hakkında genel bilgiler.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 14: Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme](#)
- [Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme](#)

Performans alanı 11: Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi

Borçların işgücü ile ödenmesi veya zorla çalıştırma, hiçbir koşulda kabul edilemez. Tedarik zincirinin herhangi bir bölümünde, işletme tesislerinde ya da etki alanında borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi için elden gelen en büyük çabanın gösterilmesi gerekir.

Borçların işgücü ile ödenmesi riski yalnızca fabrika veya çiftlikteki çalışma koşullarına bakarak tespit edilmez. Bu yanlış pratiğin köklerine işe alım sürecinde rastlanabilir. İşçiler daha fabrikaya veya çiftliğe adım atmadan, ahlaki değerleri hiçe sayan iş bulma kurumlarının sömürüsüne maruz kalabilir.

Bu sorunları önlemek için işveren, işgücü kazanmak için birlikte çalıştığı iş ortakları, yani iş bulma kurumları, aracılar ve taşeronlar konusunda yeterli bir durum tespiti ve özen süreci yürütmelidir.

11.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun kölelik, zorla çalıştırma, borçları işgücü karşılığında kapatma, kaçak işçi çalıştırma veya gayri iradi çalıştırma gibi pratiklerden herhangi birini uygulamadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun borçların işgücü karşılığında ödenmesini engellemek için kullandığı yöntemin etkinliğini doğrulamak için denetçi, en azından şu konuları değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum; kendi işçileri, iş bulma kurumları tarafından veya taşeronlar tarafından işe alınan işçiler için borçların işgücü karşılığında ödenmesi gibi bir durumun ortaya çıkmaması amacıyla durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürünü uygular.
- Yöneticiler, özellikle de şefler ve insan kaynaklarındaki personel, borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi için benimsenen prosedürlerin farkındadır.
- Denetlenen kurum nelerin borçların işgücü ile ödenmesi sorununa bir örnek olarak kabul edilebileceğini ve hangi işe alma ya da çalıştırma pratiklerinin risk taşıyabileceğini anlamak için gerekli önlemleri alır.
- İşçilerin geçerli çalışma izinleri olmalıdır.
- Denetlenen kurumun işgücünü çalıştırma pratikleri kapsamında borçların işgücü karşılığında ödenmesi gibi bir risk taşıyan bir pratik yoktur. Örneğin:
 - İşçinin iş için rızasının olmaması
 - Kasıtlı zulüm
 - Baskı (örneğin, borçlandırma yoluyla bağlamak, hareketi kısıtlamak, şiddet, tehdit ya da korkutma)
 - İşe alım için ücret almak ([Ek 17: Sorumlu İşe Alımın Teşvik Edilmesi](#) ekini inceleyin)
- Denetlenen kurum, işçilerden kişisel belgelerini veya eşyalarını rehin bırakmalarını istemez.
- Denetlenen kurum, ücretleri ya da diğer getirileri kanunsuz olarak alıkoymaz veya bunlardan kesinti yapmaz.
- İşçiler, kölelik (örneğin; vize, barınma, eğitim-öğretim karşılığı çalışma) yapmaz.
- İşçilere, işverene yeterince erken bir ihbar vererek, işi bırakma ve iş anlaşmalarını özgürce sonlandırma hakkı verilir.
- İşçilerin çalışma saatleri bittiğinde tesisten dışarı çıkmalarına izin verilir.
- Eğer denetlenen kurumun güvenlik görevlileri (silahlı ya da silahsız) varsa, kurum, bu personelin işçileri alıkoymasına izin vermez.
- İşçiler, boş zamanlarında üretim tesisini ve/veya barınma alanını izin istemek zorunda kalmadan terk edebilirler. Güvenlik sınırlaması işçilerin hareketlerini kısıtlamak için değil, işçileri korumak için tesis edilir.
- İşçiler, eğer olanakları varsa, işverence sağlanan barınma yerleri dışında başka yerlerde barınmayı tercih edebilirler.

Yürürlükteki mevzuatın borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi ilkesine aykırı olduğu ülkelerde (Örneğin göçmen işçilerin belli sayıda yıl boyunca işveren değiştirmesi yasak olabilir.) denetçi, üreticinin borçların işgücü ile ödenmesi riskinin ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri aldığını (Örneğin işçileri işe almadan önce onlara çalışma koşulları hakkında yeterli bilgi verebilir veya sözleşmeyi feshedip ülkelerine dönmeleri için uygulanacak olan prosedür hakkında onları bilgilendirebilir.) doğrulayacaktır.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun borçların işgücüyle ödenmesinin önlenmesini sağlamak için uyguladığı yöntemin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi, denetlenen kurumun işe alım için araçlar kullanması durumunda borçların işgücü ile ödenmesi gibi bir uygulama riskinin arttığına farkında mı?
- Denetlenen kurum, borçların işgücü ile ödenmesi pratiğinin getirdiği riskleri biliyor mu? Denetlenen kurum, risklerden kaçınmak için fazladan dikkat ve özen gösteriyor mu?
- Üretici örgütünün üyeleri, borçların işgücü ile ödenmesi pratiğiyle ilgili riskler ve önleyici tedbirler alma ihtiyacı hakkında bilgilendiriliyor mu?
- İşçi temsilcileri ek bilgi alabilmek için süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Borçların işgücü ile ödenmesi pratiği konusunda kaydedilen şikâyetler var mı?
- İnsan kaynaklarından sorumlu kişiler, denetlenen kurumun borçların işgücü ile ödenmesi pratiğinden mağdur olan işçiler için koruma sağlamakla sorumlu olduğundan haberdar mı?

Cezaevi işçiliği konusunda özel talimatlar:

Cezaevi işçiliği: Cezaevi işçiliğine ilişkin en tanıdık ve doğru kanı, mahkumlar için bir çeşit iş olanağı sağlamasıdır. Bu çeşit bir iş, aşağıda verilenler gibi şartlara uyulduğu takdirde, öz itibarıyla aslında bir insan hakları ihlali teşkil etmez:

- Hükümlüler, herhangi bir baskı ya da tehdit ile karşı karşıya kalmadan, iş için gönüllü olarak başvururlar.
- İş, hükümlünün şartları elverdiğince, özgür bir iş ilişkisinin şartlarına yakın şartlarda (örneğin, ücret seviyesi, sosyal güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği) icra edilir.

Yani eğer denetlenen kurum işçi olarak (doğrudan ya da dolaylı olarak) hükümlüleri kullanıyorsa, denetçi, işin ulusal yasalar ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 ve 105 sayılı sözleşmeleri çerçevesinde yapıldığını doğrulayacaktır.

Her durumda amfori BSCI, amfori BSCI katılımcılarına Çin'deki hükümlü işçileri kullanan iş ortakları ile iş yapmalarını tavsiye eder. Çünkü orada hükümlüler genellikle aşağıda verilen nedenlerden ötürü uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına aykırı olan koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır:

- Hükümlü çalışanların hakları Çin iş sözleşmeleri kanunu ve çalışma kanunları kapsamında değil; cezaevleri kanunu ve ceza hukuku kapsamındadır. Fazla mesai ücretleri gibi tam işçi hakları gerektiği şekilde korunmamaktadır.
- Cezaevi işçiliği hakkında hükümler içeren yerel cezaevleri hukuku ve ceza hukuku kapsamında, hapisane işçiliği için yasal asgari ücretlerin geçerli olmadığı ve ücretler hakkında karar merciinin ilgili hapisanenin yönetimi olduğu açıkça belirtilir.
- Hapisanenin kuralları ve yönetmelikleri nedeniyle denetçilerin hapisanelerin çalışma tesislerinde bir tam amfori BSCI denetimi gerçekleştirilmesi imkânsızdır.

amfori BSCI Katılımcıları, Çin'de yapılan cezaevi işçiliğini kullanmamalıdır ve denetçiler, bir amfori BSCI Denetimi sırasında böyle bir durum tespit ettiklerinde, bunu bir Sıfır Tolerans vakası olarak raporlamalı ve amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'nü takip etmelidir. (Ek 5: [amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#) ekini inceleyin.) Bu tavsiye, gelecekte eğer Çin kanunları hükümlü çalışanların haklarını, özellikle kabul edilebilir çalışma şartlarına göre, diğer çalışanları gibi gözetmeye başlarsa değişebilir.

Sumangali sistemi ile ilgili özel talimatlar:

“Sumangali” terimi, Hindistan'daki iplik sektörü, giyim ve tekstil sektörlerindeki belirli işçi çalıştırma ve alıkoyma uygulamaları için kullanılır. Bu sistem kapsamında genellikle kırsal kesimden genç ve bekâr kadınlar iplik fabrikalarında birkaç yıl boyunca çalışmak üzere işe alınır. Sumangali'nin tanımlayıcı özelliği, işçilerin ücretlerinin önemli bir kısmının, sözleşme bitiminde toplu olarak verilme sözüyle alıkonmasıdır. Sumangali sistemi kapsamında çalışan kadınların, işverenin sunduğu hostellerde uyuduğundan emin olmak için genç kadınların iş saatleri dışındaki hareketleri de genellikle sıkı bir şekilde takip ve kontrol edilir.

Evlilik öncesinde toplu ödemenin sağlanması ve genç işçiler için kontrollü ve denetlenen bir yaşam ortamı, genelde ekonomik alternatifleri çok az olan, alt kastlardan gelen, 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 bir araştırma; çalışanın sözleşmesinin sona ermesiyle yapılacak olan toplu ödemenin, genelde ödenecek maaştan kanunsuz olarak düşüldüğünü göstermiştir. Bu kesinti işçileri adil ücret alma hakkından mahrum eder ve genellikle borçların işgücü ile ödenmesi durumuyla sonuçlanır.

amfori BSCI, Sumangali sistemi uygulamasını hiçbir kisve altında kabul etmez ve denetçileri bu konuyla ilgili olarak Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü'nün Nisan 2011'de yayınladığı [Sumangali hakkında talimatlar](#)a uymaya davet eder. Denetçilerden aynı zamanda fabrikaların kullandığı alt tedarikçileri dikkatle kontrol etmesi ve işleyen bir yönetim sisteminin uygulandığını doğrulaması istenir.

11.2 Denetlenen kurumun hem doğrudan hem dolaylı olarak göçmen işçilerle bağlantı kurma ve onları işe alma sürecinde dikkatli ve özenli davrandığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun göçmen işçileri işe alırken uyguladığı özel prosedürün etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, göçmen işçilerin diğer işçilere göre zorla çalıştırma pratiklerine maruz kalma riskine daha açık olduğunu bilir.
- Denetlenen kurum, dolaylı işe alım süreçleri (örneğin iş bulma kurumları, araçlar ve taşeronlar yoluyla) için daha büyük özen gösterir.
- Denetlenen kurum aşağıdaki hallerde özellikle dikkat eder ve gerekli iyileştirme adımlarını uygular:
 - Devlet korumasının eksikliği (hem işçinin memleketi hem de işçinin şu an çalıştığı ülke için geçerli olabilir.)
 - Borç esareti (Örneğin işçinin, iş bulma kurumuna işe giriş ücretleri ödemesi gerekmesi, kesintiler ve ücretlendirme gibi şartlarla ilgili bilgi verememesi.)
 - Hareket sınırlaması (İşçinin vize, seyahat belgeleri ve önemli eşyalarının aracı veya

işveren tarafından alıkonması. İşçiler çalışmaya geldikleri ülkede konuşulan dili bilmiyorsa hareket kısıtlanması riskine daha fazla maruz kalabilir.)

- Tarımda, kanunlar veya adetlere göre organize edilmiş müşterek tipte yetiştiricilik, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 sayılı sözleşmesine göre (Madde 19.2) insanların zorla çalıştırıldığı tarım faaliyeti olarak değerlendirilmez.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun göçmen işçileri istihdam etme şeklinin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- İnsan kaynaklarından sorumlu kişi göçmen çalışanları işe alırken borçların işgücü ile ödenmesinin getirdiği ek risklerin farkında mı?
- Denetlenen kurum ek önleyici tedbirler alıyor mu?
- İşçi temsilcileri ek bilgi alabilmek için süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Göçmen işçilerin haklarının ihlal edildiğiyle ilgili olarak kayıtlara geçen herhangi bir şikâyet var mı?

11.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun işçilerini insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalara, psikolojik veya fiziksel baskıya veya sözlü tacize maruz bırakmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçilerin aşağılayıcı muameleye maruz kalmasını önleme yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, nelerin aşağılayıcı muameleler olarak kabul edilebileceğini bilir.
- İşçiler aşağılayıcı muameleye maruz kalmaz.
- Denetlenen kurum, disiplin önlemlerinin bir parçası olarak fiziksel veya zihinsel cezalara tolerans göstermez.
- Şeflerden işçileri asla fiziksel veya zihinsel olarak cezalandırmamaları istenir ve bunu yapmalarının olumsuz neticeleri olacağı konusunda talimat verilir.
- Denetlenen kurum; göçmenler, mevsimlik işçiler, genç işçiler veya hamile kadınlar gibi hassas durumdaki çalışanları aşağılayıcı muameleye maruz bırakmamak için özellikle dikkat eder.
- Eğer toplu barınma imkânı sunuluyorsa, kalınan yerlerde işçilerin insanlık onuruna saygılı şartlar sağlanmalıdır. Örnek:
 - Her işçiye ayrı yatak
 - Kişisel eşyaların saklanması için her işçi için ayrı dolap
 - Kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı barınma alanları



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun işçilerin aşağılayıcı muameleyle karşı karşıya kalmaması için aldığı önlemlerin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Yönetim -özellikle şefler- işçilere ceza veya aşağılayıcı muamelelerin uygulanmasına izin verilmediğinin farkında mı? Bunu ihlal etmenin sonuçlarını biliyor mu?
- Denetlenen kurum, işçilerin cezalandırılması veya aşağılanması önlemek için ilave önleyici tedbirler alıyor mu?
- İşçi temsilcileri, ek bilgiler elde edebilmek için süreçlere dâhil ediliyor mu?
- İşçilere yönelik aşağılayıcı muamele veya cezalarla ilgili olarak iletilen herhangi bir şikâyet var mı?

11.4 Denetlenen kurumun tüm geçerli disiplin prosedürlerini yazılı olarak hazırladığı ve bunları sözlü olarak, açık ve anlaşılır bir şekilde işçilere açıkladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun, işçiler için disiplin önlemlerini oluşturma yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- İşveren disiplin prosedürlerini; işle ilgili sorunlar, davranışlar veya işçinin sebepsiz devamsızlık durumları konusunda endişeler olunca kullanır.
- Disiplin cezaları ve prosedürleri yazılıdır. İşçiler bunları bilir ve bunlara kolaylıkla erişebilir. Bu belgeler kapsamında şunlar açıklanır:
 - Hangi hareketler ve davranışların disiplin cezalarına neden olabileceği
 - İşverenin hangi önlemleri alabileceği
 - Disiplin cezası vermek için karar süreci
- Disiplin prosedürlerinde, işçinin disiplin cezası hakkındaki görüşünü ifade etmesine ve cezanın verilmemesi gerektiğini düşünüyorsa bunu ifade etmesine yardımcı olacak kişinin ismi verilmelidir. (Bu kişi genellikle işçi temsilcisi veya İnsan Kaynakları'ndan bir sorumlu olur.)
- Disiplin cezaları, denetlenen kurumun işçilerden adil olmayan bir şekilde para almasını sağlamak için kullanılmamalıdır. Para cezası ödetme veya ücretten kesinti yapma gibi durumlara özellikle dikkat edilmelidir. Bu yöntemler yasalara aykırı olabilir. (Yasa dışı kesintiler hakkında ayrıntılı bilgi için [Performans alanı 5: Adil ücretlendirme](#) ve [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme'yi inceleyin.](#))



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun disiplin cezaları verme yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını da değerlendirecektir.

- Disiplin prosedürleri kanunlara uygun mu?
- Bunların nasıl uygulandığına dair kanıt niteliğinde belgeler var mı?
- İşçiler disiplin cezalarından haberdar mı ve bunların içeriği ile neticelerini biliyorlar mı?
- İşçi temsilcilerine danışılıyor mu ve onlar süreçlere dâhil ediliyor mu?
- Cinsiyet ayrımcılığı veya başka bir tür ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek disiplin cezaları var mı?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçiler, yönetim ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler. (Örneğin eğitimlerin imzalı katılımcılar listesi)
- Disiplin prosedürlerine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Güvenlik personeli, temizlik ve diğer hizmetlerle ilgili olanlar da dâhil olmak üzere istihdam sözleşmeleri.
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)
- [Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme](#)
- [Sumangali sistemi hakkında makale](#)
- [Çin'deki cezaevi işçiliği hakkında makale](#)
- [Sorumlu işe alım rehberi](#)

Notlar:

Performans alanı 12: Çevrenin korunması

ÖNEMLİ: Eğer denetlenen ana kurumun geçerli bir GlobalGAP Sertifikası varsa denetçi bu performans alanında denetim yapmayacaktır.

Bir işletmenin çevre politikaları ve prosedürleri oluşturması; işletmenin kanunlara uymak, çevre üzerindeki negatif etkileri en düşük seviyeye indirmek ve uzun vadeli gelişime pozitif katkılar sağlamak konusundaki yüklendiği sorumluluğu yansıtır. Ticari faaliyetler ve insan hakları alanındaki durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürü bağlamında, sağlıklı bir çevrede bulunma hakkı göz ardı edilemez; bu hakkın ticari faaliyetler durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürünün bir parçası olması gerekir.

12.1 Denetlenen kurumun kendi faaliyetlerinin çevre konusunda yarattığı etkileri sürekli olarak tespit ettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Ticari işletmeler; çevredeki topluluklar, kaynaklar ve tedarik zincirindeki işçilerin göreceği negatif çevresel etkileri önlemek veya en aza indirmek için operasyonlarının etkilerini değerlendirmelidir.



Etkinlik: Denetlenen kurumun çevre üzerindeki olumsuz etkilerini değerlendirme yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir

- Denetlenen kurum, kendi faaliyetlerinin çevresel etkilerini değerlendirir ve tespit ederken, işletmesinin tüm faaliyet süreçlerini (gerek endüstriyel, gerek tarımsal üretimde) göz önünde bulundurur.
- Denetlenen kurum çevre üzerindeki negatif etkilerini minimum seviyeye indirmek için hedefler, düzeltici tedbirler ve denetleme mekanizmaları da içeren planlar oluşturur.
- Denetlenen kurum, yeni işlemler ya da yeni devreye sokulmuş donanımları derhal etki değerlendirmesine dâhil eder. (Örneğin bu yeni işlem ve donanımlar iyileştirme planı güncellemelerine dâhil edilir.)
- Denetlenen kurum; çevredeki topluluklar, kaynaklar ve işçilerin kendi faaliyetlerinden nasıl etkilendiğini net olarak bilir.
- Denetlenen kurum bu tür çevresel etki değerlendirmelerini gerçekleştirmek için bir süre belirlemiştir ve bu kapsamdaki işler için doğru becerilere sahip personeli görevlendirir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun yarattığı çevresel etkileri değerlendirme yönteminin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, uygun olmayan çevresel yönetim pratikleri nedeniyle bugüne kadar bir ceza almış mı veya ceza ödemiş mi?
- Denetlenen kurumun, çevredeki toplulukların kaygılarını ele alacak bir şikâyet mekanizması var mı?
- Etki değerlendirmesini gerçekleştirmekten sorumlu kişi gerekli niteliklere sahip mi?
- Etki değerlendirmelerinin düzenli olarak yapılmasını sağlamak üzere bir prosedür var mı?
- Üretici örgütünün işçileri ve üyeleri, yaptıkları işlerin önemli etkilerinden ve çevrede yol açtığı sonuçlardan haberdar edilip eğitiliyor mu?

12.2 Denetlenen kurumun yerel çevre kanununun iş modeline entegre edilmesini sağlamak için uyguladığı bir prosedür olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Prosedürlerin etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından denetlenen kurumun aşağıda verilen unsurlara sahip olup olmadığını değerlendirmesi gerekir:

- İlgili çevre yasalarını işletme yönetmeliklerine entegre etmek için politika ve prosedürler
- Denetlenen kurum bu politika ve prosedürleri kendi işletme veya organizasyon kültürünün görünen bir parçası haline getirmiştir.
- Aşağıdakileri sağlayan mekanizmalar:
 - Çevre mevzuatının sürekli olarak tanımlanması
 - Günlük faaliyetler için geçerli gerekliliklerin tanımlanması
 - Çevre mevzuatı ile ilgili bilgi kaynaklarının tespiti:
 - Konuya özel internet siteleri
 - Sektör uzmanlarının yayınları
 - Konuda uzman şirketler tarafından sunulan, kuruma özel hizmetler



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun çevre kanunlarını entegre etmek için prosedür geliştirme yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Çevredeki toplulukların çevresel konular ile ilgili kaygılarını ele alacak şikâyet mekanizmaları var mı?
- Bu prosedürün oluşturulmasından sorumlu kişi gerekli niteliklere sahip mi?
- Prosedür düzenli olarak gözden geçiriliyor mu?

12.3 Denetlenen kurumun gerekli çevre izinleri ve ruhsatları olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Mevcut izinlerin ve ruhsatların etkinliğini doğrulamak üzere, denetçinin en azından şunları değerlendirmesi gerekir:

- Belirli iş faaliyetlerini yürütmek için yasalarca istenen gerekli çevre izinleri ve ruhsatları denetçinin dikkatine sunulur ve hâlâ geçerlidir.
- İzin ve ruhsatların olmaması durumunda:
 - Denetlenen kurum, yetkili mercilerden ilgili ruhsatları ya da izinleri temin etmek için tüm gerekenleri yapmıştır.
 - Bu yetkili mercilerin bürokratik süreçlerinden kaynaklanan gecikmeler ayrıca dikkate alınmalıdır. Eğer durum bu ise, bürokratik gecikmeyi kanıtlayan belgelerin sunulması gerekir.



Tutarlılık: Ayrıca denetçi, denetlenen kurumun mevcut izinlerinin, ruhsatlarının ve/veya bunları elde etmek için yaptıklarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlı olup olmadığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum bu izinlere/ruhsatlara sahip olmanın önemini anlıyor mu?
- Belgeler ticari faaliyetlerin türüne uygun mu?
- Bu izinlerin düzenli olarak güncellenmesi gerekiyor mu? Eğer gerekiyorsa, hangi sıklıkta? Bu izinler yakın bir zamanda olması gerektiği gibi onaylanmış mı?

12.4 Atık yönetiminin çevre kirliliğine yol açmayacak şekilde yapıldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Kamu kurumlarınca yönetilmeyen atık boşaltma ve ayrıştırma alanları vardır. Bu durum, çöplerin çevreye boşaltılmasına neden olabilir. Ulusal yönetmeliklerin olmadığı durumlarda bile denetlenen kurum, doğal çevreye çöp bırakmayacak ya da bunları açıkta yakmayacaktır.



Etkinlik: Denetlenen kurumun atık yönetimi yönteminin etkinliğini doğrulamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurumun; ambalaj malzemeleri, kimyasallar ve zirai müdahale ilacı konteynerleri de dâhil olmak üzere, atıklarını nasıl yönettiği.
- Denetlenen kurum, endüstriyel olarak kirlenmiş su, tarımsal atık su ve tehlikeli atıklara özel olarak dikkat eder.
- Denetlenen kurumun aşağıdaki konularda prosedürleri mevcuttur:
 - Oluşan atıkların tespiti ve bunların ayrılması (tehlikeli ve tehlikeli olmayan atıklar, ambalaj atıkları dâhil)
 - Özel atık işleme şartlarının tanımlanması (Örneğin yetkili bir acenteye veya özel bir sahaya atım)
 - İşçiler arasında iş alanında oluşan atıklarla ve bunların doğru işleme şekliyle ilgili farkındalık yaratmak
 - Atıkları doğal çevreye atmaktan kaçınmak
 - Atıkları açık ateşte yakmaktan kaçınmak
 - Plastiklerin ve boş kimyasal konteynerlerinin çevreye ilgili riskler oluşturmayacak veya insanlara zarar vermeyecek şekilde atılması
 - Zararlı atıkların depolanması ve atılması için kullanılacak alanların belirlenmesi ve kullanılması
 - Atık sular için ilgili kanunlar ve izinlere uygun olarak denetleme ve arıtma sistemleri sağlama
 - Su kirleticilerin suya bırakılmasını önlemek ve su kalitesini eski haline getirmek.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun atık yönetiminin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, düzgün atık yönetiminin önemini biliyor mu?
- Atık yönetimi pratikleri, işletmenin faaliyetlerine uygun mu?
- İşçiler, atık yönetimi ile ilgili politika ve prosedürlerden haberdar mı?
- Uygun olmayan atık yönetimi ile ilgili olarak iletilen şikâyet var mı?
- Denetlenen kurum uygun olmayan atık yönetimi pratikleri nedeniyle ceza almış veya ceza ödemiş mi? Eğer böyle bir şey olduysa ne gibi dersler alınmış?

12.5 Denetlenen kurumun su yönetimini çevreye saygılı bir şekilde, özellikle –ancak bununla sınırlı olmayarak- yerel su kaynaklarını koruyacak şekilde yaptığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun su yönetimi yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

Denetlenen kurumun, su tasarrufunu artırmak ve atık suyu azaltmak için mekanizmaları vardır. Bu mekanizmalar hem endüstriyel hem tarımsal amaçlar hem de kişisel tüketim için kullanılan suyla ilgilidir. Muhtemel mekanizmalar:

- Lisanslı su kullanımı (ilgili mevzuat/merci talep ettiğinde)
- Çevredeki su kaynakları, nehirler, göller ve diğer su ekosistemlerinin / kaynaklarının doğru bir şekilde tespit edilmesi
- Su kullanımı (örneğin çiftliklerdeki sulama) hakkındaki yönetim kararlarını gerekçelendiren belgelenmiş risk değerlendirmeleri
- Örneğin sulama sistemlerinde, su israfının azaltılması konusunda işçiler arasında farkındalık yaratma
- Suyu akılcı bir şekilde kullanmak ve mümkün olduğunda yeniden kullanmak için prosedürler
- Kullanılan su kaynaklarının statüsü/sağlık seviyesi ve önemli sorunlar hakkında kayıt tutma



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun su yönetiminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, düzgün su yönetiminin önemini biliyor mu?
- Hem yönetim hem de işçiler, yerel su kaynaklarının ve bunların kullanım, denetim ve koruma bakımından tesis ile nasıl alakalı olduğunun farkında mı?
- Şirket veya üretici örgütü kapsamındaki su yönetimi pratikleri faaliyetlere uygun mu?
- İşçiler, su yönetimi ile ilgili şirket politika ve prosedürlerinden haberdar mı?
- İşletmenin su yönetimini olması gereken şekilde yapmadığına istinaden iletilen şikâyetler var mı?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Çevresel risk/etki değerlendirmesi
- Denetlenen kurumun faaliyet gösterdiği bölgedeki su kaynaklarının, nehirlerin, göllerin harita üzerinde tespiti
- Asgari sosyal ve çevresel gereklilikleri karşılamak için gerekli olan finans ve insan kaynaklarının hesaplanması
- Geçerli sertifikalar ve çevre ruhsatları
- Atık yönetimi planı
- Su yönetimi planı
- Çevresel Yönetim politika ve prosedürleri



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)
- [Ek 8: Diğer Denetleme Sistemlerini Değerlendirme](#)

Notlar:

Performans alanı 13: Etik davranışlar

13.1 Denetlenen kurumun bir işletme olarak faaliyetlerinde yolsuzluğa, dolandırıcılığa veya rüşvetin herhangi bir biçimine karşı aktif olarak savaştığını gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun herhangi bir yolsuzluk faaliyetine karşı aktif ve kesin bir şekilde karşı koyma yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- Denetlenen kurum, kendi işletmesi kapsamında yolsuzluk, dolandırıcılık veya rüşvetin gerçekleşme olasılığının en yüksek olduğu durumlar ve faaliyetleri tespit eder. Satın alma, işe alım, idare, denetim süreçlerine ve izin taleplerine özellikle dikkat eder.
- Denetlenen kurum, yolsuzluk faaliyetleri durumunda gerekenleri yapabilmek için politikalar geliştirir ve bunları erişime açar.
- Denetlenen kurum herhangi bir yolsuzluk durumunu önlemek ve böyle bir durumla başa çıkmak için gerekli olan prosedürleri geliştirir ve aktif tedbirler alır.
- Denetlenen kurum yolsuzluğun olmadığı bir iş ortamının getirileri hakkında işçilere düzenli olarak eğitim verir ve işçilerle yönetimin dürüst davranışlarını aktif olarak ödüllendirir.

Denetçi ile denetlenen kurum arasındaki ilişkiye olduğu kadar; şefler, iş bulma kurumları ve taşeronlar arasındaki ilişkilere de özellikle dikkat edilmelidir.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun etik ve aktif politika ve prosedürlerinin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değerler ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurumun; yolsuzluğu, dolandırıcılığı ve rüşveti işletmesinde ve etki alanında sergilenen kabul edilemez, etik dışı davranışlar olarak açık bir şekilde kınayan bir politikası (örneğin amfori BSCI) var mı?
- Denetlenen kurum, işçileri ve üretici örgütü üyelerini yolsuzluk sorunu hakkında eğitmek ve bilgilendirmek için hangi mekanizmaları kullanıyor?
- Denetlenen kurum, en fazla yolsuzluk riskinin nerede ve nasıl oluşabileceğini tanımlamış mı?
- Denetlenen kurum, özellikle de karar verme yetkisi olan işçiler arasındaki herhangi bir uygunsuz davranışı araştırmak ve onları bu davranıştan caydırmak için prosedürlere sahip mi?
- Denetlenen kurum işçileri ve yöneticileri arasındaki etik davranışları ve dürüstlüğü "ödüllendiriyor" mu?
- Denetlenen kurum, işçilere, yöneticilere veya üretici örgütünün üyelerine verilen eğitime ahlak kurallarını ve dürüstlük değerlerini de dâhil ediyor mu?
- Denetlenen kurum, genel olarak işletmesinde ve toplumda yolsuzluğun kötü etkilerinin farkında mı?

13.2 Denetlenen kurumun kendi faaliyetleri, yapısı ve performansıyla ilgili doğru bilgiler kaydettiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Kayıt tutma sistemleri; mali işlemler hakkındaki belgeler, gerekli evrak ve işgücü hakkındaki bilgileri dosyalamak, takip etmek 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 diğer ilgili çalışma arkadaşlarıyla yakın bir şekilde çalışmalıdır. Bilgiler mahremiyet hukuku ve standartlarına uygun bir şekilde saklanmalıdır.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma'yı inceleyin](#).



Etkinlik: Denetlenen kurumun faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkında kayıt tutma yönteminin etkinliğini kanıtlamak için denetçi, en azından bilgilerin aşağıdaki özelliklerini değerlendirmelidir:

- **Doğruluk:** Denetlenen kurum tarafından sunulan her bilgi doğru olmalıdır.
- **Gerçeklere dayanma:** Denetlenen kurumun faaliyetleri hakkında tüm iddiaları (örneğin üretim hacmi, işçi sayısı, çalışma saatleri, dolaylı ya da doğrudan işe alım) gerçeği yansıtmalıdır.
- **Yapılandırılmış:** Farklı tesisler hakkındaki bilgiler ve denetlenen kurumun üretim alanlarını düzenleme şekli, denetçinin erişimine açılmalı ve anlaşılır olmalıdır.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, toplanan ve dosyalanan bilgilerin [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Daha önceden raporlanan denetim veya resmi teftiş bulgularına ilişkin takip var mı?
- Denetlenen kurum, bilgileri mevcut yönetmelikler ve kıstas alınabilecek sektör uygulamaları ile uyumlu olarak açıklıyor mu?
- Denetlenen kurumun özel bilgileri toplama ve dosyalama yönteminde bir ayrımcılık riski olabilir mi?
- Etkilenen bireylerin veya toplulukların, denetlenen kurumun bilgi toplama ve dosyalama yöntemine ilişkin şikâyetlerini iletebilecekleri bir şikâyet mekanizması var mı?

13.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun; faaliyetleri, yapısı ve performansı ile ilgili bilgi çarpıtma ve tedarik zincirini olduğundan farklı gösterme gibi bir sürece dâhil olmamak için gerekli önlemleri aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?

Sahtecilik, dolandırıcılık ve yalan beyan; birinin doğrudan ya da dolaylı çıkarı için diğer tarafa zarar verme ya da diğer tarafa kayıp verdirme amacı taşıyan, kasıtlı eylemlerdir.

Bu eylemler şu kapsamda gerçekleştirilebilir:

- **Denetlenen kurumun kendi operasyonları:** Örneğin geçersiz veya sahte iş ruhsatı, üretim birimlerinin beyan edilmemesi, amfori BSCI denetiminin kapsamını daraltmak için sorumlu kişiyi veya denetçiyi yanlış yönlendirme.
- **Denetlenen kurumun tedarik zinciri:** Örneğin beyan edilmeyen üretim veya satın alma operasyonları.



Etkinlik: Denetlenen kurumun aldığı önlemlerin etkinliğini kanıtlamak için, denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir. Denetlenen kurum:

- Bu etik dışı ticari pratiklerin ciddiyetinin farkındadır.
- Bu tür davranışlardan kaçınmak için ciddi bir taahhüdü ve prosedürleri vardır.
- Sahtecilik ve yalan beyan risklerini minimum seviyeye indirmek için gerekli iç prosedürleri geliştirmiştir (ve korur).
- Eğer herhangi bir çalışan etik olmayan şekilde davranırsa, gerekli soruşturmayı yapar ve disiplin cezalarını uygular.

Denetçi, üretim kapasitesinin doğru olup olmadığını, fazla mesai ihtiyacını ya da diğer tesisler ile bağı belirlemek için verimlilik ile ilgili verileri isteyebilir.

amfori BSCI Denetimi sırasında alenen yapılan herhangi bir sahtecilik, dolandırıcılık ya da yanlış beyan tespit edilirse denetçi, amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'nü izleyecektir. (Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir? ekini inceleyin.)



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, sahtekarlık ya da dolandırıcılığı önlemek için alınan önlemlerin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum; dolandırıcılıktan, sahtekarlıktan ya da yanlış beyandan kaçınmanın önemini biliyor mu?
- Etik olmayan davranışlar nasıl tespit ediliyor? Bunlar nasıl araştırılıyor?
- İşçiler, denetlenen kurum tarafından uygulanan disiplin cezaları (eğer varsa) hakkında ne düşünüyor?

13.4 Denetlenen kurumun kişisel bilgileri gizlilik ve bilgi güvenliği yasaları ile düzenlemelerin getirdiği gerekliliklere uygun olarak, dikkatle toplayıp kullandığına ve işlediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?



Etkinlik: Denetlenen kurumun kişisel bilgileri işleme yönteminin etkinliğini doğrulamak için denetçi en azından aşağıdakileri değerlendirmelidir: Denetlenen kurum:

- Bireylerin kişisel verilerini onların temel haklarına (özellikle mahremiyet hakkı) son derece saygı duyarak toplar ve işler.
- Doğrudan işe alınan işçilerin, iş ortaklarının, müşterilerin ve denetlenen kurumun etki alanındaki tüketicilerin kişisel bilgilerine gereken özeni gösterir.
- İşçinin hayati çıkarlarını (örneğin hastalık geçmişi) korumak için veri toplama metoduna özen gösterir.
- Kişisel bilgileri, yürürlükteki bilgi güvenliği yasalarına uygun şekilde toplar ve işler.



Tutarlılık: Buna ek olarak denetçi, denetlenen kurumun kişisel bilgileri ele alma yönteminin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplerle tutarlılığını değerlendirecektir.

- Denetlenen kurum, kişisel bilgileri saygılı bir biçimde ele almanın önemini biliyor mu?
- Özellikle hassas durumdaki işçiler için işçi bilgileri olması gerektiği şekilde işleniyor mu?
- Kayıtlar, özellikle de içinde özel bilgiler bulunan kayıtlar, gerekli güvenceler altında düzgün bir şekilde dosyalanıyor mu?
- Kişisel bilgileri saygı çerçevesinde işlemeyi ihmal eden şefler için herhangi bir yaptırım var mı?



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İş ruhsatı.
- Yolsuzlukla mücadele politikası.
- Yolsuzluk risk değerlendirmesi.
- Etik olmayan davranışlar için incelenme ve engelleme prosedürü.
- Dürüstlüğü ödüllendirmek ve teşvik etmek için iletişim unsurları ve eğitimler.



Daha fazlasını öğrenmeye hazır mısınız?

Konu hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmanızı sağlayacak bazı kaynaklar:

- [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)
- [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#)

4. BÖLÜM - Üreticiler için amfori BSCI rehberi

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu bölümü, üreticiye amfori BSCI'nin sunduğu tüm ilgili sablonlar hakkında açıklamalar ve her performans alanı için beklenenler hakkında talimatlar sunan dört kısımdan oluşur.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalayan üreticilerin, kendi şirketlerinin faaliyetleri kapsamında insan haklarına saygı duyacaklarına söz vermiş oldukları kabul edilir. Bir üretici bu Davranış Kuralları'nı imzaladıysa, bunun sebebi muhtemelen bu üreticinin müşterilerinden en azından birinin amfori BSCI katılımcısı olması veya bir amfori BSCI katılımcısına ürün satmasıdır.

Böyle iş ilişkilerinde ilgili amfori BSCI katılımcısı üreticilerden şunları yapmalarını isteyecektir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve Uygulama Koşulları'nı imzalamak,
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ticari operasyonlarına entegre etmek,
- Denetimden geçmek; sürekli iyileşme sağlamak ve muhtemel insan hakları ihlallerini gidermek için gerekli aksiyonları almak.

Bunların yanında amfori BSCI katılımcısı her ilgili üretici için amfori BSCI platformunda bir profil oluşturacaktır. Bu aşağıdakileri sağlayacaktır:

- Denetim yorgunluğunu azaltmak,
- İyileştirme planlarını paylaşmak,
- İlgili eğitimlere ücretsiz olarak ulaşmak.

1. KISIM: VERİ TOPLAMA VE VERİ YÖNETİMİ

amfori BSCI sisteminin hedefi, bir işletme içerisinde sürekli iyileştirme kültürünü desteklemektir. Üreticilerin, faaliyetlerinin negatif sosyal etkilerini analiz etmek, kontrol etmek ve azaltmak için bir Sosyal Yönetim Sistemi (SYS) kurmaları teşvik edilir. Bu sistemin bir parçası olarak verileri toplamak, kaydetmek ve saklamak için üreticilerin organize bir yönetime ihtiyacı olacaktır. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#)'yı inceleyin.

Üretici aşağıdakileri yapacak bir ana irtibat kişisi seçmelidir:

- amfori BSCI katılımcılarına bilgi sağlamak
- amfori BSCI platformundaki verileri korumak
- amfori BSCI denetimi için yapılacak hazırlıklara liderlik etmek.

Üreticinin mevcut bir veri toplama sistemi yoksa amfori BSCI sistemi, üreticilerin verilerini sistematik bir şekilde organize etmelerine yardımcı olacak araçlar ve şablonlar sunar.

Şablon 1: İş ortağı bilgileri

amfori BSCI katılımcıları üreticiden, işletmeleri hakkında genel bilgiler sunmasını isteyebilir. Bu talebe cevap vermenin bir yolu, [amfori BSCI Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)'ni doldurmaktır.

Bu şablonla üreticinin sosyal performansını etkileyen faaliyetleri ve pratikleri hakkında aşağıdaki gibi bilgiler toplamak hedeflenir:

Şirket verileri: Şirketin konumu, sektörü ve ürettiği ürünlerle ilgili bilgiler. Üretici, üretim yapıp yapmadığını ya da sadece ticari faaliyet gerçekleştirdiğini raporlamalıdır.

Şirket İrtibat Bilgileri: İrtibat bilgileri ve konuşulan ana dil(ler). Üretici, müşterisi ve denetçinin kendisiyle kolaylıkla iletişim halinde kalabilmesi için irtibat bilgilerini sunar.

Üretim verileri: Üretim hacmi ve maliyet hesaplamasıyla ilgili veriler.

Üretim takvimi: Üretim faaliyetlerinin yoğun, orta ve az olarak gerçekleştiği aylara ilişkin bilgiler.

Sertifika bilgileri: Varsa geçerli sertifikalar hakkında bilgiler. Bu sertifikalar sosyal performans, çevresel performans ve kalite performansı hakkında olabilir.

Sosyal ve çevresel standartlarla ilgili **geçerli sertifikalar** üreticinin sosyal ve çevresel konular hakkındaki kararlılığını gösterir. Bu noktada üreticilerin sahip oldukları tüm geçerli sertifikaları raporlaması teşvik edilir. amfori BSCI için, diğer sistemler kapsamında gösterilen çabalar önem taşır.

Çalışma ortamı: Çalışma ortamı ve geçerli olan iş düzenlemeleriyle ilgili bilgiler.

İşletmenin ücretlendirme pratikleri: Geçerli yasal asgari ücret ve yan hakların yanında, varsa, endüstriye göre yapılan özel ücretlendirme.

Durumlara özel açıklamalar: Sosyal performansla ilgili olan tüm durumlarla (örneğin fazla mesai, kazalar, taşeronluk ve grevler) ilgili açıklamalar.

Kaynak bulma ve satın alma stratejisi: Çiftliklerle, ev işçileriyle ve iş gücü tedarikçileriyle doğrudan yapılan sözleşmeler varsa bunları belirtin.

Şablon 2: Tedarik zinciri haritalama

Üretici, önemli iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#) şablonunu kullanabilir. Alternatif olarak üretici, amfori BSCI platformunda üretici profili aktifse, doğrudan bu profil üzerinden bu bilgileri düzenleyebilir.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma'yı](#) inceleyin.

Üreticinin iş ortaklarını değerlendirerek onları “yüksek” “orta” veya “düşük” önem kategorilerinde sınıflandırması gerekecektir.

Örneğin “yüksek önem” kategorisindeki iş ortakları aşağıdaki özellikleri taşır:

- Üreticinin satın alım hacminde ve/veya hizmet sağlama hacminde büyük bir payı olan
- Üreticinin ticari itibarıyla doğrudan bağı olan
- İşçiler ve çevre üzerinde ciddi negatif etkilerle ilişkilendirilmesi kolay olan
- Sosyal performansı hakkında güvenilir ve geçerli bilgi olmayan

Bu şablonda üretici aynı zamanda amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamış olan önemli iş ortakları hakkında bilgi sağlayacaktır.

Durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürüne göre önemli olan iş ortaklarını seçmek için karar denetçiye değil, üreticinin kendisine bırakılmıştır.

Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme

Üretici, önemli iş ortakları arasında küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri olduğunu tespit ettiyse, [amfori BSCI Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#), bu üreticinin küçük toprak sahipleri hakkında bilgi toplayıp onların sosyal performansı hakkında genel bir kanıya ulaşmasına yardımcı olacaktır.

Özellikle amfori BSCI denetiminin kapsamına çiftlik örnekleme de dâhil edilecekse, üreticinin bu değerlendirmeyi yapıp kayıtları tutması çok önemlidir.

Şablon 4: Çalışma saatleri takip formu

Üretici, işgücünün işçi başına çalışma saatleri hakkında bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 4: Çalışma Saatleri Takip Formu'nu](#) kullanabilir.

Bu bilgileri toplamak, üreticinin fazla mesai saatleriyle bağlantılı olan potansiyel sosyal riskler hakkındaki farkındalığını gösterir. (Fazla çalışma saatleri, bir zorla çalıştırma durumuna ilişkin bir göstere olabilir.)

Bu şablon üreticinin, işgücünün çalışma saatlerinin makul çalışma saatlerine göre ne durumda olduğunu görmesine yardımcı olur.

Üreticinin her üç aylık dönem için haftalık çalışma saatlerini kaydetmesi beklenir. Bunu yapmak, denetlenen kurumun:

- Yoğun faaliyet gerçekleştirilen dönemleri tespit etmesini,
- Üç aylık bir dönemde fazla çalışma saatlerini dengelemesini sağlar.

Üretici çalışma saatlerini her departman başına hesaplayarak işe başlayabilir. Ancak potansiyel sağlık ve güvenlik riskleriyle nasıl başa çıkabileceğini daha iyi görebilmek için en sonunda kişi başına çalışma saatlerini de hesaplaması gerekir.

Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu

Üretici, bulunduğu bölge ve işgücünün yaşam maliyeti hakkında bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)'nu kullanabilir.

Bu şablon, üreticinin aşağıdakileri anlamasını sağlar:

- Yerel yaşam maliyeti ve bu maliyetin işçilerin ücretleriyle karşılaştırması
- Aile başına yaşam maliyetini değerlendirmek için hesaplama formülü

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#)'yi inceleyin.

Bölgesel bağlama ilişkin bilgiler: İnsanların iş yerine nasıl ulaştığı, ortalama bir ailenin boyutu ve evde kullanılan enerji kaynakları geçimle ilgili harcamalara eklenir. Bu bilgiler hazırda bulunmayabilir; ancak üretici bunları aşağıdaki gibi kaynaklardan elde edebilir:

- İşçilerle ve işçi temsilcileriyle açık görüşmeler
- Devlet (istatistik departmanı)
- Yerel Sivil Toplum Örgütleri ve topluluklar

Ortalama aylık aile harcamaları: Üretici yukarıda belirtilen bilgileri kullanarak "aile sepeti", yani bir aile için ortalama yaşam masrafları hakkında tahminde bulunur.

İyi Uygulamalar: Üretici denetçiye yukarıdaki bilgileri ve kendi işgücü ile ilgili hesaplamaları sunarsa, üretici bu çabayı bulgular raporunda "İyi Uygulamalar" bölümü altında belirtir.

Denetçi, üreticinin sunduğu bilgilerin doğruluğunu yargılamamalıdır. Bunun yerine bilgilerin nasıl elde edildiğini (örneğin işçilerden veya devlet istatistiklerinden) değerlendirmelidir. Üreticinin kendi hesaplamasıyla bölgesel trendler arasında fark olup olmadığını değerlendirebilmesi için denetçi, kendisinin bölgesel seviyede yaptığı hesaplama hakkında üreticiye geribildirim vermelidir.

Şablon 6: Paydaş Haritalama

Üretici, kendi paydaşlarıyla ilgili bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 6: Paydaş Haritalama](#) şablonunu kullanabilir.

Bu bilgileri toplamak, üreticinin kendi paydaşlarıyla birlikte çalışmanın öneminin farkında olduğunu gösterir.

Paydaşlar, bir organizasyonun ürünleri, operasyonları, pazarları, endüstrileri ve elde ettiği sonuçlardan etkilenebilecek veya bunları etkileyebilecek bireyler, topluluklar veya organizasyonlardır.

Paydaşlar organizasyon içinde (örneğin işçiler) veya dışında (örneğin müşteriler) olabilir. Üretici aşağıda verilenler gibi ilgili konuları ele almak için paydaşlarını tespit eder ve onlarla birlikte çalışır:

- Eğitim
- Örgütlenme özgürlüğü
- Hassas durumdaki işçiler için özel koruma
- Çocuk işçiliğini durdurma ve önleme
- Şikâyet mekanizmaları
- Yolsuzlukla mücadele

Bu konular hem iç hem de dış paydaşlar için geçerlidir.

Şablon 7: Genç işçi verileri

Üretici [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'nda tanımlanan, kendi bünyesinde çalışan genç işçiler hakkında bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 7: Genç İşçi Verileri](#) şablonunu kullanabilir.

Bu bilgileri toplamak, üreticinin kendi işgücü kapsamındaki genç işçilere özel koruma güvencesi sağlamanın öneminin ne derece farkında olduğunu gösterir.

Üreticinin işçilerin yaşını doğrulamak için bir prosedürü, bu bilgileri ve genç işçi çalıştırıp çalıştırmadığına ilişkin bilgileri toplamak için bir sistemi olması gerekir.

Şablon 8: Şikâyet mekanizması

Üretici, iletilen şikâyetlerle ilgili bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 8: Şikâyet Mekanizması](#) şablonunu kullanabilir. Bir şikâyet mekanizması kurmak ve bu mekanizmayı etkin bir şekilde kullanmak; üreticinin ayrımcılık, (cinsel) taciz ve etik olmayan iş davranışları gibi sosyal riskleri tespit etme ihtiyacı konusundaki farkındalığını gösterir.

Üretici bu şablonu her şikâyet iletildiğinde kullanabilir. Bir şikâyet mekanizması kurma hakkında bilgi almak için [Ek 3: Şikâyet Mekanizması Kurma'yı](#) inceleyin.

Notlar:

2. KISIM: ÖZDEĞERLENDİRMENİN FAYDALARI

amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyum, birbiriyle bağlantılı 13 performans alanını (PA) hedefleyen amfori BSCI denetimleriyle doğrulanır.

Her performans alanında amfori BSCI denetçilerinin üreticinin performansını amfori BSCI Davranış Kuralları'yla karşılaştırarak değerlendirmesine yardımcı olan sorular vardır. Aynı sorular üretici tarafından aşağıdaki amaçlarla kullanılabilir:

- Bir özdeğerlendirme gerçekleştirmek
- Bir amfori BSCI denetimine hazırlanmak

Özdeğerlendirme

Özdeğerlendirme üreticilerin aşağıdakileri başarmasına yardımcı olur:

- Her amfori BSCI performans alanını **anlamak**
- Yapılabilecek iyileştirmeleri **tanımlamak** (amfori BSCI denetiminin yapılacak olup olmamasına bakılmaksızın)

Tüm performans alanları birbiriyle bağlantılı olduğu için bir performans alanında yapılan iyileştirmeler diğer performans alanları üzerinde olumlu etki yapacaktır.

Üretici, amfori BSCI sürekli iyileştirme sürecini daha güçlü bir şekilde sahiplenmek için özdeğerlendirmeyi kendi olağan **PLANLAMA-UYGULAMA-KONTROL ETME-DÜZELTME**, döngüsünün bir parçası olarak yapabilir.

amfori BSCI sistemi, üreticilerin özdeğerlendirme yapmalarına destek olmak için üç farklı şablon sunar:

- [Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#)
- [Şablon 11: Üretici Özdeğerlendirmesi \(Gıda ve gıda dışı ürünler\)](#)
- [Şablon 12: Küçük Üretici Özdeğerlendirmesi \(Gıda ve gıda dışı ürünler\)](#)

Özdeğerlendirme, amfori BSCI sistemi hakkında asgari bilgisi olan bir kişi tarafından yapılmalıdır. Ancak süreci kolaylaştırmak ve özdeğerlendirmeyi olabildiğince sezgisel ve kullanıcı dostu yapmak için üreticiden aşağıdaki seçeneklerden birini seçmeleri beklenir:

- **Henüz başlamadı:** Üretici uygulamaya başlamadıysa
- **Süreç devam ediyor:** Üretici performans alanlarının tümü veya birkaçı için ilk adımları attıysa
- **Zaten uygulanıyor:** Üretici günlük uygulama ve uyum seviyesinin korunması konusunda kendine güveniyorsa

Özdeğerlendirme anketi üreticiye, bilgileri performansını değerlendirmek için kullandığı kanıtlarla aynı türdeki kanıtları kullanarak elde etme imkânı verir.

- YG: Yönetim görüşmesi
- İG: İşçi görüşmesi
- İTG: İşçi temsilcisi görüşmesi
- BDK: Belgeye dayalı kanıtlar
- TG: Tesis gözlemi

Özdeğerlendirme süreci konusunda kapasite geliştirmek için üreticilerin [amfori Akademi'ye](#) girerek ilgili dersleri almaları tavsiye edilir.

Çiftlikler için özdeğerlendirme

Çiftliklerden doğrudan (herhangi bir aracı olmadan) taze mahsul satın alan bir üreticinin aşağıdakileri yapması teşvik edilir:

- Bu çiftliklerden özdeğerlendirme yapmalarını istemek (aynı şablonu kullanarak)
- Bu çiftlikler kendi başına değerlendirme yapmak için fazla küçükse (örneğin 5 işçiden az işçileri varsa) bir iç değerlendirme gerçekleştirmek

Bunları yapmak üreticinin:

- Kendisine taze mahsul tedarik eden çiftlikler hakkında yeterli bilgi sahibi olmasına,
- Kendi tedarik zincirlerindeki potansiyel sosyal riskleri başarılı bir şekilde yönetmesine,
- amfori BSCI katılımcısı çok aşamalı bir amfori BSCI denetimi gerçekleştirmek istiyorsa böyle bir denetime gerektiği şekilde hazırlanmasına yardımcı olur.

Böyle bir çok aşamalı amfori BSCI denetimi üreticinin (ana denetlenen kurum):

- İş ortağı olacak çiftlikleri seçmek ve denetlemek için etkin bir sosyal yönetim sistemi olup olmadığını,
- En az iki çiftliğini iç denetime tabi tutup tutmadığını ve denetlenen çiftliklerin oranını %60'ın (çiftliklerin 3'te 2'si) üzerine çıkarmak için net bir plan yapıp yapmadığını,
- Çiftliklere sosyal performanslarını sürekli olarak iyileştirme sürecinde destek olmak için inanılır bir prosedür geliştirip geliştirmediğini değerlendirmeye yardımcı olur.

Notlar:

3. KISIM: AMFORI BSCI DENETİMİ YORUMLAMA KILAVUZU

Üreticilerin amfori BSCI denetimi bağlamında sosyal performansın yorumlanmasına ilişkin tüm açıklamalar için bu bölüme bakmaları tavsiye edilir.

Sorular: Aramayı kolaylaştırmak için tüm sorular amfori BSCI denetim anketinde olduğu gibi sıralanmıştır. Üreticinin sosyal performansı üzerinde büyük etkisi olan ve amfori BSCI denetim notunu ciddi derecede etkileyecek olan sorular “kritik” olarak belirtilmiştir. amfori BSCI denetim notlaması hakkında daha ayrıntılı bilgi için [Sistem Kitapçığı 2. Bölüm, amfori BSCI Denetim Yaklaşımı'nı](#) inceleyin.

Performans alanı: Sorular konuya veya performans alanına göre gruplandırılmıştır. Her performans alanının sonunda, üreticinin elinde bulundurması ve denetim sırasında göstermesi tavsiye edilen kanıt niteliğindeki belgelere yer verilmiştir. Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticiler için bir hatırlatma da bulunur.

Denetçi denetim sırasında aleni insan hakları ihlali tespit ederse, Sıfır Tolerans Protokolü'nü izleyecektir. Sıfır Tolerans Protokolü'nün getirdiklerini öğrenmek için üreticilerin [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#) ekini incelemeleri tavsiye edilir.

Görüşmeler: Denetçi üreticinin sosyal performansı hakkında bilgi sahibi olmak için görüşmelerden faydalanır. Yönetim aşağıdakiler hakkında net açıklamalar sunabilmelidir:

- Organizasyon şeması, görev dağılımı ve iletişim kanalları
- İş sağlığı ve güvenliği ile verimliliği artırmak için yapılan son yatırımlar
- Farklı iş ortakları ve işletmenin bunları nasıl seçip sosyal performanslarını nasıl denetlediği
- Aşağıdakiler hakkında operasyonel detaylar:
 - Politikaları ve prosedürleri hazırlama ve uygulama
 - İşe alım pratikleri, şikâyet yönetimi ve işçi eğitimleri

Denetim türleri: Denetimin kapsamına göre uyarlanmış 3 farklı amfori BSCI 2.0 denetim yöntemi vardır:

- Tek tesis (gıda ve gıda dışı ürünler)
- Çok aşamalı (gıda ve çiftlikler)
- Küçük üretici değerlendirmesi (işlenmiş gıda ve gıda dışı ürünler)

[Sistem Kitapçığı 2. Bölüm: amfori BSCI Denetim Yaklaşımı'nı](#) inceleyin.

Önemli not: Soruların çoğu üreticinin amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyum sağlamak için gerekli tedbirleri almasını gerektirse de, amfori BSCI sistemi, üreticinin performansı konusunda tam teminat sağlayamayacağını; ancak sorumlu bir işletme olarak faaliyetlerini sürdürmek için elinden geleni yapabileceğini bilir.

Performans Alanı 1: Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki

Bir sosyal yönetim sistemi (SYS), bir işletmenin sosyal performansını sürekli iyileştirme yaklaşımıyla yönetmesine yardımcı olan bir politikalar, süreçler ve prosedürler bütünüdür. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#) ekini inceleyin.

Kademeli etki üreticinin kendi iş kültürü içerisinde amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyabilmek ve kendi iş ortaklarını bu kurallara uymaya teşvik etmek için gerekli olan sistemleri, prosedürleri ve yetkinlikleri geliştirip ilettiği anlamına gelir. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#) ekini inceleyin.

İş ortakları: Üreticilere ticari ilişkilerle bağlı olan, aşağıdakiler dâhil olmak üzere çeşitli işletmeler:

- Çiftlikler
- Hizmet sağlayıcılar
- Taşeronlar
- Alt tedarikçiler

1.1 Denetlenen kurum amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için etkin bir yönetim sistemi kurmuştur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) etkin bir sosyal yönetim sistemi kurmak ve sosyal performansını yönetmesine yardımcı olacak politikalar, süreçler ve prosedürleri geliştirmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaca ulaşmak için üretici şunları tanıyacaktır:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın içeriği
- Sosyal sorumluluğun müşterileri için önemi
- Bir sosyal yönetim sistemine sahip olmanın önemi ve sosyal yönetim sisteminin diğer performans alanlarını nasıl etkilediği
- Üreticiler ve paydaşlarla konu hakkındaki çabaları konusunda açık bir iletişim halinde olmanın önemi

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#) ekini inceleyin.

1.2 Denetlenen kurum, amfori BSCI değer ve prensiplerine tatmin edici bir şekilde uyulmasını garantilemek için bir üst düzey yöneticiyi görevlendirir.

Bu üreticinin (denetlenen kurumun), amfori BSCI değer ve prensiplerini uygulamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üreticinin performansını amfori BSCI'nin gerekliliklerine yetecek şekilde iyileştirebilmek için, özellikle yeterli derecede kıdemli olan, karar verme yetkisi ve ayrılmış bütçesi olan ayrı bir kişinin ve personelin zaman ayırması gerekir.

Görevlendirilen kişinin şunları anlaması gerekir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve amfori BSCI Sistem Kitapçığı
- İşletme ve tedarik zinciri
- İş ortaklarının üretici için önemi
- Paydaşların beklentileri

Bunlara ek olarak üretici aşağıdakilerden sorumlu olacak bir personel görevlendirir:

- Muhtemel sıfır tolerans vakaları da dâhil olmak üzere şikâyet mekanizması ve iyileştirme faaliyetlerini takip etmek
- Varsa iş bulma kurumlarının yönetimi de dâhil olmak üzere insan kaynakları
- İşçilerin ilgili amfori BSCI değer ve prensipleri hakkında eğitim almasını sağlamak
- İş sağlığı ve güvenliği hakkında sürekli olarak risk değerlendirmeleri yapmak

1.3 Üretici önemli iş ortaklarının kimler olduğunu bilir ve onların amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ne derece anladıklarını ve uyguladıklarını değerlendirir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) en azından en önemli iş ortaklarının bilinmesini ve amfori BSCI değer ve prensiplerine göre değerlendirilmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Haritalama: Üretici aşağıda verilen faktörlere göre hangi iş ortaklarının kendi işletmesi için önemli olduğunu tespit edecektir:

- Fiyat, kalite ve teslimat süresi
- Hacim
- İlişkinin doğası
- Güven, güvenilirlik ve sosyal performansın seviyesi

Tedarik zinciri haritalamaya şunlar dâhildir:

- Taşeronlar
- İş bulma kurumları
- Yemek hizmeti sağlayıcılar
- Tedarikçiler (sözleşme yapılan çiftlikler dâhil)

Seçim: Üretici iş ortaklarını seçmek için sosyal performansı hesaba katan kriterler oluşturur.

Denetleme: Üretici önemli iş ortakları için bir denetleme sistemi kurar ve bu iş ortaklarının aşağıda verilenleri nasıl yönettiğine ilişkin kayıtlar tutar:

- Kendi sosyal sorumlulukları
- Kendi işçilerinden gelen şikâyetler.

1.4 Denetlenen kurum işgücü kapasitesini kendisine verilen siparişe ve/veya diğer sözleşmelere göre organize eder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurumun) beklenmedik siparişlerin işgücünün sağlık ve güvenliğine zarar vermeden ele alınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretimi kontrol etmek ve gerekli hazırlıkları yapmak; kaliteyi ve işçilerin sağlığını etkileyebilen gereksiz taşeron kullanımı ve fazla mesai yaptırma süreçlerini azaltır.

Üretici aşağıdaki şartları sağlayabiliyorsa üretim planlaması konusunda kontrol sahibidir:

- Teslim edebildiği ürün hacmi ve teslimat sıklığını bilir.
- Aşağıdaki faktörleri yönetir:
 - Üretim, kalite kontrolleri ve teslimat süresi
 - İşgücü kapasitesi (işçi temsilcileri ve insan kaynaklarından sorumlu kişiyle birlikte çalışarak)
 - Beklenmedik durum planı (bir sürecin yavaşlaması veya üretimin kesintiye uğraması)

- halinde)
- İşletmenin ihtiyaçlarına göre fazla mesailerin, onaylamaktan sorumlu bir kişinin gözetiminde organize edilmesi
 - Maliyet hesaplaması (yüksek fazla mesai ücreti dâhil)
 - Büyüme beklentisi veya insan kaynakları

1.5 Denetlenen kurum, kendi iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğunu denetler.

Bu, üreticinin (denetlenen kurumun) iş ortaklarının amfori BSCI değer ve prensiplerine uygun davranmasını sağlamak için gerekli önlemleri aldığı anlamına gelir.

Ön adımlar: Üretici iş ortaklarından aşağıdakileri yapmasını talep eder:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamak (amfori BSCI denetimine çiftlik örnekleme dâhilse bunu yapmak zorunludur.)
- Kendi iş ortaklarıyla amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı paylaşmak
- Sosyal performansları hakkında bilgi (örneğin iç denetimler, üç aylık raporlar, sosyal denetimler ve/veya sertifikalarla) sunmak

Açık ve net prosedürler: Üretici aşağıdaki amaçlar için açık ve net prosedürler geliştirip uygular:

- İş ortaklarının sosyal performansını denetlemek (örneğin iç denetimler, üçüncü taraf denetimleri veya raporlama)
- İş ortaklarının denetimini yöneten personeli eğitmek
- İş ortaklarının güveni zedelemesi durumunda oluşacak sonuçları belirlemek. Ayrıntılar için bir sonraki soru ve ilgili bölümü inceleyin.

Örneğin üretici hangi durumların işçi haklarının ihlali nedeniyle iş ortaklarıyla sözleşmelerin veya ticari ilişkilerin feshedilmesine sebep olacağına karar vermelidir.

İş ortağıyla ticari ilişkilerin durdurulmasıyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için lütfen [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 1. Bölüm: amfori BSCI Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Uygulama Stratejisi](#) bölümündeki 12. Kısım: Ticari İlişkilerin Durdurulması'nı inceleyin.

1.6 Denetlenen kurum kendi tedarik zincirindeki işçilere herhangi bir zarar (fiziksel, finansal veya psikolojik) gelmesini engellemek ve gelen zararları gidermek için gerekli politika ve prosedürleri geliştirir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) güvenli ve tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçiler, genellikle çalışma kuralları yetersiz veya belirsiz olduğunda zarar görür. Bu zarar fiziksel, finansal ve/veya psikolojik olabilir.

Önleme: Bu sorunlarla başa çıkmak için üreticinin aşağıdaki amaçlara hizmet eden metotları vardır:

- Risk değerlendirmesi/değerlendirmeleri gerçekleştirmek
- İşçilere zarar gelmesini önlemek ve gelen zararları gidermek için adımlar belirlemek
- İşçilerin şikâyetlerini bildirmelerine izin vermek

İyileştirme: Üreticinin tedarik zincirinde işçi haklarına ilişkin ihlaller tespit edildiyse, üretici sorunu gidermek için mutlaka aşağıdakilerden faydalanır:

- Karar yetkisine sahip kişi ve mevcut iletişim kanalları
- Etkiyi/etkileri yönetmek için bütçe ve prosedürler.
- Düzeltici faaliyetleri takip etmek için sistem

1.7 Denetlenen kurum ticari ilişkilerini sorumlu bir şekilde yönetir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) diğer iş ortaklarıyla ticari ilişkilerinde, kendisine davranılmasını istediği gibi sorumlu şekilde davranmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, iş ortakları amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymakta zorlanıyorsa onlarla ticari faaliyetleri durdurmak veya sözleşmeleri feshetmek zorunda değildir.

Bu zorluklarla başa çıkmak için üreticinin aşağıdakilere sahip olması gerekir:

- İş ortaklarının yaşadıkları zorlukları ve amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için attıkları adımları açıklayabilmeleri için **iletişim kanalları**
- Tedarikçiler veya taşıyonlarla yapılan sözleşmelerin ne zaman feshedilmesi gerektiğine karar vermek için **açık ve net prosedürler**
- Sözleşmelerinde, çözülmeyen sosyal sorunlar nedeniyle ticari ilişkilerin sonlandırılması veya sözleşmelerin feshedilmesiyle ilgili **özel maddeler**



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- amfori BSCI sisteminin uygulanmasıyla ilgili pozisyonlara ilişkin görev tanımları.
- Üretim kapasitesi planlamasını açıklayan belgeler.
- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortaklarına iletiildiğine ilişkin kanıtlar.
- İmzalanmış amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları (çiftlikler denetim kapsamına dâhilse).
- İş ortaklarının sosyal performansına ilişkin kayıtlar (örneğin üç aylık raporlar, denetim raporları ve geçerli sertifikalar).
- amfori BSCI'ı uygulamaktan sorumlu kişinin gerekli niteliklere sahip olduğuna ilişkin kanıtlar.
- amfori BSCI'ı uygulamak için tanımlanan sosyal politika ve prosedürlerin nüshaları.
- Sosyal performans ve bu konu hakkındaki iyileştirmeler için bütçe ayrıldığına ilişkin kanıtlar.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Performans Alanı 2: İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması

İşçiler ve işçi temsilcileri:

- Hakları, korunmaları ve kendilerine verilen görevleri yapma becerileriyle ilgili görüşmelere gerçek anlamda dâhil edilir.
- Hakları ve sorumluluklarından haberdardır.
- Etkin bir şikâyet mekanizmasına erişimleri vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim görür; riskleri belirtip iyileştirmeler önerebilir.

2.1 Denetlenen kurum işçileri ve işçi temsilcilerini süreçlere dâhil eder ve onlarla işyerindeki sorunlar hakkında bilgi alışverişinde bulunur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin ve işçi temsilcilerinin işyeri hakkındaki sorunlara ilişkin bilgi verirken kendini güvende hissetmesini sağlayacak gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üreticinin (denetlenen kurum) aşağıdaki amaçlara ulaşmayı sağlayacak bir sistemi vardır:

- Yönetim ve işçiler çalışma koşullarının nasıl iyileştirilebileceğini tartışmak için düzenli olarak toplanır.
- Bu toplantıların tutanakları tutulur, saklanır ve işçilerin gözden geçirebilmesi için erişime açık bir şekilde muhafaza edilir.
- İşçiler (mevsimlik işçiler de dâhil) tarafından bir işçi temsilcisi seçilir.
- Seçim süreciyle ilgili kayıtlar tutulur ve erişime açık bir şekilde muhafaza edilir.
- En hassas durumdaki işçilerin (örneğin göçmenler, kadınlar ve genç işçiler) endişeleri göz önünde bulundurulur.
- İşçilerin şikâyetleri ve talepleri kayıt altına alınır ve takip edilir.

2.2 Denetlenen kurum, işçilerin amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun olarak korunması için uzun vadeli planlar tanımlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin işletme kapsamında uzun vadeli bir korunma altına almasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici (denetlenen kurum) işçiler ve işçi temsilcileriyle birlikte uzun vadeli planlarını tanımlar ve amfori BSCI Davranış Kuralları'na nasıl uyum göstereceklerine ilişkin uzun vadeli bir planı (örneğin 5 yıllık) vardır.

Uzun vadeli plan aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- İşletme için amfori BSCI Davranış Kuralları'yla uyumlu vizyonu, misyonu ve hedefleri vardır.
- Önemli iyileştirmeler yapmak için adım adım bir yaklaşım benimsenerek hazırlanmıştır.
- Kapsamındaki hedefler tanımlanırken işçiler ve işçi temsilcileri sürece gerçek anlamda dâhil edilir.
- Uygun bir kişi tarafından (veya kooperatiflerde ya da üretici örgütlerinde bir yönetim kurulu tarafından) yazılır, onaylanır ve takibi yapılır.

2.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda farkındalıklarını artırmak için belli başlı adımlar atar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin haklarını ve sorumluluklarını daha iyi anlayarak işletmeye olan bağlılık ve sadakatlerinin güçlenmesini sağlayacak gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu soru için üreticilerin şunları anlaması gerekir:

İşçilerin hakları ve sorumlulukları şunlar tarafından tanımlanır:

- Kanunlar
- Spesifik iş sözleşmeleri ve görev tanımları
- Denetlenen kurumun işyeri kuralları (bu kurallar yasalara uygun olduğu müddetçe)

İşçilerin hakları ve sorumlulukları konusundaki farkındalığı aşağıdakiler sayesinde artırılabilir:

- **Bilgilendirme oturumları düzenleme:** (İyi bir başlangıç noktasıdır. Ancak oturumların etkisi olabilmesi için başka faaliyetlerle entegre edilmeleri gerekir.)
- Kanunlara uygun olan **iş sözleşmeleri, çalışma kuralları ve görev tanımları geliştirmek** ve bunları işçilere açık ve net bir şekilde bildirmek
- İşçilerle etkin iletişim kanalları yaratmak
- İşçilerin sözleşmelerinin bir kopyasını almasını sağlamak
- Aşağıdaki konularda **yetkin kişilerce düzenli eğitimler organize etmek:**
 - Kişisel koruyucu donanımın kullanımı
 - Çalışma alanına özgü sağlık ve güvenlik konuları
 - Şikâyet mekanizması prosedürü ve kullanımı
 - Farkındalık yaratılması gerektiği tespit edilen başka konular

İşçilere düzenli olarak verilen eğitimler belgelendirilmeli ve kayıtlara şunlar dâhil edilmelidir: katılımcıların isimleri ve pozisyonları, tarihler, materyalin içeriği ve eğitimi verenlerin vasıfları.

ÖNEMLİ: Eğitimler yeni işçiler için (bir iş bulma kurumu tarafından işe alınmış olsalar bile) zorunludur. Göçmen işçilerin de eğitim alması ve iş sözleşmesinin anladıkları dilde bir kopyasını alması gerekir. Bazı durumlarda (örneğin okuma-yazması olmayan işçiler veya bölgede konuşulan dili bilmeyen göçmen işçiler) işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda başka şekillerde (örneğin resimli ve/veya basit bir dille yazılan yazılar içeren posterler) bilgilendirilmesi gerekir.

2.4 Denetlenen kurum ticari operasyonlarında sorumlu pratikleri benimsetmek için yeterli yetkinliği kazanır.

Bu üreticinin (denetlenen kurum) ticari operasyonlarında sorumlu pratikleri daha iyi bir şekilde benimsetmek için bilgilenip becerilerini geliştireceği anlamına gelir. Bu amaçla üretici, aşağıdakilerin yapıldığından emin olur:

- İşçiler, işçi temsilcileri, yöneticiler ve diğer karar verme yetkisi olan personel bu dönüşüm sürecinin bir parçası olabilmek için düzenli olarak eğitim görür.
- Yönetim düzenli olarak:
 - amfori BSCI Davranış Kuralları hakkında bilgilendirme oturumlarına katılır.
 - İnsan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği ve şikâyet mekanizmalarından sorumlu personele özel eğitim verir.
 - amfori BSCI denetimi sonuçları hakkında geribildirim alır ve takip edilir.
 - amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriğine ilişkin eğitim materyalleri alır.

Eğitimler hakkında tutulan kayıtlar (Bir önceki soruyu inceleyin.) bu amaca ulaşmaya yardımcı olur.

2.5 Denetlenen kurum bireyler ve topluluklar için etkin bir şikâyet mekanizması kurar veya böyle bir mekanizmaya katılır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin ve toplulukların üreticinin kendilerini etkileyen faaliyetleriyle ilgili önerilerini ve şikâyetlerini iletmelerini sağlayan bir şikâyet mekanizması kurup bunu kullanacağı anlamına gelir.

Şikâyet mekanizması aynı zamanda kazaların meydana gelmesini önlemeye yardımcı olabilir.

Hem şirket içinde bir iç şikâyet mekanizması kurmak hem de mevcut bir şikâyet mekanizmasına katılmak etkili seçeneklerdir.

Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma'yı](#) inceleyin.

Şikâyet mekanizması için hazırlanan yazılı prosedürde aşağıdakiler tanımlanır:

- Şikâyet mekanizmasını yönetmekten sorumlu kişi
- Potansiyel çıkar çatışmaları ve bunların üstesinden gelme yolu (Örneğin mekanizmayı yöneten kişiyle ilgili bir şikâyet iletilmesi)
- Şikâyetler için gerekenleri yapmak için bir zaman çizelgesi
- Temyiz ve şikâyetlerin bir üst merciye iletilmesi için (üreticinin şikâyetle ilgilenmesi için ek güvence sağlamak adına) uygulanan süreçler
- İşçilerin ve toplulukların (işçi temsilcileri, mevsimlik, göçmen, geçici, genç ve kadın işçiler dâhil) şikâyet mekanizmasını kullanmasını sağlayacak iletişim süreçleri
- Bir şikâyet bildirmek için alternatif yollar (Örneğin işçi temsilcisi aracılığıyla ya da doğrudan yönetime)
- İletilen şikâyetlerin, nasıl araştırıldıkları ve ele alındıkları da dâhil olmak üzere, kaydını tutmak için bir sistem
- Kullanıcıların şikâyet mekanizmasından ne derece memnun olduğunu öğrenmek için düzenli olarak yapılan anketler.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçi temsilcisinin seçim sürecine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Düzenli yapılan işçi toplantılarına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçi temsilcileriyle yapılan sözleşmelerin kayıtları
- Güvenlik, temizlik ve diğer hizmetleri veren personel de dâhil olmak üzere tüm personelle yapılan istihdam sözleşmeleri
- amfori BSCI değer ve prensiplerine uygun iş tanımları
- İşyeri kurallarına ilişkin belgeler
- İşçiler ve yönetim için oluşturulan eğitim takvimine ilişkin kanıtlar
- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Eğitimcilerin gerekli niteliklere sahip olduğunu gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
- İletilen şikâyetlerin dosyalanıp araştırıldığına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler ([Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)'nu inceleyin.)



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları

Üretici, işçilerin yönetime ulaşarak daha iyi çalışma koşulları için müzakere yapmalarına olanak sağlar. Üretici aşağıdaki haklara saygı duyar:

- **Örgütlenme özgürlüğü:** İşçilerin örgüt kurma veya var olan ve kendi seçtikleri örgütlere katılma hakkı
- **Toplu sözleşme:** İşçi sendikaları veya işçi temsilcileri ile işverenler arasında aşağıdaki amaçlar için gerçekleştirilen müzakere sürecidir:
 - İşçiler için istihdam şart ve koşullarını tanımlamak
 - Taraflara verilecek haklar, avantajlar ve sorumlulukları belirlemek.

3.1 Denetlenen kurum işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin sendika kurma hakkının farkına varmalarını ve bu şekilde işletmeye olan bağlılık ve sadakatlerinin artmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilerin sendika kurma ve istedikleri sendikaya katılma hakları, özgür ve açık bir toplum için gerekli bir haktır. İşçi sendikası faaliyetlerinin yasadışı olduğu ülkelerde bile üretici, işçilerinin kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin vermelidir.

Üretici aşağıdakilerden **KAÇINMAK** için açık ve net bir politikaya sahiptir ve bu politikayı uygular:

- İşçileri sendikaların veya diğer işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılmaktan alıkoymak
- İşçileri işçi temsilcisi seçiminden caydırmaya çalışmak veya seçim sürecine karışmak
- İşçi temsilcisi seçimine (aktif veya pasif olarak) katılan işçilere zarar vermek.

3.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) istihdam şartları hakkında toplu müzakereyi teşvik ettiği anlamına gelir. Üretici, toplu sözleşme anlaşmasındaki şartların:

- İşçilerin erişimine açık olmasını,
- İstihdam sözleşmelerine dâhil edilmesini,
- Aynı kategorideki işçiler için geçerli olmasını sağlar.

3.3 Denetlenen kurum, işçilere işçi sendikasına üye oldukları için ayrımcılık yapmaz.

Bu, üreticinin aşağıdakileri yapmaktan **KAÇINMAK** için açık ve net bir politika tanımlayıp uyguladığı anlamına gelir:

- Bir işçi adayına, bir işçi sendikasıyla bağlantısı olduğu için şirkette herhangi bir pozisyon verme konusunda ayrımcılık yapmak
- İşçilere işçi sendikalarıyla olan bağlantıları yüzünden daha az ya da daha çok yan hak sağlamak
- Sendika kuran işçileri bu nedenle işten atmak.

3.4 Denetlenen kurum işçi temsilcilerinin iş yerindeki işçilere ulaşmasını veya onlarla etkileşim kurmasını engellemez.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) aşağıdakileri anladığı anlamına gelir:

- İşçi temsilcileri, çalışma saatleri içinde işçilerle yasalara uygun bir şekilde görüşebilir.
- İşçilerin işçi temsilcileriyle görüştüğü süreler, işçilerin ücretinden düşülemez.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçi temsilcisinin/temsilcilerinin seçimiyle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler.
- Toplu sözleşme anlaşması (mevcutsa).
- Toplu sözleşme anlaşmasının yapılmasıyla sonuçlanan toplantıların tutanakları veya bu toplantılara ilişkin belgeler (varsa).
- İşe alma ve işten çıkarma prosedürleri ve kayıtları.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 4: Ayrımcılık yapılmaması

Ayrımcılık, bir işçi veya bir grup işçinin özellikleri nedeniyle adil olmayan ya da önyargılı davranışlara maruz kalmasıdır.

İşyerinde ayrımcılık, aşağıda verilenler gibi farklı şekillerde görülebilir:

- Sözlü ve/veya fiziksel özgürlüğün (örneğin tuvalete gitmek) kısıtlanması
- Kötü yaşam koşulları sağlanması, su ve yiyecek verilmemesi
- Herhangi bir işçinin sindirilmesi veya görmezden gelinmesi
- Bir işçinin sözlü olarak taciz edilmesi veya işçilerin şiddetle tehdit edilmesi
- Bir işçiye bilerek eşit olmayan bir şekilde davranılması
- Bir işçinin yan haklardan (örneğin terfi) yararlanmasının engellenmesi

Bazı kültürlerde ayrımcılık fazla göze çarpmıyor olabilir veya kültürel değerlerin bir parçası haline gelmiş olabilir. Ancak aslolan, ayrımcılığın adaletsiz olması ve yalnızca bazı önyargılar nedeniyle insanları çeşitli imkânlara ulaşmaktan alıkoymasındır.

4.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işyerinde ayrımcılığı engellemek veya ortadan kaldırmak için gerekli tedbirleri alır.

İşyerinde ayrımcılığı engellemek için üretici (denetlenen kurum):

- İşçilerine eşit imkânlar sunar ve aşağıdaki durumlarda ayrımcılık olarak kabul edilebilecek nedenler sunmaz:
 - İşe alma
 - İşyerinde günlük faaliyetleri gerçekleştirme
 - İşten çıkarma
 - Terfi ettirme veya eğitim imkânları sunma
 - Sosyal hakları sunma
- Engelli işçiler, hamile kadınlar, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi hassas gruplara karşı ayrımcılık yapmamaya özellikle dikkat eder.
- İşgücü kapsamındaki işçiler arasındaki potansiyel ayrımcılığa dikkat eder.
- Özellikle işçiler işe alınırken, terfi ettirilirken, işten çıkarılırken veya kendilerine yan haklar sunulurken ayrımcı davranışlar gösterilmesini engeller.
- İyileştirmeleri takip eder.

İşyerinde ayrımcılığı sonlandırmak için üretici şunları gerçekleştirmeye çabalar:

- **İç değerlendirmeler:** Düzenli iç değerlendirmeler üreticinin en yaygın ayrımcılık türlerini (örneğin ırk) ve şirket içinde en sık ayrımcılığın gerçekleşebileceği faaliyet ve süreçleri (örneğin işe alım süreci) erkenden tespit etmesine yardımcı olur.
- **Kök neden analizi:** Ayrımcı davranışların kök nedenlerini öğrenip kabul etmek, sorunu gerçek anlamda bitirebilecek çözümler tasarlamak için tek yoldur.

ÖNEMLİ: Bekâret testleri, doğum kontrolü kullanımı veya buna benzer pratiklerin; işçilerin işe alınması, terfisi, eğitime erişimi ve diğer sosyal haklar konusunda bir gereklilik veya önkoşul olarak kullanılması yasaktır.

4.2 Denetlenen kurum, işçilerin kendi haklarının ihlaline ilişkin ilettikleri şikâyetler nedeniyle disiplin cezası almasını, işten çıkarılmasını veya ayrımcılığa maruz kalmasını engeller.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin herhangi bir misillemeden korkmadan şikâyet mekanizmasını özgürce kullanmasını sağladığı anlamına gelir.

Üretici düzenli olarak:

- Şikâyet mekanizmasıyla iletilen tüm şikâyetlerden ve bu şikâyetlerin ele alınma biçiminden ders çıkarır.
- Şikâyetlerin bazıları veya tümü sayesinde yapılan iyileştirmeler konusunda işçileri bilgilendirir.
- Şikâyet mekanizması memnuniyet anketleri uygular.
- Yöneticileri ve işçileri şikâyet mekanizmasından en iyi şekilde faydalanmak konusunda eğitir.

Tüm bu faaliyetler, bir amfori BSCI denetimi sırasında doğrulanması için kaydedilmelidir.

4.3 Denetlenen kurum, işçilerin ayrımcılıkla bağlantılı olarak taciz edilmemesi veya cezalandırılmaması için gerekli önlemleri alır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin cinsiyeti, ırkı, dini vs. nedeniyle zarar görmesini engellemek için gerekli çabayı gösterip gerekli yatırımı yaptığı anlamına gelir.

Bu çabalar kapsamında üretici:

- İşyerinde verilen disiplin cezalarının yasalara uygun olmasını ve bu cezaların nedenlerinin tüm işçilerin ve ilgili paydaşların erişimine yazılı bir prosedür olarak açık bulunmasını sağlar.
- İşçiler ve işçi temsilcilerine disiplin cezaları ve bu cezaların nasıl uygulanması gerektiği konusunda danışır.
- Verilen disiplin cezaları hakkında bilgilerin tutulduğu bir kayıt sistemi oluşturur.
- İşyerinde uygulanabilecek disiplin cezaları hakkında yöneticilere ve işçilere düzenli eğitim verir.
- Yöneticilere ve işçilere ayrımcılık riskleri ve bu riskleri ortadan kaldırmak hakkında eğitim verir.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Disiplin prosedürleri hakkında kanıt niteliğinde belgeler
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçilerin performans değerlendirmelerine ve ilgili prosedürlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- İletilen ve hakkında araştırma yapılan şikâyetlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler ([Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)'nu inceleyin.)



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Performans Alanı 5: Adil ücretlendirme

Adil ücretlendirme, ödemelerin:

- Kanunlarca belirlenen asgari ücret düzenlemelerine göre veya toplu sözleşmelere göre belirlenen haftalık 48 saatlik çalışma süresi için ödenecek minimum referans bedele göre,
- Zamanında, düzenli, yerel para birimi üzerinden tam olarak (Aynı ödemeler asgari ücrete ekstra olarak yapılabilir.),
- İşçilerin becerilerine ve deneyimlerine uygun olarak,
- Zorunlu sosyal yardımlar dâhil edilerek,
- Yalnızca yasalarca izin verilen kesintiler uygulanarak yapıldığı anlamına gelir.

Bu kavramlar hakkında ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#) ve [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu'nu](#) inceleyin.

5.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum devletin asgari ücret düzenlemesine veya toplu sözleşmeyle belirlenen endüstri standardına (varsa) uyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) nasıl işe alındıklarına bakılmaksızın tüm işçiler için ilgili düzenlemelere (örneğin ulusal standart veya endüstri standardı) uyduğu anlamına gelir.

Üretici, aşağıdaki hedeflere ulaşmak için gerekli tüm çabayı gösterecektir:

- Kendi sektörü için geçerli olan asgari ücreti veya endüstri standardını bilmek
- Hiçbir işçiye asgari ücretin veya standardın altında ödeme yapmamak

Kıdemi veya becerileri nedeniyle daha yüksek ücret almaya hakkı olan işçilere asgari ücretin üstünde ödeme yapmak.

- Bir amfori BSCI 2.0 denetiminden önceki en az 12 aylık dönemin ücret makbuzlarını saklamak

Üretici aşağıda belirtilen işçilere nasıl ödeme yapıldığına özellikle dikkat eder:

- **Yarı zamanlı işçiler:** Oransal esasa göre ödeme yapılır.
- **Parça başı çalışan işçiler:** Sekiz saat içerisinde üretilen parçalar için yapılacak ödeme, kanunlarla belirlenen günlük asgari ücretten az olamaz.
- **Deneme sürecindeki işçiler:** Kanunun öngördüğü şekilde ödeme yapılır.
- **İş bulma kurumlarıyla işe alınan işçiler:** Üretici, bu kurumların işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığından haberdardır ve bunların kaydını tutar.

5.2 Ücretler zamanında, düzenli, eksiksiz ve yerel para biriminden ödenir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tüm ücretleri yerel ve geçerli para birimi üzerinden ödediği, ödemeleri kararlaştırılan zamanda ve işçilerin plan yapmasına imkân tanıyacak bir sıklıkta yaptığı anlamına gelir.

Üretici işçilere ödemeleri şu şekilde yapar:

- **Zamanında:** İşçilerin işe alınmasından önce kararlaştırılan ve onlara belirtilen şekilde.
- **Düzenli:** İşçiler kazanımlarını istedikleri şekilde plan yaparak kullanabilir; çünkü ödemenin ne zaman yapılacağını bilirler.
- **Tamamen yerel para biriminde:** Normal çalışma saatleri için ödeme yerel ve yasal para birimi üzerinden yapılır.

Üretici, yalnızca aşağıdaki şartlar altında “aynı ödeme” yapabilir:

- Normal çalışma süresinde elde edilen kazançta ekstra olan kazanımlar için
- Yasaları ihlal etmeyen, ahlaki kurallara aykırı olmayan, halk sağlığına veya birey sağlığına zarar vermeyecek şekilde (Örneğin aynı ödeme, alkol veya başka uyuşturucu maddelerle yapılamaz.)

İş bulma kurumları tarafından işe alınan işçiler için: Üretici iş bulma kurumlarının bu işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığından haberdardır ve bunların kaydını tutar.

Üretici, işçilere sağlanan ulaşım ve barınma imkânlarının maliyetini hesaplar ve bu ücretsiz hizmetlerin ücretlendirmeye nasıl dâhil edildiğine ilişkin yazılı bir politikaya sahiptir.

İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri için onlara verilen kişisel koruyucu ekipman ve araçlar ödemenin bir parçası değildir ve bunlar için işçilerin ücretlerinden hiçbir zaman bir kesinti yapılamaz.

5.3 Ücretlerin seviyesi, işçilerin becerilerini ve eğitimini yansıtır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), becerilerin hem eğitimle, hem de deneyimle geliştirilebileceğini bildiği anlamına gelir. Birçok beceri, resmi bir diplomayla kanıtlanmaz; ancak üretici için önemli bir değer teşkil eder ve söz konusu becerilere sahip işçiler buna göre ödüllendirilir.

İşçilerin becerileri aşağıdaki süreçlerde göz önünde bulundurulur:

- İşe alma süreci
- Maaş belirleme süreci
- Görev verme süreci

Yüksek vasıflı bir işçinin, düşük vasıflı işçilerle aynı ücreti alması kabul edilebilir değildir ve bir ayrımcılık göstergesi veya kanun ihlali anlamına gelebilir.

Üretici bu konuda aşağıdakileri mutlaka uygular:

- İş tanımları, ilgili pozisyon için gerekli olan becerilerin listesini içerir ve bu şekilde erişime açık bulundurulur.
- İnsan kaynakları ve şefler, işçilerin becerilerini değerlendirmek üzere eğitim görür.
- İşçilerin becerilerini güçlendirmek için düzenli olarak eğitim verilir.
- İş sağlığı ve güvenliği değerlendirmeleri yapmaktan sorumlu olan kişilere her pozisyon için gerekli olan beceri türlerini belirlemek için danışılır.

5.4 Denetlenen kurum, işçilerin makul bir yaşam standardı oturtmalarına yetecek bir ücret öder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin makul bir yaşam standardı oturtmalarını sağlamak için tüm gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Adil ücretlendirme prensibi, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere tüm işçiler için geçerlidir:

- Kalıcı veya mevsimlik
- Doğrudan veya dolaylı olarak işe alınmış

Üretici, bulunduğu bölgedeki yaşam maliyetlerini hesaplamak ve ödediği ücretlerin bu maliyeti karşılayıp karşılamadığını tespit etmek için [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)'nu kullanabilir. Eğer bu yapıldıysa denetçi bunu iyi bir pratik olarak tanıyacaktır. Yaşam maliyeti ile

işçilerin maaşları arasında bir fark varsa, bu bilgi gelecekteki maaş müzakerelerinde göz önünde bulundurulmalıdır.

Toplam ücrete şunlar dâhildir:

- Haftalık toplam 48 saate varan normal çalışma saatleri için (veya yerel kanunlara göre belirlenen haftalık maksimum çalışma saati için) ödenen ücret
- Sosyal haklar
- Ayni haklar ve primler
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz ulaşım
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz yaşam alanı
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz kantin hizmetleri
- Eğitim ve öğrenim olanakları
- Fazla mesai için ödenen primler

Ücrete şunlar dâhil değildir:

- Üniformalar
- Kişisel koruyucu donanım
- İşin gerektirdiği zorunlu eğitimler (Örneğin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi)
- İş yapmak için gerekli olan araç ve aletler

5.5 Denetlenen kurum işçilere yasal olarak verilen sosyal hakları tanıır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilere yasalarca tanınan hakları vermek için tüm gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

Ulusal kanunlar: Ulusal kanunlar, söz konusu bölgedeki işçilere tanınacak olan sosyal hakları belirler.

Zorunlu sosyal haklar genellikle şunlardır:

- Emekli maaşı
- Yetim/dul yardımı
- Aile yardımları ve ebeveynlik izni
- Sağlık yardımı
- İşsizlik yardımı
- Hastalık izni
- Engellilik yardımı
- İş kaynaklı sakatlanma tazminatı
- Tatiller

Toplu sözleşme: Bir toplu sözleşme anlaşması yapıldıysa, ona uyulmalıdır.

Ticari sigorta: Bazı ülkelerde üretici, sosyal hakların en azından bazılarını (genellikle iş kaynaklı sakatlanma ve sağlık sorunları) kapsayacak şekilde ticari sigorta yapabilmekte ve bu ticari sigortaları devlet sigortası yerine (tamamen veya kısmen) kullanabilmektedir.

Üreticinin bu yaklaşımını amfori BSCI denetimi sırasında açıklaması gerekir. Üretici işgücünü yalnızca özel sigorta güvencesine almışsa; ancak devlet mevzuatına göre kamu sigorta sistemine de katkı yapmak gerekiyorsa, denetçi bu soruyu “kısmen” olarak cevaplayacaktır.

Sosyal haklardan muafiyetler: Üretici sosyal hakları tanımaktan muaf tutuluyor olabilir. Böyle bir muafiyetin aşağıdaki şartlara uygun olması gerekir:

- Yasal merci (genellikle bir devlet kurumu) tarafından verilmiş
- Güncel zaman diliminde geçerli
- Üretici için geçerli (Örneğin iş ruhsatı ve benzeri belgelerle tespit edilebilir.)
- İşletmenin prosedürlerine uygun olmalıdır.

Üretici bu muafiyetleri kanıtlamak için orijinal belgeleri hazır bulundurmalıdır.

İyi Uygulamalar: Üretici, yasaların gerektirdiği asgari sosyal haklara ek olarak ticari sigorta sağlıyorsa, denetçi bunu bulgular raporunda “İyi Uygulamalar” başlığı altında belirtecektir.

5.6 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, maaşlardan kesintilerin yalnızca kanunların öngördüğü çerçevede ve koşullarda yapılmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin maaşlarından aşağıdakilere sebep olabilecek kesintiler yapamayacağı anlamına gelir:

- İşçilerin yasal asgari ücretin altında ücret alması
- Üretici için ekonomik bir kazanım sağlanması
- Ayrımcılık

Eğitim oturumları: Zorunlu toplantılar, eğitim seansları veya işçilerin kontrolü dışında gerçekleşen diğer durumlarda harcadıkları zaman için işçilerin ücretlerinden kesinti yapılamaz. Bunun yerine işveren bu durumlar (örneğin işçinin kullandığı makinenin tamire alınması ve kaybedilen zamanın işçinin verimliliğini negatif etkilemesi) için sorumluluğu üstlenir.

Üretim tesisinin kapatılması: Üreticinin üretim tesisi tamirat veya yeniden inşa için kapatılacaksa; üreticinin tesisin ne zaman kapatılacağını işgücüne önceden bildirmesi gerekir. Tüm işçilerin haklarının korunabilmesi için bu bildirim işçi temsilcisinin desteğiyle yapılması gerekir.

Nesneler veya hizmetler: İş için doğrudan gerekli olan nesnelere, binalara ve hizmetlerin kullanımı için kesinti yapılamaz.

Bu kapsama aşağıdakilerin kullanımı için giriş ve kullanım ücretleri de dâhildir:

- Aletler ve makineler
- Tuvalet ve benzeri hijyen tesisleri
- İçme suyu
- Yıkama yerleri
- İşçiler için koruyucu giysiler

Piyasa fiyatı: Üreticinin sunduğu hizmetler (örneğin ulaşım veya yiyecek) için yapılacak kesintiler yerel pazar fiyatlarında veya daha düşük fiyatlara yapılır. Bu hizmetler mutlaka işçilerin gönüllü olarak kullanımına sunulmalıdır.

Disiplin cezaları: Disiplin cezası olarak yapılacak olan kesintiler yalnızca kanunlarla belirtilen koşullarda veya özgürce müzakere edilip hazırlanan toplu sözleşmedeki koşullara göre yapılabilir.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Mal ve hizmetler için yapılan yasal kesintilere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Sektör için geçerli yasal asgari ücrete ilişkin belgeler.
- Toplu sözleşme anlaşması.
- İşçiler için bordrolar ve ödemelere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Doldurulmuş Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu ([amfori BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)).
- İş bulma kurumlarıyla yapılanlar da dâhil olmak üzere işçi sözleşmeleri.
- Tüm işçiler (mevsimlik işçiler dâhil) için personel veri dosyaları.
- Yan haklara (varsa ticari sigortaya) ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Sosyal güvenlik fonlarına yapılan güncel katkılara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Mal veya hizmetler için yapılan yasal kesintilere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Maaş listeleri ve parça başı ücret alan işçilerin ücretleri de dâhil olmak üzere tüm ücretler için yapılan hesaplamalar.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 6: Makul çalışma saatleri

Makul çalışma saatlerine aşağıdakiler dâhildir:

- Haftalık 48 saati, günlük 8 saati aşmayan çalışma saatleri
- Yasal sınırlar dâhilinde ve yüksek ücret karşılığında yapılan fazla mesai
- Her iş günü mola verme hakkı
- Her yedi günde bir gün tatil yapma hakkı

Belli endüstriler veya üretim sezonları için kalıcı veya geçici istisnalara ulusal yasalar kapsamında izin verilebilir.

Aşağıdakilere özellikle dikkat edilmelidir:

- Sezona bağlı, öngörülemeyen siparişler ve ürünün dayanıksızlığı nedeniyle üretimde gerçekleşen ani artışlar
- Fazla mesai süresi sınırları ve fazla mesai ödemeleri konusunda parça başı veya görev başı ücret alan işçilerin durumu
- Genç işçilerin, hamile kadınların, göçmen işçilerin ve gece vardiyasında çalışan işçilerin hassas durumu

6.1 Denetlenen kurum, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanıdığı bazı istisnai durumlar haricinde işçilerin normal çalışma süresi olarak haftada 48 saatten fazla çalışmasını istemez.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) çalışma saatlerinin aşağıdaki süreleri aşmadığından emin olduğu anlamına gelir:

- Haftada 48 normal çalışma saati
- Günde 8 normal çalışma saati

Üretici, aşağıdaki durumlarla ilgili, yasaların öngördüğü bazı istisnaları uygulayabilir:

- **Yönetim:** Şeflik ve yönetim pozisyonlarındaki kişilerin haftada 48 saatten veya günde 8 saatten fazla çalışmaları gerekebilir.
- **Adetler:** Kanunlar, adetler veya sözleşmede işçilerin haftanın bir veya daha fazla gününde 8 saatten daha az çalışabileceği öngörülebilir. Bu durumlarda haftanın diğer günlerinde çalışma saatleri, haftalık çalışma saati sayısının 48 saati aşmaması şartıyla 9 saate çıkarılabilir.
- **Vardiyalar:** Vardiyalı olarak çalışan işçiler haftada 48 saat ve günde 8 saatten fazla çalışabilirler. Ancak bunun için üç haftalık veya daha kısa bir süre dâhilindeki ortalama çalışma saati sayısı hafta 48 saat ve günde 8 saati aşmamalıdır.
- **Aile:** Aile işletmesinin faaliyetlerini yürüten aile üyeleri haftada 48 saat, günde 8 saatten fazla çalışabilir.
- **Özel rejim:** Yerel kanunlara göre özel bir rejime tabi olan işçiler (Örneğin güvenlik görevlilerinin genellikle çalışma saatleriyle ilgili normal yasal gerekliliklere uyması gerekmez.)

Bu istisnalar, çalışma saatleri için günlük ve haftalık sınırları esnetir. Ancak en fazla üç ay için ortalama haftalık çalışma saati sayısı 48 saati aşmayacaktır.

Eğer fazla çalışma saatleri üç ay içerisinde telafi edilirse fazla mesai primi ödenmesine gerek olmayacaktır.

ÖNEMLİ: Tarımsal işler için haftada 48 saatlik azami normal çalışma süresi ve yukarıda belirtilen beklentiler tavsiye olarak değerlendirilmelidir. Ancak tarımsal üretimin doğası nedeniyle çalışma saatlerinde daha fazla esneklik gerektirebileceği bilinmelidir.

6.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun fazla mesai talebi, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki gerekliliklere uygundur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerden yalnızca amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun olan koşullarda fazla mesai yapmalarını talep edeceği anlamına gelir.

Bu bağlamda üretici faaliyet gösterdiği endüstri için geçerli olan kanunlardan haberdar olmalı ve aşağıdaki koşulları bilmelidir:

Fazla mesai:

- Normal çalışma saati sınırına ek olan çalışma saatidir. Mevzuatın normal çalışma saatlerini 48 saatten az (örneğin 40) olarak belirlediği ülkelerde, bu saatlere ek olan saatler fazla mesai olarak değerlendirilir.
- Fazla mesai için normal çalışma saatlerinden yüksek bir ödeme yapılır. Bu ödemenin normal saatlik ücretin en azından %125'i kadar olması gerekir.
- İşçilerden fazla mesai yapmalarının istenmesi, iş sağlığı ve güvenliği risklerinde hiçbir şekilde önemli bir artışa neden olmamalıdır.

Üreticinin bulunduğu ülkenin mevzuatı büyük bir ihtimalle şunları tanımlar:

- Ek çalışma saatlerine izin veren **geçici istisnalar** (örneğin mücbir sebepler, kaza riskleri, kazalar ve iş makineleri üzerinde yapılması gereken acil işler)
- **Günlük, haftalık veya aylık fazla mesai sınırları** (örneğin günde maksimum üç saat)
- Fazla mesai için geçerli olan **yüksek ücret** (örneğin normal bir çalışma saati ücretinin %125'i)
- Doğası gereği art arda vardiyalarla yapılması gereken **iş süreçleri** (Örneğin ulusal kanunlar, günde 8'er saatlik 3 vardiya yerine 12'şer saatlik 2 vardiya yapılmasına izin verir.)

Fazla mesai hakkında yazılı prosedür: Özellikle geçici istisnalar durumunda üretici, aşağıdaki özelliklere uyan bir iç prosedür uygulayacaktır:

- Bir işçi temsilcisi ve yönetim tarafından onaylanmış
- Bir işçinin istisnai bir dönemde günlük, haftalık ve aylık olarak kaç saat çalışabileceğini tanımlayan
- Farklı günler ve durumlarda ödenmesi gereken yüksek fazla mesai ücretlerinin miktarını tanımlayan
- Ulusal kanunlarca tanımlanan diğer kriterlere uyan

Bu prosedür hazırlanırken işçi temsilcileri ve yönetim aşağıdaki ilkelere uyulduğundan emin olmalıdır:

- **Ayrımcılık yapılmaması:** Fazla mesai için yalnızca geçici işçiler, göçmen işçiler ve parça başı çalışan işçilerden talepte bulunulmamalıdır.
- **Yorgunluk birikimine izin verilmemesi:** Fazla mesai ile dinlenme süreleri dengelenmelidir.
- Genç işçiler, hamile kadınlar ve gece vardiyasında çalışan işçiler için **özel koruma** sağlanmalıdır.

Yasal kalıcı istisnalar: Üretici, yasal kalıcı istisna kapsamındaki bir endüstride faaliyet gösteriyorsa, yasal istisnayı açıklayan anlaşmaya ilişkin kanıt niteliğindeki güncel belgeleri bulundurmalıdır.

Bu anlaşmanın kanun hükmünde olması ve şunları tanımlaması gerekir:

- İstisna türleri
- Etkilenecek işçi kategorileri
- Her durumdaki maksimum ek çalışma saati sayısı
- Fazla mesai için yüksek ödeme: Normal çalışma saatleri için ödenen ücretin en az %125'i kadar olmalıdır.

Özet olarak fazla mesai aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- **Gönüllü:** Fazla mesai, istihdam sözleşmesinde de açıklanması gereken geçici istisnai durumlar (örneğin mücbir sebep) dışında mutlaka gönüllü olarak kararlaştırılmış olmalıdır.
- **İstisnai:** Fazla mesai normal çalışma saatlerine sık sık eklenmemeli; yalnızca öngörülemez durumlara çözüm olarak kullanılmalıdır.
- **Riskleri artırmaz:** Fazla mesai, işçilerin sağlık ve güvenliğiyle ilgili riskleri önemli derecede artırmayacaktır.
- **Ödemesi yüksek oranda yapılır:** Fazla mesai için ödemeler, kanunlarla belirlenen yüksek bir oranda yapılır. Resmi tatiller ve/veya Pazar günleri yapılan fazla mesailer için ücret normal fazla mesai ücretinden de fazla olacaktır.

Düzeltilici tedbirler: Yüksek miktarda olan fazla mesaiyi azaltmak için şu tedbirler alınabilir:

- Üretimin etkinliğini artırmak için yeni teknolojilerin kullanılması
- Yeni üretim teknikleri uygulanması
- Daha becerikli ve kalifiye işçilerin çalıştırılması
- Lojistikte iyileştirmeler yapılması (Örneğin koordinasyon ve planlama)
- Müşterilerle teslimat süresi beklentileri hakkında görüşülmesi

Fazla mesailerini azaltmak için önerilen tüm bu önlemler aynı zamanda tarımsal işler için de geçerlidir.

6.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilere her iş günü dinlenme molarını verme hakkı tanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin aşağıda verilen imkânlardan faydalanmasını sağladığı anlamına gelir:

- **Kısa molarlar:** İşçilerin dikkatlerini koruyabilmeleri için çalışma saatleri içinde, özellikle işin tehlikeli veya monoton olduğu zamanlarda kısa molarlar vermelerine izin verilir.
- **Yemek ve tuvalet molası:** İşçilerin kanunlara göre yemek yemek ve tuvalet arası vermek için yeterince süre işten uzaklaşmalarına izin verilir.
- **Gece istirahati:** Gündüz çalışan işçilerin 24 saatlik bir süre içerisinde en az 8 saatlik bir gece istirahati yapmalarına izin verilir.
- **Yeterli alanlar:** İşçilerin, aşağıdakilerin de dâhil olduğu etkin dinlenme alanlarına erişimi vardır:
 - Havalandırılmış alanlar
 - Erişilebilir tuvaletler
 - Fiziksel pozisyonu değiştirme imkânı (gerek oturarak gerekse ayağa kalkarak)

6.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilere her yedi günde en az bir gün izin yapma hakkı tanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin verimli olabilmek için dinlenmeleri gerektiğini bildiği ve onlara özgürce müzakere edilmiş toplu sözleşmede veya ulusal yasalar kapsamında aksi belirtilmemişse her yedi gün içinde bir tam gün izin yapma hakkı verdiği anlamına gelir.

Tam takvim günü: Üretici, izin günleri için ilgili yönetmeliklere uyar. İzin günleri tam takvim günü olmalı ve ulusal yasa ya da gerekliliklere uygun olmalıdır.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Çalışma kurallarına ilişkin belgeler.
- İşçiler için maaş bordroları ve ödemelere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- Üreticinin endüstrisini kapsayan yasal kalıcı istisnaya ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.
- İşçilerin çalışma saatlerine ilişkin kayıtlar.
- İşçilerle yapılan sözleşmeler de dâhil olmak üzere belgelenmiş fazla mesai prosedürü.
- Kazalara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans alanı 7: İş sağlığı ve güvenliği

Bir işletmenin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki performansı dört faktör üzerinden değerlendirilir.

- Yönetmeliklere uyma
- Risk değerlendirmesi
- İşçilerin eğitimi
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için mevcut olan prosedürler ve ekipman.

Üretici, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyulmasını sağlamak için uyguladığı süreç ve prosedürlere ilişkin açıklamalar yapabilmeli ve kanıt niteliğinde belgeler sunabilmelidir.

Denetim sırasında tespit edilen, işçilerin sağlığı ve/veya hayatı açısından mutlak tehlike arz eden durumlar denetçinin amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'ne uygun olarak bir uyarı yapmasını gerektirecektir.

ÖNEMLİ: Eğer denetlenen kurumun geçerli bir GlobalGAP Sertifikası varsa denetçi bu performans alanını denetlemeyecektir.

7.1 Denetlenen kurum geçerli iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesi için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerini bildiği ve bu yönetmeliklere uyduğu anlamına gelir.

İşletmenin bulunduğu ülkede iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri yoksa, uluslararası standartlar geçerli olur.

Üretici, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyulmasını sağlamak için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği iç prosedürlerinin hazırlanması ve uygulamaya konması sürecine işçileri ve işçi temsilcilerini dâhil eder.

7.2 Denetlenen kurum, zorunlu sigorta planları uygulama gibi önlemler de alarak işçileri kaza durumlarına karşı korumaya çabalar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçileri kaza durumlarına karşı korumak için çeşitli önlemler aldığı (örneğin üretici, işçilerin bir özel sigorta planına dâhil olmasını şart koşabilir veya bunu teşvik edebilir) ve şunları yaptığı anlamına gelir:

- İşçileri ve işçi temsilcilerini işçileri kazalardan korumak için daha iyi yöntemler bulma sürecine dâhil eder.
- İşçilere ve yönetime, kazaları engelleme ve kazaların etkilerini minimuma indirme konusunda düzenli eğitim verir.
- Gerekli dersleri çıkarmak ve kaza protokollerinde bu derslere göre gerekli değişiklikleri yapmak için düzenli olarak kaza kayıtlarını analiz eder.

7.3 Denetlenen kurum güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapar.

Bu üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki amaçlar için düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri yaptığı anlamına gelir:

- İşçiler için en yaygın riskleri **tespit etmek**
- Riskleri ciddiyetine ve gerçekleşme ihtimaline göre **sınıflandırmak**
- Gerekli olabilecek önleyici veya iyileştirici tedbirleri **tanımlamak**

- Bir eylem planı **geliştirmek**, korumak ve uygulamak
- Bütçe **ayırarak**

Üretici iyi bir risk değerlendirmesinin aşağıdaki özellikleri taşıdığını göz önünde bulundurur:

- Tüm işçilerin güvenlik ve sağlığı için uygundur.
- Risk değerlendirme sürecinde işçilere danışılır.
- Kapsamına tüm üretim faaliyetleri, makineler, ekipman, kimyasallar, aletler ve süreçler dâhildir.
- İlgili standartları (örneğin ulusal yasalar veya uluslararası standartlar) referans olarak kullanır.
- Kapsamına düzenli denetleme ve testler dâhildir.
- Tespit edilen riskin veya risklerin azaltılabilmesi için gerekli insan kaynaklarını ve finansal kaynakları sağlar.
- Şunlar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilir:
 - Hamile kadınlar, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi en hassas durumdaki işçilerin özel ihtiyaçları
 - Çalışma ortamındaki bulaşıcı olan ve olmayan hastalıklar

7.4 Yönetimle işçiler (ve/veya işçi temsilcileri) arasında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için sistemler geliştirme ve uygulama sürecinde aktif bir işbirliği söz konusudur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), yönetim ve işçiler arasında yapıcı bir diyalog kurulmasını proaktif bir şekilde teşvik etmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilere ve işçi temsilcilerine şu süreçlerde danışılması gerekir:

- Risk değerlendirmesi
- Eylem planının geliştirilmesi
- Güvenli ve sağlıklı işyeri koşulları sağlamak için ilgili sistemlerin uygulanması.

Üretici, demokratik olarak seçilmiş işçi temsilcileriyle bir iş sağlığı ve güvenliği komitesi kurmuşsa bu olumlu bir adımdır.

Diğer işbirliği türleri de kabul edilebilir. Ancak bu aktif işbirliğinin nasıl geliştiğini gösteren açık ve net kanıtlar olmalıdır.

Üretici aşağıdakilerin kaydını tutar:

- İş sağlığı ve güvenliği komite toplantıları
- İş sağlığı ve güvenliği komitesi önerileri
- Yönetimin bu tavsiyeleri kabul etmek veya reddetmek üzere nasıl değerlendirdiği

7.5 Denetlenen kurum işçilerin iş kurallarını, kişisel korumayı, kazaları önlemek için alınacak tedbirleri ve kaza durumunda yapılacakları öğrenmesini sağlamak için düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin aşağıdaki konular hakkında bilgilere erişimi olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

- İşleriyle bağlantılı tehlike ve riskler
- İşçilerin korunması için atılması gereken adımlar

Bu bilgilerin işçilerin kolayca anlayabileceği bir şekilde sunulması gerekir.

Üretici, işçilerin en azından aşağıdaki iş sağlığı ve güvenliği unsurları konusunda eğitim aldığından emin olmalıdır:

- Kişisel koruyucu donanımı kullanmak ve bakımını yapmak (temizlemek, hasar gördüğünde yenisiyle değiştirmek ve uygun bir şekilde muhafaza etmek)
- Basit ve tesise özgü tehlikelerle başa çıkmak
- Güvenli iş pratikleri
- Doğal afetler için acil durum prosedürleri
- Aşağıdaki konularda kayıtların da dâhil olduğu tahliye tatbikatları ve/veya yangın söndürme tatbikatları:
 - Amaç
 - Katılan işçilerin sayısı
 - Sonuçlar
 - Fotoğraflar ve tarihler
 - Tahliyenin aldığı süre (Binayı boşaltmak için harcanan süre kesinlikle dokuz dakikayı geçmemelidir.)

Üretici aşağıdaki gruplar için ek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenleyerek performansını iyileştirir:

- Yönetim, şefler ve ziyaretçiler
- Makineleri ve güç jeneratörlerini çalıştıran işçiler
- Elektrik tesisatlarıyla ve elektrikle çalışan ve güvenlik prosedürlerini bilmesi gereken kişiler
- Kimyasallar, dezenfektanlar, bitki koruma ürünleri ve biyositler dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tehlikeli maddeleri işleme ve/veya bunları uygulaması gereken işçiler

7.6 Denetlenen kurum, işçilerin korunması için diğer tesis kontrolleri ve güvenlik sistemlerinin yanı sıra kişisel koruyucu donanım kullanımını zorunlu kılar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere aşağıdaki özelliklere sahip yeterli bir kişisel koruyucu donanım sunmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- İşçilere ve ziyaretçilere etkin bir koruma sağlar. Kot kumaşlar için kumlama ve tarımda pestisit uygulama gibi riskli süreçlere özellikle dikkat edilmelidir.
- Donanımı kullanan kişiye gereksiz bir rahatsızlık vermez.
- Tüm işçiler için ücretsizdir.
- İşyerindeki tüm gerekli faaliyetler için işe yarar.

7.7 Denetlenen kurum iş ortamına zararlı maddelerin salınımını önlemek veya minimize etmek için gerekli mühendislik ve idari kontrol tedbirlerini uygular. Maruziyet seviyesini uluslararası tanınmış sınırlar altında tutar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdakileri uyguladığı anlamına gelir:

Düzenli risk değerlendirmeleri: İşyerine ve çevreye tehlikeli maddelerin salınımını engellemek veya en düşük seviyeye indirmek için gerekli olan mühendislik ve idari kontrol tedbirlerini tespit etmek amacıyla yapılan düzenli risk değerlendirmeleri.

İdari kontrol tedbirleri: Üretici, işyerinde en azından aşağıdaki tedbirleri alacaktır:

- **Yetkilendirme:** Yalnızca yetkili işçilerin kimyasal maddelere erişimi vardır.
- **Koruma:** İşçiler kimyasallarla çalışmak ve kimyasalları uygulamak için yeterli şekilde

korunurlar.

- **Kayıt tutma:** Kimyasalların dağıtımı, kullanımı ve bertarafı düzgün bir şekilde kayıt altına alınır.
- **Talimatlara uyma:** İşçiler kimyasalları kullanırken üreticinin tavsiyelerine uymalıdır. (Bu konuda eğitimler verilebilir.)
- **Etiketleme:** Kimyasallar üzerindeki etiketler ve işaretler işçiler tarafından kolayca anlaşılacak şekildedir ve hem ulusal hem de uluslararası tanınan gerekliliklere göre yapılır. Örneğin:
 - Uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları (ICSC)
 - Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS)

Kimyasalların yönetimiyle ilgili ayrıntılı bilgi için şu adresi ziyaret edin: <http://www.inchem.org/pages/icsc.html>.

Teknik kontrol tedbirleri: Üretici işyerinde en azından aşağıdaki amaçlar için teknik kontrol tedbirleri olacaktır:

- Duman, buhar ve tozu dışarı atma (örneğin leke çıkarma yerleri)
- Ulusal yasal düzenlemelerin olmadığı durumlarda bile kimyasalları düzgün bir şekilde bertaraf etmek

7.8 Denetlenen kurum kaza ve acil durum prosedürleri geliştirip uygular

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), en azından aşağıdaki tavsiyelere uygun olarak kaza ve acil durum prosedürlerini uygulamaya koyduğu anlamına gelir:

Atılması gereken adımlar: Yönetim ve işgücünün önemli bir kısmı kaza durumlarında veya acil durumlarda riskleri en aza indirmek için atılması gereken adımları bilir.

Yazılı prosedürler: Bu adımlar işçilerin büyük bir kısmının, özellikle kaza durumlarında önemli rol oynayan personelin (örneğin ilk yardım personeli) anlayabileceği bir acil durum prosedürü kapsamında belgenir.

Özel dikkat: Üretici, bu prosedürlerin aşağıdaki gruplara düzgün bir şekilde açıklanmasını sağlar:

- Mevsimlik ve geçici işçiler
- Gece çalışan işçiler
- Göçmen işçiler
- Genç işçiler
- Hamile işçiler
- Engelli işçiler

7.9 Denetlenen kurum, potansiyel tehlikeleri işçiler için tabelalar ve uyarılarla görünür kılar.

Potansiyel tehlikeleri işçiler ve ziyaretçilere bildirmenin evrensel bir yolu yoktur. Ancak üretici (denetlenen kurum), işçiler için geçerli olan potansiyel tehlikelerin ilgili kişiler tarafından anlaşılır olduğundan emin olmalıdır.

İşaretler ve uyarılar:

- Spesifik kültür ve faaliyetlerle ilgili olmalı,
- Amaçlarına uygun yerlerde sergilenmeli,
- Kaza ve acil durum prosedürleriyle ilgili olmalı,
- Aşağıda örnekleri verilen potansiyel tehlikelerle ilgili ve bunlar için uygun olmalıdır:

- Kimyasallar
- Elektrik
- Sıcak yüzeyler
- Düşebilecek nesnelere
- Kaygan yüzeyler
- Makineler ve araçlar

7.10 Denetlenen kurum, iş kazaları ve yaralanmalarını kaydetmek ve raporlamak için prosedürlere sahiptir ve bunları olması gerektiği şekilde kullanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki konular için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

Raporlama: Prosedürler, işçilerin ciddi bir tehlike oluşturan her durumu derhal şeflerine raporlamalarını sağlar. Hem kazalar hem de kazadan son anda dönülen durumlar raporlanır.

Kayıt alma: Üretici tüm kaza ve yaralanmalar hakkında kayıt tutar. Kayıtlarda şunlar açıklanır:

- Kazanın **ne zaman** gerçekleştiği (örneğin tarih, yoğun sezon, hasat mevsimi)
- Kazaya **kimlerin** dâhil olduğu
- **Hangi** adımların atıldığı
- Kazanın sonucunun **ne** olduğu (örneğin ölüm veya yaralanma)
- Kazalar (veya meslek hastalıkları) konusunda **nasıl** araştırma yapıldığı
- Kazaları önlemek ve zararları gidermek için **hangi** adımların atıldığı
- İşçilerin **ne kadar süre** iş yapamaz halde kaldığı

7.11 Denetlenen kurum, üretim için kullanılan ekipman ve binaların sağlığını ve güvenliğini sağlamaya çalışır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki amaçlar için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Ekipmanın sağlığını ve güvenliğini teyit etmek için gerekli prosedürlere sahip olmak.
- Bina ve ekipman güvenliği ve sağlığı konusunda yapılan resmi ve özel teftişlere ilişkin gerçeği yansıtan belgeleri saklamak.
- İlgili binada faaliyetlerini sürdürmek için geçerli ruhsatlara sahip olmak.

Üretici aşağıdakileri bilir ve takip eder:

- Binayla ilgili aşağıdaki unsurlara ilişkin ulusal kanuni gereklilikler:
 - Sağlık
 - Güvenlik
 - Ticari faaliyetleri gerçekleştirmek için uygunluk
- Ekipmanın güvenliğiyle ilgili, devam eden resmi teftişler de (varsa) dâhil olmak üzere yasal gereklilikler

7.12 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerin mutlak tehlike durumlarında izin almadan tehlikeli bölgeden uzaklaşma haklarına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin mutlak tehlike durumlarında tehlikeli alandan izin istemeden uzaklaşmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. İşçilerin bu hakkı:

- İşyeri ve üretici tarafından sağlanan konut/barınma alanları için geçerlidir.
- İşçilere eğitimler sırasında düzgün bir şekilde açıklanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği prosedürleri içinde düzgün bir şekilde belgelenmelidir.

7.13 Denetlenen kurum yetkin bir kişinin düzenli olarak elektrik tesisatını ve elektrikli ekipmanı kontrol etmesini sağlar.

Bu, üreticinin yetkin bir kişinin elektrik tesisatını ve elektrikli ekipmanı düzenli olarak kontrol etmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Kişinin yetkin olması:

- İlgili eğitimi aldığı,
- İlgili vasıflara sahip olduğu,
- İlgili deneyimi edindiği anlamına gelir.
- Elektrik tesisatının ve elektrikli ekipmanın kontrolü aşağıda verilen düzende yapılır:
- Önceden belirlenen bir zaman çerçevesi içerisinde
- Rastgele
- Talep üzerine

Kontroller düzgün bir şekilde kayıt altına alınır ve mümkünse kontrolü yapılan tesisatın veya ekipmanın yakınına teyit edilen bilgiler asılır/yapıştırılır. Kayda en azından şu bilgiler dâhil edilir:

- Sorumlu kişinin adı
- Yapılan son kontrolün tarihi
- Bulgulara ilişkin açıklama (varsa)
- Bir sonraki kontrolün yapılacağı tarih

Bunun yanında işçiler, elektrik tesisatı ve elektrikli ekipman üzerinde çalışırken şu önlemleri alarak işlerini güvenli bir şekilde yapmalıdır:

- Yalnızca düzgün bir şekilde yalıtımı yapılmış ve iyi durumda olan aletleri kullanmak
- Yeterli çalışma alanına ve ışıklandırmaya sahip olmak
- Elektrik tesisatı veya elektrikli ekipman normal olmayan bir şekilde çalıştığında yetkin kişiyi bilgilendirmek.

Genellikle ulusal yasalar kapsamında elektrik tesisatı ve elektrikli ekipmanla çalışan işçilerin sahip olması gereken çalışma alanı ve ışıklandırma hakkında gerekli bilgiler verilir.

Ulusal yasalar kapsamında bu bilgiler verilmediyse, üretici yaygın olarak başvuru alan iyi pratikleri kullanır ve kendi durumuna göre bu pratikleri uyarlar. Örneğin:

- İşyerinde dağıtım hatlarını açıkta bulundurmaz.
- Elektrik kabloları takılıp düşme riski oluşturmaz.
- Boğulma riski ve diğer işle ilgili kaza riskleri değerlendirilir ve bu riskler, minimum seviyeye indirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği prosedürüne dâhil edilir.
- Elektrik tesisatlarıyla ilgilenen işçiler ve yetkili kişiler, riskleri düşürmek konusunda önerileri alınabilmesi için süreçlere dâhil edilir.

7.14 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, düzgün bir şekilde çalışan, yeterli miktarda yangın söndürme ekipmanı bulundurur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işyerinin iş sağlığı ve güvenliği eylem planı kapsamındaki yangın söndürme ekipmanı gerekliliklerine uymasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Genellikle ulusal yasalar kapsamında yangın söndürme ekipmanı ile ilgili aşağıdaki konulardaki standart gereklilikler belirtilir:

- Konum ve yerleştirme
- Boyut ve etkinlik
- Bakım ve teftiş gereklilikleri

Yasal hiçbir gereklilik bulunmuyorsa, yangın söndürme ekipmanı en azından:

- İşyerinin her yerine eşit olarak dağıtılmalı,
- Etkinliğini sağlayacak bir yüksekliğe yerleştirilmeli,
- İşçilerin kolayca erişebileceği şekilde konumlandırılmalı,
- Aşağıdakiler net bir şekilde belirtilerek düzgünce tanımlanmalı (örneğin envanteri yapılmalı):
 - Son bakım tarihi
 - Bir sonraki bakım için belirlenen tarih
- Yangın söndürücülerin konumları ve onlara ulaşmak için izlenmesi gereken yol gösterilmelidir.

Yasaların gerektirdiği şekilde erken uyarı sistemleri kurulmalı ve işler halde bulunmalıdır. Uyarı sistemleri şunlar olabilir:

- Duman sensörleri
- Yangın alarmları
- Alarm cihazları

7.15 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum; üretim tesisindeki kaçış rotalarının, koridorların ve acil çıkışların kolayca erişilebilir, net bir şekilde işaretlenmiş ve bloklanmamış olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), herhangi bir kaza olması halinde işçiler ve ziyaretçilerin tesisi hayatlarını tehlikeye sokmadan terk etmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla:

- **Kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar** şu özelliklere sahip olmalıdır:
 - Çalışma saatlerinde (fazla mesai ve gece vardiyaları da dâhil) bloklanmamış veya kilitlenmemiş
 - Kolayca erişilebilir
 - Net bir şekilde işaretlenmiş
 - İşçileri ve ziyaretçileri güvenli bir yere götüren
- **Güvenli tahliye** sistematik ve kazaları önleyici bir şekilde yönetilmelidir. Bunun için işçiler en azından yasaların gerektirdiği kadar yangın tatbikatı yapacaktır.
- **Acil durum ışıkları** ve diğer tahliye sinyalleri düzgün bir şekilde kurulmalı ve çalışır durumda olmalıdır.
- Aynı vardiya içinde 10'dan fazla işçinin çalıştığı **üretim odalarının** ulusal yasalarda aksi belirtilmiyorsa dışarı doğru açılan kapıları olmalıdır.
- **Acil çıkışların sayısı** aşağıdakiler için yeterli olmalıdır:
 - İşçi sayısı
 - Binanın boyutu ve doluluğu
 - İşyerinin düzeni

7.16 Denetlenen kurum, tahliye planlarının yasal gerekliliklere uygun olmasını sağlar ve bu planları işçilerin görebileceği ve anlayabileceği ilgili noktalara asar/yapıştırır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tahliye planlarının işçilerin işyerini güvenli bir şekilde tahliye etmelerini sağlaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşyeri (ve bina) tahliye planları aşağıdakileri göstermelidir:

- **Bulunulan nokta:** Planın asıldığı/yapıştırıldığı yere göre durulan nokta.
- **En yakın kaçış rotaları:** Acil çıkışlar da dâhil olmak üzere en yakın kaçış rotalarının konumu.
- **Yangın söndürme ekipmanı:** Yangın söndürücülerin ve diğer yangın söndürme ekipmanının bulunduğu noktalar.

Üretici, işçilerin şunları öğrenmesi için düzenli olarak eğitimler verir:

- Yangın söndürücü kullanımı
- Güvenli bir noktaya erişmek için tahliye planını okumak ve takip etmek

7.17 Denetlenen kurum, işçilerin yaralanmasına sebep olabilecek tüm makine parçaları, işlem veya süreç için yeterli koruyucu ekipman sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin ilgili makine, fonksiyon ve süreçleri güvenli bir şekilde kullanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ekipmanlar için aşağıda örnekleri verilen tüm koruyucular mevcuttur ve düzgün bir şekilde yerleştirilmiştir:

- Kayış-kasnak koruyucuları
- Fanların ızgaraları
- Acil durumda kapatma mekanizması

Makineler ve araçlar için yasaların gerektirdiği teftişler ve sigortalar yapılır ve bunlar geçerlidir. Bakım işleri yetkin personel tarafından yapılır ve kayıt altına alınır. Bu bakımlar asansörler, vinçler ve diğer tehlikeli makineler için yapılabilir.

Üretici, bakımların kaydını tutar. Bu kayıtlara şu bilgiler dâhildir:

- Bakımın özeti
- Sorumlu olan yetkin kişinin ismi
- Yapılan sigorta ve bu sigortanın geçerliliği

7.18 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işyerinde sürekli olarak yetkin kişiler tarafından verilen ilk yardım imkânı olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin ihtiyaç halinde ilk yardım alabilmesi için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ulusal kanuni düzenlemeler kapsamında işyerinde işçiler için hazır bulunması gereken tıbbi imkânlar tanımlanır.

Böyle yasal düzenlemeler yoksa, üretici şunları sağlar:

- Yeterli ilk yardım kitleri, odaları ve/veya istasyonları,
- İlk yardım ve acil durum tedavileri için izlenecek ilgili prosedürler hakkında düzenli eğitim,
- İlk yardım uygulayabilecek bir veya birkaç eğitimli kişi,
- İlk yardım kitinin içeriğini doğrulayabilecek ve yenileyebilecek sorumlu kişiler.

İlk yardım olarak suyla yıkamanın tavsiye edildiği durumlar için üretici, çalışma alanlarının yakınlarında:

- İçme suyu kaynakları
- Göz yıkama alanları
- Acil durum duşları bulundurur.

7.19 Denetlenen kurum, travma veya ciddi hastalık durumlarıyla ilgilenebilmek için acil durum prosedürlerine sahiptir. Bu prosedürler yazılı olmalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere travma veya ciddi hastalık durumlarında yardımcı olunabilmesi ve bu durumları yaşayan işçilerin gerekiyorsa uygun bir tıbbi tesise nakledilmesi için gerekli önlemleri aldığı anlamına gelir.

Acil durum prosedürleri ayrı bir belge halinde hazırlanabilir veya iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi sonrasında geliştirilen eylem planının bir parçası olabilir. Bu prosedüre, bir işçinin uygun bir tıbbi tesise nakledilmesi gereken durumlarda atılması gereken adımlar ve her vardiyadaki bu konudan sorumlu olan personelin adı dâhil edilmelidir.

İşçiler prosedürlerin farkındadır; kendileri veya iş arkadaşlarının bir travma ya da ciddi bir hastalık yaşaması durumunda hangi sorumlu personele ulaşılması gerektiğini bilir.

7.20 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilere kesintisiz olarak içme suyu sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin yalnızca molalarda değil, sürekli olarak içme suyuna erişimi olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İçme suyuna erişimi kısıtlamak insanlık dışı muamele veya ayrımcılık olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle içme suyuna erişim kesinlikle kısıtlanmamalı ve bu bir disiplin cezası olarak kullanılmamalıdır.

Aşağıdaki alanlarda içme suyuna erişim kesintisiz olarak sağlanmalıdır:

- İşyeri (hem fabrikalar hem de çiftlikler)
- İşçilerin yemek hazırlayıp yediği alanlar
- Üreticinin, aracının veya bir iş bulma kurumunun sağladığı konutlar veya yatakhaneler

Ulusal yasalar kapsamında şunlar genellikle tanımlanır:

- İnsan kullanımı için kabul edilir su kalitesi
- İçme suyu gerekli olmayabilecek alanlar (örneğin duşlar)
- Suyun içilebilir olduğunu doğrulamak için uygulanabilecek testler ve bu doğrulamayı yapacak merciler.

Sertifikalar: İlgili ve geçerli sertifikalar hazır bulundurulmalıdır.

İçilmez suyu gösteren işaretler: Suyun içime uygun olmadığı yerlerde suyu kullanan kişiler için bir sağlık riski oluşmaması için gerekli işaretler düzgün bir şekilde konmalıdır.

Su kaybı riski: Üretici, sıcak mevsimlerde veya sıcak hava nedeniyle su kaybı riskinin yüksek olduğu bölgelerde içme suyu hakkının tanınmasına özellikle dikkat eder.

7.21 Denetlenen kurum; işçilere yiyeceklerini muhafaza etmeleri, yemeleri ve/veya yemek pişirmeleri için uygun, temiz bir alana erişim sağlamalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin yemeklerini güvenli ve insan onuruna yakışır bir şekilde yemeleri, muhafaza etmeleri ve pişirmeleri için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, işçilerin öğle veya akşam yemeği aralarını güvenli ve temiz bir yerde yemelerine izin verilmesini sağlar.

Yasalar kapsamında, işletmelerin bir yemek odası veya bir kantin sağlaması gerektiği belirtiliyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Yasalar kapsamında bu tesisler için asgari koşullar belirtilmiyorsa, üretici güvenli ve temiz koşulları tanımlamak ve kararlaştırmak için işçilere ve işçi temsilcilerine danışarak kendi değerlendirmesini yapmalıdır.

Üretici, yoğun sezon sırasında, mevcut tesislerin tüm işgücünün (kalıcı işçiler ve tüm diğer işçiler) ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve işçilerin bu sezonda da öğle ve akşam yemeği molalarını güvenli ve temiz bir yerde geçirebilmeleri için özellikle dikkat edecektir.

Üretici, denetim için aşağıdaki bilgileri hazır etmelidir:

- Gıdaların nasıl saklandığı
- Temizlik vardiyalarına ilişkin kayıtlar
- Denetimden önceki altı ayın menüleri
- Öğle yemeği ve/veya akşam yemeği vardiyaları

7.22 Denetlenen kurum işçilere, yerel adetlere uygun ve temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletler sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin temizlik alışkanlıklarını sürdürmeleri ve hastalıklardan uzak kalmalarını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, işçilere insanlık onuruna yakışır koşullara sahip soyunma odaları, yıkanma alanları ve tuvaletler sağlar. Bu tesislerde en azından şunlar sağlanmalıdır:

- Sabun
- Çalışan kilitler
- Farklı cinsiyetler için ayrı alanlar
- İşlerini yapmak için (örneğin tehlikeli maddelerle çalışmak veya koruyucu kıyafetler giymek için) üstünü değiştirmesi gereken işçiler için ayrı soyunma odaları

Yasalar kapsamında işletmelerin sağlaması gereken asgari yıkanma alanı ve tuvalet sayısı belirtiliyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Eğer konu hakkında herhangi bir yasa yoksa işgücünün boyutuna uygun olacak tesis miktarına ilişkin değerlendirme iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının bir parçası olarak yapılmalıdır.

Bu konuda geçerli bir yasa yoksa, yıkanma alanlarının, soyunma odalarının ve tuvaletlerin sayısı toplam işçi sayısına uygun olmalıdır. İşçi sayısı arttığı zaman bile (örneğin yoğun sezonda) tesislerin işçilerin ihtiyacını karşılayabilmesi için üretici özellikle dikkat etmelidir.

Üretici, denetim sırasında sahip olduğu tesis sayısı için gerekçelerini açıklayabilir. Aynı zamanda gerekirse bu sayıyı değiştirmek için mevcut planları konusunda da açıklama yapabilir.

7.23 Denetlenen kurum, işçilere güvenli ve ulusal yönetmeliklere uygun bir ulaşım imkânı (gerek doğrudan gerekse üçüncü taraflar aracılığıyla) sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin işyerine güvenli bir şekilde ulaşmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaçla:

- Üretici, işçilerin işyerine nasıl ulaştığı (örneğin toplu taşımayla veya bisikletle) hakkında bilgi sahibidir.
- Ulaşım için kullanılan yöntem, insan taşımaya uygundur.

7.24 Sosyal tesislerin veya işçilerin konutlarının konumu, işçilerin doğal tehlikelere veya işyerinde süregelen operasyonların etkilerine (örneğin gürültü, emisyon veya toz) maruz kalmayacağı şekilde belirlenir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin sosyal tesislerin veya konutların konumu nedeniyle doğal tehlikelere veya işyerindeki operasyonların etkilerine maruz kalmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ulusal yasalar kapsamında genellikle sosyal tesislerin ve konutların nereye ve nasıl konumlandırılması gerektiğine ilişkin özellikler tanımlanır. Eğer yasalar kapsamında bunlar tanımlanmamışsa üretici:

- Bu konudaki kararlarını iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesine ve ilgili eylem planına göre alır.
- Sosyal tesislerin ve konutların konumunun işçileri:
 - Doğal tehlikelere
 - Sağlık ve güvenlik açısından kötü etkiler yaratan veya hayati riskler yaratan durumlara maruz bırakmamasını sağlar.
- Endüstriyel binaları, (içinde endüstriyel faaliyetler sürdürülsün veya sürdürülmesin) işçiler için konut olarak kullanmaz.

Konaklama maliyeti: İşçilerin farklı bir çalışma ortamına geçmek için geçici olarak normal işyerlerini terk etmeleri gerektiğinde (örneğin tarımsal üretimde veya hayvancılıkta) üretici, işçilere yeterli tesisler ve barınma imkânını ücretsiz olarak sağlamalıdır.

7.25 Denetlenen kurum, işyerindeki sıcaklık, nem, hareket alanı, temizlik ve aydınlatma seviyesinin işçilerin sağlık ve güvenliği için uygun olduğunu doğrular.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin çalışma koşulları nedeniyle gereksiz sağlık risklerine maruz kalmasını önlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilerin sağlık ve güvenliğine saygı: Üretici, işçilerin kendi sağlık ve güvenliklerine saygılı bir işyeri, sosyal tesis ve konutlara sahip olmasını sağlamalıdır.

Yasalar kapsamında işyeri, sosyal tesisler ve konutların sahip olması gereken asgari özellikler tanımlanıyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Eğer yasalar kapsamında bu asgari özellikler tanımlanmıyorsa üretici, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesine göre ilgili standartları belirler. Üretici, aşağıdaki unsurlarla ilgili yeterli koşulları işçilere ve işçi temsilcilerine danışarak tanımlamalıdır:

- Sıcaklık
- Nem
- Boş alan

- Temizlik
- Işıklandırma

Boş alan ve ışıklandırma: Boş alan ve ışıklandırma, işçilerin faaliyetleri için yeterli gelecek şekilde sağlanmalıdır.

Üretici, denetçiye aşağıdaki konular hakkında tutarlı bilgiler sunabilmelidir:

- Mevcut koşullar
- İyileştirme planları (varsa)
- İyileştirmeler için zaman çizelgesi ve ilgili maliyetler

Üretici, işçilere barınma imkânı sağlıyorsa:

- Odalar işçilere yeterli alan sağlamalı, fazla kalabalık olmamalıdır.
- İşçilerin kişisel eşyalarını saklayabilecekleri alanları olmalıdır.
- Çamaşır yıkama ve çöp atma işleri düzgün bir şekilde organize edilmelidir.
- Çöp atma zaman çizelgesi konutlarda işçilerin görebileceği bir şekilde sergilenmelidir.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

Sertifika ve sözleşmeler:

- Makine ve araçlar için geçerli teftiş ve sigortalar
- Üreticinin satın aldığı Kişisel Koruyucu Donanım'a ilişkin faturalar
- Geçerli iş ruhsatı ve faaliyetleri sürdürmek için tüm gerekli resmi onaylar
- Binanın güvenliğini ve endüstri için uygunluğunu gösteren resmi bina sertifikası
- Yemek hizmetleri, ulaşım ve araçlar da dâhil olmak üzere hizmet sağlayıcılarla yapılan sözleşmeler

Eğitim

- İşçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçiler ve yönetim için hazırlanan eğitim takvimine ilişkin kanıtlar
- Tehlikeli makineler, elektrik tesisatıyla ilgilenen ve yüksek risk seviyesi nedeniyle özel eğitim gerektiren başka faaliyetler gerçekleştiren işçilerin yetkinliklerine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler

Kayıtlar ve raporlar:

- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için risk değerlendirmesi
- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için eylem planı
- Sosyal sigorta fonlarına yapılan güncel katkılara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Endüstriye ilişkin iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri
- Sağlık ve güvenlik komitesinin seçim sürecine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının tutanakları
- Kimyasalların tüketimi, salınımı ve bertarafına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları – MSDS dâhil)
- Bina ve ekipman güvenliğini sağlamak için yapılan resmi teftişlere ilişkin, geçerlilik tarihini ve varsa düzeltici faaliyetleri de içeren belgeler
- Aşağıdakiler için teftiş raporları, bakım kayıtları, çalıştırma ve güvenlik talimatları:
 - Asansörler, elektrikli ekipman ve yüksek basınçlı ekipman da dâhil olmak üzere

tehlikeli makineler

- o Yangın söndürme ekipmanı (örneğin yangın söndürücüler üzerindeki teftiş etiketleri)
- o Üretim tesisleri ve yatakhanelerdeki içme suyu
- o Sıcaklık, gürültü seviyesi ve ışıklandırma da dâhil olmak üzere tesis ve yatakhanelerin sağlık ve güvenliği



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme

Çocuk işçiliği:

- 15 yaşından küçük kişiler tarafından yapılan,
- Ahlaki, fiziksel, sosyal veya zihinsel açıdan tehlikeli,
- Eğitimi kesintiye uğratan,
- Hafif olmayan işçiliktir.

Hafif iş, aşağıda örnekleri verilen türde işlere çocukların veya ergenlik çağındaki kişilerin katılımıdır:

- Ebeveynlere ev işlerinde yardım etmek
- Aile şirketindeki işlerde yardımcı olmak
- Okul saatleri dışında para kazanmak

Hafif işler:

- Çocuklar 13 yaşını geçmişse (veya çalışmak için alt yaş sınırınının 14 olarak belirlendiği ülkelerde 12 yaşını geçmişse)
- Çocuklar okula devam edebiliyorsa ve ödevlerini yapabilmek için zamanları kalıyorsa (örneğin her iş günü iki saat)
- Çocuklara verilen görevlerin zararsız olduğunu doğrulayacak bir ebeveyn veya koruyucu tarafından gözetim altında yapılıyorsa kabul edilebilir.

Tehlikeli işler için daha yüksek bir alt yaş sınırı: Doğası gereği veya yapıldığı koşullar gereği sağlık, güvenlik veya psikolojiyi tehlikeye atma ihtimali olan işler yalnızca 18 yaşından büyük kişiler tarafından yapılabilir.

8.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum doğrudan veya dolaylı olarak yasadışı çocuk işçiliğiyle iştigal etmez.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), 15 yaşından küçük çocukların (veya çalışmak için alt yaş sınırı olarak 14 yaşı belirleyen ülkelerde 14 yaşından küçük çocukların) doğrudan veya dolaylı olarak işgücünün bir parçası olmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çocuk işçiliğinden kaçınılmalıdır; çünkü çocuk işçiliği:

- Çocuklar için zihinsel ve fiziksel olarak zararlıdır.
- Sorumlu işletmeler için ahlaki açıdan yanlıştır.
- Toplum için zararlıdır; çünkü:
 - Çocukları okula gitme imkânından alıkoyar.
 - Çocukları dönem bitmeden okulu terk etmek durumunda bırakır.
 - Çocukların okulla birlikte uzun ve ağır işleri aynı anda yürütmesini gerektirir.

Üretici, aşağıdaki amaçlar için gerekli adımları atmalıdır:

- Çocuk işçiliğinin ne olduğunu ve ne olmadığını **anlamak**
- İşletmenin faaliyet gösterdiği yasal bağlamı ve çocuk işçiliğiyle ilgili yerel kanunları **anlamak**
- Çocuk işçiliğinin kendi endüstrisinde veya bölgesinde gerçekleşme ihtimalinin olup olmadığını **tespit etmek** (Örneğin tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık, madencilik ve taş ocakçılığı gibi bazı endüstrilerde diğer endüstrilere göre çocuk işçiliği yaptırılması riski daha yüksektir.)

Üretici dolaylı yollardan çocuk işçiliğiyle iştigal etmekten kaçınacaktır. (Bu, iş bulma kurumlarının kullanımıyla veya göçmen ya da mevsimlik işçilerin yanlarında çocuklarını çalıştırmalarına izin vermekle gerçekleşebilir.)

Bu amaç için ek tedbirlerin alınması gerekebilir; üretici aşağıdakilerin güncel kaydını tutacaktır:

- Göçmen veya mevsimlik işçilerin çocuklarının isimleri, yaşları, okul programları ve okullarına ilişkin başka bilgiler
- İş bulma kurumları aracılığıyla işe alınan işçilerin yaşları ve kimlik kartları
- Çocukların veya yasadışı işçilerin işe alınmasını engellemek için iş bulma kurumlarının kullandığı prosedürler

Tüm bu kişisel veriler saygıyla ve veri gizliliği yönetmeliklerine uygun olarak muhafaza edilecektir. Alınan ek önleyici tedbirler kapsamında üretici bazı işçilerin çalışmak için yasal alt yaş sınırına ulaşmadan işe alındığını tespit ederse, üretici bu durumu denetçiye raporlar ve bu durumun bir daha gerçekleşmemesi için gerekenlerin yapıldığını gösterir.

Paydaş haritalama: Üretici, mağdurların ve çocukların korunması konusunda destek verebilecek (örneğin çocukların okula geri götürülmesi ve ebeveynlerin tespiti) paydaş(lar)ın irtibat bilgilerini bulundurur.

amfori BSCI bu amaç için kullanılmak üzere [Şablon 6: Paydaş Haritalama](#) şablonunu sunar.

8.2 Denetlenen kurum, işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiler için aşağılayıcı ve saygısız olmayacak; ancak etkin yaş doğrulama mekanizmaları kurar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) kullandığı işe alım sürecinin, çalışma yaşına ulaşmamış olan kişilerin işe alınmadan önce yaşının tespit edebilmesi için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çocukların işe alınma riski aşağıda verilenler için daha yüksektir:

- Bazı sektörler (örneğin madencilik ve tekstil)
- Bazı kültürler ve ülkeler (örneğin Hindistan'daki Sumangali sistemi)
- Az vasıf gerektiren veya hiç vasıf gerektirmeyen işler
- Aşağıdaki özelliklere sahip uzak bölgelerde yapılan işler:
 - İş müfettişlerinin ulaşma ihtimalinin daha az olduğu
 - Bireylerin resmi kimlik kartlarına erişiminin daha kısıtlı olduğu

Etkin bir yaş doğrulama mekanizmasına şunlar dâhildir:

- İşçileri işe almaktan ve yüksek riskli durumlara ilgilendirmekten sorumlu olan kişilerin eğitilmesi.
- İşçileri işe almaktan sorumlu kişilerin, görüşme yapılan işçilerin gerçek yaşının çapraz doğrulama yöntemiyle öğrenilmesini sağlayan görüşme tekniklerini kullanma konusunda eğitilmesi.
- İşçilerin yaşlarının diğer paydaşlarla (örneğin iş bulma kurumları ve önceki işverenler) düzenli olarak çapraz doğrulamasının yapılması).

8.3 Denetlenen kurumun çocukları her tür istismardan korumak için yeterli yazılı politika ve prosedürleri vardır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), çocukların doğrudan (üretici tarafından) veya dolaylı olarak (iş ortakları tarafından) herhangi bir tür istismara uğramaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Prosedürler güncel tutulmalı ve şunları içermelidir:

Aşağıdakiler hakkında bilgiler:

- İşyerindeki özellikle tehlikeli olan koşullar
- Bölgedeki yasadışı faaliyetler (örneğin uyuşturucu ticareti, fuhuş ve zorunlu göç)
- Çocuk işçiliğine neden olabilen aile yoksulluğu
- Bölgede hükümet, Sivil Toplum Kuruluşları ve başka kuruluşlar tarafından yürütülen çocuk koruma projeleri
- Çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde destek verebilecek işçi sendikası/sendikaları
- Bölgeye yakın veya bölge içindeki örgün eğitim veya mesleki eğitim kurumları (irtibat bilgileri ve eğitim programları dâhil)
- Çocuk işçiliği tespit edilmesi durumunda yardımcı olabilecek eğitim veya sosyal yardım mercileri

Aşağıdaki amaçları taşıyan tedbirlere ilişkin bir değerlendirme:

- Çocuk işçiliği riskini kontrol etme
- Çocuk işçiliğini azaltma veya ortadan kaldırma
- Çocuk işçiliği vakalarıyla en sorumlu şekilde başa çıkabilmek için atılması gereken adımlar

8.4 Denetlenen kurumun, çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde çocuklara daha fazla koruma sağlayabilmek için yeterli ve iyileştirici politikaları ve prosedürleri bulunur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinde çocuk işçiliği yaptırıldığının tespit edilmesi halinde bu çocukların korunmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İyileştirme prosedürüne şunlar dâhil olmalıdır:

- Çocukları çalışmayı bıraktıklarında **topluma geri kazandırmaya** yardımcı olacak yöntemler (örneğin yaşı daha büyük olan çocukların normal okullara başarılı bir şekilde geri dönebilmesi için yaygın eğitim veya temel eğitim)
- Çocuklar çalışmayı bıraktıktan sonra veya çocukların işi bırakabilmesi için onlara ve ailelerine destek olabilecek ilgili **paydaşlar** (örneğin Save the Children, UNICEF gibi uluslararası örgütlerin yerel ofisleri ve çocukları korumak konusunda çalışan devlet kurumları) ve güncel kontakt listeleri
- Çalıştığı tespit edilen çocukların okula gidebilmesi için finansal tazminat sağlamak üzere **ayrılmış bütçe**

Bazı durumlarda iyileştirme faaliyetleri için **en iyi yaklaşımlar** şunlar olabilir:

- Çocukları işten aşamalı olarak uzaklaştırmak
- Çocukların topluma nasıl geri kazandırıldığını denetlemek için bir zaman çizelgesi oluşturmak

Bu iki yaklaşım, çocuğu herhangi bir gözetim olmadan doğrudan işten uzaklaştırmaktan daha uygun bir çözüm olabilir.

Çocuğun işten doğrudan uzaklaştırılması, onu daha az görünür ve daha istismarcı, tehlikeli veya yasadışı iş türlerini yapmaya itebilir. Yalnızca yetişkinleri işe almak üzerine bir politikaya sahip olmak, çocuk işçiliği vakalarında iyileştirme prosedürü olarak kabul edilemez.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Tüm işçilerin (mevsimlik işçiler dâhil) kişisel veri dosyaları.
- Yaş doğrulama prosedürü.
- Sorumlu işe alma konusunda eğitim.
- Çocuk sömürsünü engelleme konusunda prosedür.
- Çocuk işçiliği vakaları için iyileştirme prosedürü.
- İş bulma kurumlarıyla yapılan sözleşmeler de dâhil olmak üzere işçi sözleşmeleri veya anlaşmaları.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 9: Genç işçiler için özel koruma

Genç işçiler:

- Gece vardiyasında çalışmamalıdır.
- Tehlikeli maddeler ve kimyasalların yakınında veya bunlarla çalışmamalıdır.
- Sağlık ve güvenlik standartlarının yanı sıra üreticinin şikâyet mekanizmasına erişim ve bu mekanizmanın kullanımı hakkında özel eğitim almış olmalıdır.
- Okula devamlılıklarını, mesleki oryantasyon ve eğitim programlarından faydalanma imkânını engelleyecek çalışma saatlerinde çalışmak üzere görevlendirilmelidir.

Üretici, genç işçilerin fiziksel, psikososyal ve ahlaki açıdan tehlike teşkil eden durumlara maruz kalmaması için özel koruma sağlamak üzere tüm gerekli tedbirleri almalıdır.

9.1 Denetlenen kurum, genç kişilerin gece çalışmadığından ve sağlık, ahlak ve gelişimlerine zarar verebilecek koşullardan korunduğundan emin olmalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerini tehlikeye atmalarını önlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Risk değerlendirmesi: Üretici, genç işçiler için zararlı olabilecek faaliyetler hakkında yeterli bilgiye sahiptir. Üretici, genç işçi çalıştırmıyor olsa da bir risk değerlendirmesi yapması gerekir.

Risk değerlendirmesinin sonucunda, genç işçilerin dâhil olamayacağı süreçler ve iş alanları belirlenmelidir.

Gece vardiyası, genellikle ulusal yasalar kapsamında tanımlanır. Üretici bu durumda bu yasal tanımları, genç işçilerin gece çalıştırılmasını önlemek konusunda yasal bir referans olarak kullanır.

Ulusal bir yasal tanım olmaması halinde üretici amfori BSCI'ın yaptığı tanımları kullanır. amfori BSCI gece vardiyasını "gece 24.00 ile 05.00 aralığı da dâhil olmak üzere art arda 7 saati kapsayan tüm vardiyalar" olarak tanımlar. Uluslararası Çalışma Örgütü de gece vardiyasını bu şekilde tanımlamıştır.

9.2 KRİTİK SORU: Genç işçilerin çalışma saatleri şunları engellemez:

- *Okula devamlılık*
- *Yetkili merci tarafından onaylanan mesleki oryantasyona katılım*
- *Eğitim programlarından faydalanma imkânı*

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin yerel zorunlu eğitime veya yetkili merci tarafından onaylanan başka bir eğitim veya öğretim programına devam ettiği dönemlerde günlük iş saatleri, okul saatleri ve ulaşım süresinin toplamının 10 saati geçmemesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, kendi şirket eğitimlerinin, genç işçilerin okula veya eğitim programlarına devam edebileceği şekilde organize edilmesini sağlar.

9.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, genç işçilere herhangi bir zarar gelmesini önlemek, gelen zararları tespit etmek ve gidermek için gerekli mekanizmaları kurar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının aşağıdaki kriterlere uymasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Genç işçiler konusunda özellikle dikkat edilir.
- Önleyici ve iyileştirici tedbirleri tanımlamak için işçilere ve işçi temsilcilerine danışılır.
- İyileştirme tedbirleri düzgün bir şekilde kayıt altına alınır.

9.4 Denetlenen kurum, genç işçilerin etkin şikâyet mekanizmalarına erişimi olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin şikâyet mekanizmasını kullanabilmeleri ve zamanında geribildirim alabilmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla üretici, işçilerin:

- Şikâyet iletme konusunda özel eğitim almasını
- Şikâyet iletme konusunda alabileceği destek hakkında bilgilendirilmesini
- İstihdam türüne (mevsimlik, taşeron, doğrudan işe alınmış) bakılmaksızın eğitim almasını sağlamaya çalışır.

Eğitimlerin belgelenmesi: Üretici, genç işçilere şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanımı hakkında verilen eğitimlere ilişkin kayıtlar tutar. Bu eğitim belgelerine şunlar dâhil edilir:

- Tarihler ve zaman çizelgeleri (Bunlar okul veya mesleki eğitim programlarının tarihleriyle çakışmamalıdır.)
- İçerik
- Eğitimci adı ve vasıfları
- İmzalı katılım listesi

9.5 Denetlenen kurum, genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerektiği şekilde eğitim görmesini ve eğitim programlarına erişimi olmasını sağlamaya çalışır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin görevlerini yaparken karşılaştıkları spesifik risklerle ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi almasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Eğitimlerin belgeleri: Üretici, genç işçilere şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanımı hakkında verilen eğitimlere ilişkin kayıtlar tutar. Bu eğitim belgelerine şunlar dâhil edilir:

- Tarihler ve zaman çizelgeleri (Bunlar okul veya mesleki eğitim programlarının tarihleriyle çakışmamalıdır.)
- İçerik
- Eğitimci adı ve vasıfları
- İmzalı katılım listesi

9.6 Denetlenen kurumun kendi üretim tesisinde çalışmakta olan genç işçiler hakkında yeterli bilgisi vardır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinde doğrudan veya dolaylı olarak istihdam edilen genç işçiler hakkında doğru ve güncel bilgilere sahip olmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, genç işçilerin işçiler arasında en hassas durumdaki grubu oluşturduğunu bilir.

Üretici, genç işçilerin çalışma koşullarını denetlemek için ekstra çaba gösterir.

İş döngüsü: Üretici, genç işçilerin iş döngüsü hakkında yeterli bilgi sahibidir. İş döngüsü şunlardan oluşur:

- İşe alım süreci
- Ücretlendirme
- Çalışma saatleri
- Disiplin cezaları
- Terfi
- Eğitimler
- İstihdamın sonlandırılması

Kayıt tutma: Üretici genç işçilere ilişkin spesifik kayıtlar tutar. Bu amaçla amfori BSCI, [Şablon 7: Genç İşçi Verileri](#) şablonunu sağlar. Bu şablonda, kayıtlar için gerekli olan asgari bilgiler yer alır. Bu şablon, üreticinin kendine ait böyle bir formu yoksa özellikle işe yarayacaktır.

Kişisel verilerin ele alınması: Kişisel veri kayıtları yalnızca gizli bilgilerin ele alınmasıyla ilgili ulusal yönetmeliklere uygun olarak imha edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için lütfen [performans alanı 13: Etik Davranışlar'](#) inceleyin.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Genç işçilere verilen tüm eğitimlere ilişkin belgeler
- Risk değerlendirmesi ve genç işçileri ve genç kadın işçileri korumak için özel adımların da bulunduğu ilgili eylem planı.
- Genç işçilere ilişkin bilgi kayıtları
- Genç işçilerin iş döngüsüne ilişkin bilgiler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 10: Güvencesiz çalışmayı önleme

Güvencesiz çalışmanın önlenmesi:

- İstihdam koşullarının işçi için güvensizlik yaratmadığı,
- İstihdam sözleşmelerinin sosyal güvenlik sağladığı,
- Geçici veya mevsimlik sözleşmelerin, çıraklık programlarının ve taşeron kullanımının yasalardan kaçmak için kullanılmadığı anlamına gelir.

10.1 Denetlenen kurumun istihdam ilişkileri işçiler için bir güvensizlik yaratmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) istihdam koşullarının işçilere yasal koruma sağlaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Güvensizlik nedeni: İşçi için güvensizliğe neden olan durumlar hem kalıcı hem de geçici işçileri etkileyebilir. Bu nedenlere şunlar dâhildir:

- Sosyal güvenliğin olmaması
- Kalıcı pozisyonlar için mevsimlik işçi sözleşmelerinin kullanılması
- İşe alma ve işten çıkarma pratiklerinin işçilerin şirket içindeki haklarını sağlamlaştırılmalarını önlemek için kullanılması.

Geçici işçiler: Kalıcı ve geçici işlerin tanımları (Mevsimlik işler geçici iş kategorisindedir) genellikle kanun kapsamında yapılır. Eğer yasal bir tanım yoksa üretici geçici işleri önceden belirlenmiş bir bitiş tarihi olan veya bir proje tamamlandığında sona eren işler olarak tanımlar.

Deneme süresi: Ulusal yasalar kapsamında genellikle yeni bir istihdam ilişkisinin ilk birkaç ayının deneme süresi olmasına izin verilir. Bu süre, işveren ile çalışanın istihdam ilişkisini deneyimlemesini sağlar. Normalde, istihdam ilişkisinin feshedilmesinden önce bir ihbar süresi öngörülür.

İyi uygulamalar: Üretici, işçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak üstlendikleri rolleri göz önünde bulunduruyor ve çalışma koşullarını buna göre ayarlıyorsa, denetçi bunu iyi uygulama olarak değerlendirecektir.

Üretici, yasal bir gereklilik olmayan, ancak üreticinin çalışma koşullarını iyileştirmek için gönüllü olarak uyguladığı pratikleri raporlamak konusunda proaktif davranmalıdır.

Üretici, aşağıdaki tedbirler yardımıyla iş konusundaki istikrarsızlıkları engellemeye çalışır:

- Adil işe alım süreçleri, adil ücretlendirme, adil çalışma saatleri, adil disiplin cezaları, terfiler, eğitimler ve adil işten çıkarma süreçleri
- Geçici iş sözleşmelerinin yalnızca belli bir dönemle sınırlı olan işler için yapılması
- Geçerli deneme süreleri ve istihdam koşulları

10.2 Denetlenen kurum, işçileri tanınan ve belgenlenmiş istihdam ilişkileri kapsamında çalıştırır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), istihdam koşullarının açık, net ve yasalara uygun olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Üretici ile işçiler arasındaki iş ilişkisi:

- **Tanınmış:** İş ilişkisi; ulusal yönetmelikler, adetler, standart uygulamalar ve uluslararası çalışma standartlarından hangisi işçilere daha iyi bir koruma sağlıyorsa ona uygun olarak kurulur.
- **Belgelenmiş:** İş ilişkisi, işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirildiklerine

ilişkin kanıt niteliğindeki belgelerle (örneğin iş sözleşmeleri ve çalışma kurallarının açıklandığı posterler) desteklenir. İşçilerin okuma yazma konusunda sıkıntı çektiği durumlarda özellikle dikkat edilmelidir. Bu durumlarda üretici, işçilerin çalışma koşullarını anladığından emin olabilmek için ekstra çaba sarf etmelidir.

Dolaylı işe alım: Üretici, bir iş bulma kurumu veya iş aracısıyla işçi işe aldığı zamanlarda işçilerin istihdam koşullarını dikkatle incelemelidir. İş bulma kurumları, “tanınan kurumlar” olabilmek için yasalar kapsamında tanımlanan özelliklere sahip olmalıdır. Aksi halde bu tür kurumlar üretici işletmenin itibarı için büyük risk teşkil eder.

Bu bağlamda:

Üretici, iş bulma kurumlarının işçileri nasıl işe aldığı konusunda yeterli bilgi sahibidir ve aşağıdaki kriterleri göz önünde bulundurur.

- **Şeffaflık:** İşçiye zorlama ve tehdit yapılmaz. İşçiye istihdam koşulları hakkında doğru bilgiler sunulur ve istihdam sözleşmesi işçinin anladığı bir dilde yapılır.
- **Güvenlik:** Hareket özgürlüğü tanınır. Kişisel belgeler veya önemli eşyalar alıkonmaz. İşe alım kısmen kanuni olmaz. Sosyal haklar mutlaka tanınır. Çalışma saatleri olması gerekenden fazla olarak belirlenmez. Kötü çalışma koşulları sağlanmaz.
- **İşe alım sürecindeki masrafları işveren karşılar:** İşçiler bir işe alınmak için para ödemez, işe alımla ilgili masraflar işveren tarafından karşılanır.

Üretici, iş bulma kurumundan düzenli olarak istihdam belgelerini alır.

Üretici; iş bulma kurumunun işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığını ve muhtemel ödeme kesintilerini bilir.

10.3 Denetlenen kurum, işçilere işe alınmalarından önce anlaşılır bilgiler sunar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin istihdam sürecinde sahip olacakları hakları ve üstlenecekleri sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilere sunulan bilgilerin şu özelliklere sahip olması gerekir:

- **Anlaşılır:** Bunun için bilgilerin işçilerin anladığı dillere çevrilmesi, engelli işçiler için ve okuma yazma konusunda sorun yaşayan işçiler için işitsel veya görsel yardım kullanılması gerekebilir.
- **Zamanında:** Bilgilerin işçilere istihdam ilişkisi başlamadan önce sunulması gerekir.
- **İlgili:** Bilgiler işçilerin hakları, sorumlulukları ve istihdam koşullarıyla ilgili olmalıdır. Bu kapsama şu bilgiler dâhildir:
 - Çalışma saatleri ve fazla mesai prim ödemeleri
 - Eğitimler ve diğer yan haklar
 - Ücretlendirme ve ödeme koşulları
 - Şikâyet mekanizmasına erişim

Aynı anlaşılır bilgiler, dolaylı yoldan (örneğin iş bulma kurumları, taşeronlar veya aracılarda) işe alınan işçilere de sağlanmalıdır.

10.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, istihdam düzenlemelerini kanunların asıl amacına kasıtlı bir şekilde ters düşecek şekilde kullanmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), istihdam koşullarının asıl amaca uygun olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. İstihdam koşulları, yasalara uymaktan kaçınmak amacıyla oluşturulmaz.

Bazı yasal istihdam düzenlemeleri, kötüye kullanıldığında işçilere zarar verebilir. Üretici şunlardan kaçınmalıdır:

- Beceri geliştirme veya düzenli istihdam sağlama gibi bir niyet olmadan sağlanan çıraklık programları
- İşçilerin korunmasını engelleyen mevsimlik veya kısa süreli işler

Bazı istihdam düzenlemeleri, yasadışı pratikleri örtmek veya işçilerin haklarını azaltmak amacıyla yapılmış olabilir. Üretici aşağıdakilerle doğrudan veya dolaylı olarak işiğal etmemek için özellikle dikkat edecektir:

- **Salt işçilik aracılığı:** Yüklenici veya taşeron, işveren için bir işi yapması veya bir hizmet vermesi amacıyla işçi işe alır, sağlar veya işe yerleştirir. Ancak gerçekte bu istihdam düzenlemesine borçların işgücü ile ödenmesi pratikleri dâhil olabilir.
- **Taşeronluk:** Taşeronlar, işçi haklarını azaltmak için (örneğin işçi temsilcisi seçmek için veya sendika kurmak için gerekli asgari işçi sayısına ulaşmayı engellemek amacıyla) değil, etkinlik ve kalite nedenleriyle kullanılmalıdır.

İki durumda da üretici, bu istihdam düzenlemelerinin seçiminin arkasındaki mantığı açıklayabilmeli ve işçilerin haklarının güvence altında olduğunu gösterebilmelidir.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İş sözleşmeleri ve/veya işçilerin haklarının ve sorumluluklarının belirtildiği posterler.
- İşe alma prosedürleri ve kayıtları.
- Taşeronlara ilişkin bilgiler.
- Verilen çıraklıklara ilişkin bilgiler.
- Mevsimlik işçilere ilişkin bilgiler.



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 11: Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi

Borçların işgücü ile ödenmesi kapsamına kölelik, zorla çalıştırma, borçları işgücü karşılığında kapatma, ödünç işçilik, kaçak işçi çalıştırma ve gayri iradi çalıştırma gibi çalıştırma türleri dâhildir.

Borçların işgücü ile ödenmesi ve zorla çalıştırma, koşullar ne olursa olsun, kabul edilemez.

Borçların işgücü ile ödenmesi riski yalnızca fabrika veya çiftlikteki çalışma koşullarıyla belirlenmez. Bu risk işe alım sürecinde de ortaya çıkabilir. İşçiler henüz bir fabrikaya girmeden veya çiftliğe adımını atmadan etik davranmayan kuruluşlar tarafından sömürüye uğrayabilir.

Tarım alanında, yasalar veya adetler dolayısıyla toplu üretim şeklinde organize edilen üretim türleri zorla çalıştırma olarak kabul edilmez. Bu üretim türü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 sayılı sözleşmesine (Madde 19.2) uygundur ve üretici bunu bu şekilde denetçiye açıklayabilir.

11.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum; kölelik, zorla çalıştırma, borçları işgücü karşılığında kapatma, ödünç işçilik, kaçak işçi çalıştırma ve gayri iradi çalıştırma gibi hiçbir çalıştırma türüne başvurmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin şu şartlarda işe alınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Özgür iradeleriyle
- Hakları ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgi sahibi olarak
- Herhangi bir şekilde zorla çalıştırma riskine maruz kalmadan

İşçiler:

- İşverene gerekli ihbarı yeterince erken verdikleri sürece iş sözleşmesini özgür bir şekilde feshedebilirler.
- İş saatleri sona erdikten sonra, silahlı veya silahsız olan güvenlik görevlileri tarafından durdurulmadan veya alıkonmadan işyerini terk edebilirler.
- Üretim tesisini veya konutları boş zamanlarında izin almak zorunda kalmadan terk edebilirler.
- İşveren barınma imkânı sağlıyorsa, sağlanan konutlardan başka bir yerde kalmayı tercih edebilirler.

Üretici:

- Çalışma izinlerinin geçerli olduğundan, çalışma izni türünün işçilerin kaçak işçi çalıştırma mağduru olduğunu göstermediğinden,
- İşçilerin herhangi bir kölelik sistemine girmeden vize, barınma hakkı, eğitim ve ödeme aldıklarından,
- İşçilerin önemli eşyalarını veya kişisel belgelerini (örneğin pasaport) rehin bırakmaları istenmediğinden,
- İşçilerin kazandıkları ücretleri ve yan hakları almalarının yasadışı bir şekilde veya isteklerine aykırı bir şekilde engellenmediğinden emin olmalıdır.

Cezaevi işçiliği: Cezaevi işçiliği, hükümlü kişiler için bir çalışma şeklidir.

Cezaevi işçiliği, bazı koşullar sağlanıyorsa, insan hakları ihlali teşkil etmez. Bu koşullar:

- Hükümlü kişiler işgüçlerini gönüllü olarak, herhangi bir baskı veya ceza tehdidi olmadan sunar.
- Hükümlü kişiler işlerini, koşullar elverdiğince, özgür bir istihdam ilişkisine olabildiğince yakın koşullarda (örneğin ücret seviyesi, sosyal güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği) gerçekleştirir.

Çin'de cezaevi işçiliği: amforiBSCI, amfori BSCI katılımcılarının Çin'de cezaevi işçiliği kullanan iş ortaklarıyla iş yapmalarını önerir; çünkü:

- Hükümlülerin hakları Çin iş kanunu kapsamına girmez. (Cezaevinin kuralları ve ceza hukuku kapsamındadır.)
- Hükümlülerin çalışma hakları (fazla mesai ücretleri de dâhil olmak üzere) olması gerektiği şekilde korunmaz.
- Hükümlülerin ücretlendirmesine cezaevinin yönetimi karar verir.
- Cezaevi kuralları, amfori BSCI denetimi yapılmasına izin vermez.

Güney Hindistan'daki Sumangali Sistemi: Sumangali Sistemi'nde, işletmeler taşra köylerinden bekâr genç kadınları işe alır ve aşağıdaki şartlarda birkaç yıl boyunca çalıştırır:

- **Aracılar:** Taşra köylerinden genç bekâr kadınlar genellikle aracılarda işe alınırlar.
- **Toplu ödeme:** İşveren; genç kadınların ücretlerini, sözleşme sonunda toplu ödeme yapılacağı sözüyle tamamen veya kısmen alıyorkar.
- **Kontrol:** Genç kadınların hareket hakkı yoktur ve aracı ya da işveren tarafından sağlanan hostellerde uyumaları sağlanır.

Sumangali Sistemi, borçların işgücü ile ödenmesi konusunda ek bir risk teşkil eder. Çünkü bu genç kadınlar:

- Yaşadıkları bölgeden, özgür bir şekilde geri dönmeleri şansı çok sınırlı olarak ayrılırlar.
- Genellikle Hindistan'daki en düşük kattan gelirler ve eğitime erişimleri çok sınırlıdır.
- Asgari ücretin altına düşürülmüş bir ücret alırlar.
- Toplu ödemeyi (örneğin oran üzerinden) almaları konusunda bir güvenceye sahip değildir ve ücretlerinde yasadışı kesintiler yapılır.
- Genellikle erişimi sınırlandırılmış olan konutlarda kaldıkları için, yüksek bir taciz riskiyle karşı karşıyadırlar.

Üretici, genç kadın işçiler için aşağıdaki koşulları sağlayarak bu durumu engellemeye çaba göstermelidir. Genç kadın işçiler:

- Genç işçiler için geçerli olan özel koruma kapsamına dâhil edilmelidir.
- Tarafların kararlaştırdığı ücreti, herhangi bir yasadışı kesinti yapılmadan almalıdır.
- Çıracılık durumlarına uygun çalışma saatlerinde çalışmalıdır.
- Hareket özgürlüğüne sahip olmalıdır.

11.2 Denetlenen kurum, göçmen işçileri doğrudan veya dolaylı olarak işe alırken özellikle titiz ve dikkatli davranır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), göçmen işçilerin borçların işgücü karşılığında ödenmesi gibi bir risk oluşturmayacak şekilde işe alınması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu, işçilerin dolaylı yoldan işe alındığı durumlarda (örneğin iş bulma kurumları, taşeron veya aracılarda) özellikle önem kazanır.

Üretici, aşağıdaki koşullarda bu durum oluşmamasına dikkat eder:

- İşçinin memleketi ve çalışmaya gittiği ülke göçmen işçilere gerekli korumayı sağlamıyorsa,
- İşçiler çalışma vizesi alabilmek için iş bulma kurumuna (yüksek) bir ücret ödemek durumunda kalıyorsa ve iş bulma kurumu işçilerden ücret kesintilerini ve ücretlendirme koşullarını saklıyorsa,
- İş bulma kurumu veya üretici, işçilerin vize veya seyahat belgelerini alıkoymadığı için işçilerin hareket özgürlüğü kısıtlanıyorsa,
- İşçiler, çalışmaya gittikleri ülkenin dilini anlamıyorsa. (Bu dili anlamamak işçileri daha hassas bir durumda bırakır.)

Dolaylı işe alma: Üretici, işçileri iş bulma kurumları veya aracılardan yoluyla buluyorsa işçilerin istihdam koşullarını dikkatli bir şekilde incelemelidir. İş bulma kurumları “tanınan kurumlar” kategorisinde değerlendirilebilmek için yasalar kapsamında tanımlanan özellikleri taşımalıdır. Aksi halde bu kurumlar üretici işletmenin itibarı için büyük bir risk oluşturur. Bu bağlamda:

Üretici, iş bulma kurumlarının işçileri nasıl işe aldığı konusunda yeterli bilgi sahibidir ve aşağıdaki kriterleri göz önünde bulundurur:

- **Şeffaflık:** İşçiye zorlama ve tehdit yapılmaz. İşçiye istihdam koşulları hakkında doğru bilgiler sunulur ve istihdam sözleşmesi işçinin anladığı bir dilde yapılır.
- **Güvenlik:** Hareket özgürlüğü tanınır. Kişisel belgeler veya önemli eşyalar alıkonmaz. İşe alım kısmen kanuni olmaz. Sosyal haklar mutlaka tanınır. Çalışma saatleri olması gerekenden fazla olarak belirlenmez. Kötü çalışma koşulları sağlanmaz.
- **İşe alım sürecindeki masrafları işveren karşılar:** İşçiler bir işe alınmak için para ödemez, işe alımla ilgili masraflar işveren tarafından karşılanır.

İş bulma kurumları, üretici için ek bir sosyal risk teşkil ettiği için önemli iş ortağı olarak kabul edilecektir.

En yaygın formlar: Zorla çalıştırmanın en yaygın formları aşağıdaki şekillerde, göçmen işçilerin istismarında görülür:

- Pasaportların ve kişisel eşyaların alıkonması
- İstihdam sözleşmelerinin sağlanmaması veya yalnızca yabancı bir dilde sağlanması
- Ödeme yapılmaması, az ödeme yapılması, düzensiz ödeme yapılması, maaşların alıkonması, ödemelerin toplu yapılması veya aynı olarak yapılması (ödemelerin parayla değil, mal veya hizmetlerle yapılması)
- Maaşlardan yasadışı kesintiler yapılması
- Uzun çalışma saatleri
- Standartların altında yaşama koşulları, su ve gıda verilmemesi
- Şiddet kullanılması veya şiddetle tehdit

Bu tür davranışlar kabul edilebilir değildir ve üretici bu davranışları doğrudan veya dolaylı olarak göstermekten kaçınmalıdır.

11.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerini insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalara, psikolojik veya fiziksel baskıya ve sözlü tacize maruz bırakmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere saygılı davranılması ve işçilerin fiziksel veya zihinsel tacize maruz kalmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla üretici:

- Tüm işletme genelinde bir saygı kültürü yaratır.
- İşçilere saygılı yaklaşımı, yöneticiler ve şeflerden başlayarak ödüllendirir.
- İşçilere ve şeflere, saygılı yaklaşımın faydaları hakkında düzenli olarak eğitim verir.

Üretici, disiplin cezalarına şunların dâhil edilmediğinden emin olur:

- Fiziksel ceza
- Aşağıdaki gibi baskı unsurları:
 - Borç esareti
 - Hareketlerin kısıtlanması
 - Şiddet
 - Tehditler ve sindirme

Barınma: Üreticinin işçilere barınma imkânı sağladığı durumlarda üretici, sağlanan konutlardaki yaşama şartlarının işçilerin insanlık onuruna yakışır olmasını sağlar. Göçmen işçiler, mevsimlik işçiler, genç işçiler ve hamile işçiler gibi en hassas durumdaki işçilerin durumuna özellikle dikkat etmek gerekir.

Konutlarda en azından

- Her işçi için ayrı yatak,
- Her işçinin kişisel eşyalarını muhafaza etmesi için ayrı kilitli dolap,
- Kadınlar ve erkekler için ayrı odalar ve tuvaletler bulunmalıdır.

11.4 Denetlenen kurum, tüm disiplin prosedürlerini yazılı halde hazırlar ve bunları işçilere açık ve anlaşılır ifadelerle sözlü olarak açıklar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), disiplin prosedürlerinin aşağıdaki özellikleri taşıması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Tutarlı ve yasalara uygun
- Yazılı ve hem işçiler hem de işçi temsilcileri için kolayca erişilebilir
- Eleştirilebilir davranışları ve muhtemel disiplin cezaları konusunda gerekli açıklamaları içeren
- Sorumlu kişi ve iletişim kanalı (temyiz süreci dâhil) hakkında gerekli açıklamaları içeren
- Yasadışı olabilecek, adil olmayan kesinti veya para cezaları içermeyen



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (örneğin imzalı katılımcı listesi)
- Disiplin prosedürleri hakkında kanıt niteliğindeki belgeler
- İşe alım prosedürleri ve kayıtları
- Varsa iş bulma kurumları, taşeronlar, aracılara; güvenlik, temizlik ve diğer hizmetleri verecek personelle yapılanlar da dâhil olmak üzere tüm istihdam sözleşmeleri veya anlaşmaları
- Disiplin vakaları ve alınan tedbirlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 12: Çevrenin korunması

İşletmeler, çevre kanunlarına uymak, negatif çevresel etkileri minimum seviyeye indirmek ve uzun vadeli kalkınmaya pozitif etki yapmaktan sorumludur.

Üretici tarafından gerçekleştirilen üretim süreçlerine bağlı olarak çevrenin korunması aşağıdaki alanlardan biri veya birkaçı konusunda faaliyet gerçekleştirildiği anlamına gelir:

- Enerji tüketimi ve sera gazı emisyonları
- Kirletici emisyonları
- Tehlikeli kimyasalların kullanımı
- Toprak verimliliği ve su yönetimi
- Biyolojik çeşitliliğin korunması

amfori BSCI üreticileri çevreyi korumak için kendi işletmeleriyle ilgili koruma süreçleri ve prosedürleri uygulayabilmelidir.

12.1 Denetlenen kurum, kendi faaliyetleriyle bağlantılı önemli etkileri ve çevresel sonuçları sürekli olarak tespit eder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi ticari faaliyetlerinin çevre üzerinde yarattığı etkiler konusunda yeterli bilgi sahibi olabilmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çevresel etkiler için yapılacak özdeğerlendirmeye şunlar dâhil edilir:

- İşletme kapsamında gerçekleşen tüm süreçler
- Yeni üretim süreçleri veya yeni kurulan ekipman (Bunlar derhal değerlendirmeye dâhil edilir.)
- İşletmenin faaliyetlerinin çevreyi nasıl etkilediğine ilişkin net bilgiler
- Böyle değerlendirmeleri yapmak için önceden belirlenen zaman dilimleri
- Verileri toplamak ve değerlendirmeyi yapmakla sorumlu yetkin personel

12.2 Denetlenen kurum, yerel çevre kanununu işletmenin performansına entegre etmek için prosedürlere sahiptir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), çevre yasalarına uymak için aşağıdaki tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Çevre politikalarını ve prosedürlerini ana işletme stratejisine entegre etmek
- Bu politika ve prosedürleri işletme kültürünün görünür bir parçası haline getirmek

Üretici şu amaçlar için etkin yöntemler geliştirir:

- Çevre mevzuatını tanımak
- Kendi günlük faaliyetleri için geçerli olan çevresel gereklilikleri tanımlamak
- Çevre mevzuatına ilişkin aşağıda örnekleri verilen kaynakları tespit etmek:
 - Çevre mevzuatı konusundaki websiteleri
 - Endüstri uzmanlarının yayınları
 - Çevre mevzuatı konusunda uzman şirketlerin şirkete özel hizmetleri

12.3 Denetlenen kurum, gerekli çevre izinleri ve ruhsatlarına sahiptir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), güncel çevre izinleri ve ruhsatlarını almak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, kendi işletme faaliyetleri için kanunen gerekli olan çevre izinleri ve ruhsatları hakkında bilgi sahibidir.

Denetim sırasında herhangi bir çevre izni veya ruhsatı bulunmuyorsa, üretici bu izin ve ruhsatları en azından ilgili merciden talep etmiş olmalı ve bu talebe ilişkin kanıt niteliğinde bir belge sunmalıdır.

12.4 Denetlenen kurum, atık yönetimini çevre kirliliğine yol açmayacak şekilde yapar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinin atık yönetimini çevre kirliliğine yol açmayacak veya kirliliği azaltacak şekilde yapmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Atık ayrımı ve bertarafının kamu kurumları tarafından yapılmadığı bölgeler bulunur. Bu durum, atıkların çevreye atılmasına sebep olabilir.

Ulusal yönetmeliklerin bulunup bulunmamasına bakılmaksızın üretici aşağıdaki amaçlar için prosedürlere sahiptir:

- Ambalaj malzemeleri de dâhil olmak üzere atıkların türlerini belirlemek ve bu türlere göre (tehlikeli ve tehlikeli olmayan) atıkları ayırmak
- Atıkları işlemek için varsa spesifik gereklilikleri (örneğin atıkların bir yetkili kurum tarafından bertaraf edilmesi veya özel bir alana atılması) tanımlamak
- İşçiler arasında üretilen atıklar hakkında ve bu atıkların doğru bir şekilde işlenmesi konusunda farkındalık yaratmak
- Doğal çevreye atık terk etmekten kaçınmak
- Açık havada atık yakmaktan kaçınmak
- Plastik atıkları ve boş kimyasal konteynerlerini çevre üzerinde negatif etki yaratmadan ve insan sağlığını kötü şekilde etkilemeyecek şekilde atmak

12.5 Denetlenen kurum, su yönetimini çevreye saygılı ve yerel su kaynaklarını koruyacak şekilde yapar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), su kaynaklarını korumayı teşvik etmek ve su israfını azaltmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu kapsama endüstriyel ve bireysel su tüketimi dâhildir.

Bu kapsamdaki pratiklere şunlar dâhildir:

- Bölgedeki su kaynakları, nehirler, göller ve diğer su ekosistemlerinin düzgün bir şekilde tespit edilmesi
- Su kullanımı (örneğin çiftliklerdeki sulama) hakkındaki yönetim kararlarının açıklandığı belgelenmiş risk değerlendirmeleri
- Su israfının azaltılması konusunda farkındalık yaratma
- Su kaynaklarının korunması ve su israfının azaltılmasının iş modelinin bir parçası olarak politika ve prosedürlere dâhil edilmesi

Hem yönetim hem de işçiler, su kaynaklarının varlığının ve bu kaynakların kullanımı, gözetimi ve korunmasının tesisleri için taşıdığı önemin farkında olmalıdır.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Çevresel risk değerlendirmesi
- Denetlenen kurumun faaliyetlerini sürdürdüğü bölgedeki su kaynakları, nehirler, göllerin harita üzerinde tespiti
- Asgari sosyal ve çevresel gerekliliklere uymak için gerekli olan finansal kaynaklar ve insan kaynaklarına ilişkin hesaplamalar
- Geçerli sertifikalar ve çevre ruhsatları



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

Performans Alanı 13: Etik davranışlar

Etik olmayan ticari davranışlar; sahtecilik, yolsuzluk, dolandırıcılık, güveni kötüye kullanma ve rüşvettir.

Üreticiler, aşağıdaki amaçlar için amfori BSCI'ya doğru ve geçerli bilgiler sunmalıdır:

- Belgeler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamalı ve belgeler üreticinin tesislerinin ve üreticinin iş ortaklarının gerçek durumunu yansıtmalıdır.
- Daha önce gerçekleştirilen denetimlerin (amfori BSCI denetimleri veya başka denetimler) değiştirilmemiş raporları ve/veya devlet teftiş raporları da sunulmalıdır.
- Hassas bilgilerin (örneğin hastalık geçmişi) ele alınıp muhafaza edilmesi sırasında personel ve işçilerin gizliliğinin korunması için özellikle dikkat edilmelidir.

13.1 Denetlenen kurum, kendi işletme faaliyetlerinde herhangi bir yolsuzluğa, dolandırıcılığa veya rüşvetin herhangi bir biçimine karşı aktif olarak savaşır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tüm faaliyet alanlarında etik ticari davranışların benimsenmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaçla üretici:

- Yolsuzluk, dolandırıcılık ve rüşveti kabul edilemez, etik olmayan davranışlar olarak kınayan bir politikaya (örneğin amfori BSCI Davranış Kuralları) sahiptir.
- Herhangi bir yolsuzluğu önlemek, tespit etmek ve yolsuzluk durumlarında iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirmek için prosedürlere sahiptir.
- Yolsuzluk riskinin en yüksek olduğu alanları tespit eder.
- İşçiler arasında, özellikle de karar verme yetkisi olan işçiler arasındaki kötü davranışları araştırır ve bu çalışanları bu davranışlardan caydırmaya çalışır.
- İşçileri ve yöneticileri arasındaki etik davranışları ve dürüstlüğü ödüllendirir.
- İşçilere ve yöneticilere verilen eğitimlere etik ve dürüstlük değerlerini dâhil eder.
- Ana paydaşlarla (örneğin denetçilerle) ilişkilerde yolsuzluk risklerini denetler ve azaltır.

13.2 Denetlenen kurum kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkında doğru bilgiler kaydeder.

Paylaşılan bilgiler: Üretici, faaliyetleri hakkında geçerli düzenlemelere ve endüstri standardı olan pratiklere göre bilgi paylaşır.

Üretici, işletmesi hakkındaki bilgilerin aşağıdaki özellikleri taşıdığından emin olur:

- **Doğru:** Üretici tarafından amfori BSCI katılımcısına ve/veya denetçiye sunulan bilgiler gerçeği yansıtır.
- **Yapılandırılmış:** Farklı tesisler hakkında verilen bilgiler ve üreticinin üretim tesisini organize etme yöntemi açık, net, düzenli ve incelemeye hazırdır.

Faaliyet ve performans:

- Üreticinin faaliyetleri hakkındaki iddiaları (örneğin üretim hacmi, işçi sayısı, çalışma saatleri, işçilerin doğrudan veya dolaylı yoldan işe alınması hakkında) doğrudur.
- Önceki denetimlerin (amfori BSCI denetimleri veya başka denetimler) raporları veya devlet teftişlerinin raporları, daha önce raporlanan bulgular hakkında yapılan takipler de dâhil olmak üzere mevcuttur.

13.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, şunları önlemek için gerekli tedbirleri alır:

- Faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkındaki bilgilerin **çarpıtılması**
- **Tedarik zinciri hakkında yalan beyan**

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işletme yapısı ve tedarik zinciri konusunda şeffaflık ve dürüstlük sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Yalan beyan ve dolandırıcılık: Bunlar, kendi tarafında bir çıkar elde etmek için karşı tarafta bir zarar veya kayıp yaratmanın amaçlandığı bilinçli faaliyetlerdir.

Tedarik zincirinde dolandırıcılık ve yalan beyan, tedarik zincirinin tamamını etkiler ve standartlara uymayan, hatalı ürünlerin üretilmesine neden olabilir.

Üretici, güvene dayanan ticari ilişkiler yaratmak konusunda karardır. Bu nedenle bu faaliyetlerden kesin surette kaçınır. Bu kapsamda herhangi bir çalışana etik olmayan bir şekilde davranırsa, durumun uygun bir şekilde araştırılmasını ve gerekli disiplin cezalarının verilmesini sağlamalıdır.

13.4 Denetlenen kurum, kişisel bilgileri dikkatle, gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve yönetmelikler kapsamındaki gerekliliklere uygun olarak toplar, kullanır ve işler.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), bireylerin kişisel verilerini onların temel haklarına (özellikle özel hayatın gizliliği hakkına) saygılı bir şekilde toplamak ve işlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu özen seviyesi doğrudan işe alınan işçiler, iş ortakları, müşteriler ve üreticinin etki alanındaki tüketiciler için geçerlidir.

Veri toplama yönteminin işçiyi koruyacak şekilde olması için (örneğin hastalık geçmişi gibi konularda) özellikle dikkat edilir.



Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Yolsuzlukla mücadele politikası
- Yolsuzluk risk değerlendirmesi
- Etik olmayan davranışları araştırmak ve azaltmak için prosedürler
- Dürüstlüğü teşvik etmek ve ödüllendirmek için kullanılan iletişim unsurları ve eğitimler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

4. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM RAPORUNU ANLAMAK

Bir öğrenme imkânı: amfori BSCI denetim raporu, denetim sırasında elde edilen tüm bilgilerin yazılı özetidir.

Bu raporda kanıt niteliğindeki veriler ve tüm performans alanlarına ilişkin bir değerlendirme yer alır.

Üretici, tüm performans alanları arasındaki bağlantıyı anlamalı ve denetimi bir öğrenme imkânı olarak değerlendirmelidir. Denetim raporu, sürdürülebilir iyileştirmeler için bir yol tasarlamayı sağlayacak çok önemli bilgiler sağlar.

Denetim raporu: amfori BSCI denetiminde elde edilen tüm bilgiler amfori BSCI denetim raporu kapsamında raporlanır.

Bu kapsamdaki bilgiler:

- Kanıt niteliğindeki veriler
- Görüşmelerle elde edilen bilgiler
- Belgelenen kanıtlar
- Denetlenen ana kurumun performans değerlendirmesi
- Örneklenen çiftliklerin (varsa) performans değerlendirmesi
- Bulgular raporu
- Gizli yorumlar (üretici göremez)

Kapanış toplantısı ve bulgular raporu: Kapanış toplantısı amfori BSCI denetiminin sonudur. Denetçi bu toplantıda:

- Varsa, iç denetimde elde edilen bulguları sunar.
- Üreticiye denetim sırasında tespit edilen iyi pratikleri ve iyileştirme yapılabilecek alanları bildirir.
- Üreticinin amfori BSCI denetimi ve atılacak sonraki adımlar konusunda bir şüphesi veya endişesi varsa bunları giderir.

Üretici, bu toplantıda:

- Denetimin anlamı ve sonraki adımlar hakkında açıklamalar elde edebilmek için ihtiyaç duyduğu kadar soru sorar.
- İşçi temsilcisi ve yönetimle konu hakkında iletişim kurar. (Bu kişiler sonraki adımların planlanabilmesi için kapanış toplantısına katılır.)

Açıklamalar yapıldıktan sonra bulgular raporunun çıktısı:

- Denetçi,
- Üreticinin yasal temsilcisi,
- Varsa işçi temsilcisi tarafından imzalanmalıdır.

Bulgular raporunun imzalanması: Üreticinin imzası, onun bulgular raporunun içeriğini kabul ettiği anlamına gelmez; denetimin doğru şekilde yapıldığı anlamına gelir. Üretici, kapanış toplantısında belirttiği görüşleri denetçinin bulgular raporuna girmesini isteyebilir.

Üretici ve denetçi, bulgular raporunun birer kopyasını alır.

Online rapor: Denetim raporu, denetimin gerçekleşmesinden 10 gün sonra amfori BSCI platformu üzerinden üreticinin erişimine açılır. Bu bilgilere ulaşmak için üreticinin amfori BSCI platformunda **şifresini** kullanarak oturum açması gerekir. Üretici şifresini unutmuşsa, [amfori BSCI platformu](#) üzerinden amfori BSCI Yöneticisi ile iletişime geçer.

PDF rapor: Üretici, müşterisinden (veya denetçiden) PDF formatında bir **özet rapor** sunmasını isteyebilir.

ÖNEMLİ: Denetim notu otomatik olarak hesaplanır ve bu not kapsamında üreticinin her bir performans alanında yapması gereken iyileştirmeler belirtilir. Bu not üreticinin sosyal performansı hakkında bir güvence sunmaz ve üreticinin sürekli olarak iyileştirme yapması gerekliliğini ortadan kaldırmaz.

Sosyal performansı iyileştirme: amfori BSCI, üreticileri, iyileştirme ve takip yoluyla sosyal performanslarını iyileştirmek konusunda destekler.

- **Nasıl aksiyon alabilirsiniz?**

Bu belgeleri gözden geçirin:

- [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 2. Bölüm](#), 15. Kısım: İyileştirme Planı
- [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 2. Bölüm](#), 16. Kısım: Takip ve Sürekli İyileştirme

- **Hangi araçlar mevcuttur?**

Bu şablonu kullanın:

- [amfori BSCI Şablon 9: İyileştirme Planı](#)

Notlar:

5. BÖLÜM

Ekler

Ek 1: amfori BSCI Platformu'na giriş

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu ekinde [amfori BSCI platformu kullanıcıları](#) için bu aracı kullanırken sahip oldukları haklar ve uymaları gereken kurallar konusunda bilgi sunulmaktadır.

Bu bilgilerin yanında bu ekte [amfori BSCI platform](#) u'na erişim adım adım açıklanmakta ve her kullanıcı veya kullanıcı grubuyla ilgili fonksiyonlar hakkında bilgi verilmektedir. Daha fazla bilgiye [amfori Akademi](#) üzerinden ulaşabilirsiniz.

AMFORİ BSCI PLATFORMU KULLANIM KOŞULLARI

amfori BSCI platformu amfori Sekreterliği'nin yönetimindedir. Her kullanıcı, amfori BSCI platformuna ilk kez oturum açtığı anda aşağıdakileri kabul etmek durumundadır:

- amfori BSCI platformu kullanım şartları
- [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) ve ilgili Uygulama Koşulları.

Erişim verilenler: Şirketlerin amfori BSCI platformuna erişim sağlayabilmeleri için:

- amfori BSCI sistemine katılan amfori BSCI üyeleri ("amfori BSCI katılımcıları" olarak adlandırılır) olmaları,
- amfori BSCI katılımcılarının, amfori BSCI sistemine katılmaya davet edilen (örneğin bir amfori BSCI denetiminden geçmeye veya kapasite geliştirme faaliyetlerine katılmaya davet edilen) iş ortakları olmaları,
- Bir amfori BSCI 2.0 denetimi gerçekleştirmek üzere geçerli bir çerçeve sözleşme imzalamış olan denetim şirketleri olmaları gerekmektedir.

Alınan bilgiler: amfori BSCI platformu, amfori BSCI katılımcıları ve yetkili denetim şirketi tarafından oluşturulan aşağıdaki konularla ilgili güncel ve geçmişe dönük bilgileri toplar:

- Kendi şirketleri (örneğin denetim şirketlerinin denetçileri hakkında amfori BSCI platformunda tuttuğu bilgiler)
- Önemli iş ortakları, özellikle de denetime tabi olabilecek veya amfori Akademi'deki kapasite geliştirme faaliyetlerine davet edilebilecek üreticiler.

Kullanıcı profili metodolojisi: amfori BSCI platformu kullanıcıları için belirlenen dört profil türü vardır. Aşağıdaki tabloda amfori BSCI platformunda kullanılan terminoloji ve bu terminolojinin amfori BSCI sistemindeki karşılıkları verilmiştir:

Platform Terminolojisi	amfori BSCI Sistemi Terminolojisi	Örnek
amfori BSCI katılımcısı	amfori BSCI katılımcısı	amfori BSCI üyesi olan ve amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamış olan bir perakendeci şirket
Tedarikçi	Denetlenmeyecek iş ortağı	Bir şirketten mal alıp bu malları en az bir amfori BSCI üyesine satan bir tüccar

Üretici	Denetlenecek iş ortağı	amfori BSCI katılımcısının tedarik zinciri dâhilinde bir ürün (gıda olabilir veya olmayabilir) veya ham madde üreten ve amfori BSCI 2.0 denetiminden geçmek üzere seçilen bir işletme
Denetçi	Denetim şirketi	amfori BSCI ile geçerli bir denetim çerçeve sözleşmesi imzalamış olan bir şirket

NASIL KULLANICI ADI ALINIR?

amfori BSCI platformundaki her profil yalnızca bir e-posta adresiyle bağlantılıdır. Bu e-posta adresi, amfori BSCI platformuna erişim sağlamak için kullanılacak olan kullanıcı adıdır.

amfori BSCI katılımcıları için: amfori BSCI üyeliği onaylandıktan sonra, amfori Sekreterliği amfori BSCI katılımcısına aşağıdakiler için bir kullanıcı adı ve şifre verir:

- [amfori BSCI platformu](#)
- [amfori web sitesi](#) (amfori BSCI katılımcılarına özel kısım)
- [amfori Akademi](#)
- [amfori BSCI Sürdürülebilirlik Gösterge Paneli](#)
- [amfori BSCI Bağlılık Formülü Gösterge Paneli](#)
- [amfori Ülke Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Gösterge Paneli](#)

amfori BSCI katılımcıları, amfori BSCI platformu için gerekli kullanıcı bilgilerini aldıktan sonra kendilerine ait amfori BSCI profilini kullanmaya başlayabilirler. Örneğin farklı çalışanlarına erişim verebilir, üretici listelerini oluşturabilir, üreticilerinin denetim geçmişlerine erişim sağlayabilir ve sıfır tolerans uyarılarını alabilirler.

Üreticiler için: amfori BSCI katılımcılarının, amfori BSCI 2.0 denetiminden geçmek üzere seçilen iş ortakları (üreticiler), üretici profillerinin aşağıda verilen iki farklı yoldan oluşturulmasını sağlayabilirler:

- **Bir amfori BSCI katılımcısı tarafından:** amfori BSCI katılımcıları, amfori BSCI 2.0 denetiminden geçmek üzere seçilen iş ortakları için -halihazırda amfori BSCI platformunda profilleri bulunmaması şartıyla- üretici profili oluşturabilirler. Profil oluşturulmasının ardından platform, üreticinin ana irtibat kişisine amfori BSCI platformu kullanıcı adı ve şifresinin bulunduğu otomatik bir e-posta gönderir.
- **Bir denetim şirketi tarafından:** Bir denetim şirketi, amfori BSCI katılımcısı adına bir üretici profili oluşturur. Üreticiye gönderilecek olan otomatik e-posta ilgili amfori BSCI katılımcısının onayından geçmek durumundadır.

Tedarikçiler için: Tedarikçi profilleri yalnızca ilgili amfori BSCI katılımcısı tarafından oluşturulabilir. amfori BSCI platformu, tedarikçinin ana irtibat kişisine, içinde kullanıcı adı ve şifrenin bulunduğu otomatik bir e-posta gönderir.


Denetim şirketleri için: amfori BSCI çerçeve sözleşmesinin imzalanmasının ardından amfori Sekreterliği, denetim şirketinin denetim program müdürüne e-posta aracılığıyla amfori BSCI platformuna erişim için gerekli kullanıcı adı ve şifreyi gönderir. Bu ana irtibat kişisi tüm yetkin denetçiler ve diğer ilgili personel için amfori BSCI platformuna ve denetçi yeterlik programına erişim sağlayabilmelerini mümkün kılacak birer profil oluşturmaktan sorumlu olacaktır.


KISACA FONKSİYONLAR

Aşağıdaki tablolarda her bir profil için amfori BSCI platformunda en çok kullanılan fonksiyonlar verilmiştir.


AMFORİ BSCI KATILIMCILARI

amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI platformunda en çok fonksiyona erişimi olan kullanıcı grubudur. Bu fonksiyonların özeti aşağıdaki tablolarda verilmiştir:


Tedarik zincirlerini haritalama ve yönetme	
	Üretici isimleri veya Veri Tabanı Kimliği (DBID) numaralarını kullanarak amfori BSCI platformunda halihazırda listelenmiş olan üreticileri arayıp bulma ve onlara bağlantı kurma
	Üretici profilleri (amfori BSCI platformunda halihazırda bulunmuyorsa) oluşturma
	Tedarikçi profilleri oluşturma ve onların ilgili üretici profilleriyle bağlantısını kurma
	İlgili bilgileri üretici profillerinde depolama ve bu bilgilere daha sonra erişim sağlama


Tedarik zincirlerindeki sosyal performansı denetleme	
	Sorumlu kişi statüsü (RSP) alma ve bırakma
	Bir amfori BSCI 2.0 denetimi talep etme ve onaylama
	Denetim sonuçlarını gözden geçirme ve İyileştirme Planları'nı takip etme
	Denetçiler veya amfori Sekreterliği tarafından oluşturulan uyarıları alma
	Denetim geçerlilik sürelerinin dolum tarihlerini kontrol etme ve yeterli bir ön bildirim süresiyle yeni bir tam denetim talep etme

Diğer kullanıcılarla iş birliği yapma ve iletişim kurma	
	Diğer amfori BSCI katılımcılarına görünür olmak için gönüllü ifşa seçeneğini tercih etme
	Diğer amfori BSCI katılımcılarıyla isimsiz olarak iletişim kurma
	Acil durumlardan haberdar olma ve diğer amfori BSCI katılımcılarıyla güçlerini birleştirme


İlgili amfori 2BSCI kaynaklarına erişim	
	amfori BSCI Davranış Kuralları, Sistem Kitapçığı, şablonlar ve eklerin farklı dillerdeki versiyonlarını inceleme ve bu belgeleri indirme


TEDARİKÇİLER


Tedarik zincirlerindeki sosyal performansı denetleme	
	Yalnızca ilgili bir amfori BSCI katılımcısı bir üreticiyle bir tedarikçiyi bağlantılandırmışsa
	Bir amfori BSCI 2.0 denetimi talep etme ve onaylama (Yalnızca ilgili amfori BSCI katılımcısı (sorumlu) adına ve onun onayı üzerine)
	Denetim sonuçlarını inceleme ve İyileştirme Planları'nı takip etme
	Denetim geçerlilik sürelerinin dolmuş tarihlerini kontrol etme ve yeterli bir ön bildirim süresiyle yeni bir tam denetim talep etme
	Tedarikçiler arama fonksiyonlarını kullanamaz


İlgili amfori BSCI kaynaklarına erişim	
	amfori BSCI Davranış Kuralları, Sistem Kitapçığı, şablonlar ve eklerin farklı dillerdeki versiyonlarını inceleme ve bu belgeleri indirme


ÜRETİCİLER


Denetimler ve fabrika bilgileri	
	Ek bilgiler: Üreticiler aşağıdaki konularla ilgili belgeler hazırlayıp yükleyebilir:
	• Genç işçiler
	• Uygun çalışma saatleri
	• Adil ücretlendirme
	• Paydaş haritalama
	• Tedarik zinciri haritalandırma
	• Şikâyet mekanizması
	Üreticinin ilerlemesi: Üretici denetim geçmişini görebilmek için:
	• Tüm online denetim bilgilerini ve bulgularını inceleyebilir
	• Müşteriler ve paydaşlarla paylaşabilmek için denetim raporu özetini PDF olarak indirebilir

Sorumlu kişi	
	Sorumlu kişinin kimliğini ve e-posta adresini görüntüleme
	Sorumlu kişinin olmadığını tespit etme


Profilim	
	Profil görüntüleme
	Profil düzenleme


İlgili amfori BSCI kaynaklarına erişim	
	amfori BSCI Davranış Kuralları, Sistem Kitapçığı, şablonlar ve eklerin farklı dillerdeki versiyonlarını inceleme ve bu belgeleri indirme


Kapasite geliştirme	
	amfori Akademi'ye kısayol erişim


İyileştirme Planı	
	İyileştirme Planı'na kısayol erişim (ilgili amfori BSCI katılımcılarıyla - örneğin sorumlu kişi veya diğer bağlantılı katılımcılar- iyileştirme çabalarının zamanlıca paylaşılmasını sağlar.)

DENETÇİLER

Denetim planlayıcı	
	çeşitli filtrelerle (rneğin denetim durumu, denetim yöntemi veya veri tabanı kimliği) reticileri arama
	Denetim talepleri ve ek talimatlar (rneğin denetim bölgesi dışında görüşme yapma talimatı) alma

Denetim fonksiyonları	
	Off-line denetim raporlarını dışarıdan sisteme alma ve sistemden dışarı çıkarma (dış kullanıcılarla paylaşmamak üzere)
	Sıfır tolerans uyarısı oluşturma
	Denetim hazırlığı için üreticilerin profil bilgilerine erişim sağlama
	Üreticilerin profillerini yeni bilgilerle (denetim raporları gibi) güncelleme

Kapasite geliştirme	
	amfori Akademi'ye kısayol erişim.

İlgili amfori BSCI kaynaklarına erişim	
	amfori BSCI Davranış Kuralları, Sistem Kitapçığı, şablonlar ve eklerin farklı dillerdeki versiyonlarını inceleme ve bu belgeleri indirme

AMFORI BSCI PLATFORMU'NUN KULLANIMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMALI REHBER VİDEOLAR

amfori Sekreterliği, [amfori BSCI platform](#) u'nun "amfori BSCI kaynakları" bölümünde düzenli olarak farklı kullanıcı grupları için hazırlanmış rehber videolar sunmaktadır.

Rehber videoların konuları:

- amfori BSCI platformuna ilişkin temel bilgiler (Örneğin platformla ilgili genel tanıtıcı bilgiler)
- amfori BSCI platformuna ilişkin ayrıntılı bilgiler (Örneğin platformdaki çalışanların rollerinin yönetimi)
- amfori BSCI platformunun yeni özellikleri (Örneğin yarı haberli denetim süreci)

GİZLİLİK VE VERİLERİN KORUNMASI

amfori BSCI platformunda toplanan tüm bilgiler gizlilik sözleşmeleriyle koruma altındadır. Bu bilgiler, amfori BSCI ile ilgili bazı aktiviteler için gerekli olmadığı sürece amfori BSCI platformu haricinde hiçbir şekilde erişime açık değildir. amfori Sekreterliği, amfori BSCI platformunda bulunan tüm bilgilere erişebilir.

amfori, Avrupa veri koruma mevzuatı kapsamında bilgi işlemciler için geçerli olan tüm yükümlülüklerle uyar.

Ek 2: Sektörleri ve ilgili denetçileri sınıflandırma

amfori BSCI Sistem Kılavuzu'nun bu ekinde amfori BSCI kapsamında sektör, işletme türü ve ürün grupları sınıflandırması hakkında bilgi verilmektedir.

AMAÇ:

Aşağıdaki tablonun amaçları:

- amfori BSCI denetimlerini sektörlere, üretim alanlarına ve ürün gruplarına göre **sınıflandırmak**
- İş analizi verilerini **özetlemek** ve amfori BSCI denetimlerinin etkilerini değerlendirmek
- amfori BSCI denetçilerinin bilgi ve becerilerinin denetim gerçekleştirdikleri sektöre uygun olduğundan emin olabilmek için onların alanlarını **tanımlamak**

Sınıflandırma denetim şirketleri ve onların denetçileri için zorunludur:

- **Denetçiler** amfori BSCI denetim raporunda doğru sektör, üretim alanı, ürün grubu ve ürün türünü/türlerini belirtmelidir.
- **Denetim şirketleri** denetçileri, amfori BSCI denetimlerinin gerçekleşeceği sektöre uygun becerileri olmasını gözeterek seçmelidir.

Denetim şirketlerinin bu kurallara uymaması halinde amfori BSCI katılımcıları endişelerini amfori Sekreteryası'na bildirebilir. ([Şikâyet Mekanizması'nı](#) inceleyin.)

Sektör	Üretim Alanı*	Denetçi Uzmanlık Grubu	Ürün Grubu	Ürün Türleri (örnekler)
GIDA HARİCİ	Aksesuarlar	2. Grup	Güzel sanatlar, el sanatları ve dikiş-nakiş	
			Banyo ve mutfak aletleri	
			Saatler	
			Gözlükler	
			Mücevherat	
			Kişisel aksesuarlar	Şemsiyeler, güneş gözlükleri
			Diğer aksesuarlar (Lütfen belirtin.)	
	Tarım	4. Grup	Çiçekler ve süs bitkileri	
			Zirai mücadele ilaçları ve pestisitler	

	Kimya Sanayii	1. Grup	Temizlik ve hijyen ürünleri	Deterjanlar
			Yağlayıcılar	
			Diğer kimyasal ürünler (Lütfen belirtin.)	
	İnşaat	2. Grup	Yapı ürünleri	Taşlar
			Ev ürünleri	
			Ofis mobilyası	
			Mutfak ürünleri	
			Çimen ve bahçe malzemeleri	
			Depolama, taşıma ürünleri ve konteynerler	
			Sıhhi tesisat, ısıtma, havalandırma ve iklimlendirme	
			Güvenlik ve gözetim	
			Banyo teçhizatı	
			Mobilya	
			Diğer inşaat ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Kozmetik Sanayii	1. Grup	Bebek bakımı	
			Kokular	
			Güzellik, hijyen ve vücut bakımı ürünleri (alternatif güzellik ürünleri dâhil)	Yüz kremi, ağız bakımı, saç bakımı
			Diğer kozmetik ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Madencilik Sanayii	1. Grup	Metal üretimi	
Benzin, yakıt ve gaz üretimi				

	Ormancılık, Kereste, Kâğıt Hamuru ve Kâğıt	2. Grup	Orman ürünü türevleri	Kömür, kauçuk, yabani kabuklu yemişler
	Sağlık Sektörü	1. Grup	Alternatif sağlık ürünleri	Antibiyotikler
			İlk yardım ve yara bakımı	
			Optik, işitme ürünleri ve protezler	
			Eczane ürünleri	
			Diğer sağlık ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Canlı Hayvanlar ve İlgili Ürünler	2. Grup	Aksesuarlar	
			Ev hayvanları, hayvanlar ve mamalar	
			Diğer canlı hayvan ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Makine ve Elektrik Mühendisliği	2. Grup	Elektrik malzemeleri	Kablolar
			Beyaz eşya	
			Güvenlik ürünleri	
			Elektrikli araç ve gereçler	
			Ulaşım ve otomotiv ürünleri	
			Diğer mühendislik ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Medya ve Grafik Sektörü	2. Grup	İşitsel, görsel ürünler ve fotoğrafçılık ürünleri	Kameralar
			Metinler ve basılı materyaller	
	Plastik Sanayii	1. Grup	Plastik ve plastikten üretilen ürünler	Plastik şişeler
			PVC (polivinil klorid)	
			Diğer plastik benzeri ürünler (Lütfen belirtin.)	

	Spor Ekipmanları ve Spor Giyim	2 veya 3. Grup	Spor ekipmanları	
			Spor Giyim	
			Diğer spor ekipmanları (Lütfen belirtin.)	
	Tekstil, Giyim, Deri	3. Grup	Kıyafet	
			Ayakkabı (spor ayakkabıları dâhil)	
			El çantaları, kemerler, ayakkabılar	
			Ev tekstili	
			Diğer tekstil ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Oyuncaklar ve Oyunlar	2. Grup	Oyunlar	
			Oyuncaklar	
Diğer (Lütfen belirtin.)				
Diğer (Lütfen belirtin.)		...		
GIDA	Tarım	4. Grup	Taze meyve ve sebzeler	Muz
			Tahıllar (soya dâhil), baklagiller ve bunların türevi ürünler	Fasulye
			Aktariye ve baharatlar (tütün yaprakları dâhil)	Çay
			Kök ve yumru kökler (patates dâhil)	
			Diğer tarım ürünleri (Lütfen belirtin.)	
	Süt Ürünleri	4. Grup	Süt ürünleri (tereyağı dâhil)	Yoğurt
	Balıkçılık, Su Ürünleri ve İç Su Yolları Ürünleri	4. Grup	Balık, kabuklular ve yumuşakçalar (taze ve dondurulmuş)	Pangasius
			Diğer balıkçılık ürünleri (Lütfen belirtin.)	

	Yiyecek, İçecek ve Tütün	4. Grup	Alkollü içecekler ve sert içkiler	Şarap
			Kakao ve kakao türevleri	Çikolata
			Kahve ve kahve türevleri	
			Yumurta ve yumurta türevleri	Tavuk yumurtası
			Bal (doğal ya da karışım)	Bal
			Meyve suları ve sirke	
			Alkolsüz içecekler (meşrubat ve su dâhil)	Çay
			Kabuklu yemişler ve kabuklu yemiş karışımları	Kabuklu yemişler (Brezilya cevizi)
			İşlenmiş meyve ve sebzeler	
			Şeker, şekerleme ve tatlılar	
			Tütün ve tütün karışımları	
			Bitkisel yağlar ve margarinler	Zeytinyağı
			Diğer gıda ürünleri (Lütfen belirtin.)	
			Et endüstrisi	4. Grup
Et ürünleri (taze ve dondurulmuş)				
Diğer (Lütfen belirtin.)				

*** Kaynaklar:**

- Uluslararası Çalışma Örgütü Sektör Sınıflandırması: <http://www.ilo.org/sector/lang--en/index.htm>
- GPC Küresel Ürün Sınıflandırma Standartları (1 Ocak 2012 tarihli)

Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi (SYS) Kurma

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarına, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamaya dökmek konusunda destek olabilecek, işleyen bir sosyal yönetim sistemi (SYS) kurmak için gerekli olan bilgiler sunulmaktadır. Bunun yanında bu ekte, denetçiler için amfori BSCI denetimi yorumlama konusunda ana bilgi kaynağı olan amfori BSCI Sistem Kitapçığı 3. Bölüm'e ek bilgiler sunulmaktadır.

TANIM

Sosyal Yönetim Sistemi, bir işletmenin sosyal performansını yöneterek iyileştirmeleri takip etmesini sağlayan politikalar, süreçler ve prosedürler bütünüdür.

Etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi, bir işletmenin:

- Sorumluluk sahibi bir şirket olarak vardığı seviyeyi göstermesine,
- Müşteriler ve yatırımcılar karşısında itibarını güçlendirmesine,
- Ticari faaliyetlerinin olumsuz bir etkisi olması halinde bu etkileri erkenden tespit ve takip edip gidermesine yardımcı olur.

Her işletme, sosyal yönetim sistemini büyüklüğüne, sektörüne ve iş kültürüne göre uyarlar. Ancak sosyal yönetim sisteminin ana ilkeleri aynı kalır.

TEMEL PRENSİPLER

Katılım: Etkin bir sosyal yönetim sistemi bir personelin çabasıyla geliştirilip uygulanamaz. Etkin bir sosyal yönetim sistemi geliştirip uygulayabilmek için bir şirketin farklı departmanları veya farklı konulardan sorumlu çalışanlarının bir arada düzenli bir şekilde çalışması gerekir.

Sosyal Yönetim Sistemi çalışmalarına katılması gereken ana departmanlar:

- İnsan kaynakları
- İş sağlığı ve güvenliği
- Kalite ve uygunluk

İşletme bir mikro işletme veya küçük işletmeyse, bu alanlar bir çalışanın sorumluluğunda olabilir. Yine de sosyal yönetim sisteminin iyi çalışabilmesi için bu alanlar arasındaki koordinasyonun iyi sağlanması gerekir.

Döngü: Sosyal yönetim sistemi statik değildir. Etkinlik seviyesini kanıtlayan göstergeler temel alınarak sürekli olarak adapte edilmesi gerekir. Bu yaklaşım şu şekilde özetlenebilir:

- **Planlama:** İşletmedeki sosyal sorumluluk açısından iyileştirme gerektirebilecek pratikleri tespit etme (Örneğin politika, süreç ve prosedür eksikliğini tespit etme).
- **Uygulama:** Gerekli değişiklikleri tespit etme ve uygulama. Gerekli değişiklikleri yapmak için sorumlu kişi veya ekipler görevlendirmek gerekebilir.
- **Kontrol etme:** Uygulamanın başarısını ve yapılabilecek iyileştirmeleri denetleme.
- **Düzeltilme:** İyileştirme sürecini devam ettirmek için gerekli kararları alma ve gerekli düzeltmeleri yapma.



Sistemli Çalışma: Sosyal yönetim sistemi bir işletme içindeki farklı departmanların ortak çalışmasını gerektirir. Bu sistem dâhilinde bir kişi tek başına çalışıp aksiyon almamalıdır. Sistem dâhilinde farklı departman veya görevlilerin bir arada çalışması maliyet azaltmayı sağlayacak ve işletmedeki sinerjiyi iyi yönde etkileyecektir.

Etkili bir sosyal yönetim sistemi yaratmak bir amaç değil; işletmelerin sosyal sorumluluk açısından gelişmelerine yardımcı olacak bir araçtır.

SOSYAL POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Etkin bir sosyal yönetim sistemi, inandırıcı bir sosyal politika ve hem şirket içine hem de şirket dışına yönelik olan ve işleyen prosedürlerle desteklenmelidir.

Sosyal Politikayı Oluşturma

Sosyal politika, bir işletme için pusula görevi görür. Bir şirketin insan hakları ve çalışma haklarına ilişkin sorumluluk üstlenirken gözettiği vizyon, pozisyon ve hatta bazı durumlarda stratejiyi belirler.

Sosyal politikanın uzun ve teknik bir belge olmasına gerek yoktur. Aksine, hem iç hem de dış paydaşlar için anlaşılması kolay bir politika olmalıdır.

amfori BSCI'nın üreticiler için tavsiyeleri:

- [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) ve [Uygulama Koşulları'nı](#) referans olarak kullanın.
- Sosyal politika ile kanunlar arasında herhangi bir zıtlık olup olmadığını, politikanın yasalara uygun olduğunu kanıtlamak için veya şeffaflık adına herhangi bir kanun veya yönetmeliğin belirtilip belirtilmemesi gerektiği tespit edin.
- Şirket içindeki departmanlar ve çalışanlar arasında bir karmaşa veya zıtlık olmaması için her konuya özel bir politika yerine tüm şirket için ortak bir politika oluşturun.

Prosedür Hazırlama

Sosyal politikayı bir işletme için pusula olarak kabul edersek prosedürleri de, politikaların kâğıttan çıkıp uygulamaya dökülmesini sağlayan farklı yollar olarak düşünebiliriz. Prosedürler, sosyal politikanın şirketin günlük faaliyetleri kapsamında sistematik bir şekilde uygulanmasını sağlar.

Prosedürler yöneticilere ve çalışanlara aşağıdaki konularda netlik sağlar:

- **Karar verme yetki seviyesi:** Kim neye karar veriyor?
- **Uygulama yetki seviyesi:** Kim neyi uyguluyor?
- **Zaman çizelgesi:** Ne sıklıkla? Hangi süreyle?

Prosedürlerin karmaşık veya teknik belgeler olmasına gerek yoktur. Aksine, prosedürlerin hedef okuyucu için olabildiğince açık ve anlaşılır olması hedeflenmelidir.

İş gücünün yerel dil(ler)e yeterince hakim olmadığı durumlarda prosedürlerin çevrilmesi gerekir. Prosedürlerde bilgi görselleri ve/veya resimler kullanmak, prosedürlerin daha erişilebilir ve kullanıcı dostu olmasını sağlayan yöntemlere örnek olarak verilebilir.

Bir işletme, özellikle de denetlenebilecek olan bir işletme (bir üretici) aşağıdakileri denetçiye/denetçilere açıklayabilmelidir.

- İşletme kendi sosyal iyileştirme hedeflerini nasıl tanımlıyor ve nasıl gözden geçiriyor?
- Sosyal riskler ve etkiler nasıl değerlendiriliyor? İşletme için neyin "riskli" olduğunu kim belirliyor? Risk arz eden olaylarda aksiyon almaktan kim sorumlu?
- İlgili yasal gereklilikleri karşılamak için iş pratikleri nasıl güncelleniyor?
- İşletme, işçilerinin sosyal politika ve hedeflerinden haberdar olmasını ve bu konularda yeterli bilgi ve beceri sahibi olmasını nasıl sağlıyor?
- İşletme, iş gücünün sosyal yönetim sistemi konusundaki sorumluluklarını nasıl tanımlıyor?
- İşletme, kendi içindeki yolsuzluk olaylarıyla nasıl başa çıkıyor? Yolsuzluk nasıl tanımlanıyor ve yolsuzluğun etkileri nasıl gideriliyor?

Aşağıda, amfori BSCI denetiminde aranan sosyal politika prosedürlerine örnekler verilmiştir:

- Yolsuzlukla mücadele prosedürü
- Sorumlu insan kaynakları yönetimi (Örnek: sorumlu işe alım, adil ücretlendirme, yeterli disiplin cezaları, işten çıkarma sürecinde saygı çerçevesinde kalma)
- Şikâyet mekanizması (prosedür ve erişim verme)
- Sorumlu tedarik zinciri yönetimi (Örneğin iş ortaklarını BSCI Davranış Kuralları'na uygun bir şekilde seçmek)
- İyileştirme prosedürü (Örnek: Kök neden analizi nasıl gerçekleştirilir? Sorumluluklar nasıl paylaşılır? Bütçe nasıl belirlenip tahsis edilir?)
- İş sağlığı ve güvenliği değerlendirme prosedürü
- İşçi eğitimine erişim ve uygunluk

İYİ KAYIT TUTMA SİSTEMİ

Bir sosyal yönetim sisteminin etkili olabilmesi için iyi bir kayıt tutma sistemiyle desteklenmesi gerekir.

Aşağıdaki tabloda, iyi bir kayıt tutma sisteminin özellikleri verilmiştir. ISO sertifikalı işletmeler bu gerekliliklerden haberdardır.

İyi Kayıt Tutma Sisteminin Özellikleri	Açıklama	Örnekler
Yasalara Uygun	Kayıt tutma sistemi, işletmenin faaliyetlerini yürüttüğü yargı alanında geçerli olan belgeleme, operasyon ve raporlama konularındaki yasal ve idari gerekliliklere uygun olmalıdır.	<ul style="list-style-type: none"> İşletme yasalar gerektirdiği müddetçe kayıt tutuyor mu? İşletme gizlilik ve bilgi güvenliğiyle ilgili düzenlemelere uygun davranıyor mu?
Sorumlu	Kayıt tutma sistemi, bir politikalar bütünü ve sorumluluk dağılımı gözetilerek; resmi bir metodoloji ve prosedür çerçevesinde yönetilmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> İşletmenin kayıtların nasıl tutulacağına yönelik prosedürleri bulunuyor mu? Her bir kayıt grubundan (Örneğin kaza kayıtları, yasalara uygunluk kayıtları, maaş bordrosu kayıtları) kimler sorumlu?
Uygulanabilir	Kayıt tutma sistemi, işlerin normal seyrinde sürekli olarak ve belli politika ve prosedürlere uygun olarak işler halde tutulmalıdır. Kayıtlar gerçeklere uygundur ve itibar kurtarmak için kullanılamaz.	<ul style="list-style-type: none"> İşletme, sistemin işletmenin faaliyetlerine en iyi şekilde uyum göstermesini sağlayacak değişiklikler yapıyor mu? Karar verme mekanizması, konuyla ilgili tutulan kayıtlara uygun olarak işliyor mu?
Güvenilir	Kayıtların inandırıcı olması için, kayıt tutma sistemi kapsamında bilgiler tutarlı ve doğru bir şekilde işlenmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> İşletme, iş ortakları konusunda kaydı tutulan bilgilerin gerçeğe uygunluğunu ve zaman içinde de gerçeğe uygun kalmasını sağlamak için herhangi bir önlem alıyor mu? Örneğin yaş doğrulama konusunda: İşletmenin kimlik belgelerinin doğruluğunu kontrol etmek için herhangi bir ek prosedürü/mekanizması bulunuyor mu?
Erişilebilir	Sorumlu kişi, kayıt tutma sistemlerinde bulunan ve kendi sorumluluk alanına dâhil olan bilgilere zaman kaybetmeden erişebilmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> İşletme, amfori BSCI ile bağlantılı olan bir bir üreticiyse, “habersiz bir denetimde” veya bir alıcının ziyareti sırasında talep üzerine bilgi sunabilir mi?

İyi bir kayıt tutma sisteminde sosyal politikaları uygulamak için hazırlanan tüm prosedürler ve aşağıdaki konularla ilgili kayıtlar dosyalanmalı ve erişime hazır halde bulundurulmalıdır.

- Çalışan sözleşmeleri, ücretlendirme, çalışma saatleri, eğitim (Örneğin göçmen işçiler ve mevsimlik işçiler için)
- İş bulma kurumlarıyla yapılan sözleşmeler
- İş sağlığı ve güvenliği değerlendirmeleri
- Kaza kayıtları
- Makine bakımı
- Lisanslar, sertifikalar
- İç denetimler ve İyileştirme Planları
- İnsan haklarıyla bağlantılı etki değerlendirmeleri (tedarik zinciri dâhil)
- Şikâyet mekanizması takip sistemi (sorunların nasıl çözüldüğüne ilişkin bilgiler dâhil)

ŞİRKET İÇİ DENETİM VE PERİYODİK DÜZELTME FAALİYETLERİ

Şirket içi denetim, işletmelerin aşağıdakileri amaçlar için uygulayabileceği en uygun maliyetli yöntemdir:

- **Kontrol etme:** Örneğin bir uygulamanın başarısını denetleme ve gerçekleştirilebilecek iyileştirme faaliyetlerini tespit etme.
- **Düzeltilmeler yapma:** Örneğin iyileştirme sürecini devam ettirmek amacıyla gerekli düzeltilmeler üzerinde karar kılma ve bunları uygulama.

Sosyal yönetim sistemi denetlenirken, sorumlu kişi(ler) sistemi en az üç yönüyle değerlendirmelidir:

- **Amaç:** Sosyal yönetim sistemi amacına uygun mu? Sosyal yönetim sistemi, içinde bulunması gereken tüm faktörleriyle bir bütün mü?
- **Uygulama:** Tüm hedeflere ulaşıldı mı? Prosedürlere uyuluyor mu? Uyulmuyorsa, neden? Sorumlu kişinin/kişilerin yeterli bilgisi, becerisi var mı ve sorumlu kişiler yeterince süreçlere dâhil oluyor mu? Bu soruların cevabı olumsuzsa, neden?
- **Etkinlik:** İşletmenin sosyal performansı, sosyal yönetim sistemi uygulanmaya başladığından bu yana iyileşti mi? İyileşmediyse, neden? Şirket kanunlarına uyuyor mu? Uymuyorsa, neden? İyileştirilmesi gereken pratik veya prosedürler var mı?

İşletmenin en azından aşağıdakileri değerlendirmeye alması gerekir:

- Politikaların her birinin genel başarısı
- İyileştirme planları ve bu planların uygulanmasının ne derece etkili olduğu,
- Prosedürlerin uygunluğu
- Form ve kayıt tutmanın etkinliği ve uygulanabilirliği
- Şikâyet mekanizmasının etkinliği
- Risk değerlendirmelerine göre mümkün olan düzeltilmeler
- Gelecek üç, altı ve on iki ay için tanımlanan öncelikler
- Üst düzey yönetim tarafından onaylanan kaynaklar

İç denetim için görevlendirilen kişi veya kişilere, zaman içerisinde yapılan iyileştirmeleri ölçmek ve desteklemek için geçmiş kayıtları değerlendirmesi tavsiye edilir. Örnek olarak:

- Ücret artışları,
- Disiplin cezası sıklığı,
- İşe devamsızlık sıklığı,
- Şikâyet sıklığı değerlendirilmelidir.

Şirket içi denetimin sonuçları ve bu süreçten öğrenilenlerin ışığında, işletmenin sosyal yönetim sisteminde değişiklikler yapması gerekebilir.

Şirket içi denetim ve ilgili düzeltmelerin sıklığı, şirket pratiklerinin ne kadar pekişmiş olduğuna ve eksikliklerin derecesine göre ayarlanmalıdır. Örneğin sosyal yönetim sistemi yeni kurulduğunda, şirket içi denetim ve düzeltmeleri her üç ayda bir gerçekleştirmek uygundur. Daha sonra, işletme daha olgunlaştığında yılda bir kez iç denetim gerçekleştirmek yeterli olacaktır.

Şirket içi denetim sürecinin geliştirilmesi ve yapılabilecek düzeltmeler konusunda işçilerin de fikirleri alınmalıdır. Bu konuda yapılan toplantıların tutanaklarında tartışılan ana konular ve alınan kararlar yer almalıdır. Bu tutanaklar yazılı olarak merkezi kayıt tutma sistemine kaydedilmelidir.

Ek 4: İşlevsel Şikâyet Mekanizması Kurma

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları için etkin bir şikâyet mekanizmasının nasıl kurulabileceği konusunda bilgiler sunulmaktadır.

Bunun yanında bu ekte, denetçiler için amfori BSCI denetimi uygulama konusunda ana bilgi kaynağı olan Sistem Kitapçığı 3. Bölüm'e ek bilgiler sunulmaktadır.

BİR ŞİKÂYET MEKANİZMASINDA BULUNMASI GEREKEN PRENSİPLER

Bir şikâyet mekanizmasına dâhil olması gereken prensipler aşağıdaki tabloda açıklanmıştır. Bu ilkeleri anlamak ve onlara uymak işletmelerin:

- Etkin bir şikâyet mekanizması geliştirip bu mekanizmayı korumalarına,
- Şikâyetleri olgun ve etkin bir şekilde ele almalarına yardımcı olacaktır.

Premsipler	Dâhil Edilmesi Gereken İlkeler
Geçerlilik	<p><i>İlgili tüm taraflar şikâyet mekanizmasının geçerliliğini tanımalıdır. Özellikle de işçiler şikâyetlerini mağdur edilmekten korkmadan ve kötü sonuçlar getireceği kaygısı taşımadan bildirebilmelidir. Bir şikâyet mekanizmasını geçerli kılan unsurlar şunlardır:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Danışma: Bir şikâyet mekanizması geliştirmeden önce (veya bir prosedürde değişiklikler yapmadan önce) mekanizmanın şablonu hakkında, yönetim, işçiler ve işçi temsilcilerinin görüşünü alın.• Bilgilendirme: Şikâyet mekanizması uygulamaya konduktan sonra; tüm yöneticiler, şefler ve işçileri eksiksiz olarak bilgilendirin; böylece herkesin prosedür, roller ve sorumlulukların farkında olmasını sağlayın.• Eğitim: Yöneticilere, şeflere, işçilere ve işçi temsilcilerine; özellikle de araştırma, kolaylaştırma ve karar verme konusunda daha aktif roller taşıyanlara eğitim verin.• Tutarlı prosedür: Üzerinde karar kılınan prosedüre uymak sürecin ve sonuçlarının geçerliliğini sağlar. Bu ilke için istisna kabul etmekten kaçının.

Erişilebilirlik

İç ve dış paydaşlar, şikâyet mekanizmasının varlığından ve nasıl kullanılması gerektiğinden haberdar olmalıdır. Bir şikâyet mekanizmasını erişilebilir yapan faktörlerden bazıları şunlardır:

- **Görünürlük:** Şikâyet mekanizması prosedürünü; atölyeler, soyunma odaları ve işçilerin toplandığı başka alanlardaki ilan tahtaları da dâhil olmak üzere, işçilerin görebileceği tüm ilan tahtalarına yapıştırın. Dış paydaşlara ulaşabilmek için bilgileri şirketin web sitesine yüklemek faydalı olacaktır.
- **Hazır bulunma (basılı kopya):** Şikâyet mekanizması prosedürü hazırlandığında, işçilere gerekli formların yanında bu prosedürün birer basılı kopyasını verin.
- **Yeni işe alınanların oryantasyonu:** Yeni kişiler işe alındığında, bu mekanizmanın nasıl çalıştığına ilişkin bir bilgilendirme toplantısı yapın. Bu bilgilendirmenin yapılması, özellikle genç işçiler, mevsimlik işçiler ve/veya göçmen işçiler işe alınırken çok önemlidir.
- **Bilgilendirme toplantıları:** Bu bilgilendirme toplantılarının gündemine mutlaka şu konuları dâhil edin: şikâyetin tanımı, şikâyetin nasıl iletilmesi gerektiği, gerekli formlara nereden ulaşılacağı, formların nereye teslim edileceği ve mekanizmayla ilgili bilgilerin nereden elde edilebileceği.
- **Çeviriler:** Mekanizmaya ilişkin bilgilere herkesin sorunsuz erişim sağlayabilmesi için farklı dillere çeviri yapılması veya görsel kullanılması gerekebilir.

Şeffaflık	<p><i>İç ve dış paydaşlar mekanizmanın çalıştığını görebilmelidir. Bir şikâyet mekanizmasını şeffaf kılan ana ilkeler şunlardır:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gizlilik: Şeffaflık prensibi, şikâyetle bağlantılı isimlerin ve önemli bazı detayların açıklanacağı anlamına gelmez. Kişisel bilgilerin ve diğer önemli detayların gizli tutulması, şikâyet sahibinin ve diğer paydaşların korunması için şarttır. • Yayınlama: Yayınlanabilecek bilgiler (bazı hassas detaylar kesinlikle hariç olmak üzere) şunlardır: şikâyetin tarihi, şikâyetin genel hatlarla yapılmış açıklaması, kararlaştırılan soruşturma ve uzlaştırma faaliyetleri, çözüm için varılan son karar ve karar tarihi
Diyalog	<p><i>Mekanizmanın amacı, “insanların birbiriyle konuşarak sorunun ne olduğu konusunda ve ilgili tüm taraflar için kabul edilebilir olan çözümler konusunda bir anlaşmaya varmaları” olmalıdır. Bir şikâyet mekanizmasının diyalogla işlemesini sağlayan ilkeler:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kültürel farklılıkları anlamak: Her kültürde “şikâyet” farklı bir şekilde anlaşılır ve farklı özelliklere sahiptir. Örneğin “kusur”, “diyalog”, “tatmin edici tedbir” gibi kavramlar farklı şekillerde anlaşılabilir. Bu kültür farklılıklarını tespit edebilmek ve gerekenleri yapabilmek için tarafların saygıyı elden bırakmadan çözüm sürecine dâhil olup birbirini dinlemesi gerekir. • Uzlaşma süreci konusunda eğitim: En azından şikâyetleri almaktan sorumlu olan çalışan, iş yerinde çatışma yönetimi, uzlaşma ve arabuluculuk konularında eğitim almalıdır. • Dış destek: Çatışma yönetimi ve şikâyete konu olan durumla ilgili uzmanlığı olan dış danışman veya dış paydaşlardan yardım alın.

“ŞİKÂYET” TANIMI VE ŞİKÂYETİN ANA UNSURLARI

Bir şikâyet, bir işçinin iş yerinde yaşadığı endişe, mutsuzluk ve memnuniyetsizlik olarak tanımlanabilir.

Şikâyet aşağıdaki konularla ilgili olabilir:

- **Altyapı:** Örneğin çalışma alanının yeterince ışık almaması, çalışma alanındaki havalandırmanın yetersiz olması, işçiye işini yapması için ayrılan bölümün, işi güvenli bir şekilde yapması için yetersiz olması.
- **Kişisel ilişkiler:** Örneğin bir şefin fiziksel ya da sözlü bir tacizde bulunması, çalışanlar arasında bir anlaşmazlık olması.

- **Sözleşmeden doğan haklar:** Örneğin ödemelerin sürekli gecikmesi, yasal olmayan kesintilerin yapılması, fazla mesai ödemelerinin olması gereken miktarda yapılmaması veya üzerinde anlaşılan miktardan daha az yapılması.
- **İnsan hakları ve işçi hakları:** Örneğin bir işçinin cinsiyeti, dini, kökeni yüzünden ayrımcılığa uğraması; bir işçinin işçi sendikası toplantısına katıldığı için cezalandırılması; iş saatleri süresince sağlanan suyun içilebilir olmaması.
- **Geleneksel haklar:** Örneğin ibadete veya toplu bir etkinliğe zaman ayırma talebinin reddedilmesi.

İşçilerin şikâyetleri yukarıda beş kategoride açıklananlardan farklı konularda da olabilir. Böyle durumlarda işçiler dışarıdan yardım almaya çalışırken şirket içinde de şikâyetlerini bildirebilirler. İşçi temsilcisi bu konuda işçilere rehberlik edebilir.

TEMEL ŞİKÂYET MEKANİZMASI PROSEDÜRÜ

Şikâyet mekanizmasının etkinliği, amfori BSCI denetiminin kapsamına giren bir konudur. Şikâyet mekanizması prosedürü işçilere en azından şu hakları sağlamalıdır:

- **Şefe erişim:** İşçilerin şikâyetleri hakkında şefleri ya da müdürleriyle açık ve yapıcı bir toplantı yapabilmeleri, sorunun büyümesini engelleyebilir.
- **Kararın değiştirilmesi için başvuru hakkı:** Şef veya müdür tarafından verilen kararın değiştirilmesi için bir üst yönetime başvurma imkânı, kararın tarafsız bir şekilde verilmesine yardımcı olabilir.
- **Desteğe erişim:** Bir şikâyeti tartışmak üzere düzenlenen toplantı için işçilere, seçtikleri bir çalışma arkadaşı veya bir işçi sendikası temsilcisiyle (Sendikası olan işletmeler için geçerlidir) gitme hakkı verin. Böyle bir destek alma hakkı, işçilerin süreç konusunda daha rahat olmalarını sağlamaya yardımcı olur.

Aşağıdaki sorular, şikâyet mekanizması prosedürünün ne derece iyi olduğunu değerlendirmeye yardımcı olacaktır:

Kimler şikâyet bildirimini yapma hakkına sahip? İyi bir şikâyet mekanizması, görevlerine bakılmaksızın **tüm işçilerin** ve üst düzey yönetimin bir şikâyet bildirebilmesini sağlamalıdır. Dıştan gelecek şikâyetlerin bildirilebilmesi için de ek bildirim kanalları oluşturun.

Şikâyetler nasıl bildiriliyor? İyi bir şikâyet mekanizması prosedüründe, şikâyet bildirme için tercih edilen mekanizma açıklanmalı ve belli bir şikâyet formu gerekip gerekmediği belirtilmelidir. (Aşağıdaki örneği inceleyin.)

Genellikle ilk adım, bir kişiye (örneğin en yakın şefe) sözlü olarak şikâyeti bildirmektir. Şikâyetin bir üst düzey yönetime (veya şikâyet mekanizmasından sorumlu kişiye) iletilmesi genellikle bir şikâyet formuyla (Aşağıda örneğini görebilirsiniz) yapılır. Hem sözlü hem de yazılı sistemler sorunların çözülmesine yardımcı olsa da, şeffaflık için işletmelere, çalışanlarından yazılı bir şikâyet formu almaları tavsiye edilir.

Şikâyet mekanizması prosedüründe; şikâyetin türü ve ana hatları, yapılan soruşturmanın ana hatları ve iyileştirme adımlarının bilinmesi ve takip edilmesi mutlaka şart koşulmalıdır.

Bir işçi endişelerini bildirmek için çalışma arkadaşı olan başka bir işçiden veya işçi temsilcisinden destek alabilir. Bu, müdürün veya şikâyet mekanizmasından sorumlu olan kişinin şikâyeti reddetmesi veya görmezden gelmesini engellemeye yardımcı olacak bir yöntemdir.

Şikâyet formlarını kim topluyor? Genel olarak, işçinin şikâyetini en yakınındaki şefe veya müdüre bildirmesi tavsiye edilir.

Şikâyet işçinin en yakınındaki şef veya müdür hakkındaysa, bu durumda şikâyet mekanizmasından sorumlu olan kişiye iletilmelidir.

İşletmelerin, şikâyetlerle ilgilenmek üzere, bu konuda eğitimli bir kişi seçmeleri tavsiye edilir. İşçiler bu sorumlu kişinin kim olduğundan haberdar edilmelidir. Eğer şikâyet mekanizmasından sorumlu bir kişi seçilmeyecekse, şikâyetler, işletmenin mevcut yönetim sisteminde işlenmelidir.

Şikâyetlerle ilgilenmek üzere bir kişinin görevlendirilmesi aşağıdaki konularda yardımcı olacaktır:

- **Şeffaflık ve öngörülebilirlik:** İşletmedeki herkes başlangıçtan itibaren şikâyetin ilk olarak kime iletilmesi gerektiğini bilir.
- **Etkinlik:** Şikâyet, işletmenin farklı departmanları arasında kaybolmaz, hemen ele alınabilir.

İŞÇİLERDEN GELEN ŞİKÂyetLERİN ELE ALINMA SÜRECİNDEKİ ADIMLAR

1. Adım: Şikâyeti Kabul Etme

Şef veya şikâyet mekanizmasından sorumlu olan kişi, şikâyet formunun teslim alındığını yazılı olarak kısa ve net bir şekilde bildirmelidir.

Yazılı bildirim: Bu noktada gerekli olan sadece kısa bir yazılı bildirim yapmaktır. Bu bildirimde şikâyetin alındığı tarih yazılmalı ve şikâyet konusunda yapılacaklar için bir süre verilmelidir. Örnek:

“3/2018 numaralı şikâyet 13/03/2018 tarihinde alınmıştır. Bundan sonra atılacak adımlar için işçile 10 gün içerisinde iletişime geçilecektir.” Bildirim imzalanmalıdır.

Zaman Çizelgesi: Şikâyet mekanizması prosedürü, şikâyetlere olabilecek en kısa sürede, en etkin çözümü bulmayı amaçlamalıdır. Ancak belirlenen zaman çizelgeleri gerçekçi olmalı, yanlış beklentiler yaratmamalıdır; çünkü çözüm, şikâyetin karmaşıklığına göre değişiklik gösterebilir.

2. Adım: Analiz

Şef veya şikâyet mekanizmasından sorumlu olan kişi:

- Durumu analiz etmeli,
- Sorunun kök nedenini/nedenlerini tespit etmeye çalışmalı,
- Potansiyel çözümleri tespit etmeli,
- Potansiyel çözümlerin maliyetini ve yapılabilirliğini değerlendirmeli,
- Sorunlara çözüm bulmak veya iyileştirmeler yapmak için gerekli hazırlıkları yapmalıdır.

Bu analitik yaklaşım:

- En uygun çözümleri tespit etmeyi,
- Belli bir şikâyet türü için özel olarak en uygun çözümü bulmayı sağlar.

Örneğin iş yeri altyapısının yarattığı koşullarla ilgili bir şikâyet, bir şef veya çalışma arkadaşıyla kişisel ilişkilerle ilgili bir şikâyetten daha farklı bir yaklaşım ve çözüm süresi gerektirecektir.

Aşağıdaki tablo, üreticilerin bir şikâyetleri analiz etmesine yardımcı olacaktır:

Şikâyet Kategorisi	Cevaplanması gereken sorular			
	Muhtemel kök nedeni biliyor muyum?	Potansiyel çözüm uygulanabilir görünüyor mu?	Herhangi bir avantajım var mı?	Düzeltilme maliyeti nedir? İyileştirmenin maliyeti nedir?
	Daha çok bilgiye ihtiyacım var mı? Bu bilgileri kimden alabilirim?	Çözüm ne zamana kadar uygulanabilir?	Bana kim yardım edebilir?	Maliyet karşılanabilir mi? Alternatifler nelerdir?
Altyapıyla ilgili				
Kişisel				
Sözleşmeyle ilgili				
İnsan hakları ve çalışma hakları				
Geleneksel haklar				

3. Adım: Arabuluculuk

Şikâyetin analizi tamamlandıktan sonra şef veya şikâyete çözüm bulmakla görevli olan kişi bir toplantı yapmak üzere işçiyi aramalıdır. Toplantı daveti sözlü veya yazılı olarak iletilebilir. Yazılı davet göndermenin sağladığı avantaj, elde belgeli bir kanıt olmasıdır. Ancak şikâyetin özellikleri veya işletmenin prosedürlerine göre yazılı bir form kullanmak mümkün olmayabilir.

İşçiye yapılan davet ister sözlü ister yazılı olsun, aşağıdaki bilgileri mutlaka içermelidir:

- Toplantı günü
- Toplantı yeri
- Başka katılımcılar (mevcutsa)

İşçiye, bir iş arkadaşı veya işçi temsilcisiyle toplantıya katılma hakkı olduğu bildirilmelidir. İşçi işletme dışından başka birini de -örneğin güvendiği bir sendika üyesini- toplantıya davet edebilir.

Toplantı sırasında sorumlu kişi şikâyete ilişkin bilgileri (1. ve 2. adımları inceleyin.) ve analizin mantıksal açıklamasını sunacaktır. İşçiye her adımda açıklamalarıyla katkıda bulunma imkânı verilmeli; işçi analiz sürecinin tutarlı olup olmadığı konusunda geribildirim vermelidir.

Son olarak, sorumlu kişi potansiyel çözümü sunup işçinin tepkisini gözlemleyecek ve onayını almaya çalışacaktır. Bu toplantıda tutanak tutulmalıdır.

4. Adım: Kapanış ve Sonuç İlanı

İdeal olarak, arabulma amaçlı toplantıda, düzeltici ve iyileştirici faaliyetler ve bunların uygulanması için bir zaman çizelgesi üzerinde bir karara varılır. Toplantıdan sonra şikâyet için bulunan çözüm, ilgili tarafların gizliliği herhangi bir şekilde ihlal edilmeden tüm işçilerin görebilmesi için ilan tahtalarına asılmalıdır.

Çözümün ilan edilmesi, prosedür için belirlenen zaman çizelgesine uyulması ve düzeltici faaliyetlerin olması gerektiği şekilde uygulanması, işçiler arasında şikâyet mekanizmasının güvenilirliği için büyük önem taşımaktadır.

5. Adım: Kararın Değiştirilmesi İçin Başvuru

Şikâyetin analizi ve önerilen düzeltici faaliyetler konusunda anlaşmazlık veya kabul edilen düzeltici faaliyetlerin uygulanmasında gecikme varsa, bu durumlar üst yönetime iletilir. Buna ek olarak işçi şikâyetinin ele alınma sürecinde kendisine adaletsiz davranıldığı veya tacize uğradığı düşüncesindeyse, ek bir şikâyet bildirebilir.

Yönetim işçinin şikâyetini derhal ele alıp incelemelidir. Şikâyet mekanizmasının işçiye adaletsiz davranmak veya işçiyi taciz etmek suretiyle kötüye kullanılması halinde durum için uygun disiplin cezası verilmelidir. (Şefin veya müdürün işten çıkarılması da bu disiplin cezaları kapsamında düşünülebilir.) Çünkü bu tür davranışlar mekanizmanın işleyişini kötü şekilde etkiler. İşçi işletme dışında diğer kanallar yoluyla da bu alınan kararların temyizini isteyebilir. Bu şekilde ulaşılabilecek sonuçlar, işçinin şikâyetinin değerlendirileceği bölgenin ulusal kanunlarına ve tahkim süreçlerine göre değişir.

Son olarak ilgili iş kanunları, kullanılacak hukuki ihtilaf mekanizmalarını belirler.

ŞİKÂYET FORMU KULLANIMI

Şikâyet formları karmaşık belgeler olmamalı; ancak:

- İşçilerin şikâyetlerini net olarak açıklamalarını sağlamalı,
- İşletmenin araştırma, arabuluculuk ve iyileştirme adımlarını (eğer bu adımları belirlediyse) takip etmesini sağlamalı,
- Üretim tesisindeki tüm işçilerin erişimine açık olmalıdır.

Şikâyet formunun kopyaları, işçilerin kolayca ve gözlerden uzak bir şekilde erişebileceği yerlere (örneğin soyunma odalarına, atölyelere ve işçilerin çok zaman geçirdiği başka yerlere) bırakılmalıdır. Her şikâyet için bir numara (örneğin numara/yıl şeklinde) atanabilir. Bu uygulama, işçinin kimliğini veya şikâyetin ayrıntılarını açık etmeden hem araştırma hem de iletişim sürecini takip etmeyi mümkün kılar.

Şikâyet formunda, işçilerin durumu açıklamasına yardımcı olmak üzere bir şikâyet örneği listesi verilebilir. Aşağıda bir şikâyet formu örneği verilmiştir:

Şikâyet Numarası:			
Şikâyetin sahibi:	Ad	Soyad	İş Unvanı
	Tarih		İmza
	KATEGORİLER	Açıklama (Lütfen olabildiğince net ve anlaşılır bir şekilde açıklayın):	
<input type="checkbox"/>	Altyapı		
<input type="checkbox"/>	Kişisel İlişkiler		
<input type="checkbox"/>	Sözleşme Hakları		
<input type="checkbox"/>	İnsan Hakları		
<input type="checkbox"/>	Çalışma Hakları		
<input type="checkbox"/>	Geleneksel Haklar		
Yalnızca idari departmanın dolduracağı alanlar:			
Şikâyeti bildirimini teslim alan:	Ad	Soyad	İş Unvanı
	Tarih		İmza
	Şikâyetin teslim alındığı		

YEREL HALKTAN GELEN ŞİKÂyetLER

İşletmelerin yerel halktan gelen şikâyetleri ele almak için bir prosedürü olabilir. Yukarıda, işçilerin şikâyetlerini ele almak için açıklanan adımlar ve verilen şikâyet formu (gerekliyse küçük değişikliklerle) yerel halktan gelen şikâyetleri ele almak için kullanılabilir. İşletmeler yerel halkın kendi haklarından ve şikâyetlerini iletebilecekleri kanallardan haberdar olmalarını sağlamalıdır.

Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve denetçileri için, amfori BSCI denetimleri sırasında sıfır tolerans durumu ortaya çıkması halinde yapılması gerekenler hakkında bilgi verilmektedir.

Sıfır Tolerans Protokolü, normal denetim sürecini geçersiz kılar ve bu sürecin yerine geçer. Sıfır Tolerans Protokolü denetçi, denetçi şirketinin proje yöneticileri, amfori Sekreterliği ve amfori BSCI katılımcıları tarafından takip edilmelidir.

MUHTEMEL SIFIR TOLERANS DURUMLARI

İnsan hakları ihlalleri ve denetimin bağımsızlığını tehlikeye düşürecek davranışlar, sosyal performansla ilgili normal bulgulardan ayırt edilmelidir. Bu durumlar, Sıfır Tolerans Durumu olarak addedilebilir:

Çocuk İşçiliği

- 15 yaşından küçük (veya yerel kanunlara göre asgari yaş sınırının altında kalan) işçiler
- 18 yaşından küçük olup zorla çalıştırılan işçiler

Bağımlı / Borçlu Çalışma

- İşçilerin iş yerini terk etmesine izin vermeme veya onları istekleri dışında fazla mesai yapmaya zorlama
- İşçileri çalışmaya zorlamak için şiddet uygulama veya şiddet uygulama tehdidinde bulunma

İnsanlık Dışı Muamele

- İnsanlık dışı veya aşağılayıcı muamele, işkence (cinsel istismar dâhil), psikolojik veya fiziksel baskı ve/veya sözlü taciz

İş Sağlığı ve Güvenliği

- İş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin çalışanların sağlığını, güvenliğini ve/veya hayatını tehlikeye atacak derecede ihlali

Etik Olmayan Davranışlar

- Denetçilere rüşvet verme teşebbüsü
- Tedarik zincirinde kasıtlı olarak yanlış bilgi verilmesi (Örneğin üretim tesislerinin saklanması, işletme ruhsatının bulunmaması, iş gücü boyutunu kasti olarak olduğundan daha küçük gösterme)

DENETÇİLERİN KARAR VERME YETKİSİ

Denetçi, karar verme yetkisini kullanarak:

- Bulgunun ciddiyetini değerlendirmeli,
- Acil olarak düzeltici adımlar atma (Sıfır Tolerans Protokolü) ve bulguyu belli bir sosyal performans alanı altında raporlama seçenekleri arasında bir karar vermelidir.

Denetçiler karar verebilmek için aşağıdaki unsurlardan faydalanabilir:

Bulgunun ciddiyetinin değerlendirilmesi: Durum:

- **Aleni ve ciddi:** Açıkça gözlemlenebilir ve ister yılda bir ister sürekli olarak gerçekleşsin, ciddi bir durum olmalıdır.
- **Gerçeklere dayalı ve** denetim zamanında çoktan **kanıtlanmış** olmalıdır: İhlal farazi değil somut olmalı ve belgelerle olabildiğince kanıtlanmış olmalıdır.

Ayrımcılık, şiddet olayları, cinsel taciz veya yasal olmayan disiplin cezaları gibi durumlarda tek bilgi kaynağı görüşmeler olabilir.

Durum böyleyse, denetçi aşağıdakileri yapabilmek için büyük bir dikkatle en iyi yöntemi belirlemelidir:

- Görüşmelerden gerekli bilgileri alabilmek (Örneğin denetçi ekibi, kadın cinsel taciz mağdurlarıyla iletişimi kolaylaştırmak için bir kadın denetçiyi ekibe dâhil edebilir).
- Bulguları, mağdurun kimliğini açık etmeyecek ve onurunu kırmayacak şekilde raporlamak. Mağdurların kimlikleri yalnızca amfori Sekreterliği'ne bildirilmelidir.

İhtiyat prensibi: Denetçilerin aleni ihlaller veya kabul edilmez davranışlarla karşılaştığı; ancak bu olayların denetim sırasında kanıtlanmadığı durumlar olabilir. Çocuk işçiliği, bağımlı çalışma, insanlık dışı muamele gibi ciddi şüphelerin var olduğu; ancak denetçinin bunları kanıtlayamadığı durumlar olabilir.

Böyle durumlarda sağduyu ve ihtiyat prensibi, denetçilerin muhtemel (ancak kanıtlanmamış) mağdurları korumak için protokole rağmen sıfır tolerans uyarısını yapıp yapmama kararını vermelerine yardımcı olacaktır.

Denetçi ihtiyat prensibine uymaya karar verirse:

- Sorunu araştırmak için elinden gelen çabayı gösterecek,
- İkna edici delil olmasa da Sıfır Tolerans Protokolü'nü takip edecek,
- Uyarıda ihtiyat prensibini kullandığını açıkça ifade edecektir.

Eksiksiz bir uyarı: Tüm bunları dikkate alan denetçi, bir sıfır tolerans uyarısı yapma kararı verebilir. Bu uyarıda aşağıdakiler olabildiğince net bir şekilde açıklanmalıdır:

- Tespit edilen insan hakları ihlali ve/veya denetimin bağımsız niteliğini tehlikeye düşüren kabul edilemez davranış
- Denetçinin durumun ciddiyetini ve derhal iyileştirme ihtiyacını tespit etmek için takip ettiği muhakeme süreci

Sağduyu: Gerekli donanıma sahip bir denetçi:

- amfori BSCI denetiminin amacına ulaşması için doğru şeyi yapmayı,
- Her farklı durumda birbirine ters düşen amaçları, kuralları ve her durumun kendine has özelliklerini göz önünde bulundurup dengeleyerek doğaçlamayı,
- Bir sosyal konteksti okuyarak kuralların siyah-beyazlığını aşip durumun kendine özgü koşullarını görmeyi,
- Olayları bir başkasının bakış açısından görerek o kişinin nasıl hissedebileceğini anlamayı,
- Duygular ve sezgileri, yargı yetisini çarpıtmadan akıl yürütmede yardımcı olarak kullanmayı bilir.

Sağduyu aynı zamanda denetçilerin cesur olmasına ve aşağıdakileri korumak için en iyi seçeneği aramalarına yardımcı olur:

- Muhtemel mağdurlar,
- Kendi dürüstlük prensipleri,
- amfori BSCI sisteminin güvenilirliği.

DENETÇİ İÇİN PROTOKOL

1. Adım: Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence)

Kanıt toplama: Denetçi tespit edilen sıfır tolerans durumunu tarif edebilmek için mümkün olduğu kadar çok veri ve kanıt (örneğin fotoğraflar ve işçilerin ifadeleri) toplamalıdır.

Mağdurları koruma: Eğer mümkünse, denetçiler mağdurlara yardım alabileceklerini bildirip onlara seçeneklerini sunmalı ve yardım alabilecekleri kişi ve kuruluşların iletişim bilgilerini vermelidir. Mağdurlar, denetçilerin davranışları veya ihmalleri yüzünden hiçbir şekilde daha fazla tehlikeye maruz ve korunmasız kalmamalıdır.

Denetim süresini yeniden değerlendirme: Denetçi sağduyusunu kullanarak mevcut denetim süresini en iyi şekilde değerlendirip:

- Olabildiğince çok kanıt toplamalı,
- Mağdurun/mağdurların koruma altına alınmasını ve bilinen, takip edilebilir bir yerde kalmasını sağlamalıdır.

Denetim süresi kullanımının bu şekilde yeniden ayarlanması, denetçinin normal denetim raporunu tamamlamak yerine kanıt toplamaya ve mağdurların korunmasına öncelik vermesini gerektirebilir.

2. Adım: 24 Saat İçinde İhbar

Sıfır tolerans konusu olan durum tespit edildiğinden itibaren 24 saat içerisinde denetçi, amfori BSCI platformunda aşağıdaki taraflara hitaben, içinde kendi profesyonel değerlendirmesinin ve topladığı kanıtların da bulunduğu bir uyarı yapmalıdır:

- amfori Sekreterliği,
- Tüm ilgili amfori BSCI katılımcıları

Bazı durumlarda denetçi, durumu denetim şirketindeki amfori BSCI proje yöneticisine aşağıdaki amaçlarla bildirmiş olabilir:

- Tavsiye almak,
- Proje yöneticisinden denetçi adına amfori BSCI platformunda sıfır tolerans uyarısı yapmasını talep etmek

Böyle durumlarda, sıfır tolerans uyarısının bu belgede bildirilen gerekliliklere uygun olması için denetçi proje yöneticisine ilgili tüm bilgileri sunmalıdır.

ÖNEMLİ: Sıfır tolerans uyarısı yalnızca amfori BSCI platformu üzerinden verilebilir. amfori BSCI platformu, bu tür uyarıları amfori BSCI sistemi içerisinde iletcek ve gerekli işlemlerin yapılmasını sağlayacak şekilde programlanmıştır.

Sıfır tolerans uyarısını iletme için bu kanalın kullanılmaması, denetim şirketinin amfori BSCI sistem gerekliliklerine uyma kuralını ihlal ettiği anlamına gelir. Böyle bir ihlal halinde amfori Sekreterliği, amfori BSCI sisteminin korunması amacıyla aksiyon alabilir.

Sıfır tolerans uyarısıyla verilen bilgiler mağdurları korumak amacıyla ilgili tüm taraflarca (Örneğin amfori Sekreterliği, amfori BSCI katılımcıları ve denetim şirketleri) gizli tutulmalıdır.

3. Adım: Raporlama

Denetçilerin sıfır tolerans konferans görüşmesi öncesinde amfori Sekreterliği'ne daha fazla bilgi vermeleri gerekebilir. Bu nedenle amfori Sekreterliği her gerektiğinde denetçilere ulaşabilmelidir. Gerekli bilgiler şunlar olabilir:

- Mağdurun kimliğine ilişkin ek bilgiler veya konu hakkında daha fazla ayrıntı.
- Denetçinin profesyonel kanısı veya sağduyu ilkesinin kullanımı hakkında ek açıklamalar
- **Denetim raporu:** Durumun aciliyeti nedeniyle bu rapor amfori BSCI platformuna uyarının verildiği günden itibaren 5 iş günü içinde yüklenmelidir. Rapor "sıfır tolerans" olarak etiketlidir. Bu nedenle denetim notu açıklanmaz.

AMFORİ SEKRETERLİĞİ İÇİN PROTOKOL

1. Adım: 48 saat Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) ilkesi

Sıfır tolerans uyarısının alındığı andan itibaren 48 saat içerisinde Stratejik Programlar Departmanı, ilgili amfori BSCI katılımcılarının da bulunacağı özel amaçlı konferans görüşmesi için gerekli adımları atacaktır.

Bu adımlara aşağıdaki amfori departmanlarıyla yapılacak teyitleşmeler de dâhildir:

Denetim Departmanı

- Durumun doğruluğunu göstermek için denetçinin topladığı veriler ve deliller
- Denetçinin eğitimi ve yeterlik düzeyi
- Denetçinin veya üreticinin davranışlarına ilişkin varsa geçmişteki suçlama veya şikâyetler
- Varsa ek bilgiler veya destekleyici belgeler

İletişim Departmanı

- Durumun doğrudan veya dolaylı olarak gündemdeki haberlere yansıyor yansımadığını görmek için medya taraması

Paydaş Katılımı Departmanı

- Mevcut duruma çözüm bulunmasına yardım olabilecek amfori BSCI yerel paydaş ağı
- amfori BSCI bölge ağının, soruşturmanın ve/veya düzeltici faaliyetlerin ilerletilmesi konusunda destek verme imkânı

2. Adım: 72 Saat: Konferans Görüşmesinin Koordinasyonu

Sıfır tolerans uyarısının verilmesinden itibaren 72 saat içerisinde Stratejik Programlar Departmanı aşağıdakilerin yapılmasını sağlamalıdır:

- Tüm ilgili amfori BSCI katılımcılarıyla bir konferans görüşmesi
- amfori BSCI katılımcıları arasında, durumun sıfır tolerans durumu olarak tanımlanması ve şu konularda stratejik bir karar:
 - Sıfır tolerans etiketinin kullanımı
 - Bir sıfır tolerans soruşturmasının planlanması ihtiyacı ve bu soruşturmaya ilişkin zaman çizelgesi

- Bir amfori BSCI denetimi (tam denetim veya sınırlı kapsamda bir takip denetimi) düzenleme ihtiyacı ve buna ilişkin zaman çizelgesi
- Soruşturma ve iyileştirme adımlarının belirlenmesi
- Oluşturulan iyileştirme ekibi tarafından verilen kararın özeti. Bu özetle aşağıdaki bilgiler de yer alabilir:
 - [amfori Akademi](#)'de mevcut olan ilgili üretici eğitimlerine bağlantı
 - Katılımcıların üreticiye sunup amfori BSCI platformuna yüklenmesini isteyebileceği [İyileştirme Planı şablonu](#)na link
 - Yerel paydaşlar ve amfori BSCI bölge ağıyla (mevcutsa) işbirliği konusunda bilgi
- Sıfır tolerans uyarısını yapan denetim şirketine verilecek geribildirim özeti

3. Adım: Takip ve İletişim

Stratejik Programlar Departmanı, acil hazırlanan iyileştirme planının takibini yapması gerekli olduğunda (örneğin olayın açıklanmasından sonraki 10 gün içerisinde) ilgili üreticiyle bağlantısı olan amfori BSCI katılımcılarıyla ek bir takip konferans görüşmesi organize edebilir.

Sıfır tolerans uyarısının yapılmasından 10 gün sonra Stratejik Programlar Departmanı, iyileştirme sürecinden öğrenilenleri (örneğin sıfır tolerans etiketinin kaldırılması) aktarmak için ilgili denetim şirketi ve gerektiğinde de belli bir denetçiyle iletişime geçer.

Bunun yanında, sıfır tolerans uyarısının yapılmasından üç (3) ay sonra Stratejik Programlar Departmanı, sıfır tolerans uyarısının yapıldığı sırada üreticiyle ilişkisi olan amfori BSCI katılımcılarıyla bir takip konferans görüşmesi organize etmelidir. Bu görüşmenin amaçları şunlar olmalıdır:

- Kararlaştırılan İyileştirme Planı'nın tatmin edici bir şekilde uygulandığını doğrulamak
- Bağlantılı amfori BSCI katılımcılarının da onayını alarak sıfır tolerans etiketini tutmak veya kaldırmak
- Yerel mercilerden destek talep etmek (gerekli veya mümkün olduğu durumlarda)
- amfori BSCI katılımcıları ile üretici arasındaki iletişim seviyesini değerlendirmek
- amfori BSCI katılımcıları tarafından üreticiye iyileştirme sürecinde destek vermek amacıyla atılan adımlar sırasında elde edilen bilgileri ve bu girişimlerle ilgili memnuniyet seviyesini öğrenmek

VAKAYLA BAĞLANTILI OLAN TÜM AMFORİ BSCI KATILIMCILARI İÇİN PROTOKOL

Sıfır Tolerans Protokolü'nün başarısı, ilgili amfori BSCI katılımcıları arasında sıkı iş birliğine dayanır. Bu iş birliğini sağlayabilmek için de olayın doğası ve ciddiyeti nedeniyle mecburi olarak "gizli" kategorisindeki bazı bilgilerin paylaşılması gerekebilir. İş birliğini sağlayabilmek için rekabet kaygısının yer almadığı kolektif bir iyileştirme yaklaşımı benimsenmelidir.

Uyarının yapıldığı tarihte ilgili üreticiyle bir bağlantısı olan amfori BSCI katılımcıları bu bağlamda:

- Uyarının verilmesinden itibaren 72 saat içerisinde gerçekleştirilen konferans görüşmesine katılmalıdır. (Bu görüşmede amfori Sekreterliği tarafından iyileştirme grubu kurulur.) (Bu, Bağlılık Formülü Temel Performans Göstergeleri'nden biridir.)
- 72 saat içerisinde gerçekleştirilen konferans görüşmesinden sonra iyileştirme grubu tarafından aksi kararlaştırılmadığı müddetçe sıfır tolerans uyarısıyla ilgili bilgileri kesinlikle ilgili üreticiyle paylaşmamalıdır.

- Mecburi gizli bilgi paylaşımı mekanizmasının bir parçası olarak, işletmelerinin adını diğer ilgili amfori BSCI katılımcılarıyla paylaşmalıdır.
- Üreticiyle toplu halde iletişim kurmak için iyileştirme grubuyla iş birliği içinde hareket etmelidir.
- Konferans görüşmesini, rekabet yasasına aykırı olabilecek herhangi bir ticari amaçla kullanmamalıdır.
- İyileştirme Planı'nın başarılı bir şekilde uygulandığını zaman geçirmeden doğrulamalıdır. (Bu bir sıfır tolerans soruşturmasıyla veya bir amfori BSCI denetimiyle yapılabilir.)
- İyileştirme Planı'nın uygulanması konusunda geribildirim vermek için üç (3) ayın sonunda bir takip görüşmesine katılmalıdır.

Sıfır tolerans uyarısının yapılmasından sonraki 72 saat içerisinde kurulan iyileştirme grubu aşağıdaki konular hakkında oybirliği veya mutlak çoğunluk (%50 +1) ilkesine göre karar alacaktır:

- Sıfır toleransa konu olan durumun özellikleri
- Uyarıdan itibaren üç (3) ay içerisinde sıfır tolerans etiketinin korunması veya kaldırılması
- Gerekli olduğunda üreticinin tekrar denetim döngüsüne girebilmesi için bir sıfır tolerans soruşturması veya bir amfori BSCI denetimi planlama ihtiyacının olup olmadığı

SORUMLULUK REDDİ

amfori veya amfori'nin müdürleri, memurları, çalışanları veya temsilcilerinin, amfori'nin sağladığı herhangi bir hizmet veya herhangi bir faaliyetle ya da bu belgenin içeriğiyle doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı bir şekilde ortaya çıkmasına neden olduğu herhangi bir zarardan (örneğin kayıplar, borçlar, sorumluluklar, masraflar, iddialar, eylemler, talepler veya cezalar) ötürü amfori ve amfori bünyesindeki müdürler, memurlar, çalışanlar veya temsilciler herhangi bir tarafa (örneğin üyelere, üreticilere veya denetçilere) karşı bir sorumluluk kabul etmez. Bu ilkeye tek istisna oluşturabilecek konu "yolsuzluk"tur.

Ek 6: amfori BSCI Denetimlerinde Kullanılacak Belgeler

Bu ekte etkin bir sosyal yönetim sistemi (SYS) geliştirip devam ettirmek için gerekli olan belgelerin bir listesi verilmiştir. amfori BSCI denetimi kapsamında denetçiler bu belgeleri ve diğer ilgili belgeleri gözden geçirecek ve onaylayacaktır. Bu nedenle bu liste değişmez bir liste olarak değil; ancak bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özellikle küçük üreticiler bu belgelerin bir çoğunun kendileri için geçerli olmadığını görecektir.

Üreticiler, aşağıdaki tabloda bahsi geçen bilgilerle ilgili belgeyi kanıt (bu bilgiler farklı belgelerde bulunsa bile) toplamalıdır.

Sertifikalar ve Sözleşmeler	
1	amfori BSCI sisteminin uygulanmasının da dâhil olduğu iş tanımları
2	amfori BSCI sistemini uygulamaktan sorumlu olan kişinin yetkinliklerini kanıtlayan belgeler
3	Güvenlik, temizlik ve diğer hizmetleri veren çalışanların sözleşmeleri de dâhil olmak üzere tüm iş sözleşmeleri
4	Yemek hizmetleri sağlayıcıları, ulaşım hizmetleri sağlayıcıları, mümessiller ve iş bulma kurumları da dâhil olmak üzere tüm hizmet sağlayıcılarla yapılan sözleşmeler
5	İşçi sözleşmeleri veya anlaşmaları (iş bulma kurumlarıyla yapılanlar da dâhil)
6	İşçilerin haklarının ve yükümlülüklerinin yazıldığı işçi sözleşmeleri ve/veya posterler
7	Makineler ve ulaşım araçlarıyla ilgili geçerli muayene ve sigorta belgeleri
8	Üretici tarafından satın alınan arazi, tesis ve ekipmanın alış faturaları
9	Faaliyetleri gerçekleştirmek için geçerli işletme ruhsatı ve gerekli olan tüm resmi onay belgeleri
10	İşletme binasının yapılacak işe uygun ve güvenli olduğunu gösteren resmi inşaat sertifikaları
11	Geçerli sertifikalar ve çevre ruhsatları
Eğitim	
12	İşçiler için bir eğitim takvimi olduğuna ilişkin kanıt

13	İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına eğitim verildiğine dair kanıt niteliğinde belgeler (Örneğin eğitim katılımcılarının imzalı listesi)
14	Eğitim verenin yetkinliğini kanıtlayan belgeler
15	İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığına dair kanıt niteliğinde belgeler
16	Tehlikeli makinelerle çalışan, elektrik tesisatı ve yüksek risk seviyesi nedeniyle özel bir eğitim gerektiren başka faaliyetler gerçekleştiren işçilerin yetkinliklerini gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
17	Genç işçilere verilen tüm eğitimlerle ilgili belgeler
18	Dürüstlüğü teşvik etmek ve ödüllendirmek için verilen mesajlar ve düzenlenen eğitimler
Kayıtlar ve Raporlar	
19	Üretim kapasite planlamasını gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
20	amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortaklarına dağıtıldığına ilişkin kanıtlar
21	Çiftlikler de denetimden geçecekse, imzalanan amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları
22	İş ortaklarının sosyal performansına ilişkin kanıtlar (Örneğin üç aylık raporlar, denetim raporları ve geçerli sertifikalar)
23	amfori BSCI'nin uygulanması için benimsenen sosyal politika ve prosedürlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
24	İşçi temsilcisi seçimlerine ilişkin kanıt niteliğinde belgeler
25	İşçi toplantılarının düzenli olarak yapıldığını gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
26	İşçi temsilcileriyle yapılan anlaşmaların kayıtları
27	Çalışma kurallarını açıklayan belgeler
28	Kaydedilen/soruşturulan şikâyetlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (Örneğin doldurulmuş Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Aracı)
29	Toplu iş sözleşmesi (mevcutsa)
30	Toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla sonuçlanan toplantıların tutanakları ya da bu toplantılara ilişkin belgeler (mevcutsa)

31	İşe alım ve işten çıkarma prosedürü kayıtları
32	Disiplin prosedürleriyle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
33	Disiplin olayları ve verilen disiplin cezalarıyla ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
34	İşçi performans değerlendirmeleri ve prosedürlerine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
35	Ürün ve hizmetler için yapılan yasal kesintilere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
36	Sektöre özgü yasal asgari ücrete ilişkin belgeler
37	İşçiler için ücret pusulaları ve ödemelere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
38	Tamamlanmış adil ücretlendirme hızlı taramaları (Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Taraması)
39	Tüm işçiler için (mevsimlik işçiler dâhil) hazırlanan kişisel veri dosyaları
40	Ek yan haklara (varsa ticari sigorta) ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
41	Sosyal sigorta fonlarına yapılan yeni katkılara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
42	Parça başına ücret alan işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçiler için ücret aralığı listeleri ve hesaplamaları
43	Üreticinin dâhil olduğu sektör için geçerli olan kalıcı yasal istisnaya ilişkin kanıt niteliğinde belgeler
44	Çalışma saatleri kayıtları (yoklama kayıtları)
45	İşçilerle yapılan anlaşmalar da dâhil olmak üzere fazla mesai prosedürlerini gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
46	Kazalara ilişkin kanıt niteliğinde kayıtlar
47	Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşullarıyla ilgili risk değerlendirmeleri
48	Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları sağlamak için aksiyon planı
49	Bulunulan sektör için geçerli iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri
50	Sağlık ve güvenlik komitesinin seçim sürecini gösteren kanıt niteliğindeki belgeler.
51	Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının tutanakları

52	Yaş doğrulama prosedürleri
53	Çocuk istismarını engellemek için benimsenen prosedürler
54	Çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde uygulanan iyileştirme prosedürleri
55	Genç işçileri ve genç kadın işçileri korumak için alınan önlemler kapsamındaki risk değerlendirmeleri ve ilgili eylem planları
56	Genç işçilere ilişkin değerlendirme kayıtları
57	Genç işçilerin yerine getirdikleri görevlerin değerlendirmesi
58	Alt yüklenicilere ilişkin değerlendirme
59	Şirkette verilen staj imkânlarına ilişkin değerlendirme
60	Mevsimlik işçilere ilişkin değerlendirme
61	Çevresel risk değerlendirmesi
62	Üreticinin faaliyet gösterdiği alandaki su kaynakları, nehirler ve/veya göllerin harita üzerinde tespiti
63	Kimyasal tüketimini, kimyasalların geri alınması ve atılmasını gösteren kanıt niteliğindeki belgeler (Malzeme Güvenliği Veri Sayfası da dâhildir.)
64	Bina ve ekipman güvenliğinden emin olmak üzere yapılan; geçerlilik tarihi ve düzeltici faaliyetlerin de belirtildiği resmi denetimlere ilişkin belgeler
Denetim Raporları, Bakım Kayıtları, İşletim ve Güvenlik Talimatları	
65	Asansörler, elektrikli ekipman ve yüksek basınçlı ekipman da dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tehlikeli makineler
66	Yangın söndürme teçhizatı (Örneğin yangın söndürücülerin üzerindeki muayene etiketleri)
67	Üretim tesisleri ve yatakhanelerdeki içme suyu
68	Sıcaklık, gürültü seviyesi ve ışık dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere üretim tesisleri ve yatakhanelerdeki sağlık ve güvenlik koşulları
69	Gerekli finansal kaynaklar ve insan kaynaklarının asgari sosyal ve çevresel gerekliliklere uyacak şekilde hesaplanması

70	Yolsuzlukla mücadele politikaları
71	Yolsuzluk risk değerlendirmesi
72	Etik olmayan davranışların araştırılması ve önlenmesi için prosedür

Ek 7: amfori BSCI Alıcılar için Kontrol Listesinin Kullanılışı

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde amaçlanan, alıcıların üreticileri ziyaret ederken gözle görünür sosyal riskleri tespit etmesine yardım etmektir.

GİRİŞ

Alıcıların üreticilere yaptıkları ziyaretler, profesyonel bir sosyal uzmanın yardımına ihtiyaç duymadan, normal bir gözlemci tarafından tespit edilebilecek sosyal risklerin tespit edilip raporlanması için iyi bir fırsat niteliğindedir.

amfori BSCI katılımcıları bu yaklaşımı amfori BSCI denetimleriyle birleştirebilir. (Örneğin amfori BSCI denetimleri arasında veya bir iş ilişkisi kurmadan önce kullanılabilir.)

Bu ziyaretlerden en iyi şekilde faydalanmak için amfori BSCI katılımcıları, alıcılara aşağıdaki bilgileri sağlamalıdır:

- **Üreticinin bulunduğu ülkeye ilişkin bilgiler** (Örneğin [Ülke Risk Sınıflandırması'ndan](#) alınan bilgiler)
- Bölgede görülen **en önemli sosyal sorunlar**
- Ziyaretten sonra bilgi toplamak için **alıcı kontrol listesi** (Alıcı, kontrol listesini üreticinin önünde kullanmamalıdır.)

Alıcı kontrol listesi bir sosyal denetimin yerine geçmez; ancak sosyal uygunluk konusunda uzmanlığı olmayan bir alıcının üreticinin sosyal performansına ilişkin riskleri tespit etmesine yardımcı olur.

BİLGİLERİ NASIL KULLANMALI?

Alıcıların, üreticinin sosyal performansına ilişkin herhangi bir değerlendirme yapması veya profesyonel bir yargıda bulunması beklenmez. Ancak alıcılar, bilgileri çok geç kalmadan ilgili çalışan arkadaşlarıyla (örneğin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Müdürü) paylaşmalıdır. Bilgilerin paylaşıldığı bu çalışan, amfori BSCI sistemi uygulama stratejisi kapsamında atılacak adımları belirlerken bu bilgileri göz önünde bulundurmalıdır.

Daha fazla bilgi için [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 1. ve 2. Bölüm](#)'leri inceleyin.

Soru	EVET	HAYIR	Yorum
1. Çalışanlar amfori BSCI Davranış Kuralları 'ndan haberdar mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. amfori BSCI'ı uygulamaktan sorumlu olan kişi üst düzey bir pozisyonda mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Görünürde bir şikâyet mekanizması veya bir dilek/şikâyet kutusu bulunuyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

4. Çalışanlar çalışma arkadaşlarına ve astlarına saygıyla hitap ediyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Mesailer, öğle yemeği araları ve çalışma saatlerine ilişkin ilanlar düzenli mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. İş yeri, yemekhane, gıda depo alanı temiz ve düzenli mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Tuvaletler temiz mi? Tuvaletlerde tuvalet ihtiyaçlarının hijyenik ve güvenli bir şekilde karşılanmasını sağlayacak ekipman ve sabun bulunuyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Tuvaletler cinsiyetlere göre ayrılmış. Kilitler iyi durumda.
8. İş yerinde (ve eğer konaklama alanları sağlanıyorsa burada) işçilere içme suyu sağlanıyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. İşçiler Kişisel Koruyucu Donanım kullanıyor mu? Kişisel Koruyucu Donanım temiz mi? İyi durumda mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: gürültülü alanlarda ve ıslak alanlarda Kişisel Koruyucu Donanım Kullanılması
10. İçinde yeterli malzeme olan ilk yardım çantaları bulunuyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Tabela ve uyarılar doğru yere asılmış/ yapıştırılmış mı? Bu tabela ve uyarılar okuma/yazma seviyesine bakılmaksızın kolayca anlaşılabilir nitelikte mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Erişimi sınırlı veya tehlikeli olan alanlar olması gerektiği şekilde işaretlenmiş mi?
12. Kaçış rotaları/koridorları ve çıkışlar doğru bir şekilde işaretlenmiş mi? Bu yollardaki engeller kaldırılmış mı? Bu yollara erişim kolay mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Her kat/atölye için en az iki çıkış. Kapılar içeriden açılıyor.
13. Yangın söndürücüler var mı? Varsa iyi durumda mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. Kurulmuş bir yangın alarm sistemi var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Tahliye planı görülebilir bir yere asılmış mı? Bu plan okuma/yazma seviyesine bakılmaksızın kolayca anlaşılabilir mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

16. Elektrik kabloları ve/veya elektrik tesisatları iyi durumda mı? Tehlike arz eden bir durum görünüyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Kimyasallar sızıntıları engelleyecek bir şekilde depolanıp atılıyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Hem iş yeri hem de çevresinde gözle görünür herhangi bir atık bulunmamalıdır.
18. İşçiler çalışmalarına izin verilecek yaşta görünüyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19. Ziyaretçilerin çalışma alanına girmeden bekleyebilecekleri bir yer var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Çocukların anne ve/veya babalarını çalışma alanında beklemesi. (Bu çocuklar için güvenli değildir.)
20. Bina iyi bir durumda mı? Gözle görülür, tehlike arz edecek herhangi bir durum var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Örnek: Çatı, duvarlar, ıslak zemin tabelaları pencere camları ve kilitletler iyi durumda.
TOPLAM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Diğer yorumlar ve tavsiyeler			
Rapor etmek istediğiniz başka bir durum var mı? Örneğin İşçiler şeflerine aşırı derecede saygı gösteriyor mu? Güvenlik görevlileri iş yerinde silah taşıyor mu?			

Ek 8: Diğer Denetleme Sistemlerini Değerlendirme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları için, durum tespiti ve özen sürecinin bir parçası olarak diğer denetleme sistemlerini amfori BSCI sistemiyle karşılaştırarak değerlendirmek konusunda bilgi verilmektedir.

GİRİŞ

amfori BSCI katılımcıları, tedarik zincirlerindeki tüm iş ortaklarını, katılımcının sosyal değer ve ilkelerini benimsemeye teşvik etmelidir. Uygun olduğunda, amfori BSCI katılımcıları iş ortaklarına [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'na göre denetlenmek konusunda rehberlik edebilir. Ancak iş ortakları farklı davranış kurallarını benimsemiş olabilir veya farklı sosyal ve çevresel standarda göre denetimden geçmiş olabilir.

İş ortaklarının başka denetleme sistemlerini benimsemiş olması durumunda başka bir denetimin (örneğin amfori BSCI denetiminin) gerekli olup olmadığı sorusu belirir. Bu yerinde bir sorudur. Çünkü işletmeler, kaynaklarını maksimize edip bu kaynakları tedarik zincirlerinin tamamında dengeli ve tutarlı durum tespiti ve özen süreçleri yürütmek üzere kullanmak isterler.

Bu nedenle amfori BSCI katılımcılarının başka denetleme sistemlerini kullanan iş ortaklarının bulunması durumunda, bu sistemlerin aşağıdaki özelliklere sahip olup olmadığını belirlemek üzere katılımcıların kısa bir değerlendirme yapmaları tavsiye edilir:

- **Benzer:** Sistem veya standart amfori BSCI sistemiyle benzer prensipler ve kalite taahhütleri içeriyor mu?
- **Uyumlu:** Sistem veya standart amfori BSCI sistemiyle çatışmayacak veya onu geçersiz kılmayacak şekilde başka konuları da kapsıyor mu?

Bu kısa değerlendirme, üçüncü bir tarafça yapılan profesyonel bir karşılaştırmalı değerlendirmenin yerine geçmez ve amfori'nin benzer hedefler taşıyan başka organizasyonlarla yaptığı karşılıklı anlaşmalarla karıştırılamaz. Bu değerlendirme, Kurumsal Sosyal Sorumluluk müdürleri ve alıcıların yeni iş ortakları seçerken veya iş yılı için denetleme stratejisini tanımlarken karar vermelerine yardımcı olacak bir araçtır.

amfori BSCI katılımcıları bu küçük değerlendirmeyi yapıp [amfori BSCI platformu](#)nun kendilerine özel bölümüne kaydedebilirler.

DEĞERLENDİRMENİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ

Diğer denetleme sistemlerine ilişkin kısa değerlendirme sırasında iki ana konuya odaklanılır:

- **İçerik:** İlgili tüm sosyal ve çevresel standartların kapsamında bulunması gereken, en temel, tartışmaya kapalı ilkeler.
- **Sistem:** İlgili tüm sosyal ve çevresel standartların taahhüt etmesi gereken en temel, tartışmaya kapalı kalite ve güvenilirlik özellikleri.



Şekil 1: İçerik



Şekil 2: Sistem

Aşağıdaki tablo, amfori BSCI katılımcılarının belli bir denetleme sisteminin içeriğini, amfori BSCI minimum gereklilikleriyle karşılaştırmalarına yardımcı olacak bir şablondur. Bu tablo, söz konusu denetleme sistemini benimsemiş olan üreticinin performansına ilişkin bir değerlendirme sağlamaz. Örneğin, üretici dinlenme süreleri için geçerli olan yasal standartlara uyuyor; ancak denetleme standardında bu konu yer almıyor olabilir.

İçeriğe İlişkin Minimum Gereklilikler	SİSTEMİN ADI:		Üreticinin Adı	
	Karşılaştırma tarihi:			
	Karşılaştırmayı yapan:			
	Üretici için son geçerlilik tarihi:			
		Kapsıyor mu?	Yorumlar	
	Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Sözleşmeleri			
	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)	<input type="checkbox"/>		
	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)	<input type="checkbox"/>		
	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)	<input type="checkbox"/>		
	Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)	<input type="checkbox"/>		
Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)	<input type="checkbox"/>			
En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999 (No. 182)	<input type="checkbox"/>			
Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)	<input type="checkbox"/>			

Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)	<input type="checkbox"/>	
Çalışma Saatleri		
Düzenli Çalışma Saatleri: Haftada maksimum 48 saat, günde maksimum 8 saat. (Uluslararası İş Örgütü tarafından da belirtilen bazı istisnalar olabilir.)	<input type="checkbox"/>	
Fazla Mesai Sınırlaması: Ulusal yasa ve istisnai, gönüllü ve prim ödemeli fazla mesai seçeneklerinin özellikleri	<input type="checkbox"/>	
Dinlenme Süresi: Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nde aksi belirtilmediyse, gün içinde dinlenme molaları ve her yedi günde en az bir gün tatil yapma hakkı.	<input type="checkbox"/>	
Asgari Ücret		
Ulusal yasalara göre asgari ücret veya sektörün minimum ücret standardı uygulanmak zorundadır.	<input type="checkbox"/>	
İş Sağlığı ve Güvenliği		
Risk Değerlendirmesi Yapma	<input type="checkbox"/>	
İşçilerin Eğitimi	<input type="checkbox"/>	
Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	<input type="checkbox"/>	
Kimyasallar	<input type="checkbox"/>	
Kaza ve Acil Durum Prosedürleri	<input type="checkbox"/>	
Elektrik	<input type="checkbox"/>	
Yangından Korunma	<input type="checkbox"/>	
Kaçış Yolları ve Acil Çıkışlar	<input type="checkbox"/>	
Makine ve Araç Güvenliği	<input type="checkbox"/>	
İlk Yardım	<input type="checkbox"/>	
İş Yeri, Sosyal Tesisler, Konaklama İmkânları	<input type="checkbox"/>	

Sisteme İlişkin Minimum Gereklilikler	Bütünlük		
	Minimum Efor: Sosyal denetim en az 1 kişinin 1 mesaisi kadar sürebilir. (8 saat x 1 denetçi)	<input type="checkbox"/>	
	Süre: Denetim süresi denetim raporunda mutlaka yazılmalıdır.	<input type="checkbox"/>	
	Geçerlilik: Sertifika veya sosyal rapor 12 aydan eski olmamalıdır.	<input type="checkbox"/>	
	Doğrulama: Sosyal denetime belgelerin doğrulanması, işçi görüşmeleri ve tesis ziyareti de dâhil edilmelidir.	<input type="checkbox"/>	
	Düzeltilici Faaliyetler: Sosyal denetim raporunda bulgular tarif edilmeli ve gerekli düzeltici faaliyetler için terminler belirtilmelidir.	<input type="checkbox"/>	
	Sertifikalar: Denetim raporlarında bulgulara ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılmalıdır.	<input type="checkbox"/>	
	<i>(Ayrıntılı bilgi vermeden yalnızca EVET/HAYIR cevapları, çözümler veya trafik ışıklarında olduğu gibi cevap vermek yetersizdir.)</i>	<input type="checkbox"/>	
	Standart rapor: Sosyal denetimde en yeni versiyonda verilen güncel bilgilere uygun standart rapor kullanılmıştır.	<input type="checkbox"/>	
	Yeterlilik		
İkinci taraf: Özdeğerlendirmeler yeterli olarak düşünülmediği için, denetim en azından ikinci tarafça yapılmalıdır.	<input type="checkbox"/>		
Denetçilerin Yeterliliği: Sistem denetçilerin sahip olması gereken minimum bilgi ve becerileri tanımlamalıdır.	<input type="checkbox"/>		
Güncellemeler: Denetçilerin ve/veya denetim şirketlerinin sistem üzerinde yapılan güncellemeler konusunda düzenli olarak bilgilendirilebilmesi için sistemde bunu sağlayacak bir mekanizma olması gerekir.	<input type="checkbox"/>		

Yönetim		
Revizyon Süreci: Sistemde en azından adımları ve sorumlusu net bir şekilde belirlenip tanımlanmış bir revizyon süreci olmalıdır.	<input type="checkbox"/>	
Şeffaflık: Sistemin yönetimi şeffaflık ilkesi çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. (Örneğin organizasyon şeması web sitesine yüklenmiş ve erişime açık olmalıdır.)	<input type="checkbox"/>	
Yıllık Güncellemeler: Sistemin faaliyetleri ve/veya etkileri konusunda yıllık güncellemeler derlenip erişime açılmalıdır.	<input type="checkbox"/>	

Hızlı değerlendirme yapıldıktan sonra amfori BSCI katılımcısı fazla zaman geçirmeden bir kaniya (Örneğin söz konusu üreticinin çalışmasını standarda göre yaptığını kabul edebilir.) varmalı veya stratejik bir karar (Örneğin prensip olarak bu standartla ilgili geçerli bir denetim raporu sunabilen üreticiler için amfori BSCI denetimi yapmama kararı alabilir.) almalıdır.

Her iki durumda da üretici, amfori BSCI değer ve prensiplerinin tedarik zincirlerinde kademeli etkiyle yaygınlaştırılabilmesi için amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamalıdır. [Ek 10: Tedarik Zincirlerinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#)'yı inceleyin.

BİR BAŞKA DENETİM SİSTEMİNİN TEK TARAFLI OLARAK KABUL EDİLMESİ

Denetim tekrarlanmasını (denetim ister özel amaçlı, ister stratejik olsun) engellemek için bir başka sosyal standart sistemini tek taraflı olarak kabul etme kararı sorumlu kişi tarafından alınmalıdır ve her 12 ayda bir gözden geçirilmelidir.

Sorumlu kişi, üreticileri için amfori BSCI denetim döngüsünü hâlihazırda yürüttüğü için, bu üreticilerle bağlantılı olan diğer amfori BSCI katılımcıları sorumlu kişinin kararına göre hareket eder. Bu nedenle sorumlu kişinin aldığı kararı doğrulayabilmek için gerekli kayıtları tutması çok önemlidir. Bu kayıtlara örnekler:

- Geçerli sertifika ve denetim raporu
- Geçerli İyileştirme Planı veya eşdeğer belge
- Güncel hızlı değerlendirme belgesi veya eşdeğer belge

Bu belgeler, amfori BSCI platformunda ilgili üreticiye özel kısma yüklenebilir.

Karar her ne olursa olsun, sorumlu kişinin bir üretici profili oluşturması (amfori BSCI platformunda hâlihazırda yoksa) ve üreticinin [amfori BSCI Davranış Kuralları'nı](#) ve ilgili [Uygulama Koşulları'nı](#) imzalamasını sağlaması tavsiye edilir. Bu şekilde üretici aşağıdakilere erişim sağlayabilecektir:

- **Online İyileştirme Planı:** Bu plan üreticinin kat ettiği ilerlemeyi tüm bağlantılı amfori BSCI katılımcılarına raporlayabilmesini sağlayacaktır.
- **amfori Akademi:** amfori Akademi, üreticiye bilgi ve yetkinliğini artırmak için gereken bazı dersleri seçip alma imkânı sunar.

SORUMLU KİŞİNİN KARARINA İTİRAZ

Sorumlu kişinin, bir başka denetleme sistemini amfori BSCI denetimine eşdeğer görerek bu farklı denetleme sistemine bağlı kalarak denetim yapılmasını kabul etme kararına, söz konusu sosyal standardın eşdeğerliği veya kalitesi konusunda ciddi endişeleri olan herhangi bir bağlı katılımcı tarafından itiraz edilebilir. Bu endişelerin nedeni aşağıdakiler olabilir:

- **Profesyonel deneyim:** Örneğin bağlantılı katılımcı üreticiyi ziyaret etmiş ve ciddi sosyal performans eksiklikleri tespit etmiş olabilir.
- **Paydaşların konumu:** Örneğin bağlantılı katılımcının faaliyet gösterdiği ülke veya bölgedeki ilgili Sivil Toplum Örgütleri söz konusu standardın güvenilirliği konusundaki ciddi endişelerini kamuoyuna bildirmiş olabilir.
- **Şikâyet ve suçlamalar:** Örneğin ilgili katılımcının şikâyet mekanizması veya amfori BSCI şikâyet mekanizması üzerinden söz konusu standart veya söz konusu üreticiyle ilgili şikâyetler iletilmiştir.

Yukarıdaki durumlar, amfori BSCI platformunda bulunup geçerli bir SA8000 sertifikası olan üreticiler için de geçerlidir.

Söz konusu bağlantılı katılımcı sorumlu kişinin kararına itiraz etmeden önce:

- **amfori BSCI platformu üzerinden sorumlu kişiyle iletişime geçmelidir:** Sorumlu kişi söz konusu bağlantılı katılımcıya daha fazla bilgi sunabilir veya yaklaşımını gözden geçirip sonuç olarak bir amfori BSCI denetimi talep edebilir.
- **Endişelerini amfori Sekreterliği'ne iletmelidir:** Herhangi bir anlaşmazlık durumunda bağlantılı katılımcı endişelerini [amfori şikâyet mekanizması](#) üzerinden paylaşabilir. amfori Sekreterliği amfori şikâyet mekanizması prosedürünü takip ederek şikâyete konu olan vakanın kabul edilir olup olmadığını değerlendirecek ve gerekli adımları atacaktır. Bu adımlar kapsamında vaka "acil" olarak sınıflandırılabilir. Bu durumda tüm bağlantılı katılımcılar haberdar edilecek ve konuyu ele almak için işbirliği çağrısı yapılacaktır.

Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarına, tedarik zincirlerinde adil ücretlendirmeyi değerlendirme ve teşvik etme konusunda rehber bilgiler sunulmaktadır. Bunun yanında, denetçilere [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 3. Bölüm'e](#) ek niteliğinde bilgiler verilmektedir.

GİRİŞ

amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarının, tedarik zincirlerindeki adil ücretlendirmeyi denetlemeden önce adil ücretlendirmeyi teşvik etme bağlamındaki farklı tanımları öğrenmeleri gerekir.

Çalışan herkesin adil ücrete hakkı olduğu yaygın olarak kabul edilir. Ancak aşağıdaki konularda farklı anlayışlar söz konusudur:

- Adil ücretlendirmenin anlamı
- Adil ücretlendirmenin getireceği sonuçlar ve doğuracağı koşullar
- Adil ücretlendirmeyi sağlamanın kimin sorumluluğunda olduğu

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23.3 sayılı maddesi:

“[Çalışan] herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.”

amfori BSCI, “çalışan herkes” için kabul edilen bu evrensel hakkı, çalışma prensipleri kapsamında, aşağıdakileri de içeren bir “adil ücretlendirme” prensibi olarak kabul eder:

- Yasal asgari ücret uygulaması
- Geçinmeye yetecek ücret hesaplaması
- Her maaş ödemesi için geçerli olması gereken ek niteliksel unsurlar

YASAL ASGARİ ÜCRET

Yasal asgari ücret, devletlerin işçileri haksız derecede düşük ücret almaktan korumak ve yoksulluk sorununu aşmak için kullanabilecekleri yasal bir araçtır.

- Bağlayıcıdır.
- Ölçülebilirdir ve ulusal para birimi üzerinden ödenir.
- Bazı mevzuatlarda çiftçiler dâhil; ancak serbest meslek sahipleri dâhil değildir.

Metot

Yasal asgari ücret, genellikle devlet, işveren örgütleri ve işçi örgütlerinin de dâhil olduğu bir süreç sonucunda belirlenir. Kısaca ifade etmek gerekirse:

- Yasal asgari ücret üç taraflı istişareyle belirlenir.
- Yapılan bir toplu sözleşme, belirlenen yasal asgari ücret şartlarının yerine geçer.
- Yasal asgari ücret kanunlarca zorunlu kılınır.

amfori BSCI denetimleri, üreticilerin yasal asgari ücreti veya toplu sözleşmeyle onaylanan sektör standardını -işçiler için hangisi daha avantajlıysa- uygulayıp uygulamadığını ortaya çıkaracaktır.

amfori BSCI denetiminde kullanılan yöntem sayesinde denetçi, aynı zamanda yarı zamanlı işçilerin, parça başına ücret alan işçilerin ve acenteler veya iş bulma kurumları aracılığıyla işe alınan işçilerin tümünün [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplere uygun bir ücret alıp almadığını değerlendirecektir.

Bunun yanında, kooperatifler gibi üretici örgütlerini denetlerken denetçiler bu örgütlerin üyelerinin (örneğin aile çiftlikleri) makul bir yaşam standardına yetecek bir ücret alıp almadıklarını da denetleyeceklerdir.

Kooperatifler kâr amacı gütmeyen sosyal girişimler olduğu için, denetçilerin değerlendirmelerine “kooperatif üyelerinin çalışmaları için aldığı karşılık” konusu dâhil olacaktır. Örnek: Demokratik olarak alınan bir karar üzerine kooperatif tarafından finanse edilen faaliyetler veya altyapılar. Bu kolektif yatırımlar, adil gelir hesaplanırken göz önünde bulundurulmalıdır.

GEÇİM ÜCRETİ

Geçim ücreti, geçerli ücret ile işçiler ve ailelerine makul bir yaşam standardı sağlayabilecek ücret seviyesi arasındaki farkı gidermek üzere sivil toplum tarafından ortaya çıkarılan bir kavramdır. Geçim ücreti:

- Kanunlarca belirlenmiş değildir.
- Bağlayıcı değildir.
- Niteliksel unsurları değil; yalnızca niceliksel unsurları içerir.
- Ücretli çalışanlar için geçerlidir.
- Serbest girişimciler ve çiftçiler için geçerli değildir. Çiftçiler için “geçim geliri” kavramı ortaya çıkarılmıştır.

Metot

Geçim ücretini hesaplamak için kullanılabilir birçok farklı yöntem vardır. amfori BSCI denetimleri için denetçilere diğer metotlar arasından [Anker Metodu](#) ve onun yeniliklerini kullanmalarını tavsiye ediyoruz. Denetçiler farklı bir hesaplama metodunu kullanacaksa, bu farklı metodu denetim raporunda belirtmeli ve mevcut duruma göre seçilen metodun neden daha uygun olduğunu açıklamalıdır.

Geçim ücreti hesaplamalarında bir aile başına düşen gıda masrafları, sağlık masrafları, eğitim masrafları, barınma masrafları ve beklenmedik masraflara (örneğin bir aile üyesinin kaza geçirmesi) ilişkin tahminler yer almalıdır. Tüm bu masrafların toplamına ilişkin tahminler aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.



Şekil 1: Geçim ücreti hesaplaması

(Gıda + barınma + sağlık + eğitim) x ortalama aile üyesi sayısı ÷ aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı = Net geçim ücreti

Anker Metodu, özellikle aşağıdakiler hesaplanırken işe yarayacaktır:

- **Gıda masrafları:** Denetçiler ve üreticiler Dünya Sağlık Örgütü beslenme önerilerine uygun bir diyet modelini kullanmalıdır.
- **Barınma masrafları:** Denetçiler ve üreticiler, mahrumiyeti devam ettirecek bir standardı değil, uluslararası kabul gören sağlıklı barınma standartlarını hedeflemelidir.
- **Aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı:** Aile başına düşen işçi sayısı, ülkeye ve bölgeye göre bir veya iki olmalıdır. Denetçiler ve üreticiler, aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısını hesaplarken iş gücüne katılım oranlarını, işsizlik oranlarını ve yarı zamanlı istihdam oranını hesaba katmalıdır. Bu veriler, değerlendirdikleri ailelerdeki en yaygın durumu göz önüne getirmelerine yardımcı olacaktır.

Net geçim ücreti, normal çalışma saatleri (örneğin 48 saat veya yerel ya da ulusal kanunlara göre haftalık maksimum çalışma saatleri) içerisinde kazanılan miktarı belirtir.

EK NİTELİKSEL UNSURLAR

Adil ücretlendirme, yasal asgari ücret ve geçim ücreti hesaplamalarına katılmayan başka unsurlar da içerir:

- Özel fazla mesai ücreti
- Sosyal haklar
- Aynı haklar ve ikramiyeler
- Ulaşım yardımı veya ücretsiz ulaşım
- Barınma yardımı veya ücretsiz barınma
- Kantin yardımı veya ücretsiz kantin hizmetleri
- Eğitim ve staj imkânları
- İşçilerin beceri ve eğitimlerinin ücret miktarına yansımaları

Adil ücretlendirme ilkesi kapsamında ücret ödemeleri:

- **Zamanında yapılmalıdır:** Ödemeler, işçilerle işe alınmalarından önce yapılan sözleşme görüşmesinde kararlaştırılan ve bildirilen zamanlarda yapılmalıdır.
- **Düzenli yapılmalıdır:** Ödemeler, işçilerin borçlanmak zorunda kalmadan kazanımlarını kullanabilecekleri sıklıkta yapılmalıdır.
- **Eksiksiz ve ulusal para birimiyle yapılmalıdır:** İşçilerin normal çalışma saatleri içinde yaptıkları çalışma için ödenecek olan ücret, yalnızca ulusal para birimi üzerinden yapılmalıdır.

YAPICI DİYALOĞU TEŞVİK ETME

amfori BSCI, fabrika ve çiftçilerden, kendi bünyelerinde çalışan iş gücünün makul yaşam standardını hesaplamayı öğrenmesini talep eder. Bundaki amaç, işveren ile iş gücü arasında yapıcı bir diyalog kurulmasını teşvik etmektir. Bu talep aynı zamanda işverenlerin, işçilere adil ücretlendirme sağlamak için yapılan mevcut çalışmalarını görmesini ve adil ücretlendirme sağlamak için aşılması gerekenleri anlamasını sağlar. Bu amaç için üreticilere [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Taraması](#)'nı kullanmaları tavsiye edilir.

Üreticiler, kendi iş güçleri için adil ücretlendirme unsurlarını hesaplamışsa ve elde ettikleri sonuçları sunabiliyorsa, bu durum amfori BSCI denetimi sırasında görülecek ve denetim raporunda "iyi pratik" olarak belirtilecektir.

İşçiler ve işverenler arasında makul yaşam standartları ve makul ücretler konusunda diyalog kurulması güven tesis edilmesine ve başka ilgili konuların da (örneğin İş Sağlığı ve Güvenliği) tartışılmasına yardımcı olabilir. Tüm bunlar çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olur.

AMFORI BSCI KATILIMCILARI ADİL ÜCRETLENDİRMEYE NASIL KATKIDA BULUNABİLİR?

Farkındalık yaratma: amfori BSCI katılımcıları, adil ücretlendirme konusunda kendi personeli içinde (özellikle de alıcılar) farkındalık yaratmak için gerekli kanalları oluşturmalıdır. amfori BSCI katılımcıları, iş gücüne adil ücretlendirme sağlamayı başaramayan iş ortaklarından satın alım yaptıklarında karşılaşılabilecekleri riskler konusunda yeterli bilgi sahibi olmalıdır.

Risk değerlendirme: amfori BSCI katılımcıları adil ücretlendirme standartlarına uyamama ihtimali olan iş ortaklarının payı konusunda yeterli bilgi sahibi olmalıdır. amfori BSCI denetimleri, bu iş ortaklarının nerede oldukları ve kim olduklarını (örneğin tedarik zincirlerindeki önemleri ve alım hacmi açısından önemleri) tespit etmek için faydalı olacak bilgiler sağlar.

Kök neden analizi: amfori BSCI katılımcıları, ticarileştirme maliyetlerini hesaplamak ve tercih ettikleri alım fiyatının üretim tesislerindeki ücretleri nasıl etkilediğini görmek için uzmanlık seviyelerini artırmalıdır.

Bunun yanında amfori BSCI katılımcıları alım pratiklerini, adil ücretlendirme standardına uymayan iş ortaklarıyla karşılaştırarak planlamalıdır. Bu karşılaştırma adil ücretlendirme açığını gidermeye yardımcı olacak bir alım pratiği tespit etmeyi sağlayabilir. Bu karşılaştırmayı yaparken amfori BSCI katılımcıları kendilerine şu soruları sorabilir:

- Bu iş ortağının ücretlendirme açığı kendisinden mi kaynaklanıyor? Yoksa benim alım pratiklerimle ilgili olabilir mi? Bu açık tek seferlik mi? Yoksa tekrarlanıyor mu?
- Diğer iş ortaklarıyla değil, bu iş ortaklarıyla kullanılan alım pratiklerinde ortak bir özellik bulunuyor mu?
- Bu iş ortakları tedarikçi portföyümde yeni mi? Çalışma koşullarını iyileştirmek için ilgili eğitimlere katıldılar mı?
- İşletmem, adil ücretlendirme konusundaki ilerlemeleri yeni tedarikçi seçimi konusunda bir kriter olarak kullanıyor mu?

Bu sorular amfori BSCI katılımcılarının tedarik zincirlerinin bazı bölümlerindeki adil ücretlendirme eksikliklerine doğrudan veya dolaylı olarak neden olup olmadıklarını tespit etmelerine yardımcı olur.

ADİL ÜCRETLENDİRMEYİN TEŞVİK EDİLMESİNDE İYİ PRATİKLER

İşletmeler tedarik zincirlerinde adil ücretlendirmeyi teşvik etmek için elverişli alanları tespit etmelidir. Aşağıdaki örnekler, işletmelere pratiklerini bir üst seviyeye taşımak konusunda yardımcı olabilir:

- Üreticilerden maliyet dökümünü paylaşmalarını, toplam maliyetten iş gücü maliyetini ayırmalarını talep edin ve fiyat pazarlığının iş gücü maliyetini etkilememesini sağlayın.
- Asgari ücretleri artırmak için inandırıcı bir planı olan üreticileri ticari teşvikler ve uzun süreli sözleşmelerle ödüllendirin.
- Üreticilerden alıcıların alım pratiklerini (örneğin tekstil sektöründe) notlamalarını isteyin ve üreticilerin aşağıdaki konularla ilgili iş pratiklerini notlandırmalarına izin verin:
 - Planlama ve tahminde bulunma
 - Tasarım ve geliştirme
 - Maliyet ve maliyet pazarlığı
 - Kaynak kullanımı ve sipariş verme
 - Üretim yönetimi, ödeme ve şartlar
 - Alım pratiklerinin yönetimi

Düzenli teftişler yapmak veya bu konuları iş ziyaretleri sırasında ele almak, daha sorumlu bir işletmeye dönüşmek konusunda çok değerli bilgiler elde edilmesini sağlayabilir.

Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı](#)'nın bu ekinde amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarına [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'na uyan iş ortağı sayısını artırmaları için rehber niteliğinde bilgiler sunulmaktadır.

GİRİŞ

İşletmeler [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) ve ilgili [Uygulama Koşulları](#)'nı imzalayarak değer ve prensipleri aşağıdaki alanlarda kademeli etkiyle yaymayı kabul eder:

- **İşletme yapısı içerisinde:** Örneğin işletme kültürü içerisinde amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyabilmek için gerekli sistemler, prosedürler ve yetkinlikler konusunda bilgilendirme yapıp bunları geliştirmek.
- **Tedarik zinciri içerisinde:** amfori BSCI Davranış Kuralları'ndaki değerler ve prensipleri hem doğrudan, hem dolaylı iş ortaklarına tanıtmak için gerekli sistemler, prosedürler ve yetkinlikler konusunda bilgilendirme yapıp bunları geliştirmek.

İŞLETME YAPISI İÇERİSİNDE KADEMELİ ETKİ

Üst düzey yönetim (veya mikro ya da küçük işletmelerde işletme sahibi) kademeli etkiyi başlatmalı ve en azından şu ana departmanlardan (veya ilgili sorumlu kişilerden) destek almalıdır:

- İnsan kaynakları
- Operasyon departmanları (üretim, tedarik ve kaynak bulma)
- Hukuk
- İletişim

Kademeli etkiyi yaratmak sisteme inanmayı ve aynı zamanda yatırım yapmayı gerektirir. Bu, çaba harcanmadan gerçekleşmeyecektir. Üst düzey yönetim aşağıdaki aksiyonları almayı düşünebilir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'nın işe alım, İş Sağlığı ve Güvenliği, şikâyet mekanizmasına erişim gibi işletme operasyonlarında tam olarak uygulanmasını sağlayacak iş politikaları, prosedürleri ve sistemlerini onaylamak
- İşletme kapsamındaki farklı kişilere düzenli olarak eğitim vermek
- Uygulamadaki ilerlemeyi değerlendirmek için yıllık hedefler belirlemek

TEDARİK ZİNCİRİNDE KADEMELİ ETKİ

İşletmeler amfori BSCI Davranış Kuralları'nın değerlerini ve prensiplerini daha kendi içlerinde kademeli etki oluşturmadan tedarik zincirlerinde kademeli etki oluşturarak iletebilirler.

Ancak tedarik zinciri içinde kademeli etkiyi başarılı bir şekilde yaratabilmek için işletme yapısı içerisinde minimum derecede bu etkiyi yaratmış olmak tavsiye edilir. Ayrıntılı bilgi için [Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme](#)'yi inceleyin.

İşletmelerin amfori BSCI Davranış Kuralları'nı doğrudan ve dolaylı iş ortaklarına tanıtmak amacıyla gerekli sistemleri, prosedürleri ve etkinlikleri geliştirip iletmek konusunda kullanabilecekleri kaynaklar sınırlı olabilir. Bu nedenle haritalama, onların bir önceliklendirme yapmasına yardımcı olacaktır.

TEDARİK MODELLERİNİ HARİTALAMA

Üç ana tedarik modeli vardır:

- **Doğrudan tedarik:** Nihai bir ürünü üreten üretici ile işletme (bir amfori BSCI katılımcısı) arasında herhangi bir aracı olmadan yapılan tedarik türü doğrudan tedariktir.
- **Dolaylı tedarik:** Nihai bir ürünü üreten üretici ile işletme (bir amfori BSCI katılımcısı) arasında bir veya daha fazla aracı ile yapılan tedarik dolaylı tedariktir.
- **Karma tedarik:** Nihai bir ürünü üreten üretici ile işletme (bir amfori BSCI katılımcısı) arasında bazı ürünler için bir veya daha fazla aracıyla, bazı ürünler için de aracısız yapılan tedarik karma tedariktir.

ÖNEMLİ İŞ ORTAKLARINI HARİTALAMA

Bu üç tedarik modeli kapsamında, bazı iş ortakları (örneğin belli bir pazara satılan ürünlerin %40'ından fazlasının tedarik edildiği iş ortağı veya iş ortakları grubu) bir işletme için diğerlerinden daha önemli kabul edilecektir.

Bu önemli iş ortakları amfori BSCI Davranış Kuralları ve amfori BSCI Uygulama Koşulları'nı bilmeli ve bunları kabul etmiş olmalıdır.

Bu önemli iş ortaklarından bazıları zaman içinde bir amfori BSCI denetiminden geçmek durumunda kalırken, diğerleri başka şekillerde (örneğin iş ziyaretlerinde) denetlenecektir. Bir üreticinin amfori BSCI denetimini tamamlaması gerektiğinde, kendi tedarik modellerini ve önemli iş ortaklarını haritalamalı ve düzgün bir şekilde belgelemelidir. Çünkü denetçi, üreticinin aşağıdakileri nasıl yaptığını öğrenmek için bu bilgilere gereksinim duyar:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymak için gerekli kapasite ve isteğe sahip olup olmama durumunu göz önünde bulundurarak kendi iş ortaklarını seçme
- Önemli iş ortaklarına amfori BSCI Davranış Kuralları'nı iletme ve bunu imzalamalarını talep etme.

Üretici tedarik zincirine ilişkin yapılan bu haritalama statüsünü tüm bağlantılı katılımcılara raporlamak için [amfori BSCI platformunda](#), üretici profilindeki bu amaç için ayrılan özel bölümü kullanabilir.

Üretici, önemli iş ortaklarını; türü, önem seviyesi, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalamış olup olmaması, denetim (örneğin iç değerlendirme) geçirmiş olup olmaması gibi bilgileri de belirterek listeleyebilir.

Buna alternatif olarak üretici, [Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#) veya uygun bulunduğu başka bir sistemle bu bilgileri toplayabilir.

KADEMELİ ETKİ KAPSAMINA EN SIK DÂHİL EDİLEN İŞ ORTAKLARI

Belirli iş ortaklarını kademeli etkiye dâhil etmek, stratejik bir ticari karardır.

“Firmadan tüketiciye” modeli (B2C) iş ortağı: amfori BSCI Davranış Kuralları için hangi ülkelerde, hangi iş ortaklarının kademeli etki kapsamına dâhil edileceğine ve nihayetinde denetleneceğine karar vermek için piyasadaki öngörülen sosyal riskler temel faktör olarak değerlendirilecektir.

“Firmadan firmaya” modeli (B2B) iş ortağı: Örneğin üreticiler ve onların aracıları. Bu iş ortaklarının hem kendi açılarından tedarik zincirlerini haritalandırmaları hem de müşterilerinin (örneğin amfori BSCI katılımcıları) bakış açısını ve öngördüğü sosyal riskleri göz önünde bulundurmaları gerekir.

amfori BSCI denetiminden geçen üreticiler için haritalanan en yaygın iş ortakları şunlardır:

- **Taşeronlar:** Birçok müşteri (örneğin amfori BSCI katılımcıları) üreticinin taşeron kullanmasına ancak öncesinde taşerona onay veriyse izin verir. Bu üreticinin taşeronların sosyal performansına, sanki kendi işletmesinin bir parçasıymışçasına hâkim olmasını sağlar.
- **İş bulma kurumları (veya araçlar):** Birçok müşteri (örneğin amfori BSCI katılımcıları) işçilerin işe alınma şeklinin yarattığı negatif sosyal etkileri tespit edecektir. Bir üretici, iş bulma kurumunun veya aracının işçilere sorumlu bir şekilde iş bulması konusunda en büyük etkiyi yaratacak olan taraftır. Daha fazla bilgi için [Ek 17: Sorumlu İşe Alım Pratiklerini Teşvik Etme](#)'yi inceleyin.
- **Çiftlikler ve küçük çiftlik sahipleri:** Birçok müşteri (örneğin amfori BSCI katılımcıları), tarımsal iş koşullarını işletmeleri için ve insan hakları alanında Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) prensibi için önemli bir öncelik olarak değerlendirir. Bu nedenle üretici, kendisine mahsul tedarik eden çiftliklerin ve küçük çiftlik sahiplerinin sosyal performansı hakkında bilgi sahibi olmayı ve bu performansı etkilemeyi hedefler. Bu ortakların sosyal performansı hakkında bilgiye düzenli iç değerlendirmelerle ulaşılabilir. Bir amfori BSCI denetiminin kapsamına bu çiftlikler kısmen dâhil edilebilir.

GIDA TEDARİK ZİNCİRİNDE KADEMELİ ETKİ

Birçok gıda üreticisi er ya da geç tedarik zincirindeki tarımsal iş alanıyla bağlantı kurmak zorunda olduğundan, amfori BSCI sistemi bu alana özel bir denetim yöntemi içerir. Bu yöntem:

- amfori BSCI katılımcısının tarım sektöründeki çalışma koşulları hakkında geniş bilgi sahibi olmasını,
- Gıda üreticilerinin kendi amfori BSCI denetimlerinin kapsamına bazı çiftlikleri de dâhil ederek çiftliklerle sinerji ve ölçek ekonomisi etkisi yaratmalarını sağlar.

Hem amfori BSCI katılımcısı hem de önemli iş ortağı (gıda üreticisi), kendilerine mahsul tedarik eden çiftliklerin ve küçük çiftlik sahiplerinin sosyal performansı hakkında yeterli bilgi sahibi olmaktan kârlı çıkacaktır. Özellikle de bu mahsul doğrudan (aracı olmadan) gıda üreticisine teslim ediliyorsa çiftliklerdeki çalışma koşulları, işe alım prosedürleri ve diğer tüm prosedürler konusunda en yüksek seviyede şeffaflık sağlamak büyük önem kazanır.

Doğrudan çiftliklerden alım yapan gıda üreticileri tedarik zincirleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmalı ve bu çiftliklerin en az üçte ikisinin sosyal performansını denetleyebilmek için bir sosyal yönetim sistemi benimsemiş olmalıdır. [Ek 18: Gıda Sektöründeki Üretici Örgütlerini Denetleme](#)'yi inceleyin.

En önemli çiftlikler ve küçük çiftlik sahipleri haritalandıktan sonra gıda üreticisi:

- **Öncelikleri belirlemelidir:** Önemli iş ortağı olan tüm çiftlikleri değerlendirmek mümkün olmayabilir. Ancak gıda üreticisi kendi işletmesi için en büyük risk kaynağı olan çiftlikleri tespit etmelidir.
- **İşleyen bir sosyal yönetim sistemi kurmalıdır:** Çiftlikleri yönetmek ve denetlemek için sistemli bir yaklaşım benimsemek, kaynak tasarrufu yapılmasını ve risk yönetimi seviyesi konusunda güven inşa edilmesini sağlar. [Ek 3: Sosyal Yönetim Sistemi \(SYS\) Kurma](#)'yı inceleyin.
- **Sorumlu kişi belirlemelidir:** amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulama sürecinde çiftliklere eşlik edebilecek bir sorumlu belirlemek, sürekli iyileştirme ve uzun vadeli iş birliğini sağlamak için en uygun maliyetli yaklaşım olabilir.

Bu süreci desteklemek için amfori BSCI sistemi, amfori BSCI katılımcılarına bir çiftliği ilk kez denetlemeden önce hazırlık için altı aylık bir süre tanımlarını tavsiye eder.

Alternatif olarak amfori BSCI katılımcıları ana üretici olarak yalnızca gıda üreticisini denetleyerek başlayabilir ve bu sırada iç denetim yapılmasına veya çiftlikleri ayrı olarak denetlemek için onların kendilerine özel standartları uygulamasına izin verebilir.

Nihai hedef, tedarik zincirleri konusunda her zaman yeterli bilgi sahibi olmak ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmek olmalı; aynı işin birden fazla kez yapılmasından ve kaynak israfından kaçınılmalıdır.

Çiftliklerle ticari ilişkiler zamanla değişiklik gösterebileceğinden, gıda üreticileri çiftliklerinin denetleme sistemlerini güncel ve mevcut durumu doğru bir şekilde yansıtır halde tutmalıdır. Bunu yapmamak amaca ve müşterilerin güven ve itibarına zarar verir.

Ek 11: Bağlılık Formülünü Anlama

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde amfori BSCI katılımcılarına, herkesin çıkarı için sorumlu iş pratikleri uygulama hedefine bağlılıklarını göstermek amacıyla yapabilecekleri konusunda rehber bilgiler sunulmaktadır.

GİRİŞ

amfori BSCI sistemi, amfori BSCI katılımcılarına sorumlu iş pratikleri bağlamında hedef belirlemelerine yardımcı olan amfori BSCI bağlılık formülünü benimseyip bu formüle uyabilmeleri için rehberlik etmektedir.

amfori BSCI bağlılık formülü tüm amfori BSCI katılımcıları için geçerlidir ve şunlardan oluşur:

- **Beş minimum katılım şartı:** Bu şartlar tüm amfori BSCI katılımcılarının göstermesi gereken asgari faaliyetleri ana hatlarıyla belirlemektedir.
- **Üç hedef:** Bu hedefler amfori BSCI katılımcılarına sorumlu işletmeler olma yolunda sürekli ilerleme kaydetmeleri için rehberlik etmektedir.

amfori BSCI katılımcılarının performansı hem asgari katılımları hem de hedefleri açısından üç ayda bir kez olmak üzere değerlendirilir. Bu değerlendirmeler aşağıdaki araçlarla elde edilen verilere dayanarak yapılır:

- [amfori BSCI platformu](#)
- [amfori Akademi](#)
- Sıfır tolerans izleyici

MİNİMUM KATILIM ŞARTLARI

Ölçev	Hesaplama	Üç Ayda Minimum Faaliyet Sayısı
Platformda Oturum Açma	Platformda oturum açma sayısı	1
Sorumlu Atanmamış Üreticiler	%100 sorumlusu olmayan üreticilerle çalışmaktan kaçınma	Evet
Geçersiz Denetimler	Sistemdeki geçersiz denetimler	<%50
Üretici Listesi	Sistemdeki üretici listesi	Katılımdan itibaren 6 ay içerisinde sistemde üretici listesi oluşturulur.
Otomatik Sorumluluk Devri	Otomatik sorumluluk devri sayısı	Üç ayda <10

Katılım seviyesi yetersiz olan amfori BSCI katılımcıları amfori Sekreterliği tarafından durumdan haberdar edilir. Bu katılımcılar bilgilendirilir ve gerekli olan iyileştirme sürecine girmeleri sağlanır.

Bir yıllık süre içerisinde bir amfori BSCI katılımcısı minimum katılım şartları konusunda bir ilerleme kaydedemezse üyelikten ihraç prosedürü başlatılır.

HEDEFLER

Hedefler hayati önem taşır ve [amfori BSCI bağlılık formülü gösterge paneline](#) erişim sağlanarak günlük olarak denetlenebilir. Bu gösterge paneli aracılığıyla tüm amfori BSCI katılımcıları şunları belirleyebilir:

- Üç hedefe ilişkin verilmiş ağırlıklandırılmamış toplam not
- Her hedefin sonucu, (ilgili hedef ve anahtar performans göstergelerinin (APG) ortalaması)

amfori BSCI katılımcısının şirketinin (ve varsa şubelerinin) performansı yüzde olarak yansıtılacaktır.

Bunun yanı sıra amfori BSCI katılımcısı şunları değerlendirebilir:

- **Minimum katılım şartlarının durumu:** Herhangi bir minimum katılım şartı eşiğin altında kalırsa uyarı verilecektir.
- **Söz konusu amfori BSCI katılımcısının tüm amfori BSCI katılımcılarının performansı ile karşılaştırılması:** Bu karşılaştırma, amfori BSCI katılımcısı işletmeye ilişkin gizli bilgiler açık edilmeden yapılır.
- **Üç aylık raporları PDF formatında görerek genel durumu öğrenme:** Bu bilgiler iç ve dış paydaşlarla yapılacak toplantılar için bir iletişim aracı görevi görür.

AMFORİ BSCI BAĞLILIK FORMÜLÜ GÖSTERGE PANELİNİN ÇOK AMAÇLI KULLANIMI

amfori BSCI katılımcısı, amfori BSCI bağlılık formülü gösterge panelinin birçok avantaj sağladığını görecektir:

- **Şeffaflık:** amfori BSCI bağlılık formülü gösterge paneliyle elde edilen bilgiler şirketin faaliyetlerine ve amfori BSCI sisteminin genel uygulamasına dayanır. Elde edilen bilgiler iç ve dış paydaşlar tarafından soruları cevaplamak ve gelecekteki stratejileri şekillendirmek için kullanılabilir.
- **Risk değerlendirmesi:** amfori BSCI sistemi kapsamındaki faaliyet ve uygulamaların günlük olarak takip edilebilmesi, amfori BSCI katılımcılarının kendi taraflarından herhangi bir kuralsızlık veya tutarsızlıktan haberdar olmalarını sağlar; böylece erken teşhis ve risk değerlendirmesi şansı olur.
- **Sürekli iyileştirmeyi teşvik etme:** amfori BSCI sisteminin kullanımındaki gelişim ve ilerlemeyi değerlendirmek, amfori BSCI katılımcısının alınan önlemlerin başarısını (örneğin kapasite geliştirme faaliyetlerinden sonra denetim notunun yükselmesi) ölçmesine yardımcı olur.

[amfori BSCI bağlılık formülü gösterge panelinin](#) en iyi şekilde nasıl kullanılabileceğini ayrıntılı olarak görmek için [amfori Akademi](#)'yi ziyaret edin.

Sorumluluk reddi: amfori veya amfori'nin müdürleri, memurları, çalışanları veya temsilcilerinin, amfori'nin sağladığı herhangi bir hizmet veya herhangi bir faaliyetle ya da bu belgenin içeriğiyle doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı bir şekilde ortaya çıkmasına neden olduğu herhangi bir zarardan (örneğin kayıplar, borçlar, sorumluluklar, masraflar, iddialar, eylemler, talepler veya cezalar) ötürü amfori ve amfori bünyesindeki müdürler, memurlar, çalışanlar veya temsilciler herhangi bir tarafa (örneğin üyelere, üreticilere veya denetçilere) karşı bir sorumluluk kabul etmez. Bu ilkeye tek istisna oluşturabilecek konu, amfori'nin yasal danışmanlarının da tavsiyesi üzerine, "yolsuzluk"tur.

Bağlılık Formülü

BİRİNCİ HEDEF: GÜÇLENDİRME

1. ADIM: ÜSÇİ katılımlarının eğitim görmesi	APG 1: Araştırma Performans Göstergeleri 1: Tamamlanan ders sayısı APG 2: ÜSÇİ Platformunda oturum açma sayısı
2. ADIM: Üreticilerin eğitim görmesi	APG 3: Tamamlanan ders sayısı
3. ADIM: Kadınlar güçlendirme	APG 4: Kadın yöneticilerin (üretici) katıldığı ders sayısı

İKİNCİ HEDEF: SÜREKLİ İYİLEŞTİRME VE KADEMELİ ETKİ

4. ADIM: İş ortaklarının BSCI Davranış Kuralları'nı imzalaması	APG 5: BSCI Davranış Kuralları'nı imzalayan üretici sayısı
5. ADIM: 1. Kademenin üstünde bedelik zihnelinin artırılması	APG 6: 1. Kademenin üstünde bulunan sisteme kaydedilen üretici sayısı APG 7: 1. Kademenin üstünde bulunan BSCI Davranış Kuralları'nı imzalayan üretici sayısı
6. ADIM: Sistem bütünlüğü	APG 8: Denetimden yapılmış üretici sayısı
7. ADIM: İlerleme gösteren iş ortakları	APG 9: En az 1 performans alanında ilerleme gösteren üretici sayısı APG 10: Bir önceki denetime göre notunu yükseltmiş olan üretici sayısı APG 11: Denetim tamamladıkları son en azından 1 performans alanında notunu yükselten üretici sayısı

ÜÇÜNCÜ HEDEF: İYİLEŞTİRME

8. ADIM: İyileştirme planı olan üreticiler	APG 12: Biriye bir iyileştirme planı giren üretici sayısı APG 13: İyileştirme planının ardından en az 1 performans alanında notunu yükselten üretici sayısı
9. ADIM: Sıfır tolerans ilkesine bakılan vakaların takibi	APG 14: Sıfır tolerans ilkesine bakılan bir vakanın görüldüğü üretici sayısı APG 15: Sıfır tolerans uyarısının ardından 3 ay aktif olan üretici sayısı APG 16: Katılım gösterilen sıfır tolerans uyarısı görüşmelerinin sayısı APG 17: Sıfır tolerans uyarısının ardından iyileştirme yapan üretici sayısı
10. ADIM: Kabul edilemez değerlendirme notlarının takibi	APG 18: Kabul edilemez (E) değerlendirme notu aldıktan sonra değerlendirme notunu yükselten üretici sayısı

Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme

Bu ekte, amfori BSCI katılımcıları için ne zaman ve hangi şekilde Küçük Üretici Değerlendirmesi (gerek tam değerlendirme, gerek takip değerlendirme olarak) talep edilmesi gerektiği konusunda kılavuz bilgiler sunulmaktadır. Bunun yanı sıra bu ek denetçilere rehber bilgiler sunan bir kaynak olarak [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 3. Bölüm'ü](#) tamamlar niteliktedir.

KÜÇÜK ÜRETİCİ TANIMI

amfori BSCI denetimleri bağlamında bir üretici, aşağıdaki kriterlere uyuyorsa küçük üretici olduğunu bildirerek Küçük Üretici Değerlendirmesi'nden geçebilir:

- **Bağımsız işletme:** Küçük üretici bir grubun şubesi veya parçası olmamalıdır.
- **35 işçi:** Denetim talebinden önceki 12 ay içerisinde küçük üretici, sürekli ve mevsimlik işçiler de (Mevsimlik işçiler bir yıl içerisinde 90 günden uzun süre istihdam edilemez.) dâhil olmak üzere doğrudan veya dolaylı olarak en fazla 35 işçi istihdam etmiş olmalıdır.
- **Yıllık ciro:** 2 milyon Euro veya daha az
- **Üretici:** Gıda veya gıda harici ürün üreticisi veya işleyicisidir; çiftlik değildir.

KÜÇÜK ÜRETİCİ DEĞERLENDİRMESİ (KÜD)

Küçük Üretici Değerlendirmesi amfori Sekreterliği tarafından aşağıdaki amaçlarla geliştirilmiştir:

- Küçük işletmelerden alım yapan amfori BSCI katılımcılarının Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) süreçlerine destek olmak.
- Küçük ve mikro işletmelerin faaliyet gösterdikleri ölçekte yerine getirmeleri gereken sorumlulukları anlayıp denetim kadar karmaşık bir sürece dâhil olmak zorunda kalmadan sorumlu işletmeler olarak bağlılıklarını göstermelerine yardımcı olmak.

Küçük Üretici Değerlendirmesi'nin özellikleri:

- amfori BSCI denetim programlaması, denetim geçerlilik süreleri ve derecelendirmesi prosedürlerine uyar.
- Aksi kararlaştırılmadığı takdirde yarı haberli olarak yapılır.
- [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'ndan alınan 13 performans alanını kapsar.
- amfori BSCI denetim bütünlüğüne tabidir.
- Gerektiğinde, amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'nü takip eder.
- Bir İyileştirme Planı'yla bağlantısı kurulabilir.

Küçük Üretici Değerlendirmesi'nin kendine has özellikleri:

- Küçük üreticinin [özbeyanına](#) dayanarak gerçekleştirilir. Bu özbeyanın hem sorumlu kişi hem de sonrasında denetçi tarafından değerlendirilmesi gerekir.
- Üreticinin Küçük Üretici Değerlendirmesi ile değerlendirilmemesi gerektiğine ilişkin kanıtları varsa, amfori BSCI katılımcıları [amfori BSCI platformu](#) üzerinden, diğer paydaşlar da [amfori dış şikâyet mekanizması](#) üzerinden bu tür bir değerlendirmenin kullanılmasına itiraz edebilir.
- Değerlendirmede elde edilen bulgular, kanıt niteliğindeki belgelerin yeterli olduğu bazı spesifik sorulara ilişkinse, takip değerlendirmesinin masa başında belge inceleme şeklinde yapılmasına izin verilir.

Küçük Üretici Değerlendirmeleri, yalnızca potansiyel üreticinin tüm küçük üretici kriterlerini karşıladığı durumlarda uygulanabilecek amfori BSCI 2.0 denetimleridir. amfori BSCI sisteminde üreticinin aynı denetim döngüsü içerisinde faaliyet ölçeğini değiştirdiği durumlara ilişkin senaryolar bulunmaktadır.

Muhtemel üç senaryo vardır:

- **Denetim döngüsü, üretici bir Küçük Üretici Değerlendirmesi'ne uygunken başlatılmıştır** Küçük Üretici Değerlendirmesi, üretici bu değerlendirmenin kriterlerine uyuyorken tüm kapsamıyla gerçekleştirilmiş; ancak takip denetimi zamanı geldiğinde üreticinin faaliyet boyutu büyümüşse:
 - Denetim talebinde mevcut olan yeni koşullar belirtilmelidir.
 - Takip denetiminde tam Küçük Üretici Değerlendirmesi kapsamında elde edilen bilgiler yer almalıdır.
 - Denetçi, tam Küçük Üretici Değerlendirmesi sırasında bulgu elde edilen performans alanlarını doğrulamalı ve diğer performans alanlarını “Derecelendirilmemiş” olarak cevaplandırılmalıdır.
- **Denetim döngüsü başka koşullarda başlatılmıştır;** ancak üretici, takip denetiminin zamanı geldiğinde tüm küçük üretici kriterlerine uymaktadır:
 - Üretici sorumluya (RSP) bir küçük üretici özbeyanı göndermelidir.
 - Denetim talebinde geçerli olan yeni koşullar açıklanmalıdır.
 - Küçük Üretici Değerlendirmesi takip denetimi raporunda tam denetim sırasında elde edilen bilgiler verilmelidir.
 - Denetçi tam Küçük Üretici Değerlendirmesi sırasında bulgu elde edilen performans alanlarını doğrulamalı ve diğer performans alanlarını “Derecelendirilmemiş” olarak cevaplandırılmalıdır.
- **Takip denetimi Küçük Üretici Değerlendirmesi koşullarında gerçekleştirilmiştir;** ancak üretici bir takip denetimi veya tam denetim yapma zamanı geldiğinde artık “küçük üretici” tanımına uymamaktadır:
 - Denetim talebinde geçerli olan yeni koşullar açıklanmalıdır.
 - Denetçi takip Küçük Üretici Değerlendirmesi sırasında bulgu elde edilen performans alanlarını doğrulamalı ve diğer performans alanlarını “Derecelendirilmemiş” olarak cevaplandırılmalıdır veya
 - Denetçi tam denetim yapıyorsa tüm performans alanlarını doğrulamalıdır.

KÜÇÜK ÜRETİCİ ÖZBEYANI

Şirket sahibi tarafından olması gerektiği şekilde imzalanmış küçük üretici özbeyanı sunulması, [amfori BSCI platformu](#) üzerinden bir Küçük Üretici Değerlendirmesi (tam veya takip) planlamak için bir ön koşuldur.

İlgili üreticiler, müşterilerinin (amfori BSCI katılımcıları) denetim talebini hazırlaması için, Özbeyan Formu'nu doldurup imzalayarak müşterilerine sunmalıdır.

Özbeyan tam denetim veya takip denetiminin talep edileceği tarihten en erken 2 ay önce imzalanmış olmalıdır. Üretici, küçük üretici kriterlerinden herhangi birine artık uymuyorsa, sorumlu kişi üreticinin yeni durumuna uygun denetim türünü seçmelidir.

Sorumlu kişi özbeyanı denetim şirketiyle paylaşmalıdır.

KÜÇÜK ÜRETİCİ DEĞERLENDİRMESİ YAPILIRKEN DENETÇİNİN UYMASI GEREKEN PRENSİPLER

Bir Küçük Üretici Değerlendirmesi yaparken denetçiler:

- Değerlendirme sonuçlarının küçük üreticilerin sosyal performansını doğru bir şekilde yansıtabilmesi için sağduyularını kullanmalı ve profesyonel kanıya ulaşma yöntemlerini küçük üreticilerin gerçekliğine ve kendilerine has özelliklerine göre uyarlamalıdır.
- Kendilerini olduklarından daha küçük göstermeye çalışan şirketlere özellikle dikkat etmelidir.

Denetçiler referans olarak BSCI 2.0 denetçi talimatlarını kullanmalıdır. (amfori BSCI [Sistem Kitapçığı 3. Bölüm](#)'ü inceleyin.) Ancak denetçi denetlemede olduğu küçük üreticinin boyutuna ve özelliklerine göre BSCI 2.0 talimatlarını gerektiği şekilde uyarlamak ve yorumlamaktan sorumludur. Küçük üreticiler genellikle kişisel ve/veya ailevi ilişkilere göre, gayri resmi bir şekilde kurulmaktadır.

Küçük Üretici Değerlendirmesi sırasında bu, aşağıdaki şekillerde göz önünde bulundurulabilir:

- **Yönetim sistemleri:** Yönetim sistemleri aşağıdaki bilgiler göz önünde bulundurularak değerlendirilir:
 - Küçük üreticilerde sosyal yönetim politika ve prosedürler açısından daha az karmaşıktır. Ancak yine de uygulamada başarılıysa, sosyal yönetimin basit yapısı bir bulgu olarak değerlendirilmemelidir.
 - Şirket sahibi amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasından sorumluyken aynı zamanda başka görevler de üstleniyor olabilir. Ancak bu, bağlılık veya yetkinlik konusunda bir eksiklik olarak değerlendirilmemelidir.
- **İç yapılar:** Küçük üreticilerin iç yapıları çok nadir olarak özel sorumlulukları ve spesifik yetkinlikleri olan departmanlar şeklinde organize edilmiştir:
 - Sorumluluklar ve raporlama hatları sözlü olarak belirlenmiş olabilir. Yönetim birkaç sorumluluğu birden üstlenmiş olabilir.
 - Küçük üretici bünyesinde sözleşmeli olarak çalışan hizmet sağlayıcıları çok nadir görülür. (Örneğin tesiste doktor veya ilk yardım yapabilecek yetkinlikte biri olmaz.)
- **Politikalar ve prosedürler:** Politikalar ve prosedürler işçilere ve/veya aile üyelerine sözlü olarak açıklanır veya iletilir.
 - Örneğin denetçi İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürlerini veya çocuk işçiliğine karşı politikayı yazılı olarak bulmayı hedeflememelidir. Aksine, bu küçük işletmenin işlerini sosyal sorumluluk çerçevesinde gerçekleştirmesi için işçiler ve aile üyelerinin ne derece iletişim içinde ve bilgili olduğunu değerlendirmelidir.
- **İnsan kaynakları yönetimi:** İnsan kaynakları genellikle gayri resmi bir şekilde yönetilip ailevi ve toplumsal ilişkilere dayalıdır:
 - Küçük üretici bünyesindeki ana sorumlulukları aile üyeleri yükleniyor olabilir. Bazı mevzuatlarda birinci dereceden akrabaların işe alınması bir ihlal olarak kabul ediliyor olabilir. Denetçilerin böyle bir durumdan haberdar olması gerekir.
 - İşçi seçimi, işe alımı ve işten çıkarma süreçleri sözlü olarak tanımlanmış olabilir.
 - Denetçi işçilerin ne denli korunduğunu ve sahip oldukları hakları (örneğin ödemeler, çalışma saatleri ve disiplin cezaları konusunda) görüşmeler yoluyla değerlendirmelidir.
- **İşçi temsili:** İşçi temsili resmi olmayabilir:
 - İşletmenin boyutu işçilerin toplu sözleşmede temsilini ve sözleşmeye katılımını sınırlayabilir.

- Denetçi işçilerin süreçlere katılımını, danışma imkânını ve saygı seviyesini genel olarak görüşmeler yoluyla değerlendirecektir.
- **Belgeleme:** Kanıt niteliğindeki belgeler ve kayıt tutma resmi olmayabilir.
 - Gayri resmi kayıt tutma ve belgeleme işlerini üçüncü taraflara yaptırma bazı ülkelerdeki küçük işletmeler arasında yaygın olarak görülebilmektedir.
 - Sosyal ve çevresel risk değerlendirmeleri, üretim planlaması veya kaza kayıtları resmi olarak tutulmuyor olabilir. Denetçi, bu konulardaki mutabakatı ve etkinliği büyük oranda görüşmelerle değerlendirmelidir.
- **İş ortaklarının denetlenmesi:** İş ortaklarının değerlendirmesi gayri resmi olarak veya toplumsal bağlantılar yoluyla yapılıyor olabilir.
 - Küçük bir işletme, kendisi için hangi iş ortaklarının hangi nedenle sosyal ve çevresel riskler oluşturabileceğini çok net anlamayabilir.
 - Denetçi, küçük işletmelerin iş ortakları hakkında ne derece bilgili olduklarını, neden ve nasıl onlarla çalışmaya karar verdiklerini ve küçük işletmenin riskleri en düşük seviyeye indirmek için yapabilecekleri konusunda ne derece bilgili olduğunu değerlendirmelidir.
- **Şikâyet Mekanizması:** Şikâyet ve öneriler kaydedilmiyor olabilir:
 - Denetçi, şikâyetlerin alınıp araştırılması için oluşturulmuş resmi bir kanal beklememeli; açıklık ve yapıcı yorumlarla yürüyen, işçilere ve/veya aile üyelerine zorbalığın görülmediği bir iş kültürü beklemelidir.
- **Adil ücretlendirme:** Geçim maliyeti hesaplamaları belgelendirilmiyor olabilir:
 - Organizasyonun boyutu ve muhtemel aile ilişkileri, işçilerin ve aile üyelerinin ücretlendirmesini etkiliyor olabilir.
 - Denetçi, sözleşmeli işçiler için geçerli olan yasal asgari ücreti bilmeli ve tüm işçilerin ve aile üyelerinin böyle bir ücret alıp almadığını değerlendirebilmelidir.
 - Denetçi bölgedeki yaşam maliyetine ilişkin bir tahmin yürütmeli ve yasal asgari ücretle karşılaştırmalıdır.

KÜÇÜK ÜRETİCİ DEĞERLENDİRMESİNİ DOLDURMAK KONUSUNDA DENETÇİ İÇİN TALİMATLAR

Aşağıdaki talimatlar denetçinin Küçük Üretici Değerlendirmesi'ni doldurmasına yardımcı olacaktır:

- **Denetim süresi:** Küçük Üretici Değerlendirmesi (tam değerlendirme veya takip değerlendirmesi) tesiste yapılacağına süresi raporlama süresi de dâhil olmak üzere bir gün olarak belirlenmiştir. Masa başında belge incelemesi olarak gerçekleştirilecek takip değerlendirmeleri (raporlama dâhil) içinse süre yarım gün olarak belirlenmiştir.
- **Görüşmeler:** Görüşme yapılacak işçilerin sayısı beş-on arasında olmalıdır. Denetlenmekte olan üreticinin beş veya daha az işçisi varsa, tüm işçilerle görüşme yapılmalıdır.
- **Ek belgeler:** Olması gereken şekilde hazırlanıp imzalanmış özbeyanın bir kopyası, Küçük Üretici Değerlendirmesi amfori BSCI platformuna girilmeden önce bu değerlendirmenin bir parçası olarak yüklenmelidir.
- **Özet:** Denetçi Küçük Üretici Değerlendirmesi raporunun "Özet" bölümünde aşağıdaki bilgileri vermelidir.
 - Üretici şirket yapısına ilişkin ayrıntılı açıklama
 - Üreticinin Küçük Üretici Değerlendirmesi kriterlerine uyup uymadığını belirlemek üzere kullanılan -özbeyanın doğrulanması da dâhil olmak üzere- doğrulama metodu

- **Sıfır tolerans uyarısı:** Gerçeklere ilişkin kanıtlanmış bir yanlış beyan söz konusuysa (yani üretici denetimden önce beyan ettiğinden daha büyükse) denetçi BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'nü ([Ek 5](#)'i inceleyin.) uygulamaya koymalı ve yanlış beyanın tespit edildiği andan itibaren 24 saat içerisinde bir sıfır tolerans uyarısı vermelidir.
- **Beklenmedik durumlar:** Denetim sırasında denetçi, denetlenmekte olan üreticinin dört küçük üretici kriterinden birine uymadığını fark ederse, üç farklı seçeneği vardır:
 - **Yanlış beyan durumunda:** Üretici bir sıfır tolerans uyarısı yapacaktır. (Örneğin üreticinin bağımsız olmayıp daha büyük bir şirketin parçası olması)
 - **Yanlış beyan olmayıp kriterlere göre önemli bir farklılık varsa:** Denetçi Küçük Üretici Değerlendirmesi'ne devam edecektir. Özet başlığının altına, varlığına rağmen Küçük Üretici Değerlendirmesinin üreticinin sosyal performansını değerlendirmeye elverişli olmasını engellemeyen farklılığı açıklamalıdır. (Bu farklılık üreticinin son 12 ay içerisinde genellikle 35 işçi çalıştırıp bazı durumlarda bu sayının %20 artmış olması veya şirket geçmişte küçük olsa da yıl içerisinde cirosunun 2 milyon Euro'yu aşmış olması olabilir.)
 - **Herhangi bir yanlış beyan olmayıp kriterlere göre farklılığın Küçük Üretici Değerlendirmesi'nin üreticinin sosyal performansını değerlendirmekte yetersiz kalmasına neden olması durumunda:** Denetçi denetimi durdurmalı ve sorumlu kişiye vakitlice bu durumu raporlamalıdır. Denetim şirketleri, ayrıntılı bir durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürü ve yeterli bir denetim hazırlık süreciyle böyle bir durumun ortaya çıkmasını olabildiğince engellemeye çalışmalıdır.
- **Masa başı inceleme:** Küçük üretici değerlendirme takibi, aşağıdaki koşullar dâhilinde masa başı incelemesi şeklinde yapılabilir:
 - Denetimin genel değerlendirme "C" ise
 - Yapılacak takip değerlendirme masa başı inceleme şeklinde yapılacak olan ilk takip değerlendirme ise
 - Denetim anketi ve ilgili kanıt niteliğindeki belgelerde yalnızca aşağıdaki konulara ilişkin bulgular elde edilmişse:
 - S 1.3: Önemli iş ortaklarına ilişkin genel bilgiler
 - S 5.3: Yasal olarak verilen sosyal haklar
 - S 7.3: İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirme
 - S 7.4: İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında eğitim görmesine ilişkin genel bilgiler
 - S 7.7: Tabelalar ve uyarılar aracılığıyla görülebilen potansiyel tehlikeler
 - S 7.10: Elektrik tesisatının ve elektrikli ekipmanın düzenli olarak kontrol edilmesi
 - S 9.4: Genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitilmesi
 - S 12.1: Geçerli çevre ruhsatları

KÜÇÜK ÜRETİCİLERİN ÖZBEYANI

Bu şablonu Word formatında almak için lütfen [amfori BSCI platformu](#) ndaki amfori BSCI kaynakları bölümünü ziyaret edin.

amfori BSCI Küçük Üretici Özbeyanı

Saygıdeğer Yetkili,

tarihinde tescillenmiş [işletme ruhsatı veya VD no] numaralı [Üreticinin yasal ismi] (Buradan itibaren "şirket(imiz)" olarak anılacaktır.) şirketinin temsilcisi olarak ben [ad ve soyad] , şirketimizin amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzaladığımı beyan ederim. Şirketimizin aşağıdaki bilgiler ışığında amfori BSCI Küçük Üretici Değerlendirmesi kapsamında denetlenmek için karşılanması gereken amfori BSCI kriterlerine uyduğunu beyan ederim:

- Şirketimiz bağımsız bir işletmedir. (Bir grubun şubesi veya bir parçası değildir.)
- Şirketimizin yıllık cirosu 2 milyon Euro veya altında (cari döviz kuruna göre) gerçekleşmektedir.
- Şirketimiz son 12 ayda [sayı] sürekli işçi ve [sayı] mevsimlik işçi (Mevsimlik işçiler yılda 90 günden daha az süre istihdam edilen işçilerdir.) dâhil olmak üzere toplam [sayı] işçi istihdam etmiştir.
- Şirketimiz bir gıda veya gıda harici ürün üreticisi veya imalatçısıdır; ancak çiftlik değildir.

Herhangi bir yalan beyan veya gerçek gizleme halinde amfori BSCI protokolüne göre sıfır tolerans uyarısının verileceğini anlıyorum.

Şirketimizin amfori BSCI Küçük Üretici Değerlendirmesi kapsamından çıkmasına neden olabilecek yapısal veya ciroyla ilgili değişiklikler halinde şirketimizin amfori BSCI katılımcısını/katılımcılarını ve/veya ilgili denetçiyi haberdar edeceğini kabul ve beyan ederim.

Bu belgenin amfori BSCI platformundaki üretici profilimizde yer almasını kabul ediyorum. Belgelerin BSCI platformundaki üretici profiline erişimi olan tüm kullanıcılara görünür olmasını kabul ediyorum.

Tarih _____

İmza _____

İsim _____

Pozisyon _____

Şirket _____

Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları için tedarik zincirlerinde kapasite, yetkinlik ve bilgi birikimi geliştirme konusunda rehber niteliğinde bilgiler sunulmaktadır.

GİRİŞ

Dinamik piyasa beklentilerine gerekli cevapları verebilmek için işletmelerin becerilerini, kapasitelerini ve uzmanlıklarını sürekli olarak geliştirmeleri gerekir. Bu gereklilik:

- [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'nı imzalamış olup bu kuralları işletme kültürüne başarılı bir şekilde entegre etmek isteyen işletmeler,
- Denetim şirketleri ve piyasada başarı göstermek isteyen diğer hizmet sağlayıcılar için geçerlidir.

İşletmeler, aşağıdakileri başarabilen yetkin ve kendini adanmış bir yönetim ve personele ihtiyaç duyar:

- Sosyal sorumluluk konusunda kendi kendini idare edip sorumluluk alabilmek için gerekli bilgi, pratikleri ve karar verme yetisini **elde etme**
- İnsanlar ve çevre üzerinde pozitif etki yaratmaya katkıda bulunmak için başkalarıyla iş birliği halinde **çalışma**
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı günlük işlerinde **uygulama**

Bir işletmede verimli bir döngü yaratıp başlatabilmek için sürekli adaptasyon ve öğrenme hayati bir öneme sahiptir.

EKSİKLİK ANALİZİ

Sürekli öğrenim süreci aşağıdakileri tespit etmek için bir eksiklik analizi yapmakla başlar:

- İşletme kapsamında eksik olan yetenek ve bilgiler
- Eksik yetenek ve bilgileri sağlamak için gereken araçlar veya altyapı

amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları (özellikle üreticiler) [amfori Akademi](#)'deki mevcut dersleri rehber olarak kullanabilirler. Bu dersler çalışanlar için hâlihazırda mevcut olan içerikleri ve eksik olan içerikleri (veya özel ihtiyaçlar için uyarlanması gereken özellikleri) tanımlamaya yardımcı olacaktır.

Aşağıdaki tabloda, bir işletmedeki farklı departmanlar veya farklı rollerdeki çalışanlar tarafından incelenebilecek en yaygın konular verilmiştir:

Departman	Konular
Üst Düzey Yönetim, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Personeli	amfori BSCI'a giriş Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) Modern kölelik
İnsan Kaynakları, Hukuk ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Personeli	İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması Adil ücretlendirme ve makul çalışma saatleri Şikâyet mekanizması Sorumlu işe alım İç denetim
Üretim ve Kalite	İş sağlığı ve güvenliği Bina güvenliği ve yangın güvenliği İç denetim Risk değerlendirme
Kaynak Tedariki ve Satın Alım	Durum tespiti ve özen (Due diligence) Risk değerlendirme Kademeli etki

KAPASİTE GELİŞTİRME PLANI

Eksiklik analizi yapıldıktan sonra işletme aşağıdaki amaçlar için bir kapasite geliştirme planı oluşturmalıdır:

- İşletme yapısında eksik olan yetkinlik ve bilgi türünü **tespit etme**
- Eksikliği gidermek için bir **plan yapma**
- İşletme yapısında bilgi aktarımı yapmak için en iyi araçları **kullanma**
- Yetkinlik ve bilgi eksikliğinin işletme için risk yaratacağı alanlara **öncelik verme**
- Eksikliği gidermek için gerçekçi bir bütçe **ayırma**
- İlerlemeyi ölçmek için yardımcı olacak **Anahtar Performans Göstergeleri'ni (APG) belirleme**

[amfori Akademi](#), amfori BSCI sistemiyle ilgisi olan birbirinden farklı kitleler için farklı dillerde çeşitli dersler sunmaktadır. Dersler yüz yüze veya online eğitim formatında alınabilir.

İşletme kapsamında kapasite geliştirme planının beklentileri karşılmasını sağlamak için planın etkinliği düzenli olarak denetlenmeli ve gerekli değişiklikler yapılmalıdır. Kapasite geliştirme planının başarısı, işletmenin:

- Eksiklik analizi yapmasına,
- Her hedef kitle için doğru dersleri seçmesine,
- Modüler bir yaklaşım benimsemesine (örneğin zorluk seviyesini artırma) bağlıdır.

amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarının, kendi yönetim sistemlerinde kapasite geliştirme yanında tedarik zincirlerinde de kapasite yetersizliklerini değerlendirmeleri gerekecektir. Kapasite eksikliğini değerlendirdikten sonra, bir sonraki adım bu eksiklikleri gidermek için gerekli desteği vermek olacaktır. Bu bağlamda amfori BSCI katılımcısının planına hedeflenen önemli iş ortaklarının da dâhil edilmesi tavsiye edilir. Bu konuda daha fazla yardım için [Şablon 14: amfori Akademi'de Kapasite Geliştirme Planı](#)'nı inceleyin.

Kapasite geliştirme, işletmenin sosyal sorumluluğu işletme kültürünün bir parçası haline getirmek için yaptığı bir yatırım olarak düşünülebilir. Personel ve iş ortakları için kapasite geliştirmeye yatırım yapmak, yeteneklerin elde tutulmasına ve ticari ilişkilerin uzun ömürlü olmasına yardımcı olur. Yeteneklerin elde tutulması ve ticari ilişkilerin uzun ömürlü olması sosyal riskleri azalttığı kanıtlanmış olan kazanımlardır.

AMFORI BSCI KATILIMCILARI İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

Zorunlu Giriş Dersi

amfori BSCI katılımcıları, amfori'ye katıldıklarından itibaren en fazla altı ay içerisinde zorunlu dersi tamamlamalıdır.

amfori BSCI katılımcısının amfori BSCI sistemi uygulaması için yeni bir çalışana veya ekibe görev verdiğinde bu yeni personelin de giriş dersini tamamlaması tavsiye edilir.

Zorunlu giriş dersini alan amfori BSCI katılımcılarından aşağıdaki konularda yeterli bilgi edinmiş olmaları beklenir:

- amfori BSCI değerleri ve prensipleri
- İşletme sosyal sorumluluğunun bir parçası olarak durum tespiti ve özen (due diligence) yaklaşımı
- Tedarik zincirlerini haritalama ve denetlenecek önemli iş ortaklarını belirleme
- amfori BSCI denetim raporunda sunulan bilgileri analiz etme
- İş ortaklarının yaptıkları iyileştirmeleri (özellikle İyileştirme Planları'nı) takip etme
- amfori BSCI'a katılımı iş ortaklarına ve dış paydaşlara haber verme

amfori BSCI Platformu hakkındaki kılavuzlar

[amfori BSCI platformunu](#) en iyi şekilde kullanmayı öğrenmek büyük önem taşır ve amfori BSCI katılımcılarının amfori BSCI sistemini başarılı bir şekilde uygulamasına yardımcı olur.

Bu bilişim aracını öğrenmenin en iyi yolu onu düzenli olarak kullanmaktır. amfori BSCI katılımcıları gerekli oturum açma bilgilerini aldıktan sonra, amfori BSCI platformunda gezinmek ve bu platformu doğru bir şekilde kullanmak için ilgili tüm bilgilere ulaşabilirler. Ayrıntılı bilgi için [Ek 1: amfori BSCI platformuna giriş](#)'in inceleyin.

Yeni Konular

amfori BSCI katılımcıları, amfori BSCI kapasite geliştirme faaliyetlerine yeni konular ve/veya hedef kitleleri dâhil edilmesi için farklı idari yollardan öneride bulunabilir.

amfori Akademi'de amfori BSCI katılımcısı tarafından tamamlanan tüm dersler amfori BSCI bağlılık formülünde belirtilir. ([Ek 11: Bağlılık formülünü anlama](#)'yı inceleyin.)

ÜRETİCİLER İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

Önemli iş ortakları kapasite geliştirme planına dâhil edildikten sonra amfori BSCI katılımcıları önemli iş ortaklarının:

- amfori BSCI platformunda profilleri olması,
- amfori Akademi'de mevcut olan ilgili ders(ler)i almaya davet edilmeleri için gerekli adımları atacaktır.

Önemli iş ortakları amfori Akademi oturum açma bilgilerini aldıktan sonra kendilerini ilgilendiren tüm derslere kaydolabilirler. Bu derslere katılanlar amfori Akademi'de tamamladıkları her ders için bir sertifika alırlar.

Buna ek olarak, önemli iş ortaklarının amfori Akademi'de tamamladığı tüm dersler bağlantılı tüm katılımcıların amfori BSCI bağlılık formülünde belirtilecektir. ([Ek 11: Bağlılık formülünü anlama](#)'yı inceleyin.)

İş ortaklarının tamamlaması gereken herhangi bir zorunlu giriş dersi yoktur. Ancak kapasite geliştirme planının bir parçası olarak amfori BSCI katılımcıları tedarik zincirlerinde ulaşılmasını istedikleri asgari öğrenme hedefleri belirleyebilirler. Aşağıdaki tablo fikir almak için kullanılabilir:

Hedef Kitle	Öğrenim Hedefleri
Üretici Yönetim Seviyesi	<ul style="list-style-type: none">• Söz konusu sektör ve bölgede iş gücü için geçerli olan işçi hakları ve sorumluluklarını anlamak• Etkin bir Sosyal Yönetim Sistemi'nin faydalarını ve nasıl uygulanması gerektiğini öğrenmek• Etkin bir İyileştirme Planı'nın faydalarını ve nasıl geliştirilmesi gerektiğini öğrenmek• Etkin risk ve etki değerlendirmelerinin faydalarını ve bunların nasıl yapılması gerektiğini öğrenmek• Etkin şikâyet mekanizmasının faydalarını ve nasıl uygulanması gerektiğini öğrenmek• İç değerlendirmeler, tedarik zinciri haritalama ve denetlemenin faydalarını öğrenmek
İşçi Eğitimi	<ul style="list-style-type: none">• İş yerindeki hak ve görevleri öğrenmek• Şikâyet mekanizmasının nasıl çalıştığını (potansiyeli ve kısıtlamalarını) öğrenmek• Düzenli sağlık ve güvenlik risk değerlendirmelerinin önemini ve sağlıklı bir iş ortamının korunmasına nasıl katkıda bulunulabileceğini öğrenmek• Adil ücret hesabının nasıl yapıldığını ve başka hangi niteliksel unsurların göz önünde bulundurulması gerektiğini öğrenmek

AMFORI BSCI DENETÇİLERİ İÇİN KAPASİTE GELİŞTİRME

Denetçiler amfori BSCI sisteminin önemli aktörleridir. Kontrol listesi yaklaşımını değiştirmek üzere geliştirilen benzersiz amfori BSCI denetim yöntemi, denetçilerin doğru profesyonel yargılara ulaşmak konusundaki yetkinliğine ve sağduyusuna dayanır.

Bu yetkinlik:

- amfori BSCI denetimiyle elde edilen bilgilerin kalitesine,
- Sıfır tolerans uyarılarının güvenilirliğine doğrudan etki eder.

Bu nedenle denetçiler için amfori BSCI kapasite geliştirme, yalnızca kılavuzların içeriği ve yorumlanmasına değil; aynı zamanda aşağıdaki konularla ilgili beceri ve yetkinliklere odaklanır:

- **Sistemik düşünme:** Bu teknik, denetçilerin zor durumları ve karmaşık alanları daha derinlemesine analiz etmesini sağlar. Denetçiler bir işletmenin içinde bulunduğu bölge ve bağlama göre onun sosyal performansını değerlendirmek için bu beceriye ihtiyaç duyabilir.
- **Normların yorumlanması:** Sosyal denetçilerin hukuk geçmişi olması zorunlu değildir. Ancak geçerli kanunları doğru bir şekilde anlamaları çok önemlidir. Kanunları kelimesi kelimesine değerlendirmek yorumla ilgili sorunlara yol açtığından denetçi:
 - Kanunun amacını anlamaya ve mantıksız çıkarımlardan kaçınmaya çalışmalı,
 - Tutarsızlıkları önlemek için, farklı normlardan ve bu normları yaratan mercilerin arasındaki hiyerarşiden haberdar olmalı,
 - Denetlenenin sosyal performansına ilişkin yorumlarını bir çerçeveye oturturken amfori BSCI'nin misyonu ve vizyonundan faydalanmalıdır.

Ek 14: Durum Tespiti ve Özen (Due Diligence) Stratejisine Cinsiyet Eşitliği İlkesini Entegre Etme

Bu ekte amfori BSCI katılımcıları için cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve kadınlar dâhil tüm işçilerin vatandaşlık ve işçi haklarını özgür bir şekilde kullandığı bir iş ortamı yaratmak için rehber niteliğinde bilgiler sunulmaktadır. Bunun yanında denetçiler için [amfori BSCI Sistem Kılavuzu 3. Bölüm](#)'e ek bilgiler yer almaktadır.

GİRİŞ

[amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'nda şu ifadeye yer verilmiştir: “İş ortakları cinsiyet (...) nedeniyle kişileri dışlayamaz, belirli kişileri tercih edemez ya da bu unsurlara göre kişilere ayrımcılık yapamaz. İşçiler yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı taciz edilemez ya da cezalandırılmaz.”

amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları amfori BSCI Davranış Kuralları'na göre hareket ederken, onlardan aşağıdaki konularda aktif rol oynamaları beklenir:

- Tedarik zincirlerinde cinsiyet ayrımcılığını erkenden teşhis etme
- Cinsiyet eşitliği konusunda proaktif bir şekilde farkındalık yaratma ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli araçları sağlama
- Tedarik zincirinde cinsiyet ayrımcılığı tespit edildiği zamanlarda çözüm sunma ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etme.

İş topluluğunun bu çabaları, daha eşitlikçi toplumlar yaratmak için gerekli olan yasal reformlar ve eğitim gibi toplumsal çabaların yerine geçmez; ancak bunları tamamlar.

CİNSİYET AYRIMCILIĞINI HARİTALAMA

Ayrımcılığın kök nedeni önyargıya/önyargılara dayanıyor olabilir. Ancak genellikle, sadece ayrımcılık yapan kişi, ayrımcılık yapılan kişinin üzerinde herhangi bir şekilde güç kullandığında hissedilir.

amfori BSCI katılımcıları cinsiyet eşitliğini sürdürülebilirlik stratejilerinin uzak bir boyutu olarak tespit ettiyse, tedarik zincirlerini aşağıdaki parametrelere göre haritalamalıdır. Bu önceliklerin tanımlanmasını ve cinsiyet ayrımcılığı konusuna odaklanmak için gerekli kaynakların ayrılmasını sağlar.

- **Coğrafi kapsam:** Dengesiz güç dinamikleri ve cinsiyetle bağlantılı önyargılar coğrafi bölgeye göre farklı şekillerde kendini göstererek kadınların toplumsal haklarına ve işçi haklarına erişimini engelleyebilir.
- **İstisnai kriz:** Göç ve göçmen koridorları işletmelerin ürün tedarik ettiği bölgeler üzerinde etkili olabilir. Dünya çapındaki göçmenlerin %50'den fazlası kadındır. Bu nedenle böyle bir etki altındaki bölgelerden ürün tedarik eden veya böyle bölgelerde faaliyetlerini yürüten işletmeler, bu kadınların tehlide açıklığından dolayı daha önceden görülmemiş ölçekteki cinsiyet ayrımcılığı vakalarıyla ilgilenmek durumunda kalabilir.
- **Üretim modeli (örneğin evde çalışan işçiler):** Evden çalışmak, birçok bölgede kadınlara bir yandan ailevi sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da gelir elde etmek için büyük imkân sağlamaktadır. Evden çalışma, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için bir araç olarak da kullanılabilir.

- **Sektör özelliği:** Bazı sektörler veya üretim hatları, geleneksel olarak kadın iş gücüne dayanır. Bunun bir sonucu olarak kadınlar yalnızca bu rollere yönlendirilip ayrımcılığa uğrar veya bir şirket içinde farklı pozisyon ve roller onlara verilmez.

amfori'nin misyonu doğrultusunda işletmelerin bu çabaları Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) için yapılması gerekenlerin yerine geçebilir.



SDG 4

Kaliteli eğitim: Eğitime erişimde eşitlik konusundaki hedef: 4.5.



SDG 5

Cinsiyet eşitliği: Özellikle 5.2, 5.4 ve 5.5 numaralı hedefler.



SDG 8

İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme: İnsana yakışır iş ve eşit işe eşit ücret konusunda hedef: 8.5.



SDG 10

Adaletsizliği azaltma: Fırsat eşitliğinde hedef: 10.3.

ÖZEL DENETLEME TEDBİRLERİ

amfori BSCI katılımcıları tedarik zincirlerinde cinsiyet ayrımcılığı riskinin yüksek olduğu bölgeleri tespit ettikten sonra konuyla ilgilenmek için denetleme stratejilerini belirlemelidir.

Aşağıda amfori BSCI katılımcılarının tedarik zincirindeki muhtemel cinsiyet ayrımcılığını erkenden tespit etmek, denetlemek veya gidermek için denetleme stratejilerine (Bu stratejiler amfori BSCI denetimleri veya başka yöntemler olabilir.) ekleyebileceği durum tespiti ve özen (due diligence) faaliyetleri verilmiştir:

Cinsiyet Dengeli Bir Denetleme Ekibi Kullanmak

Hafif veya bölgeye özel cinsiyet ayrımcılığını tespit etmek için gerekli becerilerin yanında cinsiyet dengeli bir ekip kurmak (amfori BSCI denetimleri için de) görüşme yaparken daha etkin olmayı sağlayabilir. (Örneğin kadın işçiler çalışma koşulları ve yaşam standartları konusunda konuşmak için görüşmeyi yapan kişinin kadın olmasını tercih edebilir.)

Kadınların Tehdide Açık Olabileceği Bazı Alanlara Dikkat Etmek

Denetlemeyi yapan ister üçüncü taraf bir denetçi, ister şirket içi personel olsun, cinsiyet ayrımcılığı riskinin daha yüksek olduğu belli alanlar vardır. Aşağıda denetleme sırasında özellikle dikkat edilmesi gereken alanlara bazı örnekler verilmiştir:

- **İş sağlığı ve güvenliği:** Üretici, kadınların psikolojik ihtiyaçlarını ve cinsiyetle ilgili spesifik sağlık ve güvenlik risklerini (örneğin belli kimyasallar) göz önünde bulundurmalıdır.
- **İşe alım pratikleri:** Birçok işe alım pratiği, cinsiyet ayrımcılığı için bir araç olabilir. Bu pratikler iş sözleşmelerindeki acımasız maddelerden (örneğin zorunlu bekâret veya gebelik testi) daha hafif; ancak yine de ayrımcı olan pratiklere (örneğin sosyal güvenliğin olmaması) kadar çeşitlilik gösterebilir. Dolaylı işe alım konusunda özellikle dikkatli olmak gerekir. Çünkü cinsiyet ayrımcılığı araçlar ve işe alım kurumları tarafından da yapılabilir.
- **Altyapı:** Bir işletmenin barınma, tuvaletler, duşlar ve yemek gibi imkânları sunuş biçimi kadınların yeterince korunmasını veya haklarını kullanmasını engelleyebilir. İşçilerin taleplerini iletmek ve iş yerinde sürekli iyileştirmeye katkıda bulunmak için fikirlerini belirtmelerine ve şikâyet mekanizmasına erişimlerine özellikle dikkat edilmelidir.

Kadınların Çalışma Koşulları için Performans Alanları Arasında Bağlantı Kurma

amfori BSCI denetimlerinde denetçiler, kadınların çalışma koşulları ve haklarına erişimi üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkisi olabilecek tüm performans alanlarını birbirine bağlamak için bütüncü bir yaklaşım benimseyecektir. Muhtemel cinsiyet ayrımcılığını değerlendirirken amfori BSCI denetçileri yalnızca Performans Alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması'na bakmayacaktır. Aşağıda verilenler dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere diğer ilgili performans alanlarını da değerlendireceklerdir:

- Performans Alanı 3: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları
- Performans Alanı 5: Adil Ücretlendirme
- Performans Alanı 10: Güvencesiz Çalışmayı Önleme

ÖZEL İYİLEŞTİRME TEDBİRLERİ

İyileştirme, tesislerinde veya tedarik zincirlerinde işçi ve/veya insan haklarına aykırı durumlar tespit eden işletmelerden beklenen bir reaksiyondur.

Cinsiyet ayrımcılığının tespit edilebileceği kanallar:

- **amfori BSCI denetleme faaliyetleri:** Denetçiler cinsiyet ayrımcılığı içeren ve/veya kadınların haklarını kullanmalarını engelleyen prosedürler ve pratikleri tespit edebilir. amfori BSCI Davranış Kuralları'na göre değerlendirme yapılarak elde edilen bu bulgular bir İyileştirme Planı ihtiyacını ortaya çıkaracaktır. Bu durumlarda, üretici bir kök neden analiziyle başlayarak iyileştirme sürecine liderlik edecek, bağlantılı amfori BSCI katılımcıları (veya en azından sorumlu kişiler) iyileştirme sürecini destekleyecek ve denetleyecektir.
- **Sıfır Tolerans Protokolü:** İnsan haklarına ilişkin aleni ihlaller ve denetimin bağımsızlığını tehlikeye sokacak davranışlar bu protokole uygun olarak rapor edilmelidir. Sıfır tolerans uyarısının yapıldığı tüm alanlarda ([Ek 5: amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü](#)'nü inceleyin.) cinsiyet ayrımcılığıyla ilgisi olan her husus denetçi tarafından açıklanmalıdır. (Örneğin Sumangali Sistemi cinsiyet ayrımcılığını da kapsayan bir zorla çalıştırma sistemi olarak kabul edildiği için bu kapsama girer.)
- **Şikâyet mekanizmaları:** Çalışan şikâyet mekanizmaları veya işçi anketleri, amfori BSCI katılımcılarının tedarik zincirlerindeki cinsiyet ayrımcılığı vakalarını ortaya çıkarabilir. Şikâyet

mekanizmaları yalnızca bir tarafın iddialarını yansıttığı için cinsiyet ayrımcılığı vakalarında iyileştirme yapabilmek için bağımsız bir soruşturma ve arabuluculuk yapmak gerekecektir.

Vaka(lar) tespit edildikten sonra amfori BSCI sistemi katılımcılarına iki farklı iyileştirme yöntemi sunar:

- **Bireysel iyileştirme:** Bu durumda amfori BSCI katılımcısı (genellikle sorumluluk sahibi) ilgili üreticiden gerekli iyileştirme adımlarını kararlaştırılan süre içerisinde atmasını talep eder. amfori BSCI katılımcısı üreticiyi iyileştirme çabalarında desteklemek için [amfori Akademi](#) üzerinden, ona kapasite geliştirme dersleri atayabilir. En sonunda bu çabalar bir amfori BSCI takip denetiminde doğrulanır.
- **Kolektif iyileştirme:** Bu durumda bağlantılı amfori BSCI katılımcıları ilgili üreticiye iyileştirme konusunda destek olmak için güçlerini birleştirir. Bu tür bir iyileştirme yöntemi amfori Sekreterliği tarafından desteklenebilir ([Ek 5: amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü](#)'nü inceleyin.) ya da ilgili katılımcılar tarafından amfori Sekreterliği'nin yardımı olmadan uygulanabilir.

İki yöntemde de genel özellikleri olan veya özel olarak hazırlanmış bir eğitimi kullanmak, cinsiyet eşitliğini teşvik eden çalışma pratiklerinin oturtulmasını sağlayacak bir bakış açısı geliştirerek iyileştirme sürecinin başarısına büyük bir katkıda bulunabilir.

KAPASİTE GELİŞTİRME

Aşağıdaki tabloda, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek için uygulanabilecek kapasite geliştirme eğitimlerine örnekler verilmiştir:

Kapasite Geliştirme Eğitimi İçeriği	Hedef Kitle
Cinsiyet ayrımcılığının tedarik zincirinde bir sorun olup olmadığını tespit etme	Yönetim, insan kaynakları, şefler
Cinsiyet ayrımcılığını engellemek için prosedürler oluşturup uygulamaya koyma	İnsan kaynakları, şefler
Cinsiyet eşitliğine odaklanması için insan kaynakları departmanı kapsamında bir yönetici pozisyonu oluşturma	İnsan kaynakları, üst düzey yönetim

BAŞARI GÖSTERGELERİ VE RAPORLAMA

amfori BSCI katılımcıları tedarik zincirlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için özel hedefler ve başarı göstergeleri belirleyebilir.

amfori BSCI katılımcıları özel hedefler ve ilgili başarı göstergeleri belirleyerek aşağıdakileri gerçekleştirmek için daha iyi bir pozisyon belirlemiş olur:

- Personeline ve iş ortaklarına cinsiyet eşitliği gündemini bildirmek
- Hedeflerine ulaşmak için gerekli bütçeyi ve insan kaynaklarını ayırmak
- Hem iç hem de dış paydaşlara bağlılıklarını ve kaydettikleri ilerlemeyi göstermek.

Bunların yanında, amfori BSCI katılımcıları amfori BSCI Bağlılık Formülü'nü kullanarak daha hızlı ilerleme kaydedebilir ve ilerlemelerini denetleyebilirler. ([Ek 11: Bağlılık Formülünü Anlama](#)'yı inceleyin.)

Ek 15: Potansiyel İş Ortakları için Ön Değerlendirme Yapma

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde amfori BSCI katılımcılarına potansiyel iş ortakları için bir ön değerlendirmenin nasıl ve ne zaman yapılacağına dair rehber bilgiler sunulmaktadır.

GİRİŞ

amfori BSCI katılımcıları, potansiyel bir iş ortağıyla kurulacak ticari ilişkinin getirebileceği sosyal riskler hakkında herhangi bir fikir sahibi olmadan bir sürekli iyileştirme stratejisi (örneğin sorumlu kişi aracılığıyla denetim döngüsünü ve ilgili kapasite geliştirme durumunu kontrol etmek) üzerinde çalışmaya başlamak konusunda şüpheli olabilir.

Bu nedenle amfori BSCI sistemi ön yeterlilik değerlendirmesi (ÖYD) olarak bilinen bir hızlı risk değerlendirme aracı sunmaktadır. Ön yeterlilik değerlendirmesi amfori BSCI katılımcılarının potansiyel iş ortağının sosyal riskleri hakkında bir ön bilgi edinmesini sağlar.

Ön yeterlilik değerlendirmesiyle elde edilen bilgiler amfori BSCI katılımcısının sonraki stratejik adımlarını belirlemesini sağlar. (Bu stratejik adım üreticiyi [amfori Akademi](#)'deki mevcut olan belli bir dersi almaya davet etmek veya tam amfori BSCI denetimi talep etmek olabilir.)

ÖZELLİKLERİ

Özdeğerlendirme aşamasına benzer olarak potansiyel iş ortaklarının ön yeterlilik değerlendirmesi de amfori BSCI sistemi kapsamında zorunlu değildir.

Bu adımı amfori BSCI stratejisine dâhil etmek amfori BSCI katılımcısının tercihine bağlıdır.

Üreticiler için ön yetkinlik değerlendirmesi, yalnızca amfori BSCI denetim geçmişi olmayan veya amfori BSCI denetiminden geçmiş olup bu denetiminin son geçerlilik tarihi üzerinden en az 24 ay geçmiş olan üreticiler için yapılabilir. Böyle durumlarda amfori BSCI katılımcısı potansiyel bir iş ortağını ön yeterlilik değerlendirmesinden geçirebilir.

Ön yeterlilik değerlendirmesi resmi olarak tanınmış üçüncü taraf denetçiler tarafından gerçekleştirilmediği için ve amfori BSCI denetim döngüsüyle ilgili olmadığı için yapılan her amfori BSCI denetimi bu değerlendirmelerin yerine geçer.

Bu bağlamda ön yetkinlik değerlendirmesi:

- amfori BSCI denetim bütünlüğü,
- amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü,
- amfori BSCI bağlılık formülü kapsamında düşünülemez.

ÖN YETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ NASIL KULLANILMALI?

Ön yetkinlik değerlendirme anketi, amfori BSCI katılımcısı ilgili üreticinin profiliyle bağlantı kurduktan sonra [amfori BSCI platformu](#)ndan indirilebilecek bir Excel dosyasıdır.

Bu dosya dört sekme içerir:

- **Verisel kanıtlar 1:** Bu sekme, amfori BSCI denetim verisel kanıtları bölümünün aynısıdır ve kullanıcının üreticinin ticari faaliyetleri hakkında en gerekli bilgileri elde etmesini sağlar.
- **Verisel kanıtlar 2:** Bu sekme, taşeron anlaşmaları ve ek sosyal riskleri beraberinde getirebilecek başka faaliyetler (örneğin göçmen işçilerin kullanımı) hakkında bilgiler alınmasını sağlar.
- **Tedarik zinciri haritalama:** Bu sekme, amfori BSCI denetiminin tedarik zinciri haritalama bölümünün aynısıdır. Kullanıcının potansiyel iş ortağının tedarik zinciri hakkında yeterli bilgi edinmesini sağlar.
- **Ön yeterlilik değerlendirmesi:** Bu sekmede 70 soru bulunur ve ilgili kanıt kaynakları (örneğin işçi görüşmeleri, kanıt niteliğindeki belgeler) belirtilir. Bu değerlendirme sayesinde kullanıcı sosyal risk seviyesinin aşağıdakilerden hangisi olduğuna ilişkin bir tahmin yürütebilir:
 - Yüksek
 - Önemli
 - Orta

amfori BSCI katılımcısı farklı ön yetkinlik değerlendirmesi sonuçları konusunda potansiyel iş ortaklarına tutarlı bir cevap ve alıcılara uygun talimatlar verebilmek için bir iç prosedür geliştirmelidir.

Ön yetkinlik değerlendirmesi yaklaşımından en iyi sonucu almak konusunda ayrıntılı bilgi için [amfori Akademi](#)'yi ziyaret edin.

Ön yetkinlik değerlendirmesi şablonuna erişmek için buraya tıklayın: [Şablon 10: Ön Yetkinlik Değerlendirmesi Anketi](#).

Ek 16: Bulgular Raporu Nasıl Oluşturulmalı ve Nasıl Okunmalı?

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu ekinde, denetçiler ve amfori BSCI katılımcıları için bulgular raporunun oluşturulması ve okunması konusunda kılavuz bilgiler yer alıyor.

Bulgular raporu, amfori BSCI denetim raporunun önemli bir parçasıdır. Üreticinin, sosyal performansının bir üçüncü tarafça yapılan değerlendirmesini görmesini sağlar ve iyileştirme sürecini ilerletmek için bir kılavuz görevi görür.

BULGULAR RAPORUNUN OLUŞTURULMASI

Denetçi tüm veri kaynaklarını doğruladıktan sonra, söz konusu üreticinin sosyal performansı hakkında profesyonel bir değerlendirme yapmak için (gerek bireysel, gerekse bir ekibin parçası olarak) gerekli bilgi birikimine sahip olacaktır.

Her performans alanı için denetçi:

- Her bulgu için ilgili sorunun sayısını ve ilgili kanıtları belirleyecek,
- Gerekli iyileştirme faaliyetlerinin uygulanması için bir termin tarihi önerecek,
- Tespit edilen **iyi pratikleri** açıklayacaktır. Örneğin üretici:
 - İyi işleyen bir yönetim sistemi, şikâyet mekanizması ve yolsuzluğa karşı prosedür geliştirmiştir.
 - Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki risk değerlendirmesi gibi süreçlere işçilerin dâhil edilmesi konusunda mükemmel bir mekanizma geliştirmiştir.
 - Kendi iş gücünün yaşam maliyetlerini hesaplamış ve adil ücretlendirmeyi sağlamak için bir mekanizma geliştirmiştir.

Üreticinin performansının (veya bulgu eksikliğinin) “Çok İyi” veya “A” gibi bir not getirdiği durumlarda denetçi bu iyi notun alınmasını sağlayan iyi pratikleri bulgular raporunda belirtmelidir.

KAPANIŞ TOPLANTISI

Kapanış toplantısı, amfori BSCI denetiminin son etkinliğidir. Denetçi bu toplantıya yönetimi ve işçi temsilcilerini davet etmeli ve onlara amfori BSCI denetiminin amaçları ve sonuçlarını yüz yüze anlatmalıdır.

Denetçi(ler) bu toplantıda:

- Denetim sürecinde tespit edilen iyi pratikleri ve iyileştirme alanlarını açıklar.
- amfori BSCI denetimi ve sonraki adımlar konusunda herhangi bir şüphe varsa bunları giderir.

amfori BSCI notu, denetim anketi amfori BSCI platformuna girilene kadar denetçinin erişimine kapalı olduğundan, denetçi, nihai not konusunda ancak tahmini bir bilgi verebilir.

Kapanış toplantısında, notun tahmini için zaman harcamak yerine amfori BSCI sürekli iyileştirme konusuna odaklanmak tavsiye edilir.

BULGULAR RAPORUNDAKİ İMZALAR

Geri bildirimler ve açıklamalar rapora girildikten sonra bulgular raporunun son hali yazdırılmalı ve:

- Denetçi,
- Üretici (yasal temsilcisi veya üst düzey yönetimi),
- İşçi temsilcisi tarafından imzalanmalıdır.

Üreticinin imzası, üreticinin denetimin içeriğini veya denetçinin vardığı sonuçları kabul ettiği anlamına gelmez. Ancak denetimin olması gerektiği şekilde yapıldığının onaylandığını göstermek için üretici imzasını almak gereklidir.

Üretici ve işçi temsilcisi, kendi açıklamalarının bulgular raporuna dâhil edilmesini isteyebilir.

Bulgular raporunun bir kopyası üreticide, bir kopyası da denetçide kalır.

BULGULAR RAPORUNUN OKUNMASI

amfori BSCI denetimi sona erdikten sonra üreticinin atması gereken bir sonraki adım, iyileştirme için stratejik planlama yapmaktır.

Bulgular raporunu okuyup analiz etmek şu adımlar için gerekli çerçeveyi sunacaktır:

- Çeşitli departmanlarla gerekli iyileştirme faaliyetleri hakkında görüşmek
- İyileştirme faaliyetleri konusunda işçiler ve onların temsilcilerinden öneri almak
- Yatırım gerekli olup olmadığı konusunda bir tahminde bulunmak ve bütçeyi en doğru şekilde kullanmak.

Bulgular raporuna üreticilerin verdiği cevaplar İyileştirme Planı'na dâhil edilebilir. ([Şablon 9](#)'u inceleyin.)

amfori BSCI katılımcıları bulgular raporunu okuyarak üreticilerin iyileştirme alanlarını ve iyi pratiklerini kolayca tespit edebilir. Ancak, amfori BSCI katılımcısının üreticinin durumunu daha iyi anlaması ve sürekli iyileştirme konusunda üreticiye destek olabilmek amacıyla en iyi yolları (örneğin [amfori Akademi](#)'de belli bir dersi almak) tespit edebilmesi için bulgular raporunu, amfori BSCI denetim raporunun diğer bölümleriyle (örneğin kanıt niteliğindeki veriler) bir arada okuması tavsiye edilir.

Ek 17: Sorumlu İşe Alımı Teşvik Etme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları için, özellikle yüksek göç oranının olduğu bölgeler ve sektörlerde sorumlu işe alım pratiklerinin teşvik edilmesi ve denetlenmesi konusunda rehber bilgiler sunulmaktadır.

SORUMLU İŞE ALIM PRENSİPLERİ

İşletmeler, hem doğrudan hem de dolaylı işe alımın aşağıda verilen prensiplere uygun olarak yapılmasını sağlamak için gerekli önlemleri aldıklarında işe alım sürecini sorumlu bir şekilde gerçekleştirmiş olurlar:

Şeffaflık:

- İş arayanlar memleketlerini terk etmeden önce istihdam koşulları (örneğin ücretler, görevler ve sorumluluklar) hakkında doğru bilgileri edinebilmelidir.
- İşçilere sözleşme maddeleri bildikleri dilde sunulmalıdır.
- İşe alım sürecinde işçileri istihdama zorlamak için herhangi bir baskı uygulanmamalıdır.

Güvenlik:

- İşçiler, iş ilişkisinin kurulması için herhangi bir baskıya maruz kalmamalıdır.
- İşçiler, alıkoyma veya kaybetme riski olmadan pasaportlarını ve kişisel eşyalarını kendi yanlarında tutabilmelidir.
- İşçiler yasal ihbar süresine uymak şartıyla istifa etmekte özgürdür.

Masrafları İşveren Karşılar:

- İşçilerden işe alım süreciyle ilgili masrafları karşılamaları istenmez.
- İşe alım süreciyle ilgili masrafların tazmin edilmesi için işçilerin maaşlarından kesinti yapılmaz.

SORUMLU İŞE ALIM PRATİKLERİNİN UYGULANMASI

Sorumlu işe alım pratikleri, insan hakları konusundaki durum tespiti ve özen (due diligence) prensibinin hayati bir parçasıdır. Bu nedenle işletmeler, kendi içlerinde sorumlu işe alım pratiklerinin uygulanması için gerekli prosedürleri ve altyapıyı oluşturmalıdır ve iş ortaklarını da kendi işletmeleri içinde bunu yapmaya teşvik etmelidir.

Sorumlu İşe Alımı Sağlayacak Faaliyetler

Haritalama: İşletme yukarıda verilen prensiplere göre mevcut işe alım pratikleri hakkında bir değerlendirme yapmalı ve potansiyel eksiklikleri tespit etmelidir. Bu haritalama kapsamında bulunması gerekenler:

- İnsan kaynaklarıyla ve iş bulma kurumlarıyla (mevcutsa) görüşmeler
- İşçiler ve işçi temsilcilerine uygulanan anketler
- İşletmenin yıllar içerisinde aldığı şikâyetler üzerine bir değerlendirme

Eylem planı: İşletme, ilk değerlendirmenin bulgularını göz önünde bulundurarak, sorumlu işe alım pratiklerini operasyonlarına entegre etmek için gerçekleştirilecek faaliyetleri planlamalı ve önceliklendirmelidir. Eylem planı kapsamında bulunması gerekenler:

- İşletme içerisinde planı uygulamaktan sorumlu olacak kişiler veya departmanlara ilişkin bilgi
- Tespit edilen eksikleri başarılı bir şekilde kapatmak için gerçekçi bir bütçe
- İşletmenin sorumlu işe alım pratiklerini açıklayan uygulama prosedürleri

Sürekli iyileştirme: İşletme faaliyetleri kapsamında sorumlu işe alım pratikleri uygulayabilmek için sürekli düzeltme yapmak ve farklı paydaşlardan geribildirim almak gerekir. Bu amaç doğrultusunda sürekli iyileştirme kapsamında:

- Kaydedilen ilerleme düzenli olarak denetlenmeli,
- İşçiler ve yönetime sürekli olarak eğitim verilmeli ve kapasite geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilmeli,
- İşçiler ve işçi temsilcileri sürece dâhil edilmelidir.

Ek 18 – Gıda Sektöründeki Üretici Örgütlerini Denetleme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın](#) bu ekinde amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları için gıda sektöründeki üretici örgütlerini denetleme konusunda rehber bilgiler sunulmaktadır.

Bu ek aynı zamanda amfori BSCI Denetim Uygulama Kılavuzu olan [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 3. Bölüm'ü](#) tamamlar niteliktedir.

GİRİŞ

Üreticiler (örneğin çiftçiler ve serbest çalışanlar) ticari ve sosyal hedeflerine ulaşmak için istekleri doğrultusunda üretici örgütleri kanalıyla güçlerini birleştirebilirler. amfori BSCI katılımcıları kendi tedarik zincirlerinde, özellikle de gıda sektöründe, aşağıdaki üretici örgütlerini görebilirler.

Kooperatifler: Kooperatif, müştereken sahip olunan ve demokratik olarak yönetilen bir girişimin çatısı altında ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlar ve isteklerini elde etmek üzere kendi iradeleriyle bir araya gelen kişilerin (veya birliklerin) oluşturduğu bir tüzel kişidir.

Kooperatifler aşağıdaki prensiplere uyar:

- Gönüllü ve açık üyelik
- Demokratik üye yönetimi
- Üyelerin ekonomik katılımı
- Özerklik ve bağımsızlık
- Eğitim, öğretim ve bilgilendirme
- Kooperatifler arasında iş birliği
- Toplum bilinci ve kaygısı

Kooperatifler genellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kooperatiflerin teşvik edilmesi konusundaki 193 Sayılı Tavsiye Kararı'na (2002) uygun olarak ulusal mevzuatla teşvik edilir.

Üretici birlikleri: Üretici birlikleri bireyler (veya birlikler) tarafından gönüllü olarak, ortak çıkarlar ve ölçek ekonomisi hedefine ulaşmak için kurulan tüzel kişilerdir.

Üretici birlikleri de kooperatiflere benzer bir şekilde; satış, pazarlama, işleme, girdi sağlama, teknik ve yayım hizmetleri, finansman sağlama, bilgi sağlama ve benzeri belli ekonomik ve ticari faaliyetler yürütür. Ancak üretici birliklerinin kooperatiflerin uyması gereken prensiplere uyması gerekmez.

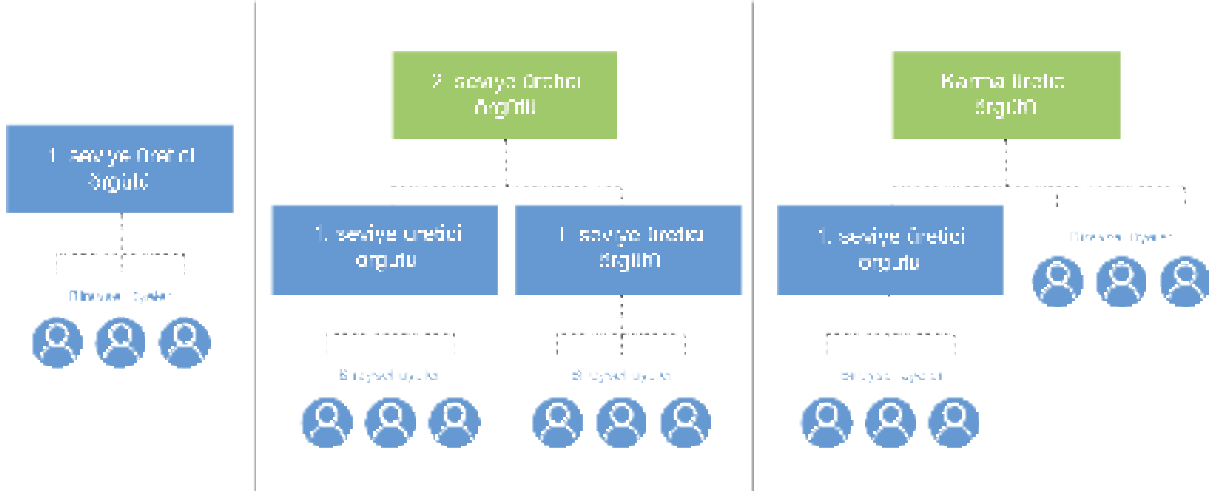
Üretici birliklerinin faaliyet kapsamını belirleyen yasal çerçeve ülkeden ülkeye farklılık gösterir.

ÜRETİCİ ÖRGÜTLERİNİ SINIFLANDIRMA

amfori BSCI durum tespiti ve özen (due diligence) uygulama stratejisinin bir parçası olarak amfori BSCI katılımcıları üretici örgütlerini yapılarına göre aşağıdaki gruplara ayırabilir:

- **1. seviye üretici örgütü:** Tüm üyeleri bireylerdir.
- **2. seviye üretici örgütü:** Tüm üyeleri tüzel kişilerdir. (Örneğin kooperatifler veya birlikler)
- **Karma üretici örgütü:** Üye kitlesi hem bireyler hem de tüzel kişilerden oluşur.

Aşağıdaki şekilde bu yapılar görsel olarak açıklanmıştır.



Şekil 1: Üretici Örgütleri

ÜRETİCİ ÖRGÜTLERİ VE İŞ İLİŞKİLERİ

Üretici örgütlerinin yapısı iş ilişkilerini ve koşullarını belirler. İş ilişkileri ve koşullarının amfori BSCI katılımcılarının durum tespiti ve özen (due diligence) stratejisi üzerinde etkisi olabilir.

Üretici örgütleri içinde en yaygın görülen iş ilişkileri şunlardır:

- **Üretici örgütü tarafından istihdam edilen işçiler:** Üretici örgütü, kendi faaliyetlerini (örneğin idari faaliyetler, pazarlama, işleme ve üretim faaliyetleri) desteklemesi için doğrudan veya dolaylı olarak işçi istihdam edebilir.
- **Üyeler:** Üretici örgütünün bireysel üyeleri örgütün hedeflerine hizmet etmek için uzmanlıklarıyla katkıda bulunabilir. Bu katkılar iş kanunu çerçevesinde yapılmaz. Bu nedenle karşılığı ücretlendirmeden başka bir şekilde verilebilir.
- **Üye işçiler:** Üretici örgütünün bireysel üyeleri üretici örgütü tarafından işe alınabilir. Bu tür bir iş ilişkisi iş kanunlarının kapsamına girer. Bu nedenle üye işçiler, çalışmalarının karşılığını bu kanunlara uygun şekilde, ücret olarak (maaş veya sosyal güvenlik) almalıdır.
- **Üretici örgütünün üyeleri tarafından istihdam edilen işçiler:** Örgüt üyeleri (bireyler veya tüzel kişiler), kendi faaliyetlerine destek verilmesi için doğrudan veya dolaylı olarak işçi (örneğin çiftlikte çalışmak üzere işçiler) istihdam edebilir.

Üretici örgütü [amfori BSCI Davranış Kuralları](#)'nı ve ilgili [Uygulama Koşulları](#)'nı imzalamışsa çalışma koşullarının amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensiplere uygun olarak ayarlanmasını sağlamak için gerekli adımları atmalıdır. Ayrıntılı bilgi için üreticiler için hazırlanmış rehber bilgilerin verildiği [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 4. Bölüm](#)'ü inceleyin.

AMFORI BSCI DENETİM YÖNTEMİ

Bir amfori BSCI katılımcısı kendi tedarik zincirindeki üretici örgütlerinin yapısını ve iş ilişkilerini haritaladıktan sonra ihtiyaçlarına en iyi şekilde uyacak amfori BSCI denetim yöntemini belirleyebilir.

amfori BSCI sisteminde en sık başvurulan yaklaşımlar:

1. Seviye Üretici Örgütleri

amfori BSCI katılımcıları:

- Örgütü amfori BSCI platformuna bir veri tabanı kullanıcı adıyla (bir üretici profili) dâhil edebilir.
- Yalnızca 1. seviye üretici örgütünü (bir tesis) denetleyebilir veya birkaç çiftlikten bir örnekleme (çok aşamalı) denetleyebilir.



Şekil 2: Bir tesis denetimi



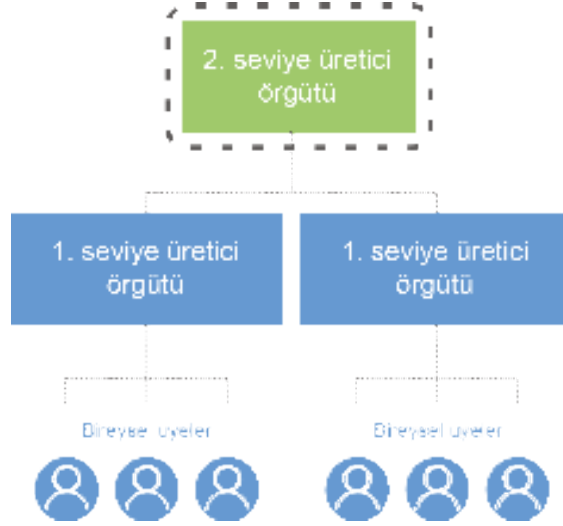
Şekil 3: Çok aşamalı denetim

2. Seviye Üretici Örgütleri

amfori BSCI katılımcıları iki farklı yaklaşımla hareket edebilir:

1. Seçenek:

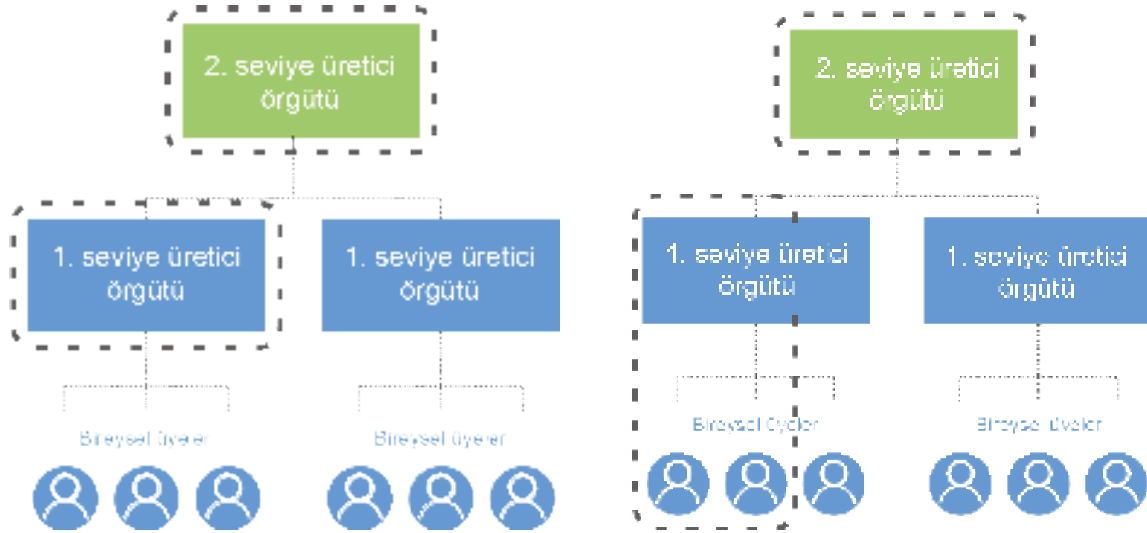
- Örgütü amfori BSCI platformuna bir veri tabanı kullanıcı adıyla (bir üretici profili) dâhil edebilir.
- Yalnızca bir tesisi denetler gibi denetimi gerçekleştirebilir. (Yalnızca bir 2. seviye üretici örgütü denetimi)
- 1. seviye üretici örgütlerini tedarik zinciri haritalamanın bir parçası olarak (denetim yapmadan) tutabilir.



Şekil 3: 1. Seçenek

2. Seçenek:

- 1. seviye üretici örgütlerinin her biri için ayrı bir veri tabanı kullanıcı numarası (her 1. seviye üretici örgütü için bir üretici profili) atayabilir.
- 2. seviye üretici örgütünü istediği sayıda 1. seviye üretici örgütünden ayrı olarak denetleyebilir.
- Sorumlu kişi, 1. seviye üretici örgütlerinin ayrı veri tabanı kullanıcı numaraları olduğundan çiftlik örneklerini denetim kapsamına dâhil edebilir.

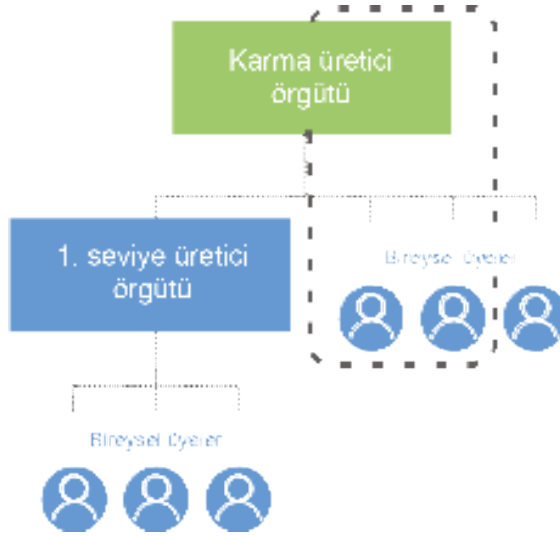


Şekil 4: 2. Seçenek

Karma Üretici Örgütü

1. Seçenek:

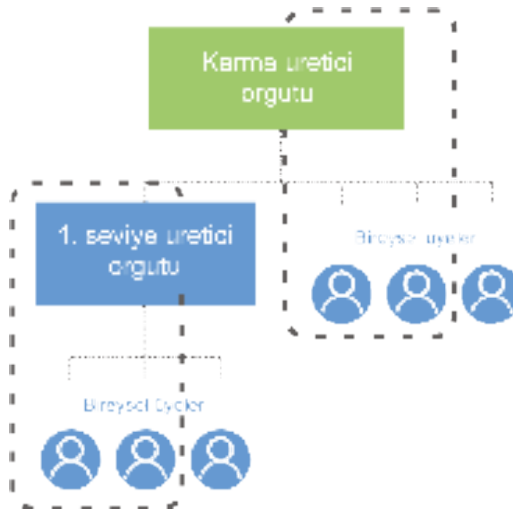
- Karma üretici örgütünü amfori BSCI platformuna bir veri tabanı kullanıcı adıyla (yani bir üretici profili) dâhil edebilir.
- Denetimi çok aşamalı yapabilir. (Örneğin 2. seviye üretici örgütü + çiftlikler arasından bir örneklem)
- 1. seviye üretici örgütlerini tedarik zinciri haritalamanın bir parçası olarak (denetim yapmadan) tutabilir.



Şekil 5: 1. Seçenek: Çok aşamalı denetim

2. Seçenek:

- Karma üretici örgütünü amfori BSCI platformuna bir veri tabanı kullanıcı adıyla (örneğin bir üretici profili) dâhil edebilir.
- Denetimi çok aşamalı yapabilir. (Örneğin 2. seviye üretici örgütü + çiftlikler arasından bir örneklem)
- Ayrı ayrı denetlenmek üzere tercih ettiği kadar sayıda 1. seviye üretici organizasyonu için ayrı veri tabanı kullanıcı numarası oluşturabilir.



Şekil 6: 2. Seçenek: Ayrı çok aşamalı denetimler

6. BÖLÜM

Şablonlar

Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarının tedarik zincirleri hakkında bilgi toplamak için kullanabilecekleri bir araçtır. Bu bilgiler amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarının en uygun denetleme stratejisini belirlemelerine yardımcı olacaktır.

Ayrıntılı bilgi için [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi, 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi](#)'ni inceleyebilirsiniz.

ŞİRKET İRTİBAT BİLGİLERİ

İşletme Adı:	<input type="text"/>												
Yasal statü:	<input type="text"/>												
Kuruluş tarihi:	<input type="text"/>												
Adres:	<table><tr><td>Cadde no.</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Posta kodu</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Şehir</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Vilayet</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Ülke</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>GPS koordinatları</td><td><input type="text"/></td></tr></table>	Cadde no.	<input type="text"/>	Posta kodu	<input type="text"/>	Şehir	<input type="text"/>	Vilayet	<input type="text"/>	Ülke	<input type="text"/>	GPS koordinatları	<input type="text"/>
Cadde no.	<input type="text"/>												
Posta kodu	<input type="text"/>												
Şehir	<input type="text"/>												
Vilayet	<input type="text"/>												
Ülke	<input type="text"/>												
GPS koordinatları	<input type="text"/>												
İnternet sitesi adresi (varsa):	<input type="text"/>												
Üretim birimleri var mı?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır												
Yerel para birimi:	<input type="text"/>												
Euro-döviz kuru:	<input type="text"/>												
Döviz kuru tarihi:	<input type="text"/>												

İRTİBAT KİŞİSİNİN BİLGİLERİ

İrtibat kişisi:	İş unvanı	
	Adı	
	Soyadı	
	E-posta adresi	
Telefon numarası (ülke ve alan kodları dâhil)		
Birinci dil:		
<i>Yazılı iletişim için kullanılan resmi dil</i>		
İkinci dil:		
<i>İletişimde kullanılabilecek başka bir dil (varsa)</i>		

ÜRETİM VERİLERİ

Üretim hacmi				
Üretim maliyeti hesaplaması	<input type="checkbox"/>	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır
Yaralanma/sakatlanmalarla kaybedilen zamanın maliyet hesaplaması (<i>kaza kayıtlarının bir bölümü</i>)	<input type="checkbox"/>	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır

ÜRETİM TAKVİMİ

Aşağıdaki tabloda her ay için geçerli üretim faaliyeti seviyesini belirtin: D (düşük), O (orta) veya Y (yüksek)

Ocak	
Şubat	
Mart	
Nisan	
Mayıs	
Haziran	
Temmuz	
Ağustos	
Eylül	
Ekim	
Kasım	
Aralık	

SERTİFİKALARA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Sosyal Sertifikalar ve Çevre Sertifikaları

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

Planın adı:

Sertifika veya denetimin geçerlilik tarihi:

Online versiyonun bağlantısı:

ÇALIŞMA ORTAMI

İşçi örgütü veya sendikası:

İşçi örgütü irtibat kişisi veya işçi temsilcisi:

Unvan (Bay/Bayan)

Adı

Soyadı

Pozisyonu

Seçildiği yıl

İlgili işçi sendikası (varsa):

Geçerli toplu sözleşme anlaşması (varsa):

Yasal normal çalışma saatleri:

Saat/hafta

Fazla mesai konusunda yasal düzenleme (varsa):

Standart izin günlerine özel fazla mesai ücreti (varsa):

Vardiyalar konusunda yasal düzenleme (varsa):

Ülkedeki standart izin günü:

Geçerli olan günleri

Pazartesi

Cuma

Salı

Cumartesi

Çarşamba

Pazar

Perşembe

ŞİRKETTEKİ ÜCRETLENDİRME UYGULAMASI

Yasal asgari ücret:

Geçerli birimi seçin

(yerel para birimi cinsinden)

saatlik
günlük
haftalık
aylık

Hesaplanan geçim ücreti:

Geçerli birimi seçin

(yerel para birimi cinsinden)

(amfori BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirmeye Hızlı Bakış'ı da inceleyin.)

saatlik
günlük
haftalık
aylık

Sektöre özel ücretlendirme (varsa):

Hukuken tanınan sosyal hakların tanımı:

Tam zamanlı bir işçiye ödenen toplam asgari ücret (ücret + sosyal haklar):

Şirkette normal çalışma saatleri için ödenen en düşük ücret:

(yerel para birimi cinsinden)

saatlik
günlük
haftalık
aylık

Çalışma dönemi bittikten sonra işletmenin işçilerine ödeme yapması ne kadar sürüyor? (Örnek: günlük ödeme, aylık ödeme, parça başı ödeme)

DURUMLARA ÖZGÜ TANIMLAR

Son altı ay içerisinde fazla mesai yapılmasına neden olan spesifik bir durumun tanımı (Böyle bir durum yoksa, "YOKTUR" ifadesiyle cevaplayın.):

Son altı ay içerisinde gerçekleşen kazalardan herhangi birinin tanımı (Herhangi bir kaza olmadıysa "YOKTUR" ifadesiyle cevaplayın.):

Son 12 ay içerisinde gerçekleşen bir grev, yürüyüş ve/veya protestonun tanımı (Bir grev, yürüyüş veya protesto olmadıysa "YOKTUR" ifadesiyle cevaplayın.):

İşçilerin sağlığına zarar verebilecek, risk düzeyi yüksek bir üretim tekniğinin (örneğin kumlama) veya bu tekniğin yerine kullanılan daha az zararlı bir tekniğin tanımı (Bu tanımlanan türde hiçbir teknik kullanılmıyorsa "YOKTUR" ifadesiyle cevaplayın.):

Şirketin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için gönüllü olarak uygulanan herhangi bir pratiğin veya prosedürün tanımı (Böyle bir pratik veya prosedür yoksa, "YOKTUR" ifadesiyle cevaplayın.):

Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu üreticilere kendi iş ortakları hakkında bilgi toplamak konusunda yardımcı olur.

Üreticiler her bir iş ortağı için bir şablon kullanabilir. Daha fazla bilgi için [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi](#), [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma'yı](#) inceleyebilirsiniz.

Bu bilgiler amfori BSCI denetimi sırasında doğrulanır veya bir yetkinlik ön değerlendirmesi (eğer yapılıyorsa) sırasında değerlendirilir.

İş ortağının adı:

Üretici tarafından atanan kimlik kodu (varsa):

İrtibat kişisi:

Adı

Soyadı

E-posta adresi:

Tam adres:

Cadde no.

Posta kodu

Şehir

Bölge

Vilayet

Ülke

İş ortağının türü:
(Örnek: taşeron, çiftlik)

İş ortaklığının başlangıcı:

Yıl

Toplam işçi sayısı:

Üreticinin şirket merkezinden uzaklığı (km):

Kilometre

Bu iş ortağının üretici için önemi
(Birini seçin.):

Düşük

Orta

Yüksek

Yalnızca çiftlikler için – hektar cinsinden büyüklük:

Hektar

Üretim sezonları:

Ana sezon

Başlangıç ayı

Bitiş ayı

İkincil sezon

Başlangıç ayı

Bitiş ayı

Bu iş ortağı bir iç sosyal yönetim sisteminin bir parçası mıdır?

Evet

Hayır

Bu iş ortağında iç denetim yapılıyor mu?

Evet

Hayır

Bu iş ortağının bir sosyal sertifikası var mı?

Evet

Hayır

Sosyal sertifikanın geçerlilik tarihi
(varsa):

Bu iş ortağı amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama
Koşulları'nı (çiftlikler için zorunlu) imzaladı mı?

Evet

Hayır

İş ortağıyla ilgili ek yorumlar (varsa):

Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, aşağıda verilen türlerdeki iş ortakları hakkında bilgi toplama ve onların sosyal performansını denetleme konusunda üreticilere yardımcı olur:

- Küçük toprak sahipleri:
 - Beş ya da daha az işçi (sürekli veya mevsimlik olarak) çalıştıran çiftlikler
 - Bu iş ortakları için tüm performans alanları geçerlidir.
- Aile çiftlikleri:
 - Yalnızca aile içinden iş gücü kullanan çiftlikler
 - Bu iş ortakları için yalnızca (*) işaretli performans alanları ve sorular geçerlidir.

Beşten daha fazla işçisi olan çiftlikler için üreticiler [amfori BSCI Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)'ni kullanmalıdır.

Çiftliğin adı:	
Hukuki statüsü:	
İç tetkikçinin adı (varsa):	
İç tetkikçinin iş unvanı:	
Ürün(ler):	
Toplam işçi sayısı:	

Performans Alanına Göre Gruplanmış Kontrol Listesi Soruları	
Performans Alanı 1: Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki	
Bu performans alanı küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri için geçerli değildir.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor

Performans Alanı 2: İşçilerin Süreçlere Dâhil Edilmesi ve Korunması	
Üretici, işçileri iş yeriyile ilgili sorunlarda sürece dâhil eder ve onlarla bilgi alışverişinde bulunur.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor rt
Üretici, işçileri hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek için belirli adımlar atar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Performans Alanı 3: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları	
Üretici, işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde birlik kurma hakkına saygı duyar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Performans Alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması	
Üretici, iş yerinde ayrımcılığı engellemek veya ortadan kaldırmak için gereken önlemleri alır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, işçilerin amfori BSCI Davranış Kuralları'nda da tanımlanmış olan "ayrımcılığa sebep olabilecek önyargılar" nedeniyle taciz edilmemesi veya ceza görmemeleri için gereken önleyici ve/veya iyileştirici önlemleri alır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Performans Alanı 5: Adil Ücretlendirme	
Üretici, çalışanlarına en azından yasal asgari ücreti veya toplu sözleşmeyle belirlenmiş olan daha yüksek ücreti öder.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, maaşları zamanında, düzenli ve eksiksiz olarak geçerli para biriminde öder.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, yalnızca yasalarca öngörülen koşullarda, yasalara uygun şekilde işçilerin ücretlerinden kesinti yapar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor

Performans Alanı 6: Makul Çalışma Saatleri	
Üretici, yasalarla belirlenmiş istisnai durumlar haricinde işçilerden haftada 48 saatten fazla bir süre çalışmalarını talep etmez.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, işçilerden fazla mesai yapmalarını talep etmez. Ancak bunu istisnai durumlarda yapabilir ve yapılan fazla mesai için yüksek oranda ödeme yapar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Üretici, işçilere her iş günü dinlenme molası verme hakkı tanır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Üretici, toplu sözleşmeyle farklı bir anlaşma yapılmadığı sürece işçilere her yedi günde en az bir gün tatil yapma hakkı tanır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Performans Alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği	
Üretici, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratmak için sistemler geliştirip uygularken işçilerle iş birliği yapar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Üretici, diğer güvenlik sistemleri ve prosedürlerle beraber kişisel koruyucu donanım kullanımını zorunlu kılar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Üretici, işçilerin mutlak tehlike arz eden durumlarda kimseden izin istemeden uzaklaşma haklarına saygı duyar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, çalışanlara her zaman içme suyu sağlar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Performans Alanı 8: Çocuk İşçiliğini Önleme	
Üretici doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı olan çocuk işçi çalıştırma gibi bir faaliyete dâhil olmaz.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor

* Performans Alanı 9: Genç İşçiler için Özel Koruma	
Üretici, genç işçileri gece çalıştırmaz ve genç işçileri onların sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zararlı olacak iş koşullarından korur.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, genç işçilerin çalışma saatlerinin okula, başka bir eğitim programına veya herhangi bir kursa devamlılıklarını etkileyip azaltmadığından emin olur.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiği şekilde eğitim görmesini sağlar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, üretim tesislerinde çalışan genç işçilerin hepsi hakkında yeterli bilgiye sahiptir. Bu bilgiler kapsamında üreticinin, "küçük işler" le üretime katkıda bulunan aile üyeleri hakkında bilgiler de yer alabilir.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Performans Alanı 10: Güvencesiz Çalışmayı Önleme	
Üretici, istihdam ilişkilerini işçilerde güvensizlik yaratacak şekilde kurmaz.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, işçileri yasal olarak tanınan istihdam ilişkileri kapsamında istihdam eder ve sözleşmelerin kaydını tutar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, işçilere çalışmaya başlamalarından önce hakları ve sorumluluklarıyla ilgili anlaşılır bilgi sunar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Performans Alanı 11: Borçların İş Gücü ile Ödenmesinin Önlenmesi	
* Üretici; kölelik, zorla veya bağımlı çalışma, ödünç işçilik, insan ticareti kapsamında çalıştırma veya gönülsüz çalıştırma gibi herhangi bir çalıştırma şekline başvuramaz.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici doğrudan veya dolaylı olarak göçmen işçileri işe alırken veya çalıştırırken dikkatli davranır ve tedbiri elden bırakmaz.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
* Üretici, işçilere insanlık dışı veya aşağılayıcı bir şekilde muamele etmez. İşkence, psikolojik veya fiziksel şiddet, sözlü taciz yasaktır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor

* Performans Alanı 12: Çevrenin Korunması	
Üretici, atık yönetimini çevrenin kirlenmesine neden olmayacak şekilde gerçekleştirir.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, su yönetimini çevreye saygılı bir şekilde, özellikle de yerel su kaynaklarını korumaya yönelik bir şekilde yapar.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Performans Alanı 13: Etik Davranışlar	
Üretici, faaliyetlerinde yolsuzluk, dolandırıcılık ve her türlü rüşvete karşı aktif olarak savaşıyor.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor
Üretici, kendi faaliyetleri ve organizasyonel yapısı ile ilgili olarak doğru bilgiler kaydeder.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor

Şablon 4: Çalışma Saatleri Takip Formu

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, üreticilerin işçi başına düşen çalışma saati hakkında bilgi edinmesine yardımcı olur. Bu, üreticilerin üç aylık dönemlerde çalışma saatlerinin en yüksek noktaya ulaştığı zamanları tespit etmesini sağlar.

Bu verilerin toplanması aynı zamanda, çalışma saatleri nedeniyle işçilerin sağlığı ve güvenliği için oluşabilecek risklerin tespit edilmesine yardımcı olur. Ayrıntılı bilgiye [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi](#), 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi'nde ulaşabilirsiniz.

Doğum Tarihi:

İşletmede çalışmaya başlama tarihi:

Departman:

Çalışma şekli vardiyalı mı?

Evet

Hayır

Vardiyalıysa çalışma programını belirtin:

Molaları tarif edin:

ÇALIŞMA SAATLERİ TABLOSU

1. Çeyrek (OCAK - MART)

Her hafta için çalışma saati sayısı

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ORTALAMA

--

2. Çeyrek (NİSAN - HAZİRAN)

Her hafta için çalışma saati sayısı

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ORTALAMA

--

3. Çeyrek (TEMMUZ- EYLÜL)

Her hafta için çalışma saati sayısı

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ORTALAMA

--

4. Çeyrek (EKİM - ARALIK)

Her hafta için çalışma saati sayısı

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ORTALAMA

--

Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Taraması

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu üreticilerin, kendileri için çalışan işgücünün bölgesel bağlamdaki yaşam giderlerini anlamasına yardımcı olur. Bu yaklaşım, geçim ücreti hesaplamasının bağlama uygun olmasını sağlar ve yönetim ile işçiler arasında yapıcı bir diyalog kurulması için bir fırsat yaratır.

Daha fazla bilgiye [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#) ekinde ulaşabilirsiniz.

BÖLGESEL BAĞLAMA İLİŞKİN BİLGİLER

Yerel para birimi:	<input type="text"/>
Bir ailedeki ortalama maaşlı yetişkin çalışan sayısı:	<input type="text"/>
Bir ailedeki ortalama çocuk sayısı:	<input type="text"/>
Bir ailede bakmakla yükümlü olunan ortalama yetişkin sayısı:	<input type="text"/>
Bir ailede işten sonra eğitim alan ortalama yetişkin sayısı:	<input type="text"/>
Evlerde en yaygın olarak kullanılan enerji kaynağı: (Örneğin doğal gaz, elektrik veya kömür)	<input type="text"/>
En yaygın ulaşım biçimi:	<input type="text"/>
İşçilerin eviyle işyeri arasındaki ortalama mesafe (km):	<input type="text"/>
İşçilerin eviyle en yakın alışveriş yeri arasındaki ortalama mesafe (km)	<input type="text"/>
İşçilerin eviyle en yakın okul arasındaki ortalama mesafe (km)	<input type="text"/>
İşçilerin eviyle en yakın tıbbi tesis arasındaki ortalama mesafe (km)	<input type="text"/>
Evde en yaygın olarak kullanılan içme suyu kaynağı: (Örnek: genel su şebekesi veya şişelenmiş su)	<input type="text"/>

ORTALAMA AİLE GİDERLERİ BİLGİSİ

Kategori	Yerel Para Birimi Üzerinden Maliyeti		Birey Sayısı	Toplam
Eğitim		x		= 0
Ulaşım		x		= 0
Gıda		x		= 0
Giyim		x		= 0
Enerji ve Su Tüketimi				= 0
Barınma				= 0
Beklenmeyen Olaylar				= 0
Birikim				= 0
			Toplam aile sepeti:	= 0
<i>Ailenin gıda giderleri yüzdesini hesaplamak için öncelikle "gıda" kategorisinin toplam aile sepetine oranını bulun ve sonra bunu 100'le çarpın:</i>				
			Gıda giderleri yüzdesi:	= NaN

HESAPLAMA FORMÜLÜ

Geçim ücreti tahmini, tam zamanlı çalışan (haftada 48 saat veya yerel kanunlara göre haftalık maksimum normal saat düzeninde çalışan) bir yetişkin için yapılan tahmindir.

Geçim ücreti tahminini hesaplamak için öncelikle toplam aile sepetini (yukarıdaki tablo kullanarak hesaplanan) ailedeki maaşlı çalışan sayısına bölün ve sonra bunu %110'la (ihtiyari harcanabilir gelir) çarpın:

Toplam Aile Sepeti:

0

x %110 =

NaN

**Ailedeki toplam
maaşlı çalışan sayısı:**

Şablon 6: Paydaş Haritalama

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, üreticilerin sürekli iyileştirme için potansiyel müttefiklerini tespit etmelerine yardımcı olur. Üreticiler, çocukları yeniden topluma kazandırmaya ve bağımlı çalıştırma mağdurlarını korumak konusunda destek sağlayabilecek kurumlar veya Sivil Toplum Örgütlerine özellikle dikkat etmelidir. Üreticiler her bir paydaş için bir form kullanabilir.

4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi'nde ayrıntılı bilgiye ulaşabilirsiniz.

PAYDAŞ İRTİBAT BİLGİLERİ

Paydaş adı:	<input type="text"/>												
İş ilişkisinin başladığı tarih (yıl):	<input type="text"/>												
İrtibat kişisi:	<table><tr><td>Adı</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Soyadı</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>E-posta adresi</td><td><input type="text"/></td></tr></table>	Adı	<input type="text"/>	Soyadı	<input type="text"/>	E-posta adresi	<input type="text"/>						
Adı	<input type="text"/>												
Soyadı	<input type="text"/>												
E-posta adresi	<input type="text"/>												
Adres:	<table><tr><td>Sokak numarası</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Posta kodu</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Şehir</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Bölge</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Eyalet</td><td><input type="text"/></td></tr><tr><td>Ülke</td><td><input type="text"/></td></tr></table>	Sokak numarası	<input type="text"/>	Posta kodu	<input type="text"/>	Şehir	<input type="text"/>	Bölge	<input type="text"/>	Eyalet	<input type="text"/>	Ülke	<input type="text"/>
Sokak numarası	<input type="text"/>												
Posta kodu	<input type="text"/>												
Şehir	<input type="text"/>												
Bölge	<input type="text"/>												
Eyalet	<input type="text"/>												
Ülke	<input type="text"/>												
Paydaş türü:	<input type="checkbox"/> İç (Örnek: işçi) <input type="checkbox"/> Dış (Örnek: işçi sendikası veya müşteri)												
Paydaş türünü belirtin (Örnek: yerel sivil toplum kuruluşu):	<input type="text"/>												

İLGİLİ KONU

Yolsuzlukla mücadele
Çocuk işçiliğinin durdurulması
Örgütlenme özgürlüğü
Şikâyet mekanizması

İş sağlığı ve güvenliği
Hassas işçiler için özel koruma
Eğitim
Diğer

Çocuk işçiliği durumunda yapılacak iyileştirmelerle ilgili mi?

Evet

Hayır

Bağımlı çalıştırma mağdurlarının korunmasıyla ilgili mi?

Evet

Hayır

Paydaşla ilgili diğer yorumlar (varsa):

Şablon 7: Genç İşçilerle İlgili Veriler

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu üreticilere, özel koruma gerektiren bir yaş grubundaki (Örnek: 16- 18 yaş grubundaki veya ulusal yasalara göre belirlenmiş yaş sınırlarındaki) işçiler hakkında doğru bilgiler toplayıp saklamak konusunda yardımcı olur. Bu bilgiler denetçi tarafından doğrulanmalıdır.

Ayrıntılı bilgi için [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi, 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi](#)'ni inceleyebilirsiniz.

Adı ve soyadı:	<input type="text"/>
Doğum tarihi:	<input type="text"/>
Tesiste işe başlama tarihi:	<input type="text"/>
Departman:	<input type="text"/>
İşçi türü:	<input type="checkbox"/> Sürekli <input type="checkbox"/> Geçici <input type="checkbox"/> Mevsimlik
İşçi türü:	<input type="checkbox"/> İşçi bulma kurumuyla/Aracıyla <input type="checkbox"/> Doğrudan
Okula veya mesleki eğitime devam ediyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Devam ediyorsa, okul saatlerini veya eğitim programını açıklayın:	<input type="text"/>
Çalışma programı:	<input type="text"/>
Şikâyet mekanizmalarına erişim hakkında eğitim verildi mi?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Planlayan:	<input type="text"/>

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi:

Gün:	
Konular:	
Sıklık:	

Üretici tarafından barınma imkânı sağlanıyor mu?

Evet

Hayır

İşçi hakkında diğer yorumlar (varsa):

Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu üreticilere, iletilen tüm şikâyetler ve bu şikâyetler için yapılan araştırmalar hakkında doğru bilgiler kaydetme konusunda yardımcı olur. İletilen şikâyetler bir denetçi tarafından doğrulanmalıdır.

Ayrıntılı bilgiye [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi](#), 1. Kısım: Veri Toplama ve Veri Yönetimi ve [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma](#) kaynaklarından ulaşabilirsiniz.

Üreticiler iletilen her şikâyet için ayrı bir form doldurmalıdır.

Şikâyet numarası:

Şikâyetin iletildiği tarih:

ŞİKÂYET ADIMLARI

Tarafların Dinlenmesi

Evet Hayır

Yorumlar:

Gerekli Araştırma

Evet Hayır

Yorumlar:

Ulaşılan ve Kabul Edilen Sonuçlar

Evet Hayır

Yorumlar:

Bir İşçi Temsilcisi Sürece Dâhil Oldu mu?

Evet Hayır

Yorumlar:

Bir İşçi Temsilcisi Sürece Dâhil Oldu mu?

Evet

Hayır

Yorumlar:

Şikâyet bir davayla sonuçlandı mı?

Evet

Hayır

Yorumlar:

Şablon 9: İyileştirme Planı

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu üreticilere bir İyileştirme Planı tanımlama ve tüm performans alanlarında iyileştirme sağlama konusunda yardımcı olur.

Bir amfori BSCI denetiminin ardından iyileştirme faaliyetleri tanımlandıysa, İyileştirme Planı denetim tarihinden sonraki 60 gün içerisinde amfori BSCI platformuna yüklenmelidir. Üretici, amfori BSCI platformunda sunulan formatı kullanmalıdır.

Daha fazla bilgiye 2. Bölüm: amfori BSCI Denetleme Yaklaşımı, 15. Kısım: İyileştirme Planı'nda ulaşabilirsiniz.

Şirket ismi:

Veri tabanı kimlik numarası:

Bu İyileştirme Planı'nın (mevcutsa) ilgili olduğu denetimin tarihi:

Üretici, denetçi tarafından bulgular elde edilen her performans alanı için aşağıdaki tabloyu bir kez doldurur. (Örnek: Eğer beş performans alanında bulgu varsa, üretici aşağıdaki tabloyu her performans alanı için bir kez, toplamda da beş kez doldurur.)

PERFORMANS ALANI:

(Başlığı girin.)

Planlanan Faaliyetler için Termin Tarihi

Tespit Edilen İhtiyaçlar

<input type="checkbox"/>	Politika/Prosedür
<input type="checkbox"/>	Dokümantasyon/Veri Yönetimi
<input type="checkbox"/>	İletişim/Şeffaflık
<input type="checkbox"/>	Eğitim
<input type="checkbox"/>	Yapısal değişim
<input type="checkbox"/>	Paydaşların katılımı
<input type="checkbox"/>	Diğer

Planlanan Faaliyetler

--

Sorumlu Kişi(ler)

--

Ayrılan Finansal Kaynaklar

--

Şablon 10: Yetkinlik Ön Değerlendirmesi Anketi

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonunda amfori BSCI Yetkinlik Ön Değerlendirmesi (YÖD) kapsamındaki 70 soru yer almaktadır. Yetkinlik Ön Değerlendirmesi'nde aşağıdakiler yoluyla elde edilmiş üretici verileri yer almaktadır:

- [Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zincirini Haritalama](#)

Sorulara “Evet”, “Hayır” veya “Geçerli değil” ifadeleri ile cevap verilebilir. Yalnızca (*) işaretli sorulara “Geçerli değil” ifadesiyle cevap verilebilir. “Önemli” ifadesi taşıyan sorular, daha yüksek bir risk seviyesi belirtir.

Kanıt kaynağı/kaynakları aşağıdakilerden biri veya birkaçı olabilir:

- YG: Yönetim görüşmesi
- İG: İşçi görüşmesi
- İTG: işçi temsilcisi görüşmesi
- YD: yazılı delil(ler)
- TG: tesis gözlemi

amfori BSCI katılımcıları [amfori BSCI platformunda](#) üretici profili bölümünden Yetkinlik Ön Değerlendirmesi'ni talep edip indirebilirler.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 15: Potansiyel İş Ortakları için Ön Değerlendirme Yapma](#)'yı inceleyin.

Sorular	
1	Üretici incelemek üzere talep edilen tüm belgeleri sağladı. Önemli: EVET Cevap: <input type="text"/> Kanıt kaynakları: YG <input type="checkbox"/> İG <input type="checkbox"/> İTG <input type="checkbox"/> YD <input type="checkbox"/> TG <input type="checkbox"/>
2	Üreticinin bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikası bulunuyor. Önemli: Cevap: <input type="text"/> Kanıt kaynakları: YG <input type="checkbox"/> İG <input type="checkbox"/> İTG <input type="checkbox"/> YD <input type="checkbox"/> TG <input type="checkbox"/>
3	Üretici taşeron kullanır ve bu taşeronları ilgili müşterilere bildirir.* Önemli: Cevap: <input type="text"/> Kanıt kaynakları: YG <input type="checkbox"/> İG <input type="checkbox"/> İTG <input type="checkbox"/> YD <input type="checkbox"/> TG <input type="checkbox"/>

4 Üretici, işçileri hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirir.

Önemli: ÖNEMLİ Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

5 Üretici işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı duyar.

Önemli: ÖNEMLİ Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

6 Üretici, işçi temsilcisi seçimine karışmaz.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

7 Üretici iş yerinde ayrımcılığı engellemek ve yok etmek için gerekli tedbirleri alır.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

8 Üretici, işçilerin şikâyet mekanizmasını kullandıkları için cezalandırılmamaları veya ayrımcılığa uğramamaları için gerekli önlemleri alır.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

9 Üretici, kadın işçilerin ayrımcılığa uğramaması için -özellikle hamilelik durumunda- gerekli önlemleri alır.*

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

10 Üretici, mevcut asgari ücret kanununa veya toplu sözleşmeyle belirlenen sektör standardına uyar.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

11 Üretici işçilerin ücretlerini zamanında, düzenli olarak ve ulusal para birimi üzerinden öder. (Ödemeler asgari ücretin üstünde olmalıdır.)

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

12 Üretici, çıraklara, stajyerlere ve deneme sürecindeki işçilere yasaya uygun şekilde ödeme yapar.*

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

13 Üretici, işçilere anlaşılır bir maaş bordrosu sunar. (Bu maaş bordrosunda en azından normal çalışma saatleri, fazla mesai saatleri, normal çalışma saati ödemeleri, fazla mesai prim ödemeleri ve varsa yasal kesintiler belirtilir.)

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

14 Üretici işçilere yasaların tanıdığı sosyal hakları sağlar.*

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

15 Üretici normal çalışma ücretinin en az 1,25 katı olan bir fazla mesai ücreti öder.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

16 Üretici, resmi tatillerde çalışılan mesailer için yasalarla saptanan prim ödemelerini yapar.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

17 Üretici, yasaların işçilere tanıdığı ek hakları (örneğin ikramiyeler, teşvikler ve ödenekler) öder.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

18 Üretici, ücretlerden yalnızca yasalarla belirlenen bazı koşullarda kesinti yapılmasına müsaade eder.

Önemli: ÖNEMLİ Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

19 Üretici, işçilere her iş günü içinde mola hakkı tanır.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

20 Üretici, işçilere her yedi gün için en az bir gün tatil hakkı tanır. (Toplu sözleşmeye göre farklı bir dinlenme günü kombinasyonu belirlenebilir.)

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

21 Üretici, geçerli İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uyar.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

22 Üretici düzenli olarak (yasalarda saptanmamışsa yılda en az bir kez), üretim tesisinin tamamında, tüm katlarda ve tüm vardiyalarda yangın tatbikatı yapar.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

23 Üretici, gece vardiyasında çalışan işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçilerin kişisel korunma hakkında bilgi sahibi olması için düzenli olarak İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri verir. (Üretici, genç işçilerin ve göçmen işçilerin de bu eğitime erişimi olmasını sağlamalıdır.)

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

24 Üretici, işçilere sürekli olarak koruma sağlamak için yaptığı gerekli Kişisel Koruyucu Ekipman alımlarını belgeler.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

25 Üretici, zararlı maddelerin iş ortamına salınmasını engelleyerek veya minimum seviyeye indirerek maruz kalma seviyesini uluslararası tanınmış sınırlar altında tutmak için gerekli mühendislik tedbirlerini ve idari tedbirleri alır.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

26 Üretici, potansiyel tehlikeleri tabelalar ve uyarılarla işçiler için görünür kılar.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

27 Üretici, iş kazalarını ve bu kazalarla bağlantılı yaralanmaları raporlamak ve bunların kaydını tutmak için prosedür ve sistemlere sahiptir ve bunları gerektiği şekilde kullanır.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

28 Üretici, üretim için kullanılan ekipman ve binaların sağlam ve güvenli olduğunu kontrol eder ve doğrular.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

29 Üretici, işçilerin mutlak tehlike karşısında izin istemeden uzaklaşma hakkına saygı duyar.

Önemli: ÖNEMLİ Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

30 Üretici, her yaygın tatbikatını; en azından tatbikat tarihi, ilan şekli, katılımcı sayısı ve bina/tesis boşaltma için kullanılan süreyi belirterek raporlar.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

31 Üretici, elektrik panoları, kabloları ve prizlerinin yetkili personel tarafından düzenli olarak korunmaya alınmasını ve muayene edilmesini sağlar.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

32 Üretici, yeterli sayıda, sorunsuz çalışan yangın söndürme teçhizatı sağlamıştır.*

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

33 Üretici, yangın söndürme teçhizatını olması gereken zamanda, yeterli bilgiye sahip bir üçüncü tarafa kontrol ettirir.*

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

34 Üretici, çalışır durumda olan ve tüm çalışma alanlarından duyulup anlaşılabilir bir yangın alarmı tesis etmiştir.*

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

35 Eğer manuel bir yangın alarmı kullanılıyorsa, bu alarmı başlatmak için yetkili olacak personel ve uygulanması gereken prosedürler net bir şekilde belirlenmelidir.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

36 Üretici, acil çıkış yollarına çalışır durumda olan yangın söndürücüler yerleştirmiştir.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

37 Üretici, tüm yangın söndürücülerin çalışır durumda, net bir şekilde görünür halde ve erişilebilir olmasını sağlar.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

38 Üretici, yangın söndürücülerin yasal gerekliliklere uyduğundan emin olur.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

39 Üretici, yangın söndürücülerini ayda bir kez sorumlu personele, yılda bir kez de uzman bir üçüncü tarafa kontrol ettirir.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

40 Üretici, iş yerinde ve ilgili tesis bölümlerinde duman detektörleri bulundurur ve bu detektörleri ayda bir kez uzman bir üçüncü partiye denetletir.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

41 Üretici üretim tesisindeki kaçış rotaları, koridorları ve acil çıkışların engelsiz, kolayca erişilebilir ve net bir şekilde işaretli olmasını ve bunların çalışanları engelsiz, güvenli bir toplanma alanına ulaştırmasını sağlar.*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

42 Üretici acil çıkışları, bina boşaltmayı kolaylaştıracak şekilde konumlandırır. (Tesis zemin katından yüksekse iki merdiven bulunmalıdır.)*

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

43 Üretici, acil durum aydınlatmasını ikincil bir güç kaynağına bağlatır.*

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

44 Üretici, hem üretim tesisinde hem de işçi konutlarında sürekli olarak ilk yardım personeli bulundurur. İlk yardım eğitimi almış olan bu personel iş kazalarında ilk yardımı yapar ve yazılı prosedürleri uygular.

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

45 Üretici, işçilere ilk yardım uygulanabilmesi için özel bir alan sağlar.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

46 Üretici, banyo ve lavabo alanlarında mutlaka sabun bulundurur.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

47 Üretici, hem üretim tesisinde hem de konutlarda sürekli olarak içme suyu sağlar. (İçme suyuna erişim insan haklarından biridir.)

Önemli: ÖNEMLİ

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

48 Üretici, işçilere yiyeceklerini saklamak, yemek yemek ve/veya yemek pişirmek için uygun ve temiz bir alana erişim imkânı sağlar.

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

49 Üretici, işçilere sağlanan konutlarda düzenli olarak yangın tatbikatı yapar ve bu tatbikatlara ilişkin tarih ve yöntemin de belirtildiği kayıtlar tutar.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

50

Üretici, işçi konutlarını güvenli bir alanda, üretim ve depo alanlarının dışında (tehlikeli veya tutuşabilir maddelerle temas ihtimalinin olmamasına özellikle dikkat ederek) konumlandırır.

Önemli:**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

51

Üretici, işçilerin acil durumlarda konutlarını güvenli bir şekilde terk edebilmesi için tahliye planını konut alanındaki görünür birkaç yere yapıştırır/asar.*

Önemli:**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

52

Üretici doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı olan çocuk işçi çalıştırma gibi bir faaliyete dâhil olmaz.

Önemli: ÖNEMLİ**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

53

Üretici, işe alım sırasında işçilerin yaşını doğrulamak için -işe alım dolaylı yoldan yapılsa dahi (örneğin araçlar veya iş bulma kurumu yoluyla)- orijinal yasal belgeler talep eder ve bu belgeleri saklar.

Önemli:**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

54

Üretici genç işçileri; onların sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zararlı olacak iş koşullarından korur ve genç işçilerin gece çalıştırılmasına müsaade etmez.

Önemli:**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

55

Üretici, genç işçilerin çalışma saatlerinin onların okula devam etmelerine, yetkili merci tarafından onaylanan mesleki oryantasyonlara katılmalarına veya eğitim programlarından faydalanmalarına engel olmasına müsaade etmez.*

Önemli: EVET**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

56

Üretici, genç işçilerle ilgili doğru kayıtlar tutar ve ilgili belgeleri (örneğin kimlik kopyası, çalışma saatleri, çalışmak için ebeveyn izni, ders programları ve tatil dönemleri) saklar.*

Önemli:**Cevap:**

Kanit kaynakları:

YG İG İTG YD TG

57 Üretici, işçilerine işe alınmalarından önce -dolaylı olarak işe alınmış olsalar dahi- haklarına ve yükümlülüklerine ilişkin anlaşılır bilgi sağlar.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

58 Üretici, iş anlaşmalarını bile bile yasaların asıl amacına ters düşecek şekilde kullanmaz.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

59 Üretici; kölelik, zorla veya bağımlı çalıştırma, ödünç işçilik, insan ticareti kapsamında çalıştırma veya gönülsüz çalıştırma gibi herhangi bir çalıştırma şekline başvuramaz.

Önemli: ÖNEMLİ Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

60 Üretici, göçmen işçilerle doğrudan veya dolaylı olarak iş ilişkisi kurarken zorla çalıştırma gibi bir durumu engellemek için ek tedbirler alır.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

61 Üretici, işçilerin işe alım sürecinde herhangi bir masraf karşılmasını talep etmez.

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

62 Üretici, iş bulma kurumlarının ve aracılardan taşeron işçilere ödemeleri nasıl yaptığına ilişkin yeterli derecede bilgi toplar.*

Önemli: Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

63 Üretici, işçilerine insanlık dışı veya aşağılayıcı muamelede ya da sözlü tacizde bulunmaz.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

64 Üretici, işçilere fiziksel ceza vermez, zihinsel veya fiziksel baskı yapmaz.

Önemli: EVET Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

65 Üretici, tüm geçerli disiplin prosedürlerini yazılı olarak saptamış, açık ve anlaşılır bir şekilde sözlü olarak işçilere açıklamıştır.

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

66 Üretici gerekli çevre ruhsatlarını almıştır.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

67 Üretici, atık yönetimini çevrenin kirlenmesine neden olmayacak şekilde gerçekleştirir.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

68 Üretici, bir işletme olarak faaliyetlerinde her türlü yolsuzluk, zorbalık, güveni kötüye kullanma ve her türlü rüşvetçiliğe karşı aktif olarak savaşır.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

69 Üretici, kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkındaki bilgileri çarpıtmamak ve tedarik zinciri hakkında yalan beyanda bulunmamak için bu bilgileri gerçeklere uygun bir şekilde kaydeder.

Önemli: EVET

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

70 İncelenen belgelerde çarpıtma veya yanlış beyan söz konusu değildir.

Önemli:

Cevap:

Kanıt kaynakları: YG İG İTG YD TG

Şablon 11: Üretici Özdeğerlendirmesi

Amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, birçok üretici tarafından sosyal performans özdeğerlendirmesinde kullanılabilir.

Kanıt kaynakları aşağıdakilerden biri veya birkaçı olabilir:

- YG: Yönetim görüşmesi
- İG: İşçi görüşmesi
- İTG: İşçi temsilcisi görüşmesi
- YD: Yazılı delil(ler)
- TG: Tesis gözlemi

Bu özdeğerlendirmeyi kullanamayacak olan üreticiler:

- Küçük üreticiler: [Şablon 12: Küçük Üretici Özdeğerlendirmesi](#)'ni kullanmalıdırlar.
- Küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri: [Şablon 3: Küçük İşletmeler ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#)'yi kullanmalıdır.

Ayrıntılı bilgiye [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi](#)'nden ulaşabilirsiniz.

Ana üreticinin adı:	Tarih:					
Dolduran:						
Performans Alanı 1: Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki	Kanıt kaynakları					
1.1 Üretici amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması için etkin bir yönetim sistemi kurmuştur.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

1.2 Üretici amfori BSCI değerlerine ve prensiplerine tatmin edici bir şekilde uyulduğundan emin olabilmek için bir üst düzey yöneticiyi görevlendirir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
1.3 Üretici önemli iş ortaklarının kimler olduğunu bilir ve onların amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ne kadar anlayıp uygulayabildiklerini değerlendirir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

1.4 Üretici; siparişleri ve/veya sözleşmelerle saptanan işleri zamanında yetiştirebilmek için gerekli iş gücü kapasitesini organize eder.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
1.5 Üretici; iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğunu denetler.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

1.6 Üretici; tedarik zincirindeki işçilere gelecek herhangi bir zararı (fiziksel, finansal veya psikolojik) engellemek ve böyle bir durum gerçekleştiğinde gerekli adımları atabilmek için gerekli olan politika ve prosedürleri geliştirir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
1.7 Üretici; ticari ilişkilerini sorumlu bir şekilde yönetir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

Performans Alanı 2: İşçilerin Süreçlere Dâhil Olması ve Korunması		Kanıt kaynakları				
2.1 Üretici; iş yeriyle ilgili sorunların çözümü sürecine işçiler ve işçi temsilcilerini dâhil eder ve onlarla sorunlar hakkında bilgi paylaşımında bulunur.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
2.2 Üretici; işçileri amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun olarak korumak için uzun vadeli hedefler tanımlar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

2.3 Üretici; işçilerin hak ve sorumluluklarından haberdar olması için belli başlı adımlar atar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
2.4 Üretici; işletme faaliyetlerine sorumlu pratikleri başarılı bir şekilde entegre edebilmek için (yöneticileri, işçileri ve işçi temsilcilerini de bu sürece dâhil ederek) yeterli yetkinliği kazanır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

2.5 Üretici; bireyler ve halk için etkin bir şikâyet mekanizması kurar veya böyle bir mekanizmaya katılır.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

**Performans Alanı 3:
Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları**

Kanıt kaynakları

3.1 Üretici; işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde birlik kurma hakkına saygı duyar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

3.2 Üretici; işçilerin toplu sözleşme yapma hakkına saygı duyar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
3.3 Üretici; işçilere işçi sendikasına üye oldukları için ayrımcılık yapmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

3.4 Üretici; işçi temsilcilerinin iş yerinde işçilerle temas ve iletişim kurmalarına engel olmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Performans Alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması		Kanıt kaynakları				
4.1 Üretici; iş yerinde ayrımcılığı engellemek veya yok etmek için gerekli önlemleri alır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Üretici; herhangi bir işçiye, hak ihlali yaşadığına dair şikâyetinde bulunduğu için disiplin cezası verilmesine, ayrımcılık yapılmasına veya bu işçinin şikâyeti sebebiyle işten atılmasına müsaade etmez.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Üretici; bir ayrımcılığa neden olabilecek herhangi bir önyargı yüzünden işçilerin taciz edilmemesi veya ceza almaması için önlemler alır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Performans Alanı 5: Adil Ücretlendirme		Kanıt kaynakları				
5.1 Üretici; hükümetin asgari ücret yasasına veya toplu sözleşmeyle onaylanan sektör standardına (varsa) uyar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 Ücretler zamanında, düzenli ve eksiksiz olarak, ulusal para birimi üzerinden ödenir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.3 İşçilere ödenen ücret, onların becerilerine ve eğitimlerine göre belirlenir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
5.4 Üretici; işçilerin makul bir hayat standardına göre yaşamasına yetecek seviyede ücretlendirme yapar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

5.5 Üretici; işçilere yasaların tanıdığı sosyal hakları sağlar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
5.6 Üretici; ücretlerden yalnızca yasalarla belirlenen bazı koşullarda kesinti yapılmasına müsaade eder.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

Performans Alanı 6: Makul Çalışma Saatleri		Kanıt kaynakları				
6.1 Üretici; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de tanıdığı bazı istisnai durumlar hariç olmak üzere, haftalık 48 saatten fazla çalışma talep etmez.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
6.2 Üreticinin fazla mesai talepleri, amfori BSCI Davranış Kuralları'ndaki gerekliliklere uygun şekildedir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG

6.3 Üretici; işçilere her iş günü içinde mola hakkı tanır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
6.4 Üretici; işçilere her yedi gün için en az bir gün tatil hakkı tanır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

Performans Alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği		Kanit kaynakları				
7.1 Üretici; geçerli İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uyar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 Üretici; zorunlu sigorta sistemleri de dâhil olmak üzere çeşitli yöntemlerle işçileri kazalara karşı korumaya çabalar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.3 Üretici; güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları sağlamak için düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
7.4 İş Sağlığı ve Güvenliği'ni sağlamak için sistemler geliştirme ve uygulama sürecinde yönetimle işçiler (ve/veya işçi temsilcileri) arasında aktif bir iş birliği yapılır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

7.5 Üretici; işçilerin çalışma, kişisel korunma kurallarını ve kazaları önlemek veya gerçekleşen kazalarda gerekeni yapmak için gerekli olan tedbirleri öğrenmesi için düzenli olarak İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri verir.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.6 Üretici; diğer tesis kontrolleri ve güvenlik sistemleriyle de bağlantılı olarak; işçileri korumak için onların kişisel koruyucu donanım kullanmalarını zorunlu kılar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.7 Üretici; zararlı maddelerin iş ortamına salınmasını engelleyerek veya minimum seviyeye indirerek maruz kalma seviyesini uluslararası tanınmış sınırlar altında tutmak için gerekli mühendislik tedbirlerini ve idari tedbirleri alır.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.8 Üretici; kaza ve acil durum prosedürleri geliştirip uygular.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.9 Üretici; potansiyel tehlikeleri tabelalar ve uyarılarla işçiler için görünür kılar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
7.10 Üretici; iş kazalarını ve yaralanmaları kaydedip raporlamak için bir prosedüre sahiptir ve bu prosedürü düzgün bir şekilde uygular.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

7.11 Üretici; üretim için kullanılan ekipman ve binaların sağlam ve güvenli olması için gerekli tedbirleri alır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
7.12 Üretici; işçilerin mutlak tehlike karşısında izin istemeden uzaklaşma hakkına saygı duyar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

7.13 Üretici; elektrik tesisatını ve elektrikli ekipmanı düzenli olarak yetkin bir kişiye kontrol ettirir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
7.14 Üretici; yeterli sayıda, sorunsuz çalışan yangın söndürme teçhizatı sağlar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

7.15 Üretici; üretim tesisindeki kaçış rotalarının, koridorların ve acil çıkışların engelsiz, kolayca erişilebilir ve net bir şekilde işaretli olmasını sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.16 Üretici; tahliye planlarının yasal gerekliliklere uygun olmasını sağlar ve bu planları işçilerin görebileceği ve anlayabileceği ilgili yerlere yapıştırır/asar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.17 Üretici; işçilerin yaralanmasına sebep olabilecek makine parçaları, fonksiyonlar veya işlemler için yeterli koruma ekipmanı sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.18 Üretici; iş yerinde sürekli olarak yetkin personelce sağlanan ilk yardım olanağı sunar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.19 Üreticinin, travma ya da ciddi hastalık gibi durumlarda yapılması gerekenlere ilişkin bir acil durum prosedürü vardır. Bu prosedürler yazılı olmalıdır.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.20 Üretici; işçilere sürekli olarak içme suyu sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.21 Üretici; işçilere yiyeceklerini saklamak, yemek yemek ve/veya yemek pişirmek için uygun ve temiz bir alana erişim imkânı sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.22 Üretici; işçilere yerel geleneklere uygun ve temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve lavabolar sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.23 Üretici; işçilere güvenli olan ve ulusal yönetmeliklere uygun olan ulaşım imkânı (gerek doğrudan, gerekse üçüncü taraflarca) sağlar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.24 Sosyal tesisler veya işçi konutlarının konumu, işçilerin doğal tehlikelere veya iş yerinde yapılan çalışmaların olumsuz etkilerine (örnek: gürültü, emisyonlar ve toz) maruz kalmalarını önleyecek şekilde belirlenir.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

7.25 Üretici; çalışma alanındaki sıcaklık, nem, hareket alanı, temizlik ve aydınlatmanın işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayacak seviyede olduğunu kontrol eder.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Performans Alanı 8: Çocuk İşçiliğini Önleme		Kanıt kaynakları				
8.1 Üretici; doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı olan çocuk işçi çalıştırma gibi bir faaliyete dâhil olmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

8.2 Üretici; işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiyi küçük düşürmeyecek veya ona saygısızlık etmeyecek sağlam bir yaş doğrulama mekanizması kurar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

8.3 Üreticinin, çocukları her türlü istismara karşı korumak için yazıya dökülmüş halde ve yeterli politika ve prosedürleri bulunur.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

8.4 Üreticinin, tesisinde çocuk çalıştırıldığını fark etmesi halinde bu çocukları koruma altına almak için yeterli iyileştirme politikaları ve prosedürleri bulunur.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Performans Alanı 9: Genç İşçiler için Özel Koruma		Kanıt kaynakları				
9.1 Üretici; genç işçilerin gece çalıştırılmasına müsaade etmez ve genç işçileri onların sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zararlı olacak iş koşullarından korur.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

9.2 Genç işçilerin çalışma saatleri onların okula devam etmelerine, yetkili merci tarafından onaylanan mesleki oryantasyonlara katılmalarına veya eğitim programlarından faydalanmalarına engel olmaz.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

9.3 Üretici; genç işçilere gelebilecek zararları engellemek, gelen zararları tespit etmek ve bunları gidermek için gerekli mekanizmaları kurar.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

9.4 Üretici; genç işçilerin etkin şikâyet mekanizmalarına erişimi olması için çabalar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
9.5 Üretici; genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yeterince eğitim görmesini ve ilgili eğitim programlarına erişimleri olmasını sağlamaya çalışır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

9.6 Üretici; üretim tesisinde çalışan genç işçiler hakkında yeterli bilgi sahibidir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Performans Alanı 10: Güvencesiz Çalışmayı Önleme		Kanıt kaynakları				
10.1 Üreticinin kurduğu istihdam ilişkileri işçilerde güvensizlik yaratmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

10.2 Üretici; işçileri yasalarca tanınan ve belgeli bir istihdam ilişkisi kurarak çalıştırır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
10.3 Üretici; işçilerine işe alınmalarından önce anlaşılır bilgi sağlar.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

10.4 Üretici; iş anlaşmalarını bile bile yasaların asıl amacına ters düşecek şekilde kullanmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Performans Alanı 11: Borçların İş Gücü ile Ödenmesinin Önlenmesi		Kanıt kaynakları				
11.1 Üretici; kölelik, zorla veya bağımlı çalıştırma, ödünç işçilik, insan ticareti kapsamında çalıştırma veya gönülsüz çalıştırma gibi herhangi bir çalıştırma şekline başvurmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

11.2 Üretici; doğrudan veya dolaylı olarak göçmen işçileri işe alırken titiz ve dikkatli davranır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
11.3 Üretici; işçilerine insanlık dışı veya aşağılayıcı muamelede bulunmaz, fiziksel ceza vermez, zihinsel veya fiziksel baskı yapmaz ya da sözlü tacizde bulunmaz.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

Performans Alanı 12: Çevrenin Korunması		Kanıt kaynakları				
12.1 Üretici; faaliyetlerinin kayda değer etkilerini ve neden olduğu çevresel sonuçları sürekli olarak tespit eder.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
12.2 Üretici; yerel çevre kanununu kendi işletme kurallarına entegre etmek için bir prosedür benimseyip uygular.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG

12.3 Üretici; gerekli çevre ruhsatlarını almıştır ve bu ruhsatların gerekliliklerini hâlâ karşılamaktadır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
12.4 Üretici; atık yönetimini çevrenin kirlenmesine neden olmayacak şekilde gerçekleştirir.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

12.5 Üretici; su yönetimini çevreye saygılı bir şekilde yapar ve yerel su kaynaklarını korur.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Performans Alanı 13: Etik Davranışlar		Kanıt kaynakları				
13.1 Üretici; bir işletme olarak faaliyetlerinde her türlü yolsuzluk, zorbalık, güveni kötüye kullanma ve her türlü rüşvetçiliğe karşı aktif olarak savaşır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik n:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

13.2 Üretici; faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkında doğru bilgiler kaydeder.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
13.3 Üretici; kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkındaki bilgileri çarpıtmamak ve tedarik zinciri hakkında yalan beyanda bulunmamak için gerekli önlemleri alır.						
Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı	YG	İG	İTG	YD	TG
	<input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor					

13.4 Üretici; kişisel bilgileri toplarken, kullanırken ve işlerken gereken özeni gösterir ve mahremiyet kanununa, bilgi güvenliği kanunlarına ve ilgili yönetmeliklere uygun davranır.

Ana üretici:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 1:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik 2:	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Çiftlik <i>n</i> :	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>

Şablon 12: Küçük Üretici Özdeğerlendirmesi

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, küçük üreticiler tarafından kullanılabilir. Şablon küçük üreticilere, amfori BSCI Küçük Üretici Değerlendirmesi'ndeki (KÜD) 47 soruyu sunmaktadır.

Küçük Üretici Değerlendirmesi'nde aynı zamanda aşağıdaki şablonlarda elde edilen üretici verileri de yer almaktadır:

- [Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)
- [Şablon 2: Tedarik Zincirini Haritalama](#)

Daha fazla bilgi için [Ek 12: Küçük Üreticileri Değerlendirme](#) ve [4. Bölüm: Üreticiler için amfori BSCI Rehberi](#) kaynaklarını inceleyin.

Ana üreticinin ismi:		Tarih:				
Dolduran:						
Performans Alanı 1: Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki		Kanıt kaynağı				
1.1 Üreticinin küçük işletmesinde amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamanın önemini anladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
1.2 Üreticinin işçilerine amfori BSCI Davranış Kuralları'na bağlı kalacağına ilişkin bilgi verdiğiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
1.3 Üreticinin önemli iş ortakları konusunda yeterli bir değerlendirme yapıp bilgi edindiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 2: İşçilerin Süreçlere Dâhil Olması ve Korunması		Kanıt Kaynağı				
2.1 Üreticinin, işçilerine hakları ve sorumlulukları hakkında farkındalık kazandırmak amacıyla spesifik adımlar attığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

2.2 Üreticinin işçilerin şikâyetlerini ele alabilmek için etkin bir kanala sahip olduğuna ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 3: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları				Kanıt Kaynağı		
3.1 Üreticinin bünyesine çalışan işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde birlik kurma veya birliklere katılma hakkına saygı duyduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
3.2 Üreticinin işçiler ile yönetim arasındaki danışma ve müzakereleri engellemeye çalışmadığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 4: Ayrımcılık Yapılmaması				Kanıt Kaynağı		
4.1 Üreticinin iş yerinde ayrımcılığı engellemek veya yok etmek için gerekli önlemleri aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
4.2 Üreticinin, amfori BSCI Davranış Kuralları'nda da belirtilen ayrımcılık sebepleriyle işçilerin taciz edilmesini veya ceza almasını önlemek veya böyle durumlar sonrasında iyileştirme yapmak için gerekli önlemleri aldığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 5: Adil Ücretlendirme				Kanıt Kaynağı		
5.1 Ücretlerin zamanında, düzenli, eksiksiz olarak ve ulusal para biriminde ödendiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

5.2 Üreticinin bünyesine çalışan işçilere makul bir yaşam standardına uygun bir yaşam sürebilmelerini sağlayacak yeterli bir ücret ödediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
5.3 Üreticinin bünyesinde çalışan işçilere yasalarca tanınan sosyal hakları sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
5.4 Üreticinin ücret kesintilerinin yalnızca yasaların öngördüğü şartlarda yapılmasını sağladığına dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 6: Makul Çalışma Saatleri				Kanıt Kaynağı		
6.1 Üreticinin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanınan bazı istisnai durumlar haricinde haftada 48 saatten fazla çalışma talep etmediğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
6.2 Üreticinin fazla mesai taleplerinin amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki şartlara uygun olduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
6.3 Üreticinin her iş günü bünyesindeki işçilere mola hakkı verdiğine dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
6.4 Üreticinin bünyesindeki işçilere her yedi günde en az bir gün tatil hakkı tanıdığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

Performans Alanı 7: İş Sağlığı ve Güvenliği		Kanıt Kaynağı				
7.1 Üreticinin faaliyetleri için geçerli iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyduğuna dair tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.2 Üreticinin, zorunlu sigorta sistemleri de dâhil olmak üzere çeşitli yöntemlerle işçilerin kazalara karşı korunma seviyesini yükseltmeye çalıştığını gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.3 Üreticinin güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları yaratmak üzere risk değerlendirmeleri yaptığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.4 Üreticinin işçilerin iş kurallarını, kişisel korunmayı, hem kendilerinin hem de iş arkadaşlarının yaralanmasını engellemek için alınması gereken önlemleri ve böyle durumlar gerçekleştiğinde yapılması gerekenleri bilmesini sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.5 Üreticinin işçilerini korumak için diğer kontroller ve güvenlik sistemlerinin yanında kişisel koruyucu donanım kullanmayı zorunlu hale getirdiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.6 Üreticinin iş ortamına zararlı maddelerin salınımını engellemek veya minimize etmek, maruz kalma seviyesini işçilerin sağlığına veya yaşam kalitesine zarar verecek seviyelerin altında tutmak için çeşitli kontrol tedbirleri aldığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

7.7 Üreticinin potansiyel tehlikeleri işçilere tabelalar ve uyarılarla görünür kıldığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.8 Üreticinin üretim için kullanılan ekipman ve çalışma alanının güvenli olmasını sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.9 Üreticinin işçilerin mutlak tehlike karşısında izin istemeden uzaklaşma hakkına saygı duyduğuna ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.10 Üreticinin elektrik tesisatını ve ekipmanı düzenli olarak yetkin bir kişiye kontrol ettirdiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.11 Üreticinin yeterli sayıda, sorunsuz çalışan yangın söndürme teçhizatı sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.12 Üreticinin üretim tesisindeki kaçış rotaları, koridorları ve acil çıkışların engelsiz, kolayca erişilebilir ve net bir şekilde işaretli olmasını sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.13 Üreticinin işçilerin yaralanmasına sebep olabilecek makine parçaları, fonksiyonlar veya işlemler için yeterli koruma sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
7.14 Üreticinin iş yerinde sürekli olarak yetkin personelce sağlanan bir ilk yardım olanağı sunduğuna ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						

7.15 Üreticinin işçilere sürekli olarak içme suyu sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
7.16 Üreticinin çalışma alanındaki sıcaklık, nem, hareket alanı, temizlik ve aydınlatmanın işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayacak seviyede olduğunu kontrol ettiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Haupthersteller:						
Performans Alanı 8: Çocuk İşçiliğini Önleme				Kanıt kaynağı		
8.1 Üreticinin doğrudan veya dolaylı olarak yasa dışı çocuk işçi çalıştırma gibi bir faaliyete dâhil olmadığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
8.2 Üreticinin, çocuk işçi çalıştırma gibi bir durumda iyileştirme faaliyetleri yürütmek gerektiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 9: Genç İşçiler için Özel Koruma				Kanıt kaynağı		
9.1 Üreticinin genç işçileri gece çalıştırmadığına ve genç işçileri onların sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zararlı olacak iş koşullarından koruduğuna ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
9.2 Genç işçilerin çalışma saatlerinin okula devam etmelerine, yetkili merci tarafından onaylanan mesleki oryantasyonlara katılmalarına veya eğitim programlarından faydalanmalarına engel olmadığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

9.3 Üreticinin genç işçilere gelen zararları tespit etmek ve bunları gidermek için gerekli mekanizmaları kurduğuna ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
9.4 Üreticinin genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yeterince eğitim görmesini ve ilgili eğitim programlarına erişimi olmasını sağlamaya çalıştığına gösteren tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
Performans Alanı 10: Güvencesiz Çalışmayı Önleme				Kanıt kaynağı		
10.1 Üreticinin işçilerine işe alınmalarından önce anlaşılır bilgi sağladığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
10.2 Üreticinin iş anlaşmalarını, bile bile yasaların asıl amacına ters düşecek şekilde kullanmadığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
Performans Alanı 11: Borçların İş Gücü ile Ödenmesinin Önlenmesi				Kanıt kaynağı		
11.1 Üreticinin kölelik, zorla veya bağımlı çalışma, ödünç işçilik, insan ticareti kapsamında çalıştırma veya gönülsüz çalıştırma gibi herhangi bir çalıştırma şekline başvurmadığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						
11.2 Üreticinin işçilerine insanlık dışı veya aşağılayıcı muamelede bulunmadığına, fiziksel ceza vermediğine, zihinsel veya fiziksel baskı yapmadığına ya da sözlü tacizde bulunmadığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	İG	İTG	YD	TG
Üretici:						

Performans Alanı 12: Çevrenin Korunması		Kanıt kaynağı				
12.1 Üreticinin gerekli çevre ruhsatlarını aldığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
12.2 Atık yönetiminin çevrenin kirlenmesine neden olmayacak şekilde gerçekleştirildiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
Performans Alanı 13: Etik Davranışlar		Kanıt kaynağı				
13.1 Üreticinin kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı ile ilgili olarak doğru bilgiler kaydettiğine ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
13.2 Üreticinin kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkındaki bilgileri çarpıtmamak ve tedarik zinciri hakkında yalan beyanda bulunmamak için gerekli önlemleri aldığına ilişkin tatmin edici kanıtlar var mı?	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	İG <input type="checkbox"/>	İTG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

Şablon 13: Cinsiyet Eşitliği Konusunda Özdeğerlendirme

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonu, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarına; prosedür ve pratiklerindeki, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığını engellemeye ilişkin eksiklikleri ve gelişime açık alanları tespit etmeleri ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmeleri için yardımcı olacaktır. amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortakları, kapasite geliştirme yapabilecekleri alanları aşağıdaki kontrol listesini kullanarak analiz edebilirler.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 14: Cinsiyet Eşitliğini Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Stratejisine Entegre Etme](#), [Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme](#) eklerini ve [amfori Akademi](#)'yi inceleyin.

Üreticinin adı:		Tarih:				
Dolduran:						
1. Yönetim Sistemi		Kanıt kaynağı				
1.1 İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımı yapılmasını önlemek için çeşitli prosedürler benimsenmiştir.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	IG <input type="checkbox"/>	ITG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
1.2 Muhtemel cinsiyet eşitsizliği durumlarının göz önüne alındığı, işleyen bir şikâyet mekanizması vardır.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	IG <input type="checkbox"/>	ITG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
1.3 İşçiler ve yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar; özellikle de işe alım ve şikâyetleri ele alma süreçleriyle ilgilenen çalışanlar için ayrımcılığı önleme konusunda eğitimler mevcuttur.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	IG <input type="checkbox"/>	ITG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						
1.4 İş yerinde şiddet, taciz ve cinsel istismarı engellemek için çeşitli prosedürler ve pratikler benimsenmiştir.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG <input type="checkbox"/>	IG <input type="checkbox"/>	ITG <input type="checkbox"/>	YD <input type="checkbox"/>	TG <input type="checkbox"/>
Üretici:						

2. İşçilerin Süreçlere Dâhil Olması ve Korunması		Kanıt kaynağı				
2.1 İş yerine ulaşım ve barınma konuları da dâhil olmak üzere iş yerindeki riskler ve güvenlik sorunlarının tespiti için erkek ve kadın işçilere danışmak üzere etkin prosedürler benimsenmiştir.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
2.2 Sağlık ve güvenlikle ilgili spesifik riskler ve önleyici tedbirlere erişim konusunda erkek ve kadın işçiler için eğitimler mevcuttur.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
3. İş Sağlığı ve Güvenliği		Kanıt kaynağı				
3.1 Kadın ve erkek işçiler arasındaki farklar göz önünde bulundurularak risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
3.2 Varsa çiftliklerdeki işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçilere sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak için gerekli prosedürler ve pratikler benimsenmiştir.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
3.3 Suya erişimi ve sıhhi tesisatı olan; cinsiyetlere özel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak hazırlanmış diğer imkânları da (örneğin kreş) bulunan konutlar sunulmaktadır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
4. İşe Alım ve Terfiler		Kanıt kaynağı				
4.1 İşe alım sürecinde ayrımcılık yapılmaması için belli prosedürler benimsenmiştir.*	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						
4.2 Mesleki gelişim ve terfi süreçlerinde ayrımcılık yapılmaması için belli prosedürler benimsenmiştir.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
Üretici:						

4.3 Şeflik ve yönetim pozisyonlarında kadın çalışanlar bulunmaktadır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Üretici:						
5. Güvencesiz Çalışmayı Önleme			Kanıt kaynağı			
5.1 Sözleşmeye bağlı düzenlemeler tüm işçilere eşit seviyede istihdam güvenliği sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Üretici:						
5.2 Gebelik ve çocuk bakımı dönemleri için koruma sağlanmaktadır. (Örneğin tehlikeli işler yaptırılmaz ve ücretli doğum izni verilir.)	<input type="checkbox"/> Henüz başlamadı <input type="checkbox"/> Süreç devam ediyor <input type="checkbox"/> Zaten uygulanıyor	YG	IG	ITG	YD	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Üretici:						

Şablon 14: amfori Akademi'de Kapasite Geliştirme Planı

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu şablonunda, amfori BSCI katılımcılarına ve onların iş ortaklarına amfori Akademi'deki ana eğitim başlıklarını takip etmek konusunda destek sağlanmaktadır. Bu şablon; ana derslerin, kaydolması gereken çalışanların ve eğitimin tamamlanması için beklenen termin tarihinin tespit edildiği bir kapasite geliştirme planı oluşturmayı sağlayan bir çerçeve niteliğindedir.

Böyle bir kapasite geliştirme planına sahip olmak, amfori BSCI katılımcılarının amfori BSCI bağlılık formülündeki (Ek 11) performanslarını artırmalarına yardımcı olur.

Ayrıntılı bilgi için [Ek 13: Kapasite Geliştirmeyi Teşvik Etme](#)'yi inceleyin ve [amfori Akademi](#)'yi ziyaret edin.

Tamamlayan (İsim):			
Tarih:			
Bir sonraki revizyon tarihi:			
Ana Eğitimler ve Eğitimlerin Formatları	Eğitimlerin Atandığı Çalışanların Sayısı ve İsimleri	Eğitimi Tamamlamak için Son Tarih	Eğitimi Tamamlayan Çalışanların Sayısı
Örnek:amfori BSCI Katılımcıları: amfori BSCI Denetim Raporlarını Etkin Bir Şekilde Kullanma - Atölye	(#)		(#)

Şablon 15: Bağlılık Formülü Kontrol Listesi

amfori BSCI bağlılık formülü, [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) ve Uygulama Koşulları'nı ölçülebilir hedeflere dönüştürür ve amfori BSCI katılımcılarının minimum katılım gerekliliklerini içerir.

Aşağıdaki kontrol listesi şirketinizin amfori BSCI bağlılık formülünü uygulamasını kolaylaştırmayı ve amfori BSCI uygulamasında geride kalmamak için alınması gereken ana tedbirler konusunda rehberlik etmeyi hedefler.

Bu adımlar aynı zamanda şirketinizin Minimum Katılım Gereklilikleri'ni karşılamasına ve uzun vadeli performans iyileştirmeye odaklanıp daha sürdürülebilir bir tedarik zinciri inşa etme hedefine ulaşmanıza yardımcı olur.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 11: Bağlılık Formülü'nü Anlama'yı inceleyin](#).

amfori BSCI sistemini uygularken sizi destekleyecek faaliyetler	✓
Başlarken	
amfori BSCI Sistem Kitapçığı 'nı inceleyin.	<input type="checkbox"/>
amfori BSCI platformu nda şirket profilinizi oluşturun.	<input type="checkbox"/>
İlk 6 ay içerisinde kendi üretici listenizi oluşturun.	<input type="checkbox"/>
Düzenli olarak amfori Akademi 'de oturum açın ve sunulan dersleri kontrol edin.	<input type="checkbox"/>
Tüm amfori hizmetleri için (amfori web sitesi, amfori BSCI Platformu, amfori Akademi, amfori Sürdürülebilirlik Gösterge Paneli ve BEPI Platformu) kullanılması gereken şifreleri güvenli bir şekilde saklayın.	<input type="checkbox"/>
İlk 6 ay içerisinde, amfori Akademi 'de sunulan "amfori BSCI'a Giriş" eğitimine katılın.	<input type="checkbox"/>
amfori Etkinlikleri 'ni kontrol edin, gelecekteki "Network Connect" toplantılarını takviminize işaretleyin ve yılda en az bir kez bu toplantılara katılın.	
Ayda en az bir kez	
Listenizdeki üreticilerin denetim döngüsünün geçerli olup olmadığını kontrol edin.	<input type="checkbox"/>

Otomatik sorumluluk devri olmaması için denetim geçerlilik tarihi geçmeden önce yeni bir denetim tarihi belirleyin.	<input type="checkbox"/>
Yeni gelen denetim raporlarını okuyun.	<input type="checkbox"/>
Üretici listenizdeki sorumlusu olmayan üreticiler için sorumluluğu daha stratejik olarak planlayın.	<input type="checkbox"/>
amfori BSCI platformu nda bulunmayan üreticileriniz için birer üretici profili oluşturun.	<input type="checkbox"/>
amfori BSCI platformu nda herhangi bir veri güncellemesi (örneğin bir üreticiyi “pasif” yapmak) yapmaya gerek olup olmadığını kontrol edin.	<input type="checkbox"/>
Üreticilerinizin amfori BSCI Davranış Kuralları ’nı imzalayıp imzalamadığını kontrol edin ve bu belgeyi imzalayan üreticileri amfori BSCI Platformu’nda belirtin. Eğer sorumluluk sizde değilse sorumlu kişiyle iletişime geçip bu işlemin yapılmasını talep edin.	<input type="checkbox"/>
Denetim raporunun denetim sonrasındaki 10 gün içerisinde amfori BSCI platformuna yüklenip yüklenmediğini kontrol edin.	<input type="checkbox"/>
amfori BSCI denetim raporunda (tedarik zinciri haritalama bölümünde) bir sonraki katmandaki iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları ’nı imzalayıp imzalamadığını kontrol edin ve üreticilerinizi kendi iş ortakları için bu işlemi ticari faaliyet kriteri olarak belirlemeye teşvik edin.	<input type="checkbox"/>
İş ortaklarınızın denetim tarihinden itibaren en fazla 60 gün içerisinde iyileştirme planı hazırlayıp hazırlamadığını kontrol edin.	<input type="checkbox"/>
İyileştirme planını uygulamak için yardıma ihtiyacı olan üreticilere destek olun.	<input type="checkbox"/>

Şirketiniz içerisinde atmanız gereken adımlar	<input checked="" type="checkbox"/>
En az üç ayda bir	
amfori BSCI platformu nda oturum açın ve sistemdeki bildirimlerinizi kontrol edin. Ana irtibat kişisi, amfori BSCI Platformu’ndaki okunmamış e-postalar veya uyarılar hakkında günlük hatırlatmalar alır.	<input type="checkbox"/>
Üretici listenizi gözden geçirin ve gerekli değişiklikleri yapın.	<input type="checkbox"/>
Denetim geçersizlik uyarılarına zamanında cevap verin ve üretici listenizde yeni denetimler talep edin.	<input type="checkbox"/>
Üretici listenizdeki sorumlusu olmayan üreticilerin sayısını kontrol edin ve düzeltin.	<input type="checkbox"/>
amfori Akademi ’de sunulan ilgili tüm dersleri alın.	<input type="checkbox"/>

Çalışma arkadaşlarınızı amfori Akademi 'deki eğitimlere dâhil edin. Eğitim alacak kişilerin profilleri amfori BSCI Platformu'nda, amfori Akademi'ye erişimi olan ana irtibat kişisi tarafından oluşturulmalıdır.	<input type="checkbox"/>
Üreticilerinizi amfori Akademi 'de sunulan ilgili dersleri tamamlamaya davet edin.	<input type="checkbox"/>
Üreticilerinizi bünyelerinde çalışan kadın işçileri amfori BSCI eğitimlerine kaydetmeye teşvik edin. Bu bilgiyi davet e-postasına dâhil edin.	<input type="checkbox"/>
Denetim raporunda (sadece online versiyonunda) gizli yorumlar olup olmadığını kontrol edin. Desteğe ihtiyacınız olursa amfori Sekreterliği'yle temasa geçmekten çekinmeyin.	<input type="checkbox"/>
İhtiyaç olduğunda	
Acil durumlarda (örneğin sıfır tolerans vakalarında) zamanında gerekli aksiyonu alabilmek için her zaman amfori BSCI sorumluluklarını üstlenebilecek ikinci bir irtibat kişisi bulundurun.	<input type="checkbox"/>
Ana irtibat kişiniz veya diğer irtibat bilgileriniz her değiştiğinde amfori Sekreterliği'ni bilgilendirin.	<input type="checkbox"/>
Ek 5: amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü uygulanırken iyileştirme konferans görüşmesine katılın.	<input type="checkbox"/>
Sıfır tolerans vakalarında ve diğer ciddi kriz durumlarında acil iyileştirme tedbirlerinin alınması için üreticilerinize destek olun. (Ek 5: amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü 'nü inceleyin.)	<input type="checkbox"/>
Sıfır tolerans vakalarında oluşturulan orta vadeli iyileştirme planı üzerinde çalışan üreticilerin ne kadar ilerleme kat ettiğini yakın olarak takip edin.	<input type="checkbox"/>
Desteğe ihtiyacınız olduğunda amfori Sekreterliği 'yle iletişime geçin.	<input type="checkbox"/>

