

# SA8000® İNSANA YAKIŞIR İŞ STANDARDININ

Yayımlandı  
1 Ocak 2026

---

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

## Giriş

Kişilerin ve toplumların insan hakları, ülkeler ve paydaşlar tarafından kabul edilen temel belgeler aracılığıyla tanımlanmıştır. Bunlar arasında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve ILO'nun on bir temel belgesi, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi ve diğerleri yer almaktadır.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber ilkeleri (UNGPs), "Koruma, Saygı Gösterme ve Çözüm Üretme" çerçevesi aracılığıyla devletlerin (hükümetlerin) ve iş dünyasının ilgili sorumluluklarını belirler. Devletler, politika, mevzuat, düzenleme ve yargılama yoluyla insan haklarını korumakla yükümlüdür. İş dünyası ise insan haklarına saygı göstermekle yükümlüdür; bu da insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınmaları ve bu tür etkiler ortaya çıktığında bunları ele almaları gerektiği anlamına gelir. İşbu UNGP gereklilikleri yalnızca bir işletmenin neden olduğu olumsuz etkiler için değil, aynı zamanda faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu etkiler için de geçerlidir. Son olarak, devletler ve işletmeler, hak ihlalleri durumunda sırasıyla etkili çözüm sağlama veya bu çözümlere katılma yükümlülüğüne sahiptir.

SAI, insan haklarının bu temel çerçevelerine dayanarak dünya genelindeki iş yerlerinde insan haklarını geliştirmeye adanmış, misyon odaklı, kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Bu misyonu yerine getirme yollarımızdan biri, kuruluşların iş yerlerinde insan haklarına saygı gösterme görevlerini pratik olarak yerine getirmelerine yardımcı olan **SA8000® insana Yakışır İş Standardının** oluşturulmasıdır. SA8000 Standardı ilk olarak 1997 yılında yayımlanmış ve her zaman çok paydaşlı bir süreçle düzenli olarak revize edilmiştir. Bu, Standardın beşinci sayısıdır.

insana yakışır iş, çalışanların insan haklarından tam olarak yararlanmasını ve bu hakların hayata geçirilmesini destekleyen iş anlamına gelir. ILO'ya göre insana yakışır iş, "üretken ve adil bir gelir sağlayan iş fırsatlarını, iş yerinde güvenliği ve herkes için sosyal korumayı, kişisel gelişim ve sosyal bütünleşme için daha iyi beklentileri, insanların endişelerini ifade etme, örgütlenme ve hayatlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğünü ve herkes için fırsat ve muamele eşitliğini içerir..."<sup>1</sup>

SA8000:2026 Standardı, her bağlamda insana yakışır iş için ilkeler ve kriterler belirler. İlkeler, insanların devletler tarafından korunması ve kuruluşlar tarafından saygı

---

<sup>1</sup> ILO, [insana Yakışır iş](#).

gösterilmesi gereken temel haklarını tanımlamaktadır. Kriterler, iş yerlerinde insan haklarına saygı gösterilmesi konusunda kuruluşlar için özel gereklilikler sağlar.

**SA8000 Temel Kriterleri**, SA8000 Standardını uygulayan kuruluşlar için kapsayıcı beklentileri belirler.

**SA8000 Bölüm 1: Yönetim Sistemleri: Durum Tespiti ve Yönetişim**, kuruluşların faaliyetleri ve iş ilişkileri genelinde insana yakışır iş sağlamak için benimsemeleri gereken durum tespiti yaklaşımını açıklar.

**SA8000 Bölüm 2: İnsana Yakışır İş İlkeleri**

**ve Performans Kriterleri**, insana yakışır iş ile ilişkili insan haklarını ve çalışanların haklarından tam olarak yararlanmaları ve bu hakları gerçekleştirmeleri için yerine getirilmesi gereken belirli kriterleri açıklar. Bu iki bölüm birbirine bağlıdır; kuruluşlar hem performans kriterlerini karşılamak için bir yönetim sistemi yaklaşımı benimsemeli hem de yönetim sistemlerini geliştirirken ve uygularken performans odaklı bir yaklaşım benimsemelidir (bkz. Şekil 1).

Bölüm 1 ve 2'nin her biri Kriterleri (kuruluşlar için bireysel gereklilikler) içeren birden fazla Maddeye (alt bölümlere) ayrılmıştır. Bölüm 1 ve 2 aynı zamanda Kriterlerin bağlamını belirleyen ilkeleri de içermektedir. Bunlar gereklilik değildir, ancak Kriterlerin desteklediği üst düzey hak ve yükümlülüklerin bir ifadesidir.

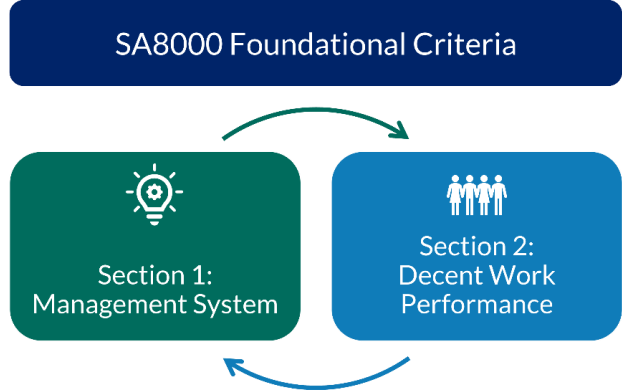
İlkelerin ve kriterlerin uygulanması ve yorumlanması, bir kuruluşun faaliyetlerinin ve etkileşimlerinin insana yakışır işle ilgili insan haklarını etkileyen yönlerine odaklanmalıdır.

**Tanımlar** Standardın normatif bir parçasıdır ve bu belgede Ek A'da yer almaktadır.

**Tablo 1. Standart ve Destekleyici Belgeler [1 Ocak 2026'da güncellenmiştir]**

Belge	Otorite	Durum
SA8000:2026 Standardı	Normatif	Yayımlandı
Tanımlar	Normatif	Yayımlandı (Ek A)
Gösterge Kitaplığı	Rehberlik	Yayımlandı
Rehberlik Dokümanı	Rehberlik	Beklemede

*Bu tablo, ek belgeler geliştirildikçe ve sonuçlandırıldıkça güncellenecektir.*



Şekil 1. SA8000:2026 Bölümler

## İçindekiler

Giriş .....	1
İçindekiler .....	3
Temel Kriterler .....	4
Bölüm 1. Yönetim Sistemleri: Yönetişim ve Durum Tespiti .....	5
Yönetim Sistemi ilkeleri .....	6
Yönetim Sistemi Kriterleri .....	7
M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon .....	7
M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon .....	8
M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon .....	9
M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık .....	10
M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler .....	11
M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar .....	12
M7: Farkındalık ve Uygulama .....	13
M8: Dürüstlük ve Şeffaflık .....	15
M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları .....	15
M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme .....	17
Bölüm 2: İnsana Yakışır İş İlkeleri ve Performans Kriterleri .....	19
D1: Çocukların ve Genç Çalışanların Korunması .....	20
D2: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı .....	22
D3: Özgür ve Adil İşe Alım, İstihdam ve İşten Çıkarma .....	24
D4: İnsana Yakışır Çalışma Saatleri, Ücretler ve Yan Haklar .....	27
D5: Ayrımcılığa Karşı Özgürlük .....	31
D6: Sağlık ve Güvenlik .....	34
D7: Gizlilik .....	37
Ek A. Tanımlar .....	39

## Temel Kriterler

*İşbu Standardın karşılanmasında tüm kuruluşlar için temel beklentiler.*

**F1** - Kuruluş, Standardın ilkelerine ve yararlandığı uluslararası belgelere saygı göstermeli ve performansını [sürekli olarak iyileştirmeye](#) çalışmalıdır.

**F2** - Kuruluş, performansının asgari olarak aşağıdakileri karşılamasını sağlamalıdır:

- İşbu Standartla ilgili yasal ve düzenleyici gereklilikler;
- Toplu iş sözleşmeleri; ve
- Kuruluşun taraf olduğu işbu Standart ile ilgili diğer şartlar.

**F3** - Yasal ve/veya düzenleyici şartların işbu Standarttan farklı olduğu durumlarda, kuruluş personel için en faydalı olan kriterleri uygulamalıdır.

**F4** - Yasal ve/veya düzenleyici gerekliliklerin işbu Standartla çeliştiği durumlarda, kuruluş yasaların izin verdiği ölçüde personele yönelik riskleri tanımlamalı, önlemeli, azaltmalı ve düzeltmelidir.

**F5** - Tüm personel için insana yakışır iş sağlamak amacıyla kuruluş, [liderlik taahhüdüne](#) ve [çalışan](#) ve [paydaş katılımına](#) dayanan bir yönetim sistemi kurmalı, uygulamalı, sürdürmeli ve [sürekli olarak iyileştirmelidir](#).

## Bölüm 1. Yönetim Sistemleri: Yönetişim ve Durum Tespiti

Bu bölümde kuruluşların UNGP Çerçevesi kapsamında insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını bir yönetim sistemleri yaklaşımı aracılığıyla nasıl yerine getirmeleri gerektiğine ilişkin beklentiler açıklanmaktadır.

Yönetim sistemleri kuruluşların büyüklüklerine, olgunluklarına ve bağlamlarına göre değişiklik gösterse de bir kuruluşun faaliyetleri ve iş ilişkileri genelinde insana yakışır iş yapılmasını sağlayacak ortak temel unsurlar vardır. Bu bölümde, bu temel unsurlar adım adım pratik bir yaklaşımla açıklanmaktadır. Bu bölüm, uzun süredir devam eden SA8000 kriterlerinden ve UNGP'ler, OECD Çok Uluslu Şirketler için Durum Tespiti Kılavuzları, ISO Ek SL ve diğerleri dahil olmak üzere yaygın olarak kullanılan ve referans alınan yönetim sistemleri çerçevelerinden yararlanmaktadır.

Liderlik, çalışanlar ve paydaşların her düzeyde katılımı ve entegrasyonu üzerine inşa edilen bu bölümde, bir yönetim sisteminin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik kriterler açıklanmaktadır:

- Bir kuruluşun faaliyetleri ve iş ilişkileri aracılığıyla neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu fiili ve potansiyel olumsuz etkileri tanımlamak, önlemek, azaltmak ve hesaba katmak için kapsamlı ve proaktif bir süreç olan **etkili durum tespiti sağlar**;<sup>2</sup> ve
- **iyi yönetişimi mümkün kılar** - dürüstlük ve verimlilikle çalışır.

**Yorum Notu:** Paydaş katılımı etkin bir yönetim sisteminin kilit bir unsurudur. Paydaşlar bir kuruluşun faaliyetlerini veya iş ilişkilerini etkileyebilen veya bunlardan etkilenen tüm aktörlerdir. İşbu Standart insana yakışır işle ilgili olduğundan, personel birincil hak sahipleridir ve bu nedenle katılım için en önemli paydaşlardır. Önemlerini vurgulamak için onları Standartta diğer paydaşlardan ayrı olarak ele alıyoruz. Bu nedenle, yönetici entegrasyonu ve katılımı M1'de, çalışan entegrasyonu ve katılımı ise M2'de ele alınmaktadır.

<sup>2</sup> [BM Rehber ilkeleri \(UNGPs\)](#) bölümünden uyarlanmıştır.

## Yönetim Sistemi İlkeleri

- I. **Liderlik** - Kuruluşun en üst düzey karar alma organları ve üst düzey yönetimi faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde insan haklarını savunmalı ve insan haklarına bağlılık göstermelidir.
- II. **Hesap Verebilirlik** - Kurumsal liderlik ve sorumlu personel insan hakları üzerindeki fiili ve potansiyel olumsuz etkilerinden sorumlu tutulmalıdır.
- III. **Özerklik ve Onur** - Kuruluşlar, çalışanların ve paydaşların özerklik ve onur haklarına saygı göstermeli ve çalışanları güçlendirmek, haklarını anlamaları ve savunmaları için gerekli kapasitelerini geliştirmeleri amacıyla adımlar atmalıdır.
- IV. **Entegrasyon** - Kuruluşlar, insan haklarına yönelik taahhütlerini faaliyetleri ve iş ilişkileri genelinde tutarlı bir şekilde sürdürmelidir.
- V. **Uzun Vadeli Planlama**- Kuruluşlar kısa, orta ve uzun vadede insan haklarını planlamak ve bunlara tutarlı bir şekilde saygı göstermek için yönetim sistemleri geliştirmelidir.
- VI. **Duyarlılık** - Kuruluşlar, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini ve risklerini anlama, ele alma ve düzeltme konusunda proaktif olmalıdır.
- VII. **Şeffaflık** - Kuruluşlar, insan hakları performansları ve yönetim sistemleri hakkında açık, doğru ve ilgili bilgileri paydaşların erişimine sunmalıdır.
- VIII. **Katılım ve Kapsayıcılık** - Kuruluşlar, yönetim sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına her düzeydeki personeli ve diğer paydaşları anlamlı bir şekilde dahil etmelidir.
- IX. **Sosyal Diyalog** - Sosyal diyalog, kuruluşun tüm personel için insana yakışır iş sağlamaya yönelik yaklaşımında merkezi bir rol oynamalıdır.
- X. **Destek** - Kuruluşlar, insan hakları taahhütlerini yerine getirmek için yeterli yatırım, iç yeterlilik ve diğer iç ve dış kaynakları tahsis etmelidir.
- XI. **Sürekli iyileştirme** - Kuruluşlar, insan hakları performanslarını ve yönetim sistemlerini sürekli olarak iyileştirmelidir.

## Yönetim Sistemi Kriterleri

- M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon
- M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon
- M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon

*Kılavuz notu: M1-3 maddeleri, geri kalan M4-10 yönetim sistemi kategorilerinin geliştirilmesi ve uygulanması için temel oluşturur.*

- M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık
- M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler
- M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar
- M7: Farkındalık ve Uygulama
- M8: Dürüstlük ve Şeffaflık
- M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları
- M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme

### M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon

**M1.1** - Kuruluşun en üst karar alma organları ve üst yönetimi işbu Standardın ilkelerine bağlılığını asgari olarak aşağıdakileri yaparak göstermelidir:

- a) İşbu Standardın ilkelerini kurumsal strateji ve performans ölçümlerine entegre etmek;
- b) Kuruluşun [politika taahhüdünü ve iş ortakları için karşılıklı beklentileri](#) onaylamak;
- c) Kuruluşun işbu Standart ve [kurumsal hedefler](#) karşısındaki performansını [stratejik yönetim](#) tarafından periyodik olarak incelemek;
- d) İşbu Standardın karşılanmasına kuruluş genelindeki işlevsel alanları dahil etmek;
- e) Yönetimin tüm seviyelerinde entegre bir yönetim sistemi aracılığıyla Standardın karşılanması için sorumluluk ve hesap verebilirlik atamak; ve
- f) Rollerin, yetkinliklerin, personel hedeflerinin ve teşviklerinin, performans değerlendirme kriterlerinin, ücretlendirmenin, terfilerin, disiplin işlemlerinin, fesihlerin ve karar alma süreçlerinin kurumun [politika taahhüdü](#) ile uyumlu hale getirilmesini sağlamak.

**M1.2** - Karar alma organlarının ve yönetimin yapısı, [paydaşları](#) yeterince temsil eder nitelikte olmalıdır.

**M1.3** - İşbu Standardın karşılanmasına ilişkin sorumluluk ve hesap verebilirlik nihai olarak üst yönetime aittir. Bu, asgari olarak, işbu Standardın ilke ve kriterlerinin aşağıdakilere entegre edilmesiyle gösterilmelidir:

- Kuruluş yapısı;
- Roller ve sorumluluklar;
- Yetkinlikler;
- Hedefler ve teşvikler;
- Performans değerlendirme kriterleri;
- Tazminat;
- Promosyonlar;
- Fesihler; ve
- Karar alma süreçleri ve yetkileri.

**M1.4** - Üst yönetim, işbu Standardın karşılanmasındaki çıkar çatışmalarının tanımlanmasını, açıklanmasını ve uygun şekilde yönetilmesini sağlamalıdır.

## **M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon**

**M2.1** - Kuruluş, işçi sendikaları ve diğer işçi temsilcileri de dahil olmak üzere işçileri sürece dahil etmeli ve işbu Standardın gerekliliklerini karşılamaya yönelik yönetim sisteminin geliştirilmesi ve uygulanmasında, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, onların girdilerini entegre etmelidir:

- a) [Politikaların tanımlanması](#);
- b) [Olumsuz etkilerin ve risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi](#);
- c) [Hedeflerin belirlenmesi ve uygulama için planlama yapılması](#);
- d) [İş ortakları da dahil olmak üzere performans ve yönetim sistemlerinin izlenmesi](#);
- e) [Şikayet kanallarının ve süreçlerinin](#) tasarlanması ve işletilmesi; ve
- f) iyileştirme için seçeneklerin belirlenmesi.

**M2.2** - Kuruluş, mevcut olduğu durumlarda, işçileri yönetim sistemine anlamlı bir şekilde dahil etmek için işçi sendikalarıyla iş birliği yapmalıdır.

**M2.3** - Kuruluş, çalışanların iletişim ve katılım için etkili ve kapsayıcı kanallara erişebilmelerini sağlamalıdır ve bu kanallar en azından:

- a) Çalışanların girdi ve geri bildirimlerini aktif olarak almalıdır;
- b) Çalışanların çıkarlarını yönetime iletebilmelerini sağlamalıdır;
- c) Çalışanlara uygun bir şekilde çeşitli katılım imkânları sunmalıdır;
- d) İş yerindeki demografik yapının temsil edilmesini mümkün kılmalıdır;
- e) Tüm çalışanlar için erişilebilir olmalıdır;
- f) Güvenilir olmalı ve aktif olarak kullanılmalıdır;
- g) İstenirse gizlilik ilkesine uygun olmalıdır;
- h) Çalışanların çıkarları ve endişeleriyle uyumlu olmalıdır; ve
- i) Misilleme veya cezalandırma ile sonuçlanmamalıdır.

**M2.4** - Kuruluş, kuruluşun yönetim sistemini desteklemek ve kolaylaştırmak için sosyal performans ekibi (ekipleri) kurmalıdır. Kuruluş, kurulan ve mevcut ekiplerin en azından aşağıdakileri yerine getirmelerini sağlamalıdır:

- a) Çalışanlar ve yöneticiler, personel demografisi ile kurumsal işlev ve roller arasında dengeli bir temsil içermesini sağlamalıdır;
- b) Katılmayı tercih eden mevcut sendikaların ve işçi örgütlerinin temsil edilmesini sağlamalıdır;
- c) Çalışan katılımcıların bağımsız bir şekilde akranları tarafından seçilmesini sağlamalıdır;
- d) İşçi sendikalarının rolü zayıflatılmamalıdır; ve
- e) Politikaların tanımlanması; olumsuz etkilerin ve risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi; hedeflerin belirlenmesi ve uygulama için planlama yapılması; performansın izlenmesi; şikayet mekanizmalarının tasarlanması ve işletilmesi gibi temel yönetim sistemi işlevlerine çalışanların katılımının kolaylaştırılması sağlanmalıdır.

### **M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon**

**M3.1** - Kuruluş, kuruluştan en çok etkilenenlere öncelik vermek suretiyle, işbu Standardın gerekliliklerini karşılamaya yönelik yönetim sistemine dahil etmek üzere ilgili paydaşları periyodik olarak belirlemeli ve önceliklendirmelidir.

**M3.2** - Kuruluş, yönetim sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması için en azından aşağıdaki durumlarda anlamlı bir paydaş katılımı gerçekleştirmelidir:

- [Politikaların tanımlanması](#);
- [Olumsuz etkilerin ve risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi](#);
- [İş ortakları da dahil olmak üzere performans ve yönetim sistemlerinin izlenmesi](#);
- [Şikayet kanallarının ve süreçlerinin tasarlanması ve işletilmesi](#);
- İyileştirme için seçeneklerin belirlenmesi; ve
- Kuruluşun gerekli bilgi birikiminden yoksun olması durumunda.

**M3.3** - Paydaş katılımı, en azından:

- a) ilgili paydaşların görüş ve geri bildirimlerini aktif olarak talep etmelidir;
- b) Erişilebilir olmalıdır;
- c) İyi niyetle gerçekleştirilmelidir;
- d) Paydaşların endişelerine duyarlı olmalıdır; ve
- e) Misilleme veya cezalandırma ile sonuçlanmamalıdır.

**M3.4** - Kuruluş, kurumsal karar alma sürecinde paydaşların ihtiyaçlarını, beklentilerini, endişelerini ve şikayetlerini dikkate almalıdır.

## **M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık**

**M4.1** - Kuruluş, işbu Standardın ilkelerine bağlılığını ifade eden bir politika beyanı oluşturmalı, belgelemeli ve periyodik olarak güncellemelidir. Kuruluş, asgari olarak aşağıdakileri sağlamalıdır:

- a) İşbu Standardın gerekliliklerini ve ilkelerini, [ilgili yasal gereklilikleri ve diğer ilgili gereklilikleri](#) karşılamak veya bunların ötesine geçmek;
- b) Faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu [riskleri](#), bu risklerin ciddiyeti ve gerçekleşme olasılığıyla orantılı önlemler alarak ele almak;
- c) Hem kısa hem de uzun vadede olumsuz etkileri önleyen çözümleri öncelikli kılmak;
- d) İşbu Standardı yerine getirirken etik ve dürüst bir şekilde davranmak;
- e) İşbu Standardın gerekliliklerinin yerine getirilmesinde tutarlılığı sağlamak amacıyla entegre yönetim sistemlerini sürdürmek;

- f) Sosyal diyalog arayışları da dahil olmak üzere, [çalışanlar](#) ve diğer [paydaşlarla](#) istişareyi sürdürmek ve onların beklentilerine yanıt vermek;
- g) İş planlaması yaparken personele yönelik riskleri dikkate almak ve bunlarla ilişkili etkileri azaltmaya çalışmak; ve
- h) İşbu Standartla ilgili performansını ve yönetim sistemlerini [sürekli olarak iyileştirmek](#).

**M4.2** - Kuruluş, iş ortaklarına yönelik karşılıklı beklentiler politikasını oluşturmalı, belgelendirmeli ve düzenli aralıklarla güncellemelidir. İşbu politika, en azından aşağıdaki hususları içermelidir:

- a) İş ortaklarından işbu Standardın ilkelerine, [ilgili yasal gerekliliklere ve diğer ilgili gerekliliklere](#) uymalarını talep etmek;
- b) İş ortaklarına ilişkin durum tespiti yapmak;
- c) Kuruluşun, iş ortaklarının yukarıdaki beklentileri karşılayamamasına neden olduğu, buna katkıda bulunduğu veya bu durumla bağlantılı olduğu durumları ele almak; ve
- d) İş ilişkilerini sonlandırmadan önce uygun katılım ve personele yönelik risklerin değerlendirilmesi de dahil olmak üzere iş ortaklarıyla ilişkilerin sonlandırılmasına yönelik net beklentiler belirlemek.

**M4.3** - Kuruluşun politikaları, uygulamaları, hedefleri ve teşvikleri işbu Standardın ilkelerine veya [kuruluşun hedeflerine](#) olan taahhütleriyle çelişmemeli veya bu taahhütleri zayıflatmamalıdır.

**M4.4** - Kuruluşun politikaları, lobicilik faaliyetleri ve diğer dış etkileşimleri işbu Standardın ilkelerine veya [kuruluşun hedeflerine](#) olan taahhütleriyle çelişmemeli veya bu taahhütleri zayıflatmamalıdır.

## **M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler**

**M5.1** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, bağlamını periyodik olarak tanımlamalı ve anlamaya çalışmalıdır:

- a) Kuruluşun kendi operasyonları;
- b) Kuruluşun doğrudan ve dolaylı iş ilişkileri;
- c) [Çalışanların, temsilcilerinin](#) ve diğer [ilgili paydaşların](#) ihtiyaç ve beklentileri; ve

- d) ilgili düzenleyici, piyasa, kültürel, sosyal, ekonomik ve diğer faktörler de dahil olmak üzere iç ve dış faaliyet ortamının diğer yönleri.

**M5.2** - Kuruluş, bağlamını göz önünde bulundurarak aşağıdakileri periyodik olarak belirlemelidir:

- Hassas nüfuslara özgü olanlar da dahil olmak üzere, normal veya istisnai koşullar altında faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu (veya neden olabilir, katkıda bulunabilir veya doğrudan bağlantılı olabilir) işbu Standartla ilgili fiili ve potansiyel olumsuz etkiler;
- Fiili ve potansiyel olumsuz etkileriyle ilgili risk faktörleri;
- İş ortaklarının neden olduğu mevcut ve olası olumsuz etkilere katkısının derecesi; ve
- İş etiği veya dürüstlük konularından kaynaklanabilecek, işbu Standarda göre performansı ile ilgili fiili ve potansiyel olumsuz etkiler.

**M5.3** - Kuruluş, olumsuz etkilerin ciddiyetine ve potansiyel olumsuz etkilerin ciddiyetine ve olasılığına dayalı olarak risklerini periyodik olarak değerlendirmeli, önceliklendirmeli ve belgelendirmelidir.

**M5.4** - Önceliklendirilmiş riskler için kuruluş, aşağıdakileri de içeren potansiyel nedenleri dikkate alarak kök nedenleri belirlemelidir:

- Yönetim sistemleri neden olur;
- Kuruluşun iş modeli de dahil olmak üzere operasyonel nedenler; ve
- Sosyal, kültürel, düzenleyici ve/veya çevresel olanlar da dahil olmak üzere dış nedenler.

## **M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar**

**M6.1** - Kuruluş, periyodik olarak kurumsal hedefler oluşturmalı, belgelemeli ve güncellemelidir. Bu hedefler aşağıdakiler için tasarlanmalıdır:

- İşbu Standardın gerekliliklerini ve ilkelerini, [ilgili yasal gereklilikleri ve diğer ilgili gereklilikleri](#) karşılamak veya aşmak;
- Kuruluşun [politika taahhütlerini](#) yerine getirmek üzere tasarlanmalıdır;
- Kuruluşun [risklerini](#) risklerini ele alacak şekilde tasarlanmalıdır;

- d) İşbu Standartla ilgili iş ahlakı ve dürüstlük konularını ele alacak şekilde tasarlanmalıdır;
- e) İşbu Standartla ilgili acil durum hazırlık ve müdahale konularını ele alacak şekilde tasarlanmalıdır;
- f) Hedeflerine ulaşmak için üçlü ve diğer bağlayıcı anlaşmaları desteklemek de dahil olmak üzere sosyal diyalog arayışında olmak için; ve
- g) Kuruluşun işbu Standartla ilgili performansını ve yönetim sistemlerini [sürekli olarak iyileştirmek](#) için.

**M6.2** - Kuruluş, neden olduğu veya katkıda bulunduğu [riskleri](#) ele almak için (istenmeyen sonuçları da göz önünde bulundurarak) aşağıdaki eylemleri planlamalıdır:

- a) Olumsuz etkileri ortadan kaldırmak;
- b) Gelecekteki olumsuz etkileri önlemek;
- c) Riskleri azaltmak; ve
- d) Olumsuz etkilerden etkilenen bireyler ve gruplar için iyileştirme sağlamak.

**M6.3** - Doğrudan bağlantılı olduğu [riskleri](#) ele almak için kuruluş, bu riskleri sona erdirmek, önlemek, hafifletmek ve düzeltmek amacıyla iş ortakları da dahil olmak üzere [ilgili paydaşlarla](#) iş birliği yapmayı ve onları etkileme gücünü kullanmayı planlamalıdır.

**M6.4** - Kuruluş, hedeflerine ulaşmak için gereken eylemleri ve süreçleri periyodik olarak tanımlamalı ve planlamalıdır. Bunu yaparken kuruluş, aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- Yönetim sistemleri - sözlü ve yazılı politikalar ve prosedürler, roller ve sorumluluklar, dokümantasyon, personel teşvikleri ve hedefleri, eğitim ve kapasite geliştirme, izleme, çalışan ve paydaş farkındalığı, göstergeler ve metrikler;
- Kaynaklar - finansal, maddi, personel ve bilgi kaynakları da dahil olmak üzere, gerekli yetkinlikler ve dış uzmanlık, altyapı, medya ve bilgi sistemleri; ve
- İlişkiler - sosyal diyalog, ilgili üçlü ve diğer bağlayıcı anlaşmalar için destek ve iş ortakları, hükümet ve diğer iç ve dış paydaşlarla ilişkiler.

## **M7: Farkındalık ve Uygulama**

**M7.1** - Kuruluş, [planlanmış süreçlerini ve eylemlerini](#) uygulamalı ve [tahsis edilen kaynakları](#) kullanmalı, uygunluğun ve etkinliğin devamını sağlamak için planları ve kaynakları gerektiği şekilde periyodik olarak ayarlamalıdır.

**M7.2** - Kuruluş, personelin aşağıdaki konularda yeterli farkındalığa, bilgiye ve iletişim kanallarına sahip olmasını sağlamalıdır:

- Yasal hakları;
- İşbu Standartta tanımlanan hakları;
- İstihdamları ile ilgili [riskler](#);
- [Kurumsal politikalar](#), [hedefler](#), [eylemler ve süreçler](#);
- Kuruluşun hedef ve taahhütlerinin yerine getirilmesindeki rol ve sorumlulukları;
- [Yönetim sistemine katılımları için ilgili mekanizmalar ve kanallar](#); ve
- Çözüm yollarına erişim mekanizmaları da dahil olmak üzere, haklarının korunması için ilgili mekanizmalar ve kanallar.

**M7.3** - Kuruluş, [paydaşların](#) aşağıdakilerden uygun şekilde haberdar olmasını sağlamalıdır:

- ilgili [riskler](#);
- Kurumsal [politikalar](#), [hedefler](#), [eylemler ve süreçler](#); ve
- İşbu Standartta tanımlandığı şekilde katılımları ve haklarının korunması için [kanallar](#).

**M7.4** - İş ortaklarıyla olan ilişkilerinde kuruluş:

- a) İş ortaklarının [kuruluşun politikaları](#), [hedefleri](#), [eylemleri ve süreçleri](#) hakkında uygun farkındalığa, anlayışa, bilgiye ve iletişim kanallarına sahip olmasını sağlamalıdır;
- b) İş koşullarının ve uygulamalarının, iş ortaklarının belirlediği [karşılıklı beklentileri](#) karşılama kabiliyetine zarar vermemesini sağlamalıdır;
- c) İş ortaklarına, kuruluşun bu etkilere katkısı ile orantılı olarak [riskleri](#) sona erdirmek, önlemek, azaltmak ve düzeltmek için destek sağlamalıdır;
- d) [Karşılıklı beklentilerin](#) iş ortakları üzerindeki idari yüklerini mümkün olduğunca en aza indirmeye çalışmalıdır; ve
- e) Aşağıdaki durumlar haricinde, [risklere](#) tepki olarak iş ilişkilerini sonlandırmamalıdır:
  - i. İş ortağı, kuruluşun uygun müdahalesi ve desteğine rağmen riski defalarca gideremediği takdirde; VE
  - ii. İlişkiyi sonlandırmanın riskleri başlangıçtaki riskten daha büyük değildir.

**M7.5** - İşbu Standardın gerekliliklerinin karşılanmasıyla ilgili dokümente edilmiş bilgiler şu şekilde olmalıdır:

- Mevcut ve uygun;
- Doğru ve net;
- Etkin bir şekilde kontrol edilmeli; ve
- Tanımlanabilir olmalıdır.

## M8: Dürüstlük ve Şeffaflık

**M8.1** - Kuruluş, işbu Standardın gerekliliklerini yerine getirirken dürüstlikle çalışmalı ve iletişim kurmalıdır.

**M8.2** - Kuruluş, işbu Standartla ilgili süreçleri ve sonuçları hakkında düzenli aralıklarla kamuoyuna rapor vermelidir. Kamuoyuna sunulan raporlar, en azından:

- a) Şeffaf, doğru ve açık olmalıdır;
- b) [Paydaşların](#) ihtiyaç ve beklentilerini karşılamalıdır;
- c) Kuruluşun [politika taahhüdünü](#) içermelidir;
- d) Kuruluşun ticari faaliyetlerini tanımlamalıdır;
- e) Kuruluşun risklerini nasıl ele aldığına dair bilgi verilmelidir;
- f) Talep üzerine, şikayet mekanizmalarının kullanımı ve şikayet süreçlerinin sonuçları hakkında bilgi verilmelidir;
- g) [Yasal, düzenleyici ve diğer raporlama gerekliliklerini karşılamalıdır](#); ve
- h) [Paydaşlar](#) için uygun şekilde erişilebilir ve kullanılabilir olmalıdır.

**M8.3** - Kuruluş, gerekli belgelere, kayıtlara, malzemelere, kişilere ve işle ilgili ortamlara erişim sağlamak da dahil olmak üzere, yetkili üçüncü taraflarla şeffaf ve açık bir şekilde ilişki kurmalıdır.

## M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları

**M9.1** - Kuruluş, işbu Standardın gerekliliklerini karşılama konusundaki performansını ve yönetim sistemlerini izlemelidir. İzleme, en azından:

- a) [Planlanan eylemlerin ve süreçlerin](#) uygulanmasını değerlendirmelidir;
- b) İşbu Standarda bağlılığı değerlendirmelidir;
- c) İlgili iş ortaklarının performansını [belirlenen karşılıklı beklentilere](#) göre değerlendirmelidir; ve

d) Uygun şekilde belgelendirilmelidir.

**M9.2** - Kuruluş, izleme süreçlerine çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgileri dahil etmelidir; bunlara, uygun olduğu ölçüde şunlar da dahildir:

- [Risklerin değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi](#);
- [Planlanan göstergeler ve ölçütler](#);
- İç ve dış şikayet mekanizmaları ve iletişim kanalları;
- [Çalışan katılımı ve iletişim](#);
- [Paydaş şikayetleri ve endişeleri](#);
- Sosyal diyalog ve ilgili üçlü ve diğer bağlayıcı anlaşmalardan geri bildirim;
- Kamuya açık haber ve bilgi kaynakları;
- İç ve dış denetimler; ve
- Dış uzmanlar.

**M9.3** - Kuruluş, personelin işbu Standartla ilgili endişelerini, sorunlarını, şikayetlerini, olayları ve dertlerini kuruluş veya iş ortaklarına iletebilmesi için bir şikayet mekanizması oluşturmalı, sürdürmeli ve izlemelidir. Kuruluşun personel için oluşturduğu şikayet mekanizmaları:

- Meşru; erişilebilir; öngörülebilir; eşitlikçi; şeffaf; diyaloga dayalı; haklarla uyumlu ve [süreklili gelişim](#) için bir kaynak olmalıdır;
- Kullanıcıların gizliliğini korumalı;
- İster kuruluş ister diğer taraflar tarafından olsun, kullanıcılara karşı misilleme ile sonuçlanmamalı; ve
- Şikayet prosedürlerine katılan personel için kazanç kaybına neden olmamalı.

**M9.4** - Kuruluş, dış paydaşların kuruluş veya iş ortaklarına karşı işbu Standartla ilgili endişelerini, sorunlarını, şikayetlerini, olayları ve dertlerini dile getirebilmeleri için bir şikayet mekanizması oluşturmalı, sürdürmeli ve izlemelidir. Kuruluşun dış paydaşlara yönelik şikayet mekanizmaları:

- Meşru; erişilebilir; öngörülebilir; eşitlikçi; şeffaf; diyaloga dayalı; haklarla uyumlu ve [süreklili gelişim](#) için bir kaynak olmalıdır;
- Kullanıcıların gizliliğini korumalı;
- İster kuruluş ister diğer taraflar tarafından olsun, kullanıcılara karşı misilleme ile sonuçlanmamalı; ve
- Şikayet prosedürlerine katılan personel için kazanç kaybına neden olmamalı.

**M9.5** - Kuruluş, faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu olumsuz insan hakları etkileri ve riskleriyle ilgili dış şikâyet ve düzeltme süreçlerine iyi niyetle katılmalıdır.

**M9.6** - İzleme ve şikâyet mekanizmalarının sonuçları, aşağıdakileri sağlamak üzere ([yönetim sistemlerinde, kaynaklarda ve/veya ilişkilerde değişiklikler dahil olmak üzere](#)) somut adımların atılmasına yol açmalıdır:

- Olumsuz etkileri ortadan kaldırmak;
- Gelecekteki olumsuz etkileri önlemek;
- Riskleri azaltmak; ve
- Olumsuz etkilerden etkilenen bireyler ve gruplar için iyileştirme sağlamak.

## **M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme**

**M10.1** - Kuruluş, [hedeflerine](#) ve işbu Standarda göre performansını periyodik olarak incelemelidir. İnceleme sırasında kuruluş asgari olarak aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- [Hedeflerine](#) ulaşma yolunda ilerleme;
- [Planlanan ve uygulanan eylem ve süreçlerinin](#) etkinliği;
- [Planlanan ve uygulanan eylemlerin, süreçlerin ve kaynakların](#) uygunluğu ve yeterliliği;
- Yönetim sisteminin etkinliği; ve
- Performansını iyileştirmek için fırsatlar.

**M10.2** - Kuruluş, incelemesinde çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgileri dikkate almalıdır; bunlara, uygun olduğu ölçüde şunlar da dahildir:

- [Risklerin değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi](#);
- [İzleme süreçleri](#);
- [İç ve dış şikâyet mekanizmaları](#) ve iletişim kanalları;
- [Çalışan katılımı ve iletişim](#);
- [Paydaş şikâyetleri ve endişeleri](#);
- Sosyal diyalog ve ilgili üçlü ve diğer bağlayıcı anlaşmalardan geri bildirim;
- Kamuya açık haber ve bilgi kaynakları;
- İç ve dış denetimler; ve
- Dış uzmanlar.

**M10.3** - Bu incelemenin sonuçları:

- a) Kuruluşun risklerin [periyodik olarak değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi](#) ve [izleme süreçlerine](#) katkı sağlayacaktır;
- b) Kurumsal stratejiye ve karar alma süreçlerine katkı sağlayacaktır; ve
- c) Gerektiğinde kurumsal [politikalar, kaynaklar, hedefler, süreçler ve eylemlerde](#) değişikliklere yol açacaktır.

**M10.4** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde insana yakışır iş performansının ve yönetim sistemlerinin sürekli olarak iyileştirildiğini göstermelidir:

- a) Öncelik seviyelerindeki risklerin sürekli olarak ele alınması;
- b) İşbu Standarttaki gerekliliklerin ötesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik fırsatların belirlenmesi ve takip edilmesi; ve
- c) [Çalışanların](#) ve [paydaşların](#) kuruluşun yönetim sistemine katılımını ve entegrasyonunu artırmaya yönelik fırsatların belirlenmesi ve takip edilmesi.

## Bölüm 2: İnsana Yakışır İş İlkeleri ve Performans Kriterleri

Bu bölümde insana yakışır iş ile ilişkili temel insan hakları (ilkeler) ve insana yakışır işe ulaşmak için gereken özel şartlar (kriterler) açıklanmaktadır.

Her madde bir ilke listesi ile başlar. Bunlar, devletler tarafından korunması ve iş dünyası tarafından saygı gösterilmesi gereken temel insan haklarıdır. Bazı temel haklar tüm insanlar için, bazıları sadece işçiler için ve bazıları da belirli insan grupları (çocuklar gibi) için geçerlidir. Haklar mutlaktır, yani belirtildiği gibi tüm insanlar, işçiler veya diğer gruplar için eşit şekilde geçerlidir.

İnsan haklarına tam olarak saygı göstermek için, kuruluşlar insan haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve dahil oldukları olumsuz insan hakları etkilerini ele almalıdır. Bu bölümdeki ilkeler kuruluşların saygı göstermesi gereken insana yakışır iş ile ilgili belirli insan haklarını tanımlamaktadır. Bunlar kuruluşlara belirli gereklilikler dayatmamakta, daha ziyade her bir maddede yer alan Kriterler için bağlam oluşturmaktadır.

Kriterler, kuruluşlar için gereklilikleri sağlar. Bunlar kuruluşların ilkelere saygı gösterdiklerini kanıtlamak için elde etmeleri gereken sonuçlardır. İlkeler tüm insanlar, çalışanlar veya diğer geniş gruplar için geçerli iken, Kriterler kuruluşun personeli (veya diğer belirli paydaşları) için geçerlidir. Bu, kuruluşun Standart kapsamındaki sorumluluğunun kapsamıdır.

- D1: Çocukların ve Genç Çalışanların Korunması
- D2: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı
- D3: Özgür ve Adil İşe Alım, İstihdam ve İşten Çıkarma
- D4: İnsana Yakışır Çalışma Saatleri, Ücretler ve Yan Haklar
- D5: Ayrımcılığa Karşı Özgürlük
- D6: Sağlık ve Güvenlik
- D7: Gizlilik

## D1: Çocukların ve Genç Çalışanların Korunması

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. Çocuklar, çocuk işçiliğinden korunma hakkına sahiptir.
- II. Genç işçiler de dahil olmak üzere çocuklar temel ihtiyaçlarını karşılama hakkına sahiptir.
- III. Genç işçiler de dahil olmak üzere çocuklar fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişim hakkına sahiptir.
- IV. Genç işçiler de dahil olmak üzere çocuklar, kendilerini okula devam etme fırsatından mahrum bırakan her türlü işten uzak bir şekilde eğitim alma hakkına sahiptir.
- V. Genç işçiler de dahil olmak üzere çocuklar, istihdamda adil muamele, güvenlik ve özel koruma hakkına sahiptir.
- VI. Genç işçiler de dahil olmak üzere çocuklar, iş yerinde görüşlerinin dinlenilmesi ve temsil edilme hakkına sahiptir.

### Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D1.1** - Kuruluş, genç işçiler de dahil olmak üzere çocukların haklarına saygı göstermelidir.

**D1.2** - Kuruluş, 15 yaşın altındaki (veya daha yüksekse zorunlu eğitim yaşının altındaki) çocukları istihdam etmemelidir. İşbu Standarttaki "Yasal Olarak Çalışan Çocuk(lar)" tanımına uyan durumlarda istisnalar yapılabilir.

**D1.3** - Kuruluş, genç işçilerin istihdam edilmesini sağlamalıdır:

- a) işçilerin sosyal, ahlaki ve fiziksel gelişimlerini korumalı ve genel sağlık ve refahları için bir tehlike oluşturmamalıdır;
- b) Eğitim kazanımlarını baltalayacak kadar zorlayıcı olmamalıdır;

- c) Benzer pozisyonlardaki yetişkin işçilerle orantılı ücret ve yan haklar sağlamalıdır; ve
- d) Aşağıdakiler de dahil olmak üzere çalışma saati sınırlamalarını aşmamalıdır:
  - i. Herhangi bir günde 8 saat çalışma (veya 8 saatten az ise yasal maksimum süre),
  - ii. Okul, iş ve ulaşım için günde 10 saat (veya 10 saatten az ise yasal azami süre), ve
  - iii. Gece saatlerinde gerçekleşmemelidir.

**D1.4 - Çalışma ortamlarında çalışmayan çocuklar bulunuyorsa, kuruluş aşağıdakileri sağlamalıdır:**

- a) Tehlikelerden ve sağlık risklerinden korunma;
- b) Her çocuğun yaşına uygun temel ihtiyaçların sağlanması (örn. gıdaya, suya, tuvalet imkanlarına vb. erişim);
- c) Yeterli ve sürekli yetişkin gözetimi; ve
- d) Kuruluşun işleyişine engel olmamalıdır.

**D1.5 - Kuruluş, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Çocukların ve Genç Çalışanların Korunması ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için aşağıdakiler de dahil olmak üzere etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:**

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D2: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İşçiler, çıkarlarını geliştirmek ve korumak için bağımsız sendikalar ve kendi seçtikleri diğer işçi örgütleri kurma, bunlara katılma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir.
- II. İşçiler kendi çıkarları için toplu pazarlık yapma ve işverenler ve işveren örgütleri ile iyi niyetli pazarlık yapma hakkına sahiptir.
- III. Çalışanlar, sendikalar ve diğer işçi örgütleriyle olan ilişkileri veya statüleri nedeniyle ayrımcılığa, tacize, yıldırmaya veya misillemeye maruz kalmama hakkına sahiptir.

### Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D2.1** - Kuruluş, personelin kendi seçtikleri işçi sendikalarını ve diğer işçi örgütlerini özgürce kurma, bunlara katılma ve toplu pazarlık yapma haklarına saygı göstermeli ve bu hakları tanımalıdır.

**D2.2** - Kuruluş, personelin, kuruluş tarafından herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmadan veya misillemeye maruz kalmadan, kendi seçtikleri sendikalara ve diğer işçi örgütlerine üye olma, bunlara katılma ve buralarda faaliyet gösterme hakları konusunda bilgilendirilmesini sağlamalıdır.

**D2.3** - Kuruluş, sendikaların veya diğer işçi örgütlerinin kuruluşuna, işleyişine veya yönetimine doğrudan veya üçüncü taraflar aracılığıyla müdahale etmemelidir.

**D2.4** - Kuruluş, işçi sendikalarının ve diğer işçi kuruluşlarının üyelerinin, işçi temsilcilerinin ve işçileri örgütlemekle görevli herhangi bir personelin sendika üyelikleri veya faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa, tacize, yıldırmaya veya misillemeye maruz kalmamalarını sağlamalıdır.

**D2.5** - Kuruluş, işçi sendikalarının ve diğer işçi kuruluşlarının üyelerinin, işçi temsilcilerinin ve işçileri örgütlemekle görevli herhangi bir personelin işle ilgili ortamlarda üyelere adil bir şekilde erişebilmelerini sağlamalıdır.

**D2.6** - Kuruluş, talep etmeleri halinde, işçi temsilcileri, sendikalar ve diğer işçi örgütleri ile iyi niyetle toplu sözleşme yapmalıdır.

**D2.7** - Sektörel bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olduğu durumlarda, kuruluş bu sözleşmeye saygı göstermeli ve sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Bu durum, bu tür anlaşmalar işçiler için yürürlükteki sektörel anlaşmalardan daha faydalı olduğu sürece, kuruluş düzeyinde işçi sendikaları veya diğer işçi örgütleri tarafından ek toplu sözleşme yapılmasını engellemez.

**D2.8** - Kuruluş, sosyal performans ekipleri de dahil olmak üzere iş yeri danışma komitelerinin ve diğer işçi gruplarının işçi sendikalarının ve diğer işçi örgütlerinin kuruluşuna, işleyişine veya idaresine veya toplu sözleşmeye müdahale etmemesini sağlamalıdır.

**D2.9** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D3: Özgür ve Adil İşe Alım, İstihdam ve İşten Çıkarma

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İnsanlar işe alım, istihdam ve işten çıkarılma süreçlerinde özerklik ve onur haklarına sahiptir.
- II. İnsanlar aldatma, zorlama, sömürü, korkutma, tehdit ve şiddetten uzak olma hakkına sahiptir.
- III. İnsanlar işle ilgili tüm kişiler tarafından düzgün ve adil muamele görme hakkına sahiptir.
- IV. İnsanlar modern kölelikten, insan kaçakçılığından ve zorla ya da zorunlu çalıştırmadan özgür olma hakkına sahiptir.

### Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D3.1** - Kuruluş, personelin ve başvuru sahiplerinin özgür ve adil işe alma, istihdam ve işten çıkarma haklarına saygı gösterecektir.

**D3.2** - Kuruluş, personel ve adayların işe alım, istihdam ve işten ayrılma ile ilgili geçerli hüküm ve koşulları anladıklarından ve bunları gönüllü olarak kabul ettiklerinden emin olmalıdır; bunun için aşağıdakiler dahil olmak üzere çeşitli yöntemler kullanılabilir:

- a) Erişilebilir ve anlaşılabilir dil(ler) ve iletişim yöntemleri;
- b) ilgili süreçlerin, rolün ayrıntılarının ve çalışma koşullarının açık, doğru ve kapsamlı tanımı;
- c) Açık, doğru ve kapsamlı bir çalışma anlaşması; ve
- d) ilgili olduğu yerlerde yaşam koşullarının açık, doğru ve kapsamlı tanımı.

**D3.3** - Kuruluş, istihdam veya fesih hüküm ve koşullarında yapılacak her türlü değişikliği, personelin istediği takdirde alternatif düzenlemeler yapabilmesi için yeterli süre tanıyarak, etkilenen personele önceden açıkça bildirmelidir.

**D3.4** - Kuruluş, personel ve başvuru sahiplerinin işe alma, istihdam ve işten çıkarma süreçlerinde, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, hareket özgürlüğüne sahip olmalarını sağlamalıdır:

- a) Kimlik ve diğer önemli belgelere sürekli erişim;
- b) Uygulanabildiği yerlerde gönüllü, aşırı olmayan fazla mesai;
- c) Kişilere, ücretlere veya mallara yönelik tehditlerden, fidye taleplerinden veya alıkoymadan özgürlük;
- d) İşle ilgili ortamlarda makul fiziksel özerklik ve hareket; ve
- e) Beceri ve bilgilerini gereksiz kısıtlamalar olmaksızın yeni işlere aktarma özgürlüğü.

**D3.5** - Kuruluş, personelin ve başvuru sahiplerinin işe alım, istihdam ve işten çıkarma sürecinde, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, mali yüklerden muaf olmalarını sağlamalıdır:

- Borç esareti;
- Mali ceza;
- Ücretler;
- Ücretlerin çalınması veya kaybedilmesi; ve
- Sömürücü parça başı ücret sistemleri.

**D3.6** - Kuruluş, işe alma, istihdam ve fesih ile ilgili ücret ve masrafların kısmen veya tamamen personel veya başvuru sahipleri tarafından karşılanmamasını sağlamalıdır.

**D3.7** - Kuruluş, personelin ve başvuru sahiplerinin işe alım, istihdam ve işten çıkarma süreçlerinde, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, tacizden ve yıldırma uzak olmalarını sağlamalıdır:

- Fiziksel ve cinsel şiddet;
- Kendine veya başkalarına yönelik tehditler; ve
- Psikolojik ve duygusal şiddet.

**D3.8** - Kuruluş, disiplin politikaları ve uygulamaları için aşağıdakileri sağlamalıdır:

- İşe alındıklarında personele açıkça bildirmelidirler;
- Kuruluş genelinde tutarlı ve adil bir şekilde uygulanmasını sağlamalıdır; ve
- Açık bir şekilde belgelendirilmesini ve ilgili personele iletilmesini sağlamalıdır.

**D3.9** - Kuruluş yer, konut sağlanması, özel iletişim kanallarının sağlanması, mevcut ulaşım, çalışma programı ve diğerleri dahil olmak üzere çalışma şart ve koşullarının personeli gereksiz yere izole etmemesini sağlamalıdır.

**D3.10** - Kuruluş yer, konut sağlanması, özel iletişim kanallarının sağlanması, mevcut ulaşım, çalışma programı ve diğerleri dahil olmak üzere çalışma şart ve koşullarının personeli çocuklarından ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden ayrılmaya gereksiz yere zorlamamasını sağlamalıdır.

**D3.11** - Kuruluş çıraklık, staj veya mesleki eğitim programlarına katıldığında veya bu programları kullandığında, bu programlar aracılığıyla oluşturulan pozisyonların aşağıdaki şartları sağlamasını temin etmelidir:

- a) Asli pozisyonların yerine kullanılmamasını;
- b) Önceden belirlenmiş bir süreye sahip olmasını;
- c) Yasal asgari ücretin altında ücretlendirilmemesini; ve bunların
- d) personelin becerilerinin, mesleki yeterliliklerinin ve/veya diğer işle ilgili niteliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunmasını sağlamalıdır.

**D3.12** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, her türlü iş akdinin feshinin adil ve şeffaf olmasını sağlamalıdır:

- a) Ayrımcılık yapılmamalıdır;
- b) Sözleşmelerin, bağlayıcı toplu iş sözleşmelerinin ve [yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerin](#) yerine getirilmesi için yeterli kaynak tahsisi sağlamalıdır;
- c) Kıdem tazminatı, ücretler ve diğer ödemelerin zamanında yapılması sağlanmalıdır; ve
- d) Büyük çaplı işten çıkarmaların yalnızca son çare olarak uygulanması sağlanmalıdır.

**D3.13** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Özgür ve Adil İşe Alım, İstihdam ve İşten Çıkarma ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D4: İnsana Yakışır Çalışma Saatleri, Ücretler ve Yan Haklar

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İnsanlar sağlık, güvenlik ve topluma katılımı destekleyen makul bir yaşam standardına sahip olma hakkına sahiptir.
- II. İnsanlar zamanları, emekleri ve diğer katkıları için adil bir şekilde ücret alma hakkına sahiptir.
- III. İnsanlar, yeterli izin sağlanması da dahil olmak üzere makul çalışma programlarına sahip olma hakkına sahiptir.

## Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D4.1** - Kuruluş, personelin insana yakışır bir yaşam standardını sağlayacak çalışma saatleri, ücretler ve sosyal haklara ilişkin haklarına saygı göstermelidir.

**D4.2** - Kuruluş, personelin en azından geçinebilecekleri bir ücret veya geçinebilecekleri bir gelir (veya daha yüksekse yasal asgari ücret) alma ve yasal olarak gerekli yardımlardan yararlanma haklarına saygı göstermelidir.

**D4.3** - Bağlamsal engellerin, kuruluşun çalışanlarına kendi başına geçimini sağlayacak düzeyde ücret ve gelir sunmasını engellediği durumlarda, kuruluş bu engelleri ortadan kaldırmak için ilgili paydaşlarla iş birliği yapmalı ve bu kapsamda aşağıdakileri gerçekleştirmelidir:

- a) ilgili üçlü ve diğer bağlayıcı anlaşmaları desteklemek de dahil olmak üzere sosyal diyaloga katılmak; ve
- b) iş ortakları, devlet ve diğer iç ve dış paydaşlarla etkileşim kurmak.

**D4.4** - Kuruluş, personelin makul çalışma saatlerine ilişkin haklarına saygı göstermelidir, ve bu saatler asgari olarak şu sınırları aşmamalıdır:

- a) Haftada 48 saatlik normal çalışma süresi (veya bu süre daha az ise, yasaların izin verdiği azami süre); ve
- b) Haftada 12 saate kadar fazla mesai (veya daha düşükse yasaların izin verdiği azami süre).

**D4.5** - Kuruluş, fazla mesai konusunda aşağıdakileri sağlamalıdır:

- a) Ulusal yasalar ve bağlayıcı bir toplu iş sözleşmesi izin vermediği sürece gönüllülük esasına dayanmasını sağlamalı;
- b) Prim oranı üzerinden ödenmesini sağlamalı;
  - a. Prim oranının kanunda tanımlanmadığı durumlarda, ülkedeki sektörler arasında geçerli olan fazla mesai oranları uygulanır;
- c) Ulusal yasalar ve bağlayıcı bir toplu iş sözleşmesi izin vermediği sürece çalışma haftası başına hesaplanmalı;

- d) [ilgili yasal gereklilikleri ve diğer ilgili gereklilikleri](#) karşılamalı; ve
- e) Yetersiz planlama ya da geçimini sağlayacak ücret veya gelirin ödenmemesi gibi nedenlerle düzenli olarak zorunlu hale gelmemesini sağlamalı;

**D4.6 - Kuruluş, çalışma saatleri de dahil olmak üzere personel çalışma programlarının:**

- a) insana yakışır bir yaşam standardını desteklemesini sağlamalıdır;
- b) Öngörülebilir ve personel için uygun olmasını sağlamalıdır;
- c) Sağlık ve güvenlik riski oluşturmamasını sağlamalıdır;
- d) Yeterli mola ve dinlenme sürelerini içermesini sağlamalıdır;
- e) Personelin ek ücretlerinden (prim) mahrum bırakmak amacıyla ortalama çalışma saatleri hesaplamasını kullanmamalıdır;
- f) Aşağıdaki istisnalardan biri geçerli olmadığı sürece, arka arkaya altı gün çalışmanın ardından en az bir gün 24 saatlik dinlenme süresi sağlamalıdır:
  - i. Ulusal hukuk ve bağlayıcı bir toplu iş sözleşmesi izin veriyorsa, veya
  - ii. ILO sözleşmesi izin veriyorsa, veya
  - iii. Olağanüstü durumlar nedeniyle daha uzun süreli arka arkaya çalışma gerekiyorsa ve personel ek olarak arka arkaya çalışma günlerini talep ediyorsa;
- g) Personele aşağıdakiler dahil olmak üzere yeterli ücretli ve ücretsiz izin sağlanmalıdır;
  - i. Hastalık izni,
  - ii. Aile izni,
  - iii. Tatil izni, ve
  - iv. Resmi tatiller;
- h) Personelin demografik özelliklerine dayalı esneklik ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlamalıdır; ve
- i) Kurumsal veya devlet yardımlarına erişimin haksız bir şekilde kısıtlamamasını sağlamalıdır.

**D4.7 - Personelin fazla mesai ücreti, çalışma süresi sınırları ve diğer yükümlülüklerden yasal olarak muaf olduğu durumlarda, kuruluş aşağıdakileri sağlamalıdır:**

- a) Ücretin, fazla mesai primleri dahil asgari geçim ücreti üzerinden aynı saat sayısını çalışarak kazanacakları tutarı karşılaması veya aşması; ve
- b) Personelin çalışma saatleri konusunda makul bir takdir yetkisine sahip olması.

**D4.8** - Kuruluş, ödenmesi gereken tüm ücret ve yardımları düzenli, zamanında ve personel için uygun bir şekilde vermelidir.

**D4.9** - Kuruluş, personele görevlerini yerine getirmek için harcadıkları zaman karşılığında ödeme yapmanın yanı sıra, aşağıdaki durumlar için de personele uygun bir ücret ödemelidir:

- İş yerlerinde bulunmaları gereken süre;
- İşle ilgili yaralanma veya hastalık nedeniyle kaybedilen çalışma süresi; ve
- Eğitim, sosyal performans ekipleri veya şikayet süreçlerine katılım nedeniyle kaybedilen iş zamanı.

**D4.10** - Kuruluş, personelin düzenli olarak, çalışılan saatleri ve ödenmesi gereken ücretlerin, sosyal yardımların ve kesintilerin bileşimini açık, tam ve doğru bir şekilde detaylandıran tazminat kayıtları almasını sağlamalıdır.

**D4.11** - İş sürekliliğinin kesintiye uğraması durumunda, kuruluş personele kıdem tazminatı, ücret ve diğer tazminatların ödenmesine öncelik vermelidir.

**D4.12** - Kuruluş, aşağıdaki şekilde, ücretlerden veya çalışma saatlerinden disiplin amaçlı kesintiler yapılmasını sağlamalıdır:

- a) Yalnızca ulusal mevzuat ve bağlayıcı bir toplu iş sözleşmesi izin verdiği takdirde ödenmesi gereken ücretlerden kesilmesini sağlamalıdır;
- b) Makul olmasını ve sınırlı bir süre için geçerli olmasını sağlamalıdır;
- c) Ücretlerin geçim ücretinin (veya daha yüksekse yasal asgari ücretin) altına düşmemesini sağlamalıdır; ve
- d) İtiraz imkanı sunmalıdır.

**D4.13** - Kuruluş parça başı ücret, yarı zamanlı istihdam, mevsimlik istihdam, kısa dönemli sözleşmeler, evde çalışanlar, çalışan olmayan personel ve evden çalışma düzenlemelerinin uygulanmasını sağlamalıdır:

- a) Ölçülmüş ve kanıta dayalı olmalıdır;
- b) İşbu Standardın gereklilikleriyle çalışmamalıdır;
- c) Makul bir yaşam standardını destekleyen ücretler ve çalışma saatleri sağlamalıdır;
- d) Gereksiz sağlık ve güvenlik riskleri oluşturmamalıdır; ve

- e) Personel için şeffaf, öngörülebilir ve elverişli olmalıdır.

**D4.14** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca insana Yakınsır Saatler, Ücretler ve Yan Haklar ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D5: Ayrımcılığa Karşı Özgürlük

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İnsanlar eğitim ve istihdam hakkına sahiptir.
- II. İnsanlar, eğitim ve istihdam süreçlerinde eşit erişim ve fırsat dahil olmak üzere ayrımcılığa uğramama hakkına sahiptir.
- III. İnsanlar zihinsel, duygusal ve psikososyal refahlarını destekleyen bir çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir.
- IV. İnsanlar taciz, zorbalık ve gözdağı da dahil olmak üzere her türlü istenmeyen davranıştan uzak durma hakkına sahiptir.

## Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D5.1** - Kuruluş, personelin ayrımcılığa uğramama haklarına saygı göstermelidir.

**D5.2** - Kuruluş, personelin eşit erişim ve fırsatlara sahip olmasını ve kuruluşla olan tüm etkileşimlerinde ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlamalıdır;

- İşe alma ve işe yerleştirme;
- İstihdam ve çalışma koşulları;
- İşe yerleştirme;
- Performans değerlendirmesi ve geri bildirim;
- Eğitim ve mentorluk;
- Terfiler ve fırsatlar;
- Şikayetler;
- Konaklama, ulaşım, yemek, eş ve aile yardımları ve diğerleri dahil olmak üzere ücretler ve yan haklar;
- Disiplin süreçleri; ve
- Fesih ve emeklilik.

**D5.3** - Kuruluş, personelin işle ilgili ortamlarda ve işle ilgili kişilerden gelen taciz, zorbalık ve gözdağı da dahil olmak üzere istenmeyen davranışlardan uzak olmasını sağlamalıdır.

**D5.4** - Kuruluş, personelin farklılıklarını kapsayıcı hale getirmek için makul adımlar atmalıdır:

- Yetenekler;
- Dini ve geleneksel uygulamalar;
- Okuryazarlık ve dil seviyeleri;
- Kişisel hijyen ihtiyaçları;
- Bakım sorumlulukları; ve
- Personelin görevlerini yerine getirme kabiliyetini gereksiz yere etkilemeyen diğer ihtiyaçlar.

**D5.5** - Kuruluş, personelin istihdam sürecinin bir parçası olarak aşağıdakiler dahil olmak üzere, müdahaleci tıbbi/bedensel işlemlere maruz kalmamasını sağlamalıdır:

- "Bekaret" testleri;
- Hamilelik testleri;
- HIV/AIDS testleri; ve
- Özel görevleriyle ilgili olmayan diğer tıbbi/bedensel testler, muayeneler veya prosedürler.

İstisnalar yalnızca şu durumlarda yapılabilir:

- a) Birey veya diğer personel üzerinde ortaya çıkabilecek ciddi olumsuz etkileri ve riskleri tespit etmek, önlemek ve hafifletmek için gerekli olduğu ölçüde; ve
- b) Personel ile önceden açıkça iletişim kurulduğunda ve mutabık kalındığında.

**D5.6** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Ayrımcılık Yapmama ilkesi ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D6: Sağlık ve Güvenlik

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İnsanlar, işle ilgili güvenli ve sağlıklı ortamlara sahip olma hakkına sahiptir.
- II. İnsanlar, fiziksel ve zihinsel esenlik hakkına sahiptir.
- III. İnsanlar, izin almaksızın kendilerini yakın tehlikeden uzaklaştırma hakkına sahiptir.

### Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D6.1** - Kuruluş, personelin fiziksel, sosyal ve zihinsel refahı da dahil olmak üzere sağlık ve güvenlik haklarına saygı göstermelidir.

**D6.2** - Kuruluş, sorumlulukları arasında personel için işle ilgili güvenli ve sağlıklı ortamların sağlanması ve işbu Standardın sağlık ve güvenlik şartlarının karşılanması da bulunan yetkili bir yönetim temsilcisi tayin etmelidir.

**D6.3** - Kuruluş, normal veya istisnai koşullar altında faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla kuruluşun neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu işle ilgili ortamlardaki tehlikeleri periyodik olarak tanımlamalı ve bunlarla ilgili sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmeli ve önceliklendirmelidir. Kuruluş riskleri değerlendirirken hem anlık hem de uzun vadeli veya kümülatif etkileri dikkate almalıdır.

**D6.4** - Kuruluş, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş yeri tehlikelerinden kaynaklanan riskleri yeterli şekilde ele almalıdır:

- Tehlikeli maddeler;
- Tehlikeli ekipman, çalışma ortamı ve/veya yan hizmetler (örneğin, makineler, hava kalitesi, elektrik, aydınlatma, toz, patojenler, gürültü, sıcaklık, yaralanma tehlikeleri, vb.); ve

- Ergonomi.

**D6.5** - Kuruluş, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, doğal ve insan kaynaklı afetlerden ve acil durumlardan kaynaklanan riskleri yeterli şekilde ele almalıdır:

- Yangın ve patlama/iç patlama;
- Depremler;
- Seller;
- Kuraklık;
- Aşırı sıcaklıklar da dahil olmak üzere aşırı çevre koşulları;
- Diğer (yangın dışı) acil durum;
- Patojenler (bulaşıcı hastalıklar); ve
- Öngörülebilir diğer anormal veya acil durumlar.

**D6.6** - Kuruluş, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, personel için tehlike oluşturabilecek diğer tüm koşullardan kaynaklanan riskleri yeterli bir şekilde ele almalıdır:

- Binaların ve tesislerin yapısal güvenliği;
- Güvenli ve sıhhi koşullar (banyolar, mutfaklar, konutlar, vb.); ve
- Ulaşım güvenliği.

**D6.7** - Kuruluş, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, psikosozal tehlikelerden kaynaklanan riskleri yeterli şekilde ele almalıdır:

- Makul olmayan teslim tarihleri veya iş beklentileri;
- İşle ilgili kişiler tarafından yapılan saldırgan, zorba veya korkutucu davranışlar;
- İşle ilgili ortamlarda yetersiz kişisel mahremiyet;
- Şeffaflık eksikliği veya çelişkili beklentiler; ve
- İstihdamda makul olmayan güvenlik veya istikrar eksikliği.

**D6.8** - Kuruluş, personelin uygun farkındalığa, anlayışa, bilgiye erişime ve iletişim kanallarına sahip olmasını sağlamalıdır:

- Personelin rolleriyle ilgili tehlikeler ve ilgili sağlık ve güvenlik riskleri;
- ilgili [politikalar](#), [prosedürler](#), [roller ve sorumluluklar](#); ve
- Sağlık ve güvenlikle ilgili hakları.

**D6.9** - İş ile ilgili bir yaralanma durumunda, kuruluş ilk yardım sağlamalı ve etkilenen personelin takip eden tıbbi tedaviyi almasına yardımcı olmalıdır.

**D6.10** - Kuruluş, masrafları kendisine ait olmak üzere, gerektiğinde uygun kişisel koruyucu ekipmanı sağlamalı, bakımını yapmalı ve değiştirmelidir.

**D6.11** - Kuruluş, işle ilgili ortamların (sahip olunan, kiralanan veya bir hizmet sağlayıcıdan sözleşme yapılan) temiz ve güvenli olmasını, kullanıcıların temel ihtiyaçlarını karşılmasını ve personele makul erişim olanağı sunmasını sağlamalıdır:

- Temiz tuvalet olanakları;
- İçilebilir su;
- Yemek molaları için uygun alanlar;
- Gıda depolama için sıhhi tesisler (uygulanabildiği yerlerde);
- Soyunma odaları ve güvenli depolama (uygulanabildiği yerlerde); ve
- Emziren ebeveynler için özel alanlar (varsa).

**D6.12** - Kuruluş, işveren tarafından sağlanan barınma, ulaşım, gıda ve diğer mal ve hizmetlerin ilgili ulusal ve uluslararası kalite standartlarını karşılmasını sağlamalıdır.

**D6.13** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Sağlık ve Güvenlik ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon;](#)
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon;](#)
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık;](#)
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler;](#)
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar;](#)
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama;](#)
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık;](#)
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları;](#) ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme.](#)

## D7: Gizlilik

### İlkeler

*Temel insan hakları, devletler tarafından korunmalı ve iş bağlamında iş dünyası tarafından saygı gösterilmelidir.*

- I. İnsanlar, özel hayatlarında ve işle ilgili ortamlarda makul bir mahremiyet beklentisine sahip olma hakkına sahiptir.
- II. İnsanlar, kişisel verilerinin nasıl kullanıldığını bilme ve anlama hakkına sahiptir.
- III. İnsanlar, kişisel verileri üzerinde makul ölçüde kontrol hakkına sahiptir.

### Performans Kriterleri

*Kuruluşların çalışma bağlamında bu haklara saygı gösterdiklerini göstermeleri için özel performans gereklilikleri.*

**D7.1** - Kuruluş, personelin gizlilik haklarına saygı göstermelidir.

**D7.2** - Kuruluş, personelin kişisel verilerini sadece aşağıdaki durumlarda ve şekilde toplar, işler ve kullanır:

- a) Personelin işi ve/veya hizmetleriyle doğrudan ilgili nedenlerden dolayı;
- b) Başlangıçta toplandıkları amaçlar için;
- c) Personelin kişisel özerkliğine saygı gösterecek şekilde;
- d) İstihdam, terfi veya işten çıkarma kararları alınırken sınırlı bir kapsamda; ve
- e) Ayrımcı olmayan bir şekilde.

**D7.3** - Kuruluş, personelinin kişisel verilerinin toplanması, dağıtımı, kullanımı, saklanması ve imhasını en azından aşağıdaki şekilde sağlamalıdır:

- a) Doğru, geçerli ve güvenilir olmasını sağlamalıdır;
- b) Toplanan verilerin türlerini ve miktarını en aza indirmelidir;
- c) Uygun güvenlik ve gizlilik önlemlerini almalıdır;
- d) Verilerin yalnızca belirtilen ve meşru amaç için gerekli olduğu sürece saklanmasını sağlamalıdır;
- e) Personelin fikri mülkiyet haklarına saygı göstermelidir; ve

f) Hassas gruplara özgü riskleri dikkate almalıdır.

**D7.4** - Kuruluş, personelin aşağıdaki konularda yeterli farkındalığa, bilgiye ve iletişim kanallarına sahip olmasını sağlamalıdır:

- Kişisel verilerinin toplanması ve kullanılması;
- ilgili [politikalar](#), [prosedürler](#), [roller ve sorumluluklar](#); ve
- Uygulanabildiği yerlerde, toplama ve kullanımı reddetme veya sınırlama hakları da dahil olmak üzere hakları.

**D7.5** - Kuruluş, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, faaliyetleri ve iş ilişkileri boyunca Gizlilik ile ilgili gereklilikleri ve ilkeleri karşılamak veya aşmak için etkili yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır:

- a) [M1: Liderlik Bağlılığı, Katılım ve Entegrasyon](#);
- b) [M2: İşçi Katılımı ve Entegrasyon](#);
- c) [M3: Paydaş Katılımı ve Entegrasyon](#);
- d) [M4: Politika Taahhüdü ve Tutarlılık](#);
- e) [M5: Bağlam, Etkiler ve Riskler](#);
- f) [M6: Hedefler, Planlama ve Kaynaklar](#);
- g) [M7: Farkındalık ve Uygulama](#);
- h) [M8: Dürüstlük ve Şeffaflık](#);
- i) [M9: İzleme ve Şikayet Mekanizmaları](#); ve
- j) [M10: Stratejik Analiz, İnceleme ve Sürekli İyileştirme](#).

## Ek A. Tanımlar

Yayınlanma tarihi: 1 Ocak 2026\*

Tanımlar periyodik olarak güncellenebilir.

\*İşbu belgenin önceki bir versiyonunda tanımlar yanlış numaralandırılmıştı; bu versiyonda düzeltilmiştir.

1	<b>Olumsuz etki(ler):</b> Bir birey veya grup üzerinde, işbu Standarttaki D1-7 ilkelerinde tanımlandığı üzere, insan haklarından yararlanma, işbu hakları kullanma veya gerçekleştirme becerilerini ortadan kaldıran veya azaltan bir etki. <sup>3</sup>
2	<b>Yetkili Üçüncü Taraflar:</b> Kuruluşla yasal veya sözleşmeye dayalı bir ilişki kurma hakkı olan taraflar. Bu kapsamda denetçiler, denetim ekibi üyeleri ve YDK temsilcileri yer alabilir.
3	<b>İş Ortağı (İş Ortakları):</b> <sup>4</sup> Kuruluşun iş hedeflerini karşılamak amacıyla iş ilişkisi içinde olduğu kuruluş. İşverenler ve işe alım firmaları, tedarikçiler, alt yükleniciler, acenteler, lisans sahipleri, aracılar, distribütörler, hizmet sağlayıcılar ve ortak girişimlerdeki azınlık ve çoğunluk hissedarlık pozisyonları gibi kuruluşun tüm değer zinciri boyunca, yukarı ve aşağı yönde, doğrudan veya dolaylı ilişkide olduğu kuruluşları içermektedir.
4	<b>İş ilişkisi (İlişkileri):</b> Bir kuruluşun iş ortaklarıyla, değer zincirindeki kuruluşlarla ve faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı diğer tüm Devlet veya Devlet dışı kuruluşlarla olan ilişkileridir. Bu ilişkiler, kuruluşun tüm değer zinciri boyunca, yukarı ve aşağı yönde, işe alım uzmanları ve işe alım firmaları, tedarikçiler, alt yükleniciler, acenteler, lisans sahipleri, aracılar, distribütörler, hizmet sağlayıcılar ve ortak girişimlerdeki azınlık ve çoğunluk hissedarlık pozisyonları gibi doğrudan ve dolaylı ilişkileri içerir. <sup>5</sup>
5	<b>Çocuk (çocukar):</b> 18 yaşından küçük herhangi bir kişi.

<sup>3</sup> [BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri \(UNGPs\)](#) bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>4</sup> [GRI Standartları Sözlüğü 2022](#) bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>5</sup> [UNGP Raporlama Çerçevesi Sözlüğünden](#) uyarlanmıştır, Shift.

6	<p><b>Çocuk işçiliği:</b><sup>6</sup> Çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve saygınlıklarından mahrum bırakan ve fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işler. Şu işleri içerir:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Çocuklar için zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı olan işler; ve/veya</li><li>Okula devam etme fırsatından mahrum bırakarak, okuldan erken ayrılmak zorunda bırakarak veya okula devam ile aşırı uzun ve ağır işleri bir arada yürütmek zorunda bırakarak eğitimlerini engelleyen işler.</li></ol> <p><b>En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği:</b><sup>7</sup></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Çocukların satışı ve kaçakçılığı, borç esareti, serflik ve çocukların silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla veya zorunlu olarak askere alınması da dahil olmak üzere zorla veya zorunlu çalıştırma gibi her türlü kölelik veya köleliğe benzer uygulamalar;</li><li>Bir çocuğun fuhuş için, pornografi üretimi için veya pornografik performanslar için kullanılması, tedarik edilmesi veya sunulması;</li><li>Bir çocuğun yasa dışı faaliyetler için, özellikle de ilgili uluslararası anlaşmalarda tanımlandığı üzere uyuşturucu üretimi ve kaçakçılığı için kullanılması, tedarik edilmesi veya sunulması; ve</li><li>Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar gereği çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme ihtimali olan işler.</li></ol> <p><b>Çocuklar için Tehlikeli Ortam (Ortamlar):</b><sup>8</sup> Niteliği veya yapıldığı koşullar nedeniyle çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı bulunan işler; bunlara aşağıdakiler dahildir, ancak bunlarla sınırlı değildir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Çalışanları fiziksel, psikolojik veya cinsel zarara maruz bırakan işler;</li><li>Yeraltında, su altında, tehlikeli yüksekliklerde veya kapalı alanlarda yapılan işler;</li><li>Tehlikeli makine, ekipman ve aletler veya ağır yüklerin elle taşınması veya nakledilmesini içeren işler;</li><li>Örneğin çocukları tehlikeli maddelere, etkenlere veya işlemlere ya da sağlıklarına zarar verebilecek sıcaklıklara, gürültü seviyelerine veya titreşimlere maruz bırakabilecek sağlıklı bir ortamda yapılan işler; veya</li></ul>
---	---

<sup>6</sup> ILO, [Çocuk işçiliği nedir](#).

<sup>7</sup> ILO, [En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 \(No. 182\)](#).

<sup>8</sup> ILO, [Çocuk işçiliği nedir](#).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Özellikle uzun çalışma saatleri veya gece çalışması gibi zorlu koşullar altında ya da çocuğun işverenin tesislerinde makul olmayan bir şekilde alıkonulduğu durumlarda yapılan işler.</li> </ul>
7	<p><b>İnsana Yakışır Yaşam Standardı:</b> İnsana yakışır bir yaşam standardı, bireyin ve ailesinin zihinsel ve fiziksel refahını, güvenliğini ve topluma katılımını sağlar. İnsana yakışır bir yaşam standardının unsurları arasında gıda, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giyim ve beklenmedik olaylara karşı tedbirler de dahil olmak üzere diğer temel ihtiyaçlar yer almaktadır.<sup>9</sup></p>
8	<p><b>Ayrımcılık:</b> İnsana yakışır iş bağlamında, işe alım, istihdam veya işten çıkarma ile ilgili kararların, kişinin işle ilgili yeteneklerinden ziyade kişisel özelliklerine dayalı olarak alınması. Bir kişiye karşı ayrımcılık yapmak için bir neden olarak kullanılmayacak kişisel özellikler şunlardır: ırk; renk; din; kast; doğum; etnik köken; cinsiyet (hamilelik durumu, cinsel kimlik ve cinsel yönelim dahil); ulusal, bölgesel veya sosyal köken; uyruk; engellilik; yaş; sendikal durum, üyelik veya faaliyetler; medeni durum; aile veya bakıcılık sorumlulukları; siyasi görüş; askerlik veya gazilik durumu; genetik bilgi; görevi yerine getirme becerisiyle ilgisi olmayan hastalık veya rahatsızlık; ve kişinin görevi yerine getirme becerisiyle ilgisi olmayan diğer özellikler.</p>
9	<p><b>İstihdam:</b> İşbu Standardın amaçları doğrultusunda istihdam, kuruluş veya iş ortakları bünyesinde doğrudan veya üçüncü bir taraf aracılığıyla dolaylı olarak istihdam edilen tüm personeli ifade eder. Kuruluşun tüm personel ile olan ilişkisini kapsar.</p>
10	<p><b>İstisnai Durumlar:</b> İşverenin kontrolü dışında kalan ve olağan dışı nitelikte olup, kuruluşun işleyişini önemli ölçüde aksatan olaylar veya durumlar; örneğin depremler, seller, yangınlar, ulusal acil durumlar, mücbir sebepler veya uzun süreli siyasi istikrarsızlık dönemleri. Bu tanım, önceden öngörülebilir yoğun üretim dönemlerini, tatil günlerini veya mevsimsel dalgalanmaları kapsamaz.</p>
11	<p><b>İşe Alımla İlgili Ücret ve Masraflar:</b> Uygulanma veya tahsil edilme şekline, zamanlamasına veya yerine bakılmaksızın, personelin iş bulması için yapılan her türlü ücret veya masraf. Bu tür ücret ve masraflar asla personel tarafından karşılanmamalıdır. Bunlarla sınırlı olmamak üzere şunları içerir:<sup>10</sup></p>

<sup>9</sup> Küresel Geçim Ücreti Koalisyonu, [Yaşam Ücreti Nedir](#).

<sup>10</sup> ILO, "[Adil işe alım ve işe alım ücretlerinin ve ilgili maliyetlerin tanımlanması için genel ilkeler ve operasyonel kılavuzlar](#)" bölümünden uyarlanmıştır.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İster kamu ister özel olsun, işçi bulma kurumları tarafından sunulan işe alım hizmetleri için yapılan ödemeler ve personelin işe alınması, yönlendirilmesi veya yerleştirilmesi için yapılan diğer tüm ödemeler;</li> <li>• Reklam, bilgi dağıtımı, mülakatların ayarlanması, resmi izinler için belgelerin sunulması, kimlik bilgilerinin teyit edilmesi, seyahat ve ulaşımın organize edilmesi ve işe yerleştirme dahil olmak üzere personel alımıyla ilgili diğer masraflar;</li> <li>• Sağlık masrafları, sigorta masrafları, beceri ve yeterlilik testleri masrafları, eğitim ve oryantasyon masrafları, ekipman masrafları, seyahat ve konaklama masrafları, idari masraflar ve personelin işe başlaması için gereken diğer masraflar; ve</li> <li>• İstihdamı güvence altına almak için işçi bulma kurumlarına, işverenlere veya diğer araçlara verilen rüşvetler/teşvikler.</li> </ul> <p><i>Bu liste, personel tarafından karşılanmaması gereken istihdam ve fesih ile ilgili ücret ve masrafları içermez.</i></p>
12	<p><b>Şikâyet Mekanizması (Mekanizmaları):</b> Paydaşların bir kuruluşun fiili ve potansiyel olumsuz insan hakları etkileriyle ilgili şikâyetlerini dile getirebilecekleri ve çözüm arayabilecekleri sistematik bir süreç.<sup>11</sup></p>
13	<p><b>Tehlike:</b> Zarar, yaralanma, hastalık veya hasara yol açma potansiyeline sahip içsel bir koşul veya durum.</p>
14	<p><b>Bütünlük:</b> Şeffaflık, doğruluk, tutarlılık ve işbu Standardın ilkelerine bağlılık.</p>
15	<p><b>Yasal Olarak Çalışan Çocuk (Çocuklar):</b> Aşağıdaki izin verilen durumlardan birinde çalışan çocuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Genç İşçi</b> - 15 yaşın üzerinde (veya zorunlu eğitim yaşının üzerinde, hangisi daha yüksekse), işbu Standardın gerekliliklerine uygun işler yapan çocuk;</li> <li><b>Hafif İşlerde Çalışan Çocuk (Çocuklar)</b><sup>12</sup> - 13 ila 15 yaşları arasındaki çocuklar (bazı ülkelerde 12 ila 14), aşağıdaki nitelikteki işlerde çalışanlar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Çocuğun okula devamını tehlikeye atmayan ve eğitim kazanımlarını baltalayacak kadar zorlayıcı değildir,</li> </ol> </li> </ol>

<sup>11</sup> UNGPs bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>12</sup> [ILO Sözleşmesi 138](#) bölümünden uyarlanmıştır.

	<ul style="list-style-type: none"><li>b) Çocuğun sosyal, ahlaki veya fiziksel gelişimini tehlikeye atmaz ve çocuğun genel sağlığı ve refahı için bir tehlike oluşturmaz,</li><li>c) Günde 4 saati veya haftada 14 saati geçmez,</li><li>d) Gece saatlerinde gerçekleşmez,</li><li>e) Çocuklar veya genç işçiler için tehlikeli bir ortamda gerçekleşmez,</li><li>f) Yetkin bir yetişkin gözetimi sağlar, ve</li><li>g) İşbu Standardın gerekliliklerini karşılar;</li></ul> <p>I. <b>Aile Ortamında Yardım Eden Çocuk (Çocuklar)</b> - Evde, çiftlikte veya iş yerinde aile üyelerini destekleyen veya onlara yardımcı olan çocuklar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Çocuğun okula devamını tehlikeye atmayan ve eğitim kazanımlarını baltalayacak kadar zorlayıcı değildir,</li><li>b) Çocuğun sosyal, ahlaki veya fiziksel gelişimini tehlikeye atmaz ve çocuğun genel sağlığı ve refahı için bir tehlike oluşturmaz,</li><li>c) Çocuklar veya genç çalışanlar için tehlikeli bir ortamda gerçekleşmez, ve</li><li>d) Yakın ailenin yetişkin bir üyesi veya yasal vasi rehberlik ve gözetim sağlar;</li></ul> <p>II. <b>Eğlence Sektöründe Çalışan Çocuk (Çocuklar)</b> - Eğlence sektöründe çalışan ve yasal bir sözleşmeye (sözleşmelere) tabi olan çocuk ve genç işçiler:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Uygun bir devlet makamı tarafından yetkilendirilmiştir,</li><li>b) Çocuğun veya genç çalışanın ebeveyni veya yasal vasisi tarafından yetkilendirilmiştir,</li><li>c) Çocuğun veya genç işçinin işvereni veya vekili tarafından yetkilendirilmiştir,</li><li>d) Genç çalışan tarafından yetkilendirilmiştir (yalnızca genç çalışan sözleşmeleri söz konusu olduğunda),</li><li>e) Çocuğun veya genç çalışanın sosyal, ahlaki veya fiziksel refahının bozulması riskini taşımaz,</li><li>f) Günlük ve yıllık çalışma saatlerini sınırlandırır (yeterli uyku ve dinlenme sürelerinin sağlanması ve gece saatlerinde çalışmaya ilişkin sınırlamalar dahil),</li><li>g) Çocuğun veya genç çalışanın sağlık ve güvenliğini sağlar,</li><li>h) Çocuk veya genç çalışanın sürekli eğitimini sağlar,</li><li>i) Kazançların bir kısmını çocuk veya genç işçinin yararına bir vakıfta ayrılmasını sağlar,</li><li>j) İşbu Standardın gerekliliklerini karşılar, ve</li></ul>
--	--

	k) Tüm sözleşme şartlarının ilgili tüm taraflarca anlaşılmasını ve yerine getirilmesini sağlar.
16	<b>Geçim Geliri:</b> Belirli bir yerdeki bir hanehalkının, o hanehalkının tüm üyeleri için makul bir yaşam standardını karşılayabilmesi için gereken net yıllık gelir. <sup>13</sup>
17	<b>Geçim Ücreti:</b> Belirli bir yerde çalışan bir işçinin standart bir çalışma haftası için aldığı, işçi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek ücret. <sup>14</sup>
18	<b>Yönetim:</b> İşe alma, işten çıkarma, resmi disiplin cezası uygulama, terfi ettirme ve maaş belirleme yetkisi dahil olmak üzere karar verme yetkisine sahip roller.
19	<b>-ebilir:</b> Bir olasılığı belirtir. İşbu Standartta bir izni belirtmek için kullanılmaz.
20	<b>Anlamlı Paydaş Katılımı:</b> İki yönlü iletişim ile karakterize edilir; her iki taraftaki katılımcıların iyi niyetine bağlıdır. Duyarlıdır, sürekli ve çoğu durumda kararlar alınmadan önce ilgili paydaşlarla etkileşim kurulmasını içerir. <sup>15</sup>
21	<b>Zihinsel Esenlik:</b> Bir birey hayatın normal stresleriyle başa çıkabildiğinde, üretken bir şekilde çalışabildiğinde ve toplumuna katkıda bulunabildiğinde ortaya çıkar. <sup>16</sup>
22	<b>Gece Saatleri:</b> 22:00 - 06:00 veya ulusal yasalarda tanımlandığı şekilde.
23	<b>Çalışmayan Çocuk (Çocuklar):</b> İşe dahil olmayan çocuk (çocuklar), örneğin işveren tarafından sağlanan kreşlerdeki, gündüz bakımevlerindeki veya okullardaki çocuklar; çalışma alanlarına yanlışlıkla girebilecek topluluk çocukları; ebeveynlerine işe giderken eşlik eden çocuklar ve işle ilgili ortamlarda yaşayan personelin çocukları.
24	<b>Kuruluş:</b> İşbu Standardın gerekliliklerini yerine getirmekten sorumlu kuruluş (kurum). Kuruluşlar şunları içerebilir: şirketler, kurumlar, çiftlikler, plantasyonlar, kooperatifler, STK'lar, devlet kurumları veya işbu Standartla ilgili olumsuz etkilere ve risklere neden olabilecek, katkıda bulunabilecek veya bunlarla doğrudan bağlantılı olabilecek diğer tüm kuruluşlar.

<sup>13</sup> Geçim Geliri Uygulama Topluluğu, [Kavram](#).

<sup>14</sup> Küresel Geçim Ücreti Koalisyonu, [Geçim Ücreti Nedir?](#)

<sup>15</sup> [OECD Sorumlu İş Davranışları için Durum Tespiti Kılavuzu](#) bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>16</sup> DSÖ, [Sağlık ve Refah](#).

25	<b>Periyodik:</b> (1) Düzenli aralıklarla, (2) koşullar değiştiğinde ve (3) izleme, şikayetler, kurallara uyulmaması veya itirazlar yoluyla ortaya çıkan durumlarda.
26	<b>Kişisel Veriler:</b> Tanımlanmış veya tanımlanabilir bir kişiye ilişkin her türlü bilgi; tanımlanabilir kişi, bir isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı veya söz konusu kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, zihinsel, ekonomik, kültürel veya sosyal kimliğine özgü bir veya daha fazla faktör aracılığıyla doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanabilen kişidir. <sup>17</sup>
27	<b>Personel:</b> Bir kuruluş veya iş ortakları için iş yapan herhangi bir seviyedeki herhangi bir birey. Direktörler, yöneticiler, müdürler, amirler, işçiler, çıraklar, stajyerler, genç işçiler, hafif işlerde veya eğlence sektöründe çalışan çocuklar (ancak aile ortamında yardım eden çocuklar değil) ve kuruluş tarafından doğrudan sözleşme yapılan personel bu kapsama dahildir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Kayıt dışı ekonomideki bireyleri, belgeli veya belgesiz göçmen işçileri ve kuruluş veya iş ortakları için çalışan ve genellikle geleneksel "personel" anlayışında yer almayan diğer kişileri de kapsamaktadır:  I. Dolaylı Personel: Kuruluşa işgücü sağlayan ve bir üçüncü taraf aracılığıyla sözleşme yapılan veya serbest meslek sahibi olan bireyler (örneğin, bir işe alım uzmanı veya işe alım firması aracılığıyla işe alınan personel, sürücüler, ev işçileri, küçük çiftçiler, geçici işçiler ve güvenlik, bakım, temizlik, kantin veya uzman personel, vb); ve  II. Devlet Tarafından Zorunlu Kılınan Personel: Kuruluşla doğrudan veya dolaylı olarak iş yapan, bir devlet kurumu (veya bir devlet kurumu tarafından belirlenen bir makam) tarafından belirlenen gerekliliklere uygun olarak yönetilen veya koordine edilen personel (örneğin, personel işe yerleştirme veya toplum destek programları).  İşbu Standardın amaçları doğrultusunda, personel birincil hak sahipleridir.
28	<b>Psikososyal Refah:</b> İstenmeyen davranışlar olmaksızın iş yerine tam olarak katılabilme ve olumsuz sonuçlardan korkmadan konuşabilme, risk alabilme ve hata yapabilme hissi. <sup>18</sup>

<sup>17</sup> [Genel Veri Koruma Yönetmeliği \(GDPR\)](#).

<sup>18</sup> Uyarlandığı kaynak: Edmondson, Amy. "[Çalışma Ekiplerinde Psikolojik Güvenlik ve Öğrenme Davranışı](#)." Administrative Science Quarterly.

29	<b>iyileştirme:</b> Kişinin (kişilerin) veya toplulukların, olumsuz bir etki meydana gelmemiş olsaydı içinde bulunacakları duruma eşdeğer veya buna mümkün olduğunca yakın bir duruma geri getirilmesi; buna mali veya mali olmayan tazminatlar ile etkinin tekrarlanmasını önlemeye yönelik tedbirler de dahildir. <sup>19</sup>
30	<b>Saygı:</b> Olumsuz etkilere neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınma ve kuruluşun neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri ele alma. <sup>20</sup>
31	<b>Risk(ler):</b> Gerçek olumsuz etkilerin ciddiyetinin ve potansiyel olumsuz etkilerin olasılığının ve ciddiyetinin bir ölçüsü.
32	<b>Risk faktörleri:</b> Olumsuz etkilerin olasılığını veya şiddetini artıran özellikler, koşullar veya davranışlar.
33	<b>Önem derecesi:</b> Olası bir olumsuz etkinin ölçeği, kapsamı veya telafi edilemez niteliği; etkinin ciddiyeti, etkilenen potansiyel veya fiili bireylerin sayısı, geri döndürülemezliği ve etkilenen bireylerin makul bir süre içinde etki öncesine eşdeğer bir duruma getirilme kabiliyetine ilişkin sınırlamalar dikkate alınarak belirlenir. <sup>21</sup>
34	<b>-malı/-meli:</b> İşbu Standartta "-malı/-meli" terimi bir gerekliliği (zorunluluğu) belirtir.
35	<b>Paydaş(lar):</b> Bir şirketin eylemlerini ve kararlarını etkileyebilecek veya bunlardan etkilenebilecek herhangi bir birey veya kuruluş. Birincil odak noktası, etkilenen veya potansiyel olarak etkilenen paydaşlar, yani insan hakları bir şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetlerinden etkilenen veya etkilenebilecek olan bireylerdir. İlgili paydaşlar arasında işçiler, topluluklar ve sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve iş dünyasının insan hakları üzerindeki etkileriyle ilgili deneyim ve uzmanlığa sahip diğer kişiler dahil olmak üzere bunların temsilcileri yer alır. <sup>22</sup>

<sup>19</sup> [OECD Hazır Giyim ve Ayakkabı Sektöründe Sorumlu Tedarik Zincirleri için Durum Tespiti Kılavuzu](#) bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>20</sup> UNGPs bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>21</sup> [OECD Hazır Giyim ve Ayakkabı Sektöründe Sorumlu Tedarik Zincirleri için Durum Tespiti Kılavuzu](#) bölümünden uyarlanmıştır.

<sup>22</sup> UNGP'ler.

36	<b>Üst yönetim:</b> Kuruluş için mali ve politik kararlar alma yetkisine sahip grup veya birey(ler). Üst karar alma organı ile aynı olabilir veya olmayabilir.
37	<b>İşçi(ler):</b> Karar verme yetkisi bulunmayan, ancak koordinasyon yetkisine sahip olan ve diğer işçilerle benzer ücret ve sosyal haklara sahip olan tüm yönetim dışı personel; buna alt düzey yöneticiler, ekip liderleri veya amirler de dahildir.
38	<b>İşçi Örgütü (Örgütleri):</b> Sendikalar ve savunuculuk grupları da dahil olmak üzere, yönetimle etkileşim de dahil olmak üzere çalışanların haklarını ve çıkarlarını ilerletmek ve savunmak amacıyla örgütlenen, işçi liderliğindeki kuruluşlar.
39	<b>İşle ilgili Ortam (Otamlar):</b> Personelin görevinin bir koşulu olarak veya görevinin gerekliliklerini yerine getirmek için çalıştığı veya bulunması gereken fiziksel veya sanal alan. İşle ilgili ortamlar şunları içerir: <ul style="list-style-type: none"><li>• İş istasyonu veya iş yeri;</li><li>• İşveren tarafından sağlanan ve işveren tarafından sübvans edilen konut;</li><li>• İşveren tarafından sağlanan ulaşım;</li><li>• Personelin işinin bir parçası olarak kullanılan çevrim içi iletişim platformları;</li><li>• Personelin görevinin bir parçası olarak ziyaret ettiği kamuya açık veya harici yerler;</li><li>• İşveren tarafından sağlanan dinlenme, soyunma, çocuk bakımı ve yemek alanları;</li><li>• İşveren tarafından sağlanan sıhhi tesisler;</li><li>• Evde çalışanlar ve uzaktan çalışanlar tarafından kullanılan alanlar;</li><li>• Ve diğerleri.</li></ul>
40	<b>İşle ilgili Kişi (Kişiler):</b> Personelin iş yerinde, rolünü yerine getirirken veya işvereniyle olan ilişkisinin bir parçası olarak rolü bağlamında etkileşimde bulunabileceği kişiler. Buna tüm personel, iş ortakları (müşteriler, satıcılar ve hizmet sağlayıcılar dahil) ve kuruluş veya yönetim adına hareket eden üçüncü taraflar dahildir.