



İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI STANDARDI

AMAÇ

Herkesin iş yerinde insana yakışır iş yapma ve saygın davranılma hakkı vardır. Reckitt, bunu başarmak adına özellikle kadınlar ve hassas gruplar başta olmak üzere tedarik zincirimizdeki işçilerin ve küçük ölçekli çiftçilerin koşullarını iyileştirmek için sürekli olarak çaba göstermektedir. Bu Standart, herkesin adil ve eşit muamele gördüğü çalışma koşulları yaratma hedefimize katkıda bulunmak üzere, işçi ve insan haklarıyla ilgili olarak Reckitt'in tedarik zincirinde beklenen gereklilikleri ve uygulamaları tanımlamaktadır. Reckitt'in Sürdürülebilir Büyüme İçin Kaynak Sağlama Politikasının I. İlkesinin, yani **Reckitt'in işçilik ve evrensel insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamaya dair taahhüdünün nasıl uygulanacağını belirtmektedir.**



HUKUK VE SEKTÖR REFERANSLARI

Bu gereklilikler aşağıdakiler dikkate alınarak hazırlanmıştır:

1. Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi
2. BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler
3. Çok Uluslu Şirketler için OECD İlkeleri
4. ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi – dört konuyu işleyen sekiz temel sözleşme:
 - Örgütlenme özgürlüğü
 - Zorla çalıştırma yasağı
 - Çocuk işçiliği
 - İstihdamda ayrımcılık yasağı
5. Onurlu Göç için Dukka İlkeleri
6. Uluslararası Finans Kurumu – Performans Standardı 5: Arazi Alımları ve Zorunlu Yeniden Yerleştirme
7. Etik Ticaret Girişimi (ETI) Temel Kuralları gibi diğer sektör standartları ve uygulamaları.

SDG REFERANSLARI

RECKITT, 2030 İTİBARIYLA BİRLEŞMİŞ MİLLETLER SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARININ (SDG'ler) YERİNE GETİRİLMESİNİ TAMAMEN DESTEKLEMEDİR



İşimiz ve markalarımız birçok SDG'ye olumlu yönde etki ediyor, ancak bu Standart sayesinde dört hedef üzerinde en büyük etkiye sahip olabileceğimize inanıyoruz.

Reckitt aynı zamanda İş Ortaklarını da bulundukları coğrafya ile ilgili SDG'lere katkıda bulunabilecekleri ve işlerinde en büyük etkiyi sağlayabilecekleri adımlar atmaya teşvik eder.



GEREKİLİKLER

Reckitt'in Sürdürülebilir Büyüme İçin Kaynak Sağlama Politikasının I. İlkesine, yani Reckitt'in işçilik ve evrensel insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamaya dair taahhüdüne saygı duymak şunları gerektirir:

1. Yürürlükteki tüm yasalara ve yönetmeliklere, gerekli yasal izinlere ve uluslararası işçi hakları standartlarına uygun hareket etmek.
2. Beklenen minimum gerekliliklere bağlı kalmak ve bu Standartta tavsiye edilen uygulamaları gerçekleştirmeye yönelik bir şekilde çalışmak. İş Ortaklarının proaktif eylemde bulunmaları ve işçi ve insan haklarında sürekli iyileştirme göstermeleri gerekmektedir.
3. IBu Standarda bağlılık da dahil olmak üzere, işçi ve insan hakları üzerindeki etkilerinin verimli bir şekilde tespit edilmesini, önlenmesini ve giderilmesini sağlamak için insan haklarına yönelik bir durum tespiti sisteminin uygulanması.
4. İşçilerin veya diğer kişilerin endişelerini dile getirmesi için şikayet mekanizmalarının sağlanması; ve uygun olan durumlarda çözümler üzerinde anlaşmaya varmak da dahil olmak üzere, dile getirilen endişelere uygun şekilde yanıt verilmesi.
5. Tespit edilen etkilerin ve alınan veya önerilen aksiyonların şeffaf olması.
6. Bu gerekliliklerin tedarikçilere proaktif olarak iletilmesi ve uyumluluğun mümkün olduğunca proaktif olarak takip edilmesi.
7. Şirket ve yerel ortamla ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin belirlenmesi ve belirlenen hedefleri olumlu yönde etkileyecek girişimlerin uygulanması.

Aşağıda listelenenler, Reckitt'in işçi ve insan haklarına ilişkin tedarik zinciri gerekliliklerinin kapsamlı bir listesidir ancak liste bunlardan ibaret değildir. Bu gereklilikler tamamlayıcı niteliktedir ve yasal gerekliliklerin yerini alması veya önüne geçmesi amaçlanmamıştır.

Minimum bir gereklilik olarak, tüm İş Ortakları, geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere uymalıdır. Yerel yasaların veya bunların uygulanmasının Reckitt'in bu belgedeki gerekliliklerinin altına düştüğü durumlarda, bu gerekliliklerinin karşılanması beklenir.





01. İŞÇİLER ÇALIŞMAK İÇİN UYGUN YAŞTA OLMALIDIR

Tanımlar¹

Çocuk: 15 yaşından küçük herhangi bir kişi; istisnalar: a) yerel yasaların çalışma veya zorunlu eğitim için daha yüksek bir yaş öngördüğü durumlarda daha yüksek olan yaş geçerli olacaktır; veya b) yerel yasaların 14 yaş öngördüğü durumlarda 14 yaş geçerli olacaktır.

Genç işçi: Çocuk yaşının (yukarıdaki belirtilen) üzerindeki ve 18 yaşının altındaki işçiler.

Tehlikeli iş: Doğası veya yürütüldüğü koşullar gereği, bir çocuk veya genç işçinin sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı olan işler.

Minimum gereklilikler

1. Çocuk işçi çalıştırmak kesinlikle yasaktır – 15 yaşın altında veya zorunlu eğitimi bitirme yaşının altında olan hiç kimse çalıştırılmaz (ulusal yasalar veya ILO tarafından izin verilen istisnalara tabidir). Asgari çalışma yaşıyla ilgili tüm geçerli yasa ve yönetmeliklere uyulmalıdır.
 - zorunlu eğitim yasalarına tabiyse veya okula devam ediyorsa, eğitimi kolaylaştırmak için net prosedürler oluşturulmalı, sürdürülmeli ve ilgili personele etkili bir şekilde iletilmelidir;
 - gece çalışması yasaktır; ve
 - çalışma saatleri yerel yasalara uygun olmalıdır.
2. Çocuk işçi kullanımını yasaklayan, yaş doğrulaması sağlayan, çocuk işçiliği durumlarını düzelteren bir prosedür ve gençlerin istihdam edilebileceği koşulların ana hatlarını belirleyen bir istihdam politikası geliştirilmelidir.
3. Gençler (15-18 yaş arası) istihdam edilebilir, ancak aşağıdaki koşullar karşılanmalıdır:
 - gençlerin tehlikeli görevler üstlenmemelidir veya fiziksel, zihinsel veya duygusal hasarlara yol açabilecek risklere maruz kalmamalıdır;
4. Çocuk işçiliği tespit edildiğinde, çocuğu tüm işlerden uzaklaştırmak ve çocuğun güvenli bir yerde olmasını sağlamak için derhal harekete geçilmelidir. Çocuğun öncelikli menfaatlerini ön planda tutan etkili bir iyileştirme programı geliştirilmeli ve vakit geçmeden uygun bir üçüncü tarafla uygulanmalıdır. Herhangi bir iyileştirme programı, çocuk ve ailesi için beceri eğitimi teşvik etmek, bir aile üyesini işe almak ve çocuğun eğitimi desteklemek gibi yeterli sosyal destekleri içermelidir.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Tüm süpervizörlerin, çıraklar ve stajyerler dahil olmak üzere genç işçilerin çalıştırılması ile ilgili hükümleri karşılamasını sağlamak için eğitilmesi.
- Genç işçilere periyodik sağlık taraması yapılması.
- İş yerinde çocuk koruma sorunları riskini azaltmak ve hafifletmek için yeterli prosedürler ve süreçler olması.

¹ ILO Tavsiyesi No. 190, ILO Sözleşmesi No. 138, ILO Sözleşmesi No. 182



02. TÜM ÇALIŞMALAR İSTEKLİ BİR ŞEKİLDE YAPILMALIDIR

Tanımlar²

Zorla çalıştırma: Herhangi bir kişiden ceza tehdidi altında alınan ve kişinin istekli bir şekilde teklif etmediği her türlü iş veya hizmet.

Borç karşılığı işçilik/borç esareti: İşçiliğin, bir borç veya kredi için geri ödemesi veya faiz ödemesi karşılığı olarak talep edilmesi.

Zorunlu hapisane işçiliği: Mahpuslar tarafından istekli olarak yapılmayan ve karşılığında ücret ödenmeyen işler; herhangi bir ceza tehdidi altında çıkarılan veya borcun veya cezanın geri ödemesi olarak bu tür iş veya hizmetin talep edildiği işçilikler dahildir.

Kaçak işçilik: Zorla çalıştırma veya kölelik yoluyla sömürü amacıyla kişilerin tehdit, kaba kuvvet, kandırma veya diğer zorlama biçimleri kullanılarak işe alınması, transfer edilmesi, barındırılması, elde edilmesi veya teslim alınması.

Minimum gereklilikler

1. Her türlü zorla, borç karşılığı, kaçakçılık yoluyla çalıştırma veya zorunlu hapisane işçiliği yasaktır.
2. İşçilerden, istihdam koşulu olarak maaşlarının, sosyal haklarının, mülklerinin veya belgelerinin herhangi bir kısmını beyan etmeleri istenmemelidir. Belgelerin çalışma izni belgelerinin bir koşulu olarak devlet kurumlarına tevdi edilmesinin gerekli olduğu durumlarda, işçilere işten ayrılmayı seçtiklerinde bu belgeleri geri almaları için yardım edilmelidir.
3. İşçilerin hareket özgürlüğü vardır. İşçiler, makul bildirimde bulunduktan sonra işverenlerinden ayrılma hakkına sahiptir ve ülke içinde işten ayrılma veya iş değiştirme konusunda özgür olan göçmen işçiler de bu hakka sahiptir.
4. İşçilerin her zaman şirket içinde ve dışında serbestçe hareket etmelerine izin verilecektir.
5. Tüm çalışmalar gönüllü olarak yürütülür.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Aşırı veya gönülsüz fazla mesaiyi veya aşırı çalışma saatlerini veya diğer türden zorunlu çalıştırma uygulamalarını (Ref. 6. Çalışma Saatleri ve Dinlenme Günleri) gerektiren veya buna yol açan, gerçekçi olmayan üretim hedefleri veya performans göstergelerine izin verilmemelidir. Üretim hedeflerinin ve performans göstergelerinin çalışanlar üzerindeki risklerini ve etkilerini dikkatli bir şekilde izleyin.
- Asgari ücrete katkıda bulunan parça başı ücret hedefleri ve ikramiye ödemeleri potansiyel risk alanları olarak değerlendirilmelidir.

² ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)



03. İŞE ALIM SORUMLU BİR ŞEKİLDE YAPILMALIDIR

Tanımlar³

İşe alım: Reklam, bilgi yayma, seçme, ulaşım, istihdama yerleştirme ve mümkünse geldiği ülkeye geri dönüş (göçmen işçiler için). Bu, hem iş arayanlar hem de iş ilişkisi içinde olanlar için geçerlidir.

İşe alım ücretleri: İşe alım sürecinde, dayatmaların veya tahsilatların şekli, zamanlaması veya yeri ne olursa olsun, işçilerin işe alınmalarını veya yerleştirilmelerini sağlamak için tahakkuk eden ücretler.

İlgili maliyetler: Sağlık, sigorta, beceri ve nitelik testleri, eğitim ve oryantasyon, ekipman, seyahat ve konaklama ve idari maliyetler dahil olmak üzere ulusal sınırlar içinde veya ötesinde işe alım ve yerleştirme için yapılan harcamalar.

Göçmen işçi: Vatandaş olmadığı bir ülkeye kendi hesabı dışında başka bir işte çalışmak amacıyla göç eden veya göç etmiş olan kişi(ler).

İşçi alım görevlisi: Kamu istihdam hizmetleri veya özel işe alım ajansları ve işçi işe alma ve yerleştirme hizmetleri sunan diğer tüm araçlar veya alt acenteler. İşçi alım görevlileri, kâr amacı güden veya gütmeyen, ya da yasal ve düzenleyici çerçeveler içinde veya dışında faaliyet gösteren gibi pek çok biçimde olabilir.

Minimum gereklilikler

1. İşe alım, insan haklarına saygılı, etik ve sorumlu bir şekilde, ayrımcılık yapılmadan gerçekleştirilmelidir.
2. İşe alım ücretleri veya ilgili maliyetler, işe alınan işçilerden ve iş arayanlardan tahsil edilmemeli veya bu kişiler tarafından karşılanmamalıdır. Tüm ücretler işveren tarafından karşılanmalıdır.
3. İşçiler, işin yapıldığı ülkede tespit edilebilir ve meşru bir işverenle, yasal olarak tanınan bir istihdam ilişkisine sahip olmalıdır.
4. Tüm işçilere, işe girmeden önce istihdam koşullarını, istihdam süresini, çalışma saatlerini, dinlenme saatlerini, ödenen ücretleri, sağlanan sosyal hakları ve yemek ücretleri, konaklama veya diğer masraflar gibi maaştan düşülen maliyetleri özetleyen, anladıkları bir dilde bir sözleşme verilecektir. İşçiler, iş sözleşmesini imzalamaya zorlanmamalıdır.
5. Göçmen işçi haklarına ilişkin açık bir referans da dahil olmak üzere sorumlu işe alım politikaları ve prosedürleri geliştirilmeli ve personel bu konuda eğitilmelidir.
6. İstihdam/işe alma ajanslarını kullanırken, sorumlu bir şekilde işe alım yaptıklarını garantilemek için düzenli olarak durum tespiti yapılmalıdır.
7. İşe alım sürecinde suistimal olduğu iddia edilen durumlarda sağlam şikayet ve diğer türden anlaşmazlık çözüm mekanizmaları olmalıdır. Suistimal durumlarında, uygun çözümler sağlanmalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Mümkün olduğunca doğrudan işe alım uygulanmalıdır. Doğrudan işe alımın uygulanmadığı durumlarda, mümkün olan yerlerde devlet tarafından yetkilendirilmiş işçi alım görevlileri kullanılmalıdır.
- Göçmen işçilerin, kendi ülkelerinden ayrılmadan önce istihdam hüküm ve koşulları ve ilgili yerel iş kanunu hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

³ Adil İşe Alım Genel İlkeleri ve Operasyonel Kılavuzu – Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)



04. TÜM ÇALIŞANLARA EŞİT, ONURLU VE SAYGILI DAVRANILMALIDIR

Minimum gereklilikler

1. Bireylerin ırk, renk, dil, kast, ulusal köken, yerli statü, din, engellilik, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve ifadesi, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği, siyasi görüş, yaş, hamilelik veya ayrımcılığa yol açabilecek diğer durumlar dahil olmak üzere kişisel kimliklerine veya özelliklerine dayalı olarak işe alım, ücretlendirme, eğitime/terfiye erişim, iş sonlandırma veya emeklilik gibi konularda ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlayacak açık politikalar ve prosedürler olmalıdır (yürürlükteki pozitif ayrımcılık yasalarının veya düzenlemelerinin özel olarak gerektirdiği durumlar hariç). Bu politikalar ve prosedürler tüm çalışanlara iletilmeli ve hepsiyle paylaşılmalıdır.
2. İşçiler, ilkeleri veya uygulamaları özgür bir şekilde gözlemleyebilmelidir veya yukarıda listelenen (madde 4.1.) kişisel kimlik veya özelliklerle ilgili ihtiyaçları, herhangi bir engel olmaksızın, makul bir şekilde karşılayabilmelidir.
3. Dengeli bir iş gücü, yöneticiler tarafından temsil ve maaş ve diğer haklar açısından eşitlik sağlanarak iş yerinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edecek eylemler uygulanmalıdır. Eşitliği sağlamak için iş gücünün içeriği, yöneticiler tarafından temsil ve ücretlendirmeye ilişkin periyodik değerlendirmeler yapılmalıdır.
4. Temsilcileri veya personeli tarafından veya onlara karşı yapılan hiçbir fiziksel ceza, zorbalık, taciz, ruhsal, fiziksel veya cinsel baskı, taciz veya diğer türden zararlı veya insanlık dışı muameleyle izin verilmez.
5. Kişisel veya hassas bilgilerin gizliliğini korumak ve ayrımcılığı önlemek için yeterli kontroller olmalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Özellikle işe alım, ücretlendirme, eğitim, terfi, disiplin ve işten çıkarma görevlerinden sorumlu olanlara odaklanarak, tüm çalışanlara ve yüklenicilere/ajanslara çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda eğitim verilmesi.
- Özellikle kadın işçileri dahil eden ve eğitim ve terfi yoluyla onların gelişimlerini ve ilerlemelerini destekleyen faaliyetler sunmaya odaklanarak yönetim ve Yönetim Kurulu düzeyinde çeşitlilik için hedefler belirlenmesi.
- Her seviyeden, cinsiyetten ve ırktan fikirlerin ve seslerin teşvik edildiği ve saygı duyulduğu bir kültürün teşvik edilmesi.



05. TÜM ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI VARDIR

Minimum gereklilikler

1. Tüm işçilerin kendi seçtikleri temsili kuruluşları organize etme ve oluşturma haklarına, bu tür faaliyetlerin yürürlükteki yasalarla kısıtlanmadığı durumlarda saygı gösterilmelidir. İşçi komiteleri veya örgütleri oluşturmak, örgüte katılmayı veya teşkilatı kurmayı seçen işçiler için herhangi bir olumsuz sonuca yol açmayacaktır.
2. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının kanunla kısıtlanmış olduğu durumlarda, işveren, bağımsız ve özgür bir şekilde örgütlenme ve pazarlık hakkı için paralel araçların geliştirilmesini sağlar ve bunlara engel olmaz.
3. Yukarıdaki süreçlerin herhangi biri ile ilgili olarak seçilmiş işçi temsilcileri, yönetim tarafından meşru bir işçi temsilcisi olarak muamele görmelidir ve ayrımcılığa veya kötü muameleyle maruz kalmamalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Mesai saatleri içerisinde barışçıl bir şekilde toplanılması ve toplantıların yapılması için altyapının (toplantı salonları, seçim olanakları vb.) sağlanması.
- İşçilere çalışma ve insan hakları konusunda eğitim verilmesi.
- Toplantı tutanaklarının ilan bildirimi, elektronik ortam vb. yollarla iletilmesi.



06. TÜM ÇALIŞANLARIN MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ VE YETERLİ DİNLENME GÜNLERİ OLMALIDIR

Minimum gereklilikler

1. Çalışma saatleri, geçerli yerel yasalara/yönetmeliklere veya çalışma süresi ve fazla mesaiye ilişkin Uluslararası alıőma rgt (ILO) Szleőmesine⁴ uygun olacaktır (hangisi işçiler için en fazla korumayı sağlıyorsa). Normal alıőma saatleri (fazla mesai hariç) günde sekiz saati ve haftada 48 saati geçemez.
2. Tüm fazla mesailer isteğe bağlı olmalı ve standart çalışma saatleri ile yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlar için fazla mesai saati toplamı haftada 60 saati geçmemelidir. İş sözleőmeleri ve iş yeri anlaőmaları yoluyla sözleşmeli fazla mesaiye izin verildiğinde, çalışanların bunu özgürce kabul ettiklerine ve katılmamaya karar vermeleri durumunda herhangi bir olumsuz sonuç olmayacağına dair belgelendirilmiő kanıtlar olmalıdır.
3. Fazla mesai talep edildiğinde, tüm işçilere herhangi bir ayrımcılık yapılmadan fazla mesai yapma fırsatı verilmelidir.
4. İşçiler, birbirini takip eden her altı iş günü sonrası en az 24 saatlik dinlenme günü almalıdır (bir hafta çalışma, bir hafta izin gibi haftalık dönüőümlü çalışma olan durumlar hariç) ve yerel yasaların gerektirdiği resmi ve yıllık tatillere çıkmalıdır.
5. İşçilerin fazla mesai için gönüllü olduğunu gösterecek net bir süreç de dahil olmak üzere, normal çalışma saatlerini ve fazla mesaiyi tanımlayan açık politika ve prosedürler olmalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Çalışma saatleri ve fazla mesaiye ilişkin ILO Sözleşmesi uyarınca, normal bir çalışma haftası 48 saati geçmemelidir. Fazla mesainin düzenli olarak gerekli olduğu durumlarda, fazla mesai sıklığını kademeli olarak azaltmak için adımlar atılmalıdır.
- Çalışma saatlerinin kaydedilmesine yönelik etkili sistemler olmalıdır.
- Uzun süreli aşırı mesai srelerinden kaçınmak amacıyla, yoğun dönemleri yönetmek için planlamada ne tür iyileőtirmeler yapılacağı araőtırılmalıdır.
- Vardiyalar veya fazla mesailer ile ilgili tüm değişiklikler işçilere ve gerekli paydaőlara proaktif bir şekilde iletilmelidir.
- Mümkün olan durumlarda, fazla mesai yapan daha savunmasız işçilerin güvenliğini sağlamak için hükümler konulmalıdır, örneğin; gece vardiyasında çalışan kadın işçiler için ulaşım veya konaklama olanakları.

⁴ ILO Sözleşmesi C001 – alıőma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919



07. TÜM ÇALIŞANLAR ADİL BİR ÜCRET ALMALIDIR

Minimum gereklilikler

1. İşçilere, cinsiyet veya başka herhangi bir unsur gözetilmeksizin, standart ve varsa fazla mesai ücreti, yasal asgari ücret oranında veya üzerinde, zamanında ve eksiksiz olarak ödenmelidir. Parça başı ücretle çalışan işçiler için ücret oranı, işçilerin normal çalışma saatlerinde en azından asgari ücreti veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücreti (hangisi daha yüksekse) kazanmasını sağlayacak şekilde olmalıdır.
2. Maaş bordroları, işçiler tarafından anlaşılan bir dilde sunulmalıdır ve maaş, fazla mesai, yan haklar, kesintiler, izin, sosyal güvenlik ve yerel yasalara uygun diğer detaylar net bir şekilde belirtilmelidir.
3. Yasal olarak gerekli tüm kesintiler (sosyal güvenlik, vergiler vb.) maaş bordrolarında açıkça belirtilmeli ve ilgili makama yatırılmalıdır.
4. Maaş kesintilerinin vardiya geç gelme de dahil olmak üzere disiplin cezası olarak kullanılmasına veya başka bir amaçla kullanılmasına izin verilmez. Çalışanlara sağlanan barınak, yiyecek, mal vb. için yapılan kesintiler makul olmalı ve işçilerle anlayacakları bir dilde, yazılı olarak önceden kararlaştırılmalıdır. Konuşulan farklı dilleri veya düşük okuryazarlık seviyelerini hesaba katacak şekilde, uygun hükümler olmalıdır. Çalışanların bu hizmetlerden faydalanmamayı seçmesi durumunda kesinti yapılmamalıdır.
5. İş sözleşmelerinde belirtilen yan haklar, minimum olarak istihdam edilen ülkedeki zorunlu yan haklara uygun şekilde olmalıdır. Ayrıca, yabancı işçilere sağlanan yan haklar, uygun olan şekilde, açıkça belirtilmelidir.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Geçim kazancı veya gelirin ödenmesine yönelik adımlar atılmalıdır. Bu süreç, maaş seviyelerinin isteğe bağlı bir miktar gelire ek olarak temel yerel yaşam standartlarını karşılamaya yeterli olduğundan emin olmak amacıyla, uzman bir üçüncü taraf tarafından değerlendirilmesini içerir.
- İş yerinde tüm azınlık veya yeterince temsil edilmeyen gruplara yönelik maaşlar konusunda ayrımcılığın risklerini ve etkilerini izlemek ve ele almak için çaba gösterilmelidir.
- Kanunen zorunlu olmayan yan haklardaki değişiklikler işçilere proaktif bir şekilde iletilmelidir.



08. GEÇİCİ İŞTE ÇALIŞANLAR İÇİN ŞARTLAR ADİL OLMALIDIR

Tanımlar⁵

Hizmet sağlayıcı/yüklenici: Tesise/şirkete, tesisin/şirketin mal ve/veya hizmetlerinin üretimiyle ilgili olarak bütünleyici olan ve üretimde/bu üretim için kullanılan mal ve/veya hizmetleri sağlayan bir ticari işletme.

Geçici istihdam: Belirli bir süre için istihdam, belirli süreli, proje veya göreve dayalı sözleşmelerin yanı sıra, günlük işçilik dahil sezonluk veya geçici olarak yapılan işleri içerir.

Evden çalışanlar: Bir tesis/şirket için, bir tesisin/şirketin sahası dışında, ücret karşılığında doğrudan veya dolaylı sözleşme kapsamında iş yapan kişi. Ekipman, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen şekilde bir ürün veya hizmetin sağlanmasıyla sonuçlanır.

Minimum gereklilikler

1. Aşırı uzun deneme süreleri, yalnızca işçilik sözleşmesi yapma, taşeronluk veya evde çalışma düzenlemeleri uygulayarak; beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama niyeti olmadan çıraklık programları uygulayarak; veya geçici süreli iş sözleşmelerini aşırı kullanarak bu Standart ve yürürlükteki yerel yasalar üzerinden işçilere sağlanan gerekliliklerden ve korumalardan kaçınılmamalıdır.
2. Sözleşmeli işçilerle/hizmet sağlayıcılarla sözleşme yapılırken, yerel yasalara ve bu Standartın gerekliliklerine uygunluklarını doğrulamak için seçimden önce ve sürekli olarak sağlam bir durum tespiti yapılmalıdır.
3. İş sahasında eşit iş karşılığı eşit ücret konusunda, kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında ayırım yapılmamalıdır.
4. Sözleşmeli çalışanlar, şirket tarafından kabul edilmiş bir yasal anlaşmazlık içinde olan kadrolu çalışanları değiştirmek veya onlara takviye yapmak amacıyla kullanılmamalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Sözleşmeli ve kadrolu işçi oranını belirlemek için arz ve talep planlaması, becerilerle ilgili gereksinimler ve aracı veya geçici çalışanlar gibi alanlarda değerlendirme yapın. Mümkün olduğunda, cinsiyete dayalı ayrımcılık risklerini belirlemek ve azaltmak için sözleşmeli ve kadrolu işçi oranının cinsiyete göre yapılmış dökümünü gözden geçirin.
- Doğası gereği kadrolu olan rollerin geçici işçiler tarafından yapılmamasını sağlayacak adımlar atılmalıdır.
- Uygulanabilir olan durumlarda, geçici işçileri kalıcı işçilere dönüştürmek için adımlar atılmalıdır.

⁵ ILO- Geçici istihdam nedir?



09. TÜM ÇALIŞANLARIN ADİL ÇÖZÜMLERE ERİŞİMİ OLMALIDIR

Minimum gereklilikler

1. Tüm çalışanların iş yeri anlaşmazlıklarını, önerilerini ve şikayetlerini gündeme getirmek ve ele almak için erişebileceği uygun sistemlerin sağlanması.
2. Şikayet mekanizmaları etkili⁶ ve erişilebilir olmalıdır ve göçmen, geçici işçi veya anadili farklı olan işçiler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara çeşitli kanallar aracılığıyla, geniş çapta iletilmelidir.
3. Şikayetler tam olarak araştırılmalı, hızlı bir şekilde çözülmeli ve uygun görüldüğünde çözüm sağlanmalıdır.
4. Şikayetçinin gizliliği (talep edilirse) ve misillemeden korunması sağlanmalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Etkili şikayet mekanizmaları geliştirirken, mekanizmanın önerilen kullanıcıları ile paydaş katılımı süreci gerçekleştirin. Mümkün olduğunca, şikayetler ve alınan önlemlerle ilgili olarak cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler toplayın.
- Şikayet mekanizmalarını yerel bağlama göre değerlendirin.
- Şikayet prosedürünün ve çözümlerin etkililiğini değerlendirmek için tüm şikayetleri ve alınan önlemleri düzenli olarak gözden geçirin.
- Şikayet mekanizması için çalışanların çalışma saatleri esnasında ve dışında serbestçe erişebilecekleri öneri kutuları, komiteler, telefon hatları, e-posta vb. gibi birden fazla iletişim noktasına sahip olun.
- Mevcut şikayet türleri ve şikayet mekanizmaları hakkında bilgileri kullanıcıların anlayacağı bir dilde gösterin ve düzenli eğitim verin.
- Ulusal mevzuat ile uluslararası normlar arasında fark olduğu durumlarda, şikayetçi açısından daha fazla koruma sağlayan yaklaşım uygulanmalıdır.
- Cinsiyet duyarlılığı sağlayın. İş Ortakları, kadınlar tarafından dile getirilen şikayetlerin ele alınması için ayrı bir sistem kullanmayı seçebilir ve kadınların sürecin başından sonuna kadar sürece dahil edilmesini isteyebilir.
- İş Ortağı tarafından ele alınan şikayetler, şikayetçilerin yargı yolu da dahil olmak üzere başka çözüm yolları aramasına engel olmamalıdır.
- Sorunlara neden olan iş uygulamalarını düzeltmek için şikayet eğilimi olan verileri düzenli olarak gözden geçirin.

⁶ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, adli olmayan şikayet mekanizmaları için etkililik kriterleri



10. ARAZİ HAKLARINA SAYGI

Tanımlar⁷

Zorunlu yeniden yerleştirme: Etkilenen insanlar arazi alımını reddetme hakkına sahip olmadığında ve yerinden edildiğinde ortaya çıkar, bu da uzun vadeli zorluklar ve yoksullaşmanın yanı sıra sosyal sıkıntılarla sonuçlanabilir.

Arazi alımı: Hem doğrudan mülk satın alımlarını hem de irtifak hakları veya geçiş hakları gibi erişim haklarının edinilmesini içerir. Ayrıntılar için IFC Performans Standardı 5'e bakın.

Özgür ve önceden bilgilendirilmiş rıza (FPIC): Tehdit veya baskı içermeyen istişare; amaca uygun, anlaşılır ve erişilebilir bilgilerin zamanında ifşa edilmesini sağlar. İstişare, yalnızca erken aşamalarda değil, projenin tüm ömrü boyunca devam etmelidir.

Minimum gereklilikler

1. Şirketler, yerinden edilenler üzerindeki etkisini en aza indirmek için mümkün olduğunca zorunlu yeniden yerleştirme yapmaktan kaçınmalıdır.
2. Arazi gasbını yasaklayın ve yerli halkın, yerel toplulukların ve/veya bireylerin arazisi ve mülkiyeti ile ilgili istişarelerde özgür ve önceden bilgilendirilmiş rıza (FPIC) alınmasını teşvik edin ve isteyin.
3. Yakında bulunan topluluklar üzerindeki etkiler ve erişim hakkı ile ilgili risk değerlendirmeleri yapın.
4. Arazi kullanımında değişiklikleri yeterli ve şeffaf bir şekilde üstlenin ve tam açıklama sağlayın. Arazi haklarıyla ilgili tüm geçerli ulusal yasalara uyun.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Arazi alımı ve ilgili satın alımlarla ilgili olarak paydaş katılımına ilişkin yönergeler geliştirin.
- Topluluklar, yerli haklar, bireyler vb. açısından oldukça hassas alanlarda
- ve bu alanların çevresinde arazi alımını yönetmek için çeşitli prosedürler geliştirin ve uygulayın.
- Arazi hakları, şikayetler ve tazminat taahhütlerindeki ilerleme ile ilgili olarak periyodik olarak ve kamuya açık bir şekilde rapor verin.

⁷ Kılavuz notu 7, Yerli halklar, Uluslararası Finans Kurumu (IFC)



11. TOPLUMA OLAN ETKİLER

Minimum gereklilikler

1. Söz konusu olduğunda, faaliyetlerin çevredeki topluluklar üzerindeki gerçek ve potansiyel etkilerini toplum fertlerinin tam katılımlarıyla değerlendirin ve topluluklar üzerindeki olumsuz etkileri önlemek ve azaltmak için adımlar atın.
2. Toplumun şirket-topluluk anlaşmazlıklarını, önerileri, itirazları ve şikayetleri dile getirmesi ve bildirmesi için herkesin erişebileceği uygun sistemleri devreye sokun.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Uygulanabilir olduğunda, ilgili alanlarda çalışan tüm personele yerli halkların hakları ve FPIC hakkında periyodik eğitimler verin.
- Topluluklara yönelik riskleri ve etkileri değerlendirmek ve ifşa etmek için bir durum tespiti sistemi oluşturun.
- Potansiyel (çevre/güvenlik/acil durum) riskler ve tehlikeler dahil olmak üzere, şirket faaliyetleri hakkında çevredeki toplulukları bilgilendirme kapasitesi geliştirin ve sürdürün.



12. İŞÇİ VE TOPLUM EMNİYETİ VE GÜVENLİĞİ

Minimum gereklilikler

İşçiler ve aileleri, dış (güvenlik) tehdit ve tehlikelere karşı korunmalıdır.

ÖNERİLEN UYGULAMALAR

- Güvenlik tehditlerinin olabileceği bağlamlarda, bir güvenlik yönetim planı geliştirin ve güvenlik riski değerlendirmeleri yapın.
- Güvenlik ve İnsan Haklarına İlişkin Gönüllü İlkelerde belirtilenlere benzer standartları, kendi güvenlik düzenlemelerinizde uygulayın⁸.
- Varlıklarda özel veya kamu güvenlik görevlilerinin bulunduğu durumlarda, güvenlik görevlilerinin ilgili güvenlik ve insan hakları (kuvvet kullanımı dahil) eğitiminden geçmesi gerekmektedir.

⁸ Güvenlik ve İnsan Haklarına İlişkin Gönüllü İlkeler

IHLALLERIN BILDİRİLMESİ

Biz, güçlü sorumluluk ve dürüstlük değerlerine sahip bir kuruluşuz ve her zaman doğru olanı yapmaya çalışırız. Karmaşık küresel tedarik zincirlerinde işçi ve insan hakları sorunlarının zorluklarını ve birçok zorluğun doğası gereği sistemik olduğunu ve tek başına ele alınamayacağını anlıyoruz. Sonuç olarak, İş Ortaklarını bu Standardı karşılamakta zorluk çektikleri yerleri proaktif bir şekilde bize açıklamaları için teşvik ediyoruz. Bu sayede sorunları ele almak için birlikte çalışabilir ve sürekli iyileştirmeyi sağlamak için yönetim sistemlerini güçlendirebiliriz.



KAPSAM

Bu Standart, Reckitt'e veya Reckitt adına mal ve hizmet sağlayan tüm İş Ortakları için geçerlidir. Bunlara; çalışanları, acenteleri ve diğer temsilcileri (bundan böyle "İş Ortakları" olarak anılacaktır) dahil olmak üzere üçüncü taraf üreticiler, ham madde ve ambalaj malzemesi tedarikçileri, hizmet sağlayıcılar, satıcılar, tüccarlar, acenteler, yükleniciler, ortak girişim ortakları ve distribütörler dahildir. İş Ortaklarının bu Standardı kendi tedarik zincirleri içinde iletmeleri ve kendi doğrudan tedarikçilerinin bu Standarda uymasını sağlamaları beklenmektedir.