

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMANIN ÖNLENMESİ VE GENÇ İSTİHDAMI POLİTİKASI

DCS



Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdamı Politikası

1

Amaç

DCS Çocuk İşçiliği, Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdam Politikası, DCS'in kendi operasyonlarında ve tüm tedarik zincirinde çocuk işçi kullanımını ve zorla çalıştırmayı kesin biçimde yasaklama taahhüdünü ortaya koyar.

DCS, çocuk ve işçi haklarına ilişkin uluslararası standartları gözetmeyi; ne kendi faaliyetlerinde ne de tedarikçilerinin uygulamalarında çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi ihlallerin yer almaması için gerekli önlemleri almayı taahhüt eder.

Bu politika aynı zamanda, şirketin mal veya hizmet temin ettiği tüm kişi, kurum ve kuruluşlara (tedarikçilere) yönelik bir rehber niteliği taşır.

Politikanın hiçbir maddesi şirketin tabi olduğu ilgili yasalarla çelişmez.

2

Kapsam

Bu politika pozisyonlarına veya şirket içindeki rollerine bakılmaksızın şirketin tüm çalışanları, yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları için geçerlidir. İşe alma, işe yerleştirme, istihdam uygulamaları ve tedarik zinciri faaliyetleri dahil olmak üzere DCS'in faaliyetlerinin tüm yönlerini kapsar.

Ayrıca tüm tedarikçileri, alt yüklenicileri ve DCS'e mal ve hizmet sağlanmasında yer alan diğer üçüncü tarafları da kapsar.

İş süreçleri ve tüm ilgili prosedürler politikaya uygun olarak hazırlanır, uygulanır ve denetlenir.

3

Tanımlar

Çocuk İşçiliği: Çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve saygınlıklarından mahrum bırakan, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren her türlü çalışma. Çocuk işçiliği, çocuklar için zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı olan ve okul eğitimlerini engelleyen işleri ifade eder.

Genç İşçi: 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış çalışanlardır.

İstihdam için Asgari Yaş: Yerel iş kanunları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri uyarınca bir kişinin yasal olarak istihdam edilebileceği yaştır. DCS operasyonlarında ve tedarik zincirinde asgari istihdam yaşı 15 veya işin yapıldığı yerdeki yerel yasalarca belirlenen yaştan yüksek olanıdır.

Tehlikeli İş: 18 yaş altına uygun olmayan, fiziki veya psikolojik istismar riski olan, yer altı, tehlikeli yükseklik, dar ve kapalı alanlarda olan, tehlikeli araç kullanımı gerektiren, ağır yük taşıma gerekliliği olan, yüksek titreşim, ısı veya sese maruz kalınan işlerdir.

Zorla Çalıştırma: Kişiye belirli bir karşılık ödenip ödenmediğine bakılmaksızın bir kimsenin rızası olmadan, bir ceza karşılığı, kanuni haklarından mahrum bırakılarak veya kayıt altına alınmadan çalıştırıldığı durumdur.

4

Politika Beyanları

4.1 Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması

DCS, tüm operasyonlarında ve tedarik zincirinde çocuk işçiliğini kesin bir şekilde yasaklamaktadır. Asgari yasal çalışma yaşının altındaki bireyler, DCS bünyesinde veya DCS'in tedarikçileri ya da iş ortakları tarafından hiçbir koşulda çalıştırılmaz.

Yerel mevzuatlar tarafından istisnai durumlara izin verilmiş olsa dahi, DCS; çocukların sağlığını, güvenliğini veya fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimini olumsuz etkileyebilecek tehlikeli veya zararlı iş türlerinde çocukların  alıştırılmasına kesinlikle izin vermez.

4.2 Zorla  alıştırmanın Yasaklanması

DCS, gerek kendi operasyonlarında gerekse tedarik zincirinde zorla çalıştırmanın her türünü kesin biçimde yasaklamaktadır. şirket, yalnızca yasalara uygun değil, aynı zamanda insan onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulmasını ve sürdürülmesini destekler. Bu ilke, DCS'in tedarikçileri ve iş ortakları için de geçerlidir.

Zorla  alıştırma kapsamına girebilecek örnek durumlar şunlardır;

- Bireylerin borçlandırılarak çalıştırılması (borç karşılığı hizmet),
- Kişinin çalışmayı reddetme veya işi bırakma hakkının fiilen engellendiği durumların yaratılması,
- Çalışanların kayıt dışı şekilde ya da yasal hakları ( cret, izin, sosyal güvence vb.) ihlal edilerek  alıştırılması,
- Mahkeme kararıyla aksi sabit olmadığı ve kamu otoritesinin doğrudan gözetimi altında bulunmadığı sürece, mahk m ya da hükümlü bireylerin  alıştırılması.

4.3 Genç İstihdamı

Genç işçi,  ocuk yaşının üzerinde ve 18 yaşından küçüktür. Bu tanıma uygun olup, eğitim kapsamına girmesi durumunda, okul saatleri dışında genç işçi istihdamı sağlanabilir.

Genç işçiler, mahiyeti ya da türü itibarıyla genç işçilerin güvenliği, sağlığı ve gelişimleri üzerinde olumsuz etkiye sahip ya da böyle bir etkiye yol açabilecek tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaktır. Yapılan işin nevi “tehlikeli iş” sınıfına girdiği taktirde, hiçbir şart altında genç işçi çalıştırılamaz.

- şirket veya tedarikçilerinde çalışacak genç işçi veya stajyerler yerel kanunun gerektirdiği şekilde kayıt altına alınmaladırlar.
- Genç işçiye, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma s resinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.
- Genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

4.4 Tedarikçi ve İş Ortaklarının Sorumlulukları

Tüm tedarikçiler, alt yükleniciler ve iş ortakları DCS'in  ocuk işçiliğine ve zorla çalıştırmaya ilişkin katı standartlarına uymak zorundadır. Bu, yerel çalışma yasalarına, ILO ve Birleşmiş Milletler gibi kuruluşlar tarafından belirlenen uluslararası standartlara uymayı da içerir.

Tedarikçiler, istihdam için asgari yasal yaşın altındaki hiçbir bireyi  alıştırmamalıdır. Ayrıca, yasal olarak genç işçi (genellikle 15-18 yaş arası) olarak sınıflandırılan kişiler tarafından tehlikeli işlerin yapılmadığından emin olmaladırlar.

Tedarikçiler işbu politikanın ilke, standart ve şartlarını anladığını, işbu politika gereği  ocuk işçi  alıştırmayacağını, zorla çalışma uygulamayacağını, genç istihdamında ise mevcut ulusal mevzuata ve işbu politikanın ilkelerine uygun davranacağını taahhüt etmelidir.

Tedarikçilerin bu politikaya uyumu sağlamak ve reşit olmayan işçilerin istihdam edilmesini önlemek için sağlam yaş doğrulama süreçleri uygulamaları gerekmektedir.

4.5 Yaş Doğrulaması

DCS ve tedarikçileri, hiçbir çocuğun istihdam edilmemesini sağlamak için işe alım sırasında titiz yaş doğrulama süreçleri uygulamalıdır. Bu süreçler, kimlik belgelerinin, doğum belgelerinin ve potansiyel çalışanların yaşını doğrulayan diğer yasal belgelerin kontrol edilmesini içerir.

Tedarikçiler, tüm çalışanların yaşlarına ilişkin doğru kayıtlar tutmaktan sorumludur ve DCS tarafından yapılan denetimler ve değerlendirmeler sırasında bu kayıtlara erişim sağlamalıdır.

4.6 Çocuk İşçiler için İyileştirme ve Destek

DCS'in operasyonlarında veya tedarik zincirinde çocuk işçiliği tespit edilirse, çocuğu işyerinden uzaklaştırmak için derhal harekete geçilecektir. Çocuğa eğitim, mesleki eğitim ve gerekli rehabilitasyon hizmetlerine erişim de dahil olmak üzere uygun destek mümkün olduğu ölçüde sağlanacaktır.

Çocuk işçi çalıştırdığı tespit edilen tedarikçilerin derhal düzeltici önlemler alması gerekecektir. Bu, reşit olmayan işçilerin istihdamının durdurulmasını, etkilenen çocuklara destek sağlanmasını ve gelecekte meydana gelebilecek olayları önlemek için istihdam uygulamalarının gözden geçirilmesini içerebilir.

DCS, etkilenen çocukların korunmasını ve onlara eğitim ve gelişim fırsatları sunulmasını sağlamak için yerel makamlar, STK'lar ve diğer ilgili kuruluşlarla birlikte çalışacaktır.

4.7 Tedarikçi Uyumluluğu ve Sözleşmeden Doğan Yükümlülükler

DCS, tüm tedarikçi sözleşmelerine işbu politikaya uyulmasını gerektiren özel maddeler ekler. Bu maddeler, sözleşmelerin olası feshi de dahil olmak üzere, uygunsuzluğun sonuçlarını ana hatlarıyla belirtecektir.

Tedarikçiler, bu politikanın gerekliliklerini kendi tedarikçilerine ve alt yüklenicilerine yayarak tedarik zinciri boyunca çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanmasını sağlamalıdır.

DCS, bu politikaya uymayan, zorla veya çocuk işçi çalıştırdığı tespit edilen tedarikçilerle ilişkilerini sona erdirmeye hakkını saklı tutar.

4.8 Eğitim ve Farkındalık

DCS, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi amacıyla, çalışanlarına, yüklenicilerine ve tedarikçilerine yönelik düzenli eğitimler sağlamayı taahhüt eder. Bu eğitimler; yürürlükteki yasal düzenlemeleri, etik ilkeleri ve bu politikanın ilgili hükümlerini kapsamaktadır.

Politika kapsamındaki eğitimler, tüm DCS yöneticileri ve çalışanları için zorunludur. Aynı zamanda, tedarikçi ve iş ortaklarının da bu ilkelere uygun hareket etmesi için gerekli farkındalık ve bilgi düzeyine ulaşmaları teşvik edilir.

4.9 Sürekli İyileştirme

DCS, çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı önlemeye yönelik uygulamalarını sürekli olarak geliştirmeye kararlıdır. Bu, işbu politikanın düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesinin yanı sıra en iyi uygulamaları paylaşmak ve tedarik zinciri standartlarını geliştirmek için endüstri grupları, STK'lar ve diğer kuruluşlarla birlikte çalışmayı da içerir.

Tedarikçiler, düzenli öz değerlendirmeler yapmak, istihdam uygulamalarını iyileştirmek ve endişeleri gidermek için DCS ile diyaloga girmek dahil olmak üzere çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı önlemeye yönelik proaktif bir yaklaşım benimsemeye teşvik edilmektedir.

5

Sorumluluklar

5.1 Çalışanlar ve Yükleniciler

- Görev yaptıkları tüm alanlarda DCS Çocuk İşçiliğini ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ile Genç İstihdamı Politikası'nı tam olarak anlamak ve bu politikaya uygun davranmak.
- Çocuk işçiliği veya zorla çalıştırmaya ilişkin herhangi bir endişe, şüphe veya ihlal durumunu, gecikmeksizin İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü ile Etik ve Uyum Fonksiyonu'na bildirmek.
- Politika kapsamında düzenlenen eğitim ve farkındalık programlarına düzenli olarak katılmak.

5.2 Yöneticiler

- Çalışanların işbu politikadan haberdar olmalarını ve bu politikaya uymalarını sağlamak
- Potansiyel riskleri tespit etmek için iş faaliyetlerini izlemek ve ortaya çıkan sorunları ele almak
- Çalışanları endişelerini dile getirmeleri ve bildirmeleri konusunda desteklemek ve tüm bildirimlerin ciddiye alınmasını ve derhal soruşturulmasını sağlamak

5.3 Tedarikçiler ve İş Ortakları

- DCS Çocuk İşçiliğini ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdamı Politikası'na uymak ve kendi operasyonlarında benzer standartları uygulamak
- Tüm çalışanların istihdam için asgari yasal yaşı karşıladığından ve genç işçilere tehlikeli iş verilmediğinden emin olmak
- DCS'in denetim ve değerlendirmeleriyle iş birliği yapmak ve çocuk işçiliğinin veya zorla çalıştırmanın tespit edilmesi halinde derhal düzeltici önlemler almak

5.4 İK ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü & Etik ve Uyum Fonksiyonu

- Bu politikanın uygulanmasını denetlemek ve DCS'in uygulamalarının uluslararası çocuk işçiliğini önleme standartlarına uygun olmasını sağlamak
- DCS operasyonları ve tedarik zincirleri üzerinde düzenli denetimler ve değerlendirmeler gerçekleştirmek
- Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma bildirimlerini araştırmak ve düzeltme sürecini denetlemek

6

İzleme ve Uyum

DCS, kendi faaliyetlerinin ve tedarikçilerinin faaliyetlerinin düzenli olarak denetlenmesi ve değerlendirilmesi yoluyla bu politikaya uyumu izleyecektir.

Bu politikanın her türlü ihlali soruşturulacak ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelerin feshedilmesi veya çalışanlara yönelik disiplin cezaları da dahil olmak üzere uygun düzeltici önlemler alınacaktır.

Bu politikaya yönelik değerlendirme, düzenli uyum raporlamalarının bir parçasıdır.

7

Politikaya Aykırılık

Bu politikaya uyulmaması, istihdamın veya sözleşmelerin feshi de dahil olmak üzere ciddi yaptırımlarla sonuçlanabilir. Çocuk işçiliğinin tespit edildiği durumlarda DCS, çocuğun haklarının korunmasını ve uygun yasal önlemlerin alınmasını sağlamak için yerel makamlarla birlikte çalışacaktır.

8

Bildirim ve Bildirimde Bulunanın Korunması

DCS, çalışanların, tedarikçilerin ve diğer paydaşların çocuk işçilik ve zorla çalıştırmayla ilgili endişelerini gizlilik içinde ve misilleme korkusu olmadan bildirebilmeleri için gerekli mekanizmaları sağlar. Çalışanlar, bir uygunsuzluk veya şüpheli bir durumla karşılaştıklarında, bu davranışta bulunan herkesi yöneticileri ya da herhangi bir üstleri dahi olsa bildirmekle yükümlüdür.

Bildirimler Etik ve Uyum Fonksiyonu'na etik@dcscustoms.com.tr adresinden yapılabilir.

DCS çalışanlarına kimliklerini açıklamadan da bildirimde bulunma hakkı tanır ve anonim bildirimleri de aynı ciddiyetle ele alır. Yapılan tüm bildirimler Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası gereği gizlilikle ve bildirimde bulunan çalışanı misillemeden koruyacak önlemleri alarak ele alınır.

DCS, bu politikanın ihlaline ilişkin tüm bildirimleri derhal ve adil bir şekilde soruşturmayı taahhüt eder. Bir ihlalin teyit edilmesi halinde, şirket uygun düzeltici önlemleri alacak ve neden olunan her türlü zararı gidermek için çalışacaktır.

9

Gözden Geçirme ve Revizyon

Bu politika yerel ve uluslararası hukuka uygunluk bakımından, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren her yıl en az bir kez gözden geçirilir. Gözden geçirme süreci; İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü ile Etik ve Uyum Fonksiyonu koordinasyonunda yürütülür.

Politika, uluslararası çalışma standartlarındaki, yasal gerekliliklerdeki ve DCS'in iş uygulamalarındaki değişiklikleri yansıtmak için gerektiğinde güncellenecektir.

Bunun dışındaki değişiklik ve revizyonlar İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü'nün değerlendirmeleri sonucunda Etik ve Uyum Fonksiyonu tarafından hazırlanacak gerekçeli değişiklik veya revizyon önergesi ile Yönetim Kurulu'na sunulur ve Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girerek doküman yönetimi yazılımı marifetiyle kayıt altına alınır.

DCS

 Uyum
Programı