

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

DCS



İnsan Hakları Politikası

1

Amaç

DCS İnsan Hakları Politikası, ticari faaliyetlerinin tüm yönlerinde insan haklarına saygı gösterme ve bu hakları teşvik etme taahhüdünü ortaya koymaktadır.

DCS;

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)
- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) (2000)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri (2011)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) (2011)
- ILO En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182) (1999)
- Ulusal İş Hukuku ve ilgili yasal mevzuatların standartlarında belirtilen ilkeleri desteklemeye ve insan onuruna yaraşır çalışma pratiklerini tüm iş süreçlerine yansıtmaya kendini adanmıştır.

Politika, aynı zamanda, şirketin mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunduğu tüm kişi, kurum ve kuruluşlar (Tedarikçiler) için bir rehber olma özelliği taşır.

Bu politikanın hiçbir maddesi şirketin tabi olduğu ilgili yasalar ile çelişmez.

2

Kapsam

Bu politika şirketin tüm çalışanları, yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları için geçerlidir. Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve içinde faaliyet gösterdiğimiz topluluklarla etkileşimler de dahil olmak üzere DCS'in faaliyetlerinin tüm yönlerini kapsar.

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

3

Tanımlar

İnsan Hakları: Tüm insanların sadece insan olmakla sahip oldukları ve hukuk düzenince korunması gereken evrensel ve devredilmez menfaatlerdir. Çalışma hakkı, adil ücret hakkı, ayrımcılığa uğramama, örgütlenme özgürlüğü, güvenli ve sağlıklı bir çevre hakkı da dahil olmak üzere her insana ait olan temel hak ve özgürlüklerdir.

Zorla Çalıştırma: Maddi veya manevi baskıyla bir kimseye rızası olmadan yaptırılan çalışmalardır. Kişiye belirli bir karşılık ödenip ödenmediğine bakılmaksızın bir kimsenin rızası olmadan, bir ceza karşılığı, kanuni haklarından mahrum bırakılarak veya kayıt altına alınmadan çalıştırıldığı durumları ifade eder.

Çocuk İşçiliği: ILO standartlarında tanımlandığı üzere, çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve saygınlıklarından mahrum bırakan ve fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işlerdir. Çocuk işçiliği, çocuklar için zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı olan ve okul eğitimlerini engelleyen işleri ifade eder.

Ayrımcılık: Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken, sosyal köken veya diğer herhangi bir özelliğe dayalı olarak yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini bozan her türlü ayırım, dışlama veya tercihtir.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles, WEPs): UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifleriyle geliştirilen WEPs, özel sektöre yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden 7 temel ilkeden oluşur. Bu prensipler; şirketlerin kadınların güçlenmesini destekleyen kurumsal politikalar oluşturmaya, uygulamalarını değerlendirmesine, performans göstergelerini izlemesine ve ilerleme raporlaması yapmasına rehberlik eder.

Politika Beyanları

4.1 İnsan Haklarına Bağlılık

DCS, tüm ticari faaliyetlerinde insan haklarına saygı göstermeyi ve bu hakları korumayı taahhüt eder. Bu, tüm çalışanlara ve ortaklara onurlu, saygılı davranılmasını ve temel haklarının korunmasını sağlamayı içerir.

DCS, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, insan kaçakçılığı veya herhangi bir sömürü biçimi dahil olmak üzere insan haklarını ihlal eden hiçbir faaliyette bulunmayacak veya bu tür faaliyetleri desteklemeyecektir.

4.2 Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

DCS, ayrımcılık, taciz ve misillemenin olmadığı bir işyeri sağlamayı taahhüt eder. İşe alma, ücret, terfi ve tazminat dahil olmak üzere tüm istihdam kararları ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel yönelim, ulusal köken, yaş, engellilik veya korunan diğer özelliklere bakılmaksızın liyakat, nitelikler, çalışanın performansı ve iş ihtiyaçlarına dayalı olacaktır.

DCS, tüm çalışanlar için fırsat eşitliğini destekler ve işyerinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eder.

DCS, çalışan refahını önemseyerek; günlük ve haftalık çalışma saatleri, fazla mesai, molalar, hafta sonu ve yıllık ücretli izinleri düzenlerken yürürlükteki tüm yasal düzenlemelere uygun hareket eder.

DCS'in bu çerçevede benimsediği temel ilkeler **Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası**'nda detaylandırılmıştır.

4.3 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçi Çalıştırma Yasağı

DCS, bağlı işçilik, gönülsüz hapisane işçiliği veya ceza tehdidi altında çalıştırma dahil olmak üzere zorla çalıştırmayı kesinlikle yasaklamaktadır. Tüm çalışmalar gönüllü olmalı ve çalışanlar istedikleri zaman işlerine son verme özgürlüğüne sahip olmalıdır.

DCS, faaliyetlerinde ve tedarik zincirinde çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı taahhüt eder. Şirket, yerel yasalar ve ILO sözleşmeleri tarafından tanımlanan asgari istihdam yaşının altındaki kişileri istihdam etmeyecektir. Genç işçiler tarafından yapılan her türlü işin güvenli, tehlikesiz ve eğitimlerini engellemeyecek nitelikte olmasına özen gösterilecektir.

Bu kapsamda DCS'in temel prensipleri **Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdamı Politikası**'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

4.4 Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü

DCS, tüm çalışanların sendika kurma, sendikaya katılma ya da katılmama hakkına saygı duyar. DCS, çalışan temsilcileriyle iyi niyet çerçevesinde ilişki kuracak ve barışçıl toplanma hakkına saygı gösterecektir.

Çalışanlar, örgütlenme özgürlüklerini kullandıkları için ayrımcılık, taciz veya misilleme ile karşılaşmayacaktır.

4.5 Sağlık ve Güvenlik

DCS, tüm çalışanları ve yüklenicileri için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Buna, yürürlükteki tüm sağlık ve güvenlik yasa ve yönetmeliklerine uymanın yanı sıra işyeri tehlikelerini en aza indirmek için en iyi uygulamaları uygulamak da dahildir.

DCS, çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik riskleri düzenli olarak değerlendirecek, azaltacak ve tüm çalışanların güvenlik protokollerinden haberdar olmasını ve bunlara uyabilmesini sağlamak için eğitim ve kaynaklar sağlayacaktır.

Bu kapsamda, DCS'in iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel prensipleri, **İşyeri Güvenlik Politikası**'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

4.6 Tedarikçi ve İş Ortaklarının Sorumlulukları

DCS, tüm tedarikçi ve iş ortaklarının bu politikada belirtilen yüksek insan hakları standartlarına uymasını bekler. Tedarikçiler insan hakları, işgücü ve istihdamla ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uymalıdır.

DCS, insan hakları standartlarına uyumu sağlamak için tedarikçileri ve iş ortakları hakkında durum tespiti ve düzenli değerlendirmeler yapacaktır. Bu standartları ihlal ettiği tespit edilen herhangi bir tedarikçi, iş ilişkisinin sona erdirilmesi de dahil olmak üzere çeşitli yaptırım ve düzeltici faaliyete tabi tutulabilir.

4.7 Toplumsal Etki

DCS, sorumlu bir kurumsal vatandaş olarak iş faaliyetleri ve ilişkilerindeki tutumunun neden olabileceği toplumsal etkinin farkında olarak hareket eder. Topluma fayda sağlamayı ve sektörel iyileşmeye öncülük etmeyi hedefler. Şirket, faaliyetlerinin potansiyel insan hakları etkilerini anlamak, ele almak ve geliştirmek için gerekli hallerde dernekler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşlarıyla iletişim kuracaktır.

4.8 Sürekli İyileştirme

DCS, insan hakları ihlallerini önlemeye yönelik uygulamalarını sürekli olarak geliştirmeye kararlıdır. İşbu 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 insan hakları ihlallerini önlemeye yönelik proaktif bir yaklaşım benimsemeye teşvik edilmektedir.

5

Sorumluluklar

5.1 Çalışanlar ve Yükleniciler

- DCS İnsan Hakları Politikası'nı anlamak ve buna uymak
- Şüpheli insan hakları ihlallerini veya endişelerini Etik ve Uyum Fonksiyonu'na bildirmek
- DCS tarafından sağlanan insan hakları ve ilgili konulardaki eğitimlere katılmak

5.2 Yöneticiler

- Çalışanların DCS İnsan Hakları Politikası'ndan haberdar olmalarını ve bu politikaya uymalarını sağlamak
- Potansiyel insan hakları riskleri için iş faaliyetlerini izlemek ve ortaya çıkan sorunları ele almak
- Çalışanların, endişelerini dile getirmeleri ve bildirmeleri konusunda desteklemek ve tüm bildirimlerin ciddiye alınmasını ve derhal soruşturulmasını sağlamak

5.3 Tedarikçiler ve İş Ortakları

- İşbu politikaya uymak ve kendi operasyonlarında benzer standartları uygulamak
- Tüm çalışanların işbu politikaya, yasal gerekliliklere uygun ve insanlık onuruna yaraşır şartlarda çalıştığından emin olmak
- DCS'in denetim ve değerlendirmeleriyle iş birliği yapmak ve bir insan hakları ihlalinin tespit edilmesi halinde derhal düzeltici önlemler almak

5.4 İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü ve Etik ve Uyum Fonksiyonu

- İnsan hakları standartları konusunda rehberlik ve eğitim sağlamak ve DCS İnsan Hakları Politikası'nın kurum genelinde etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak
- İnsan haklarına yönelik eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, çalışanlara verilecek eğitimlerin planlamasını ve takibini yapmak
- İnsan hakları risklerine ilişkin düzenli değerlendirmeler yapmak ve tespit edilen sorunları ele almak için yönetimle birlikte çalışmak
- Bildirilen insan hakları ihlallerini araştırmak ve düzeltme sürecini denetlemek

6 | Eğitim ve Farkındalık

DCS, insan hakları ihlallerinin belirlenmesi ve önlenmesi de dahil olmak üzere insan hakları konusunda çalışanlara düzenli eğitim verecektir.

Eğitim, işe alım sürecinin bir parçası olarak dahil edilecek ve sürekli farkındalık ve uyum sağlamak için periyodik olarak yenilenecektir.

7 | İzleme ve Uyum

DCS, bu politikaya uyumu izlemek ve iyileştirme alanlarını belirlemek için düzenli denetimler ve değerlendirmeler yapacaktır.

Bu politikaya yönelik değerlendirme, düzenli uyum raporlamalarının bir parçasıdır.

8 | Politikaya Aykırılık

Bu politikaya uyulmaması, olayın ciddiyetine göre uyarı, eğitim, görev değişikliği veya iş sözleşmesinin feshi gibi disiplin işlemlerine konu olabilir. Uygunsuzluklar, mümkün olan durumlarda öncelikle düzeltici önlemlerle giderilmeye çalışılır. Ancak ciddi ihlaller, istihdamın veya iş ilişkisini doğuran sözleşmelerin feshiyle sonuçlanabilir; ayrıca durumun gereklerine göre yasal işlem başlatılabilir.

9 | Bildirim ve Bildirimde Bulunanın Korunması

DCS, çalışanların, tedarikçilerin ve diğer paydaşların insan hakları ile ilgili endişelerini gizlilik içinde ve misilleme korkusu olmadan bildirmeleri için gerekli mekanizmaları sağlar. Çalışanlar, bir uygunsuzluk ya da şüpheli bir durumla karşılaştıklarında; söz konusu davranışta bulunan kişinin yönetici veya herhangi bir üst düzey çalışan olması fark etmeksizin, durumu bildirmelidir.

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 misillemekten koruyacak önlemleri alarak ele alınır.

DCS, insan hakları ihlallerine 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.

10 | 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 ile koordinasyonunda yürütülür.

Politikaya, uluslararası insan hakları 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