

### Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartlarına Genel Bakış

1. IFC'nin risk yönetimi yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olan Sürdürülebilirlik Çerçevesi, IFC'nin sürdürülebilir kalkınmaya yönelik stratejik taahhüdünü ortaya koyar. Sürdürülebilirlik Çerçevesi, IFC'nin Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Politikası ve Performans Standartları ile Bilgiye Erişim Politikasından oluşur. Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Politikası, IFC'nin çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğe ilişkin taahhütlerini, rollerini ve sorumluluklarını tanımlar. Bilgiye Erişim Politikası ise IFC'nin faaliyetlerindeki şeffaflık ve iyi yönetim taahhüdünü yansıtır ve IFC'nin yatırım ve danışmanlık hizmetleri hakkında kamuoyunu bilgilendirme yükümlülüklerini içerir. Performans Standartları, risk ve etkilerin belirlenmesinde müşterilere yol göstermenin yanı sıra, proje faaliyetleri açısından müşterinin paydaş katılımını sağlama ve kamuoyunu bilgilendirme yükümlülükleri dahil, sürdürülebilir faaliyet için risk ve etkilerin engellenmesi, hafifletilmesi ve yönetilmesine yardımcı olmayı amaçlar. IFC gerçekleştirdiği doğrudan yatırımlarda (finansal aracı kuruluşlar yoluyla sağlanan proje finansmanı ve kurumsal finansman dahil) daha çok kalkınma fırsatı yaratılabilmesi için, müşterilerin çevresel risk ve etkilerin yönetilmesinde Performans Standartlarını uygulamasını şart koşar. IFC, genel kalkınma hedeflerine ulaşabilmek amacıyla iş faaliyetlerine yön verirken Sürdürülebilirlik Çerçevesini diğer strateji, politika ve girişimlerle birlikte uygular. Performans Standartları başka finansal kuruluşlar tarafından da uygulanabilir.

2. Müşteriler<sup>1</sup>, IFC'nin gerçekleştirildiği yatırım süresince aşağıdaki sekiz Performans Standardını uygulamak zorundadır:

- Performans Standardı 1: Çevresel ve Sosyal Risk ve Etkilerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi
- Performans Standardı 2: İş ve Çalışma Koşulları
- Performans Standardı 3: Kaynak Verimliliği ve Kirliliğin Önlenmesi
- Performans Standardı 4: Toplum Sağlığı, Güvenliği ve Emniyeti
- Performans Standardı 5: Arazi Alımları ve Zorunlu Yeniden Yerleştirme
- Performans Standardı 6: Biyolojik Çeşitliliğin Korunması ve Canlı Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Yönetimi
- Performans Standardı 7: Yerli Halklar
- Performans Standardı 8: Kültürel Miras

3. Performans Standardı 1, (i) projelerin çevresel ve sosyal etki, risk ve fırsatlarını belirlemek için kapsamlı bir değerlendirme yapmanın, (ii) projeye ilişkili bilgileri kamuoyuna açıklayarak ve yerel toplulukları doğrudan etkileyen konularda onlara danışarak etkili katılım sağlamanın, (iii) proje süresince müşterinin çevresel ve sosyal performansını yönetmesinin önemini ortaya koyar. Performans Standartları 2-8; çalışanlar, Etkilenen Topluluklar ve çevre açısından risk ve etkileri engellemek, en aza indirmek ve artık etkilerin söz konusu olduğu durumlarda, bu risk ve etkileri tazmin/telafi etmeye yönelik hedefleri ve şartları içerir. Değerlendirme kapsamında bütün çevresel ve sosyal risk ile potansiyel etkilerin dikkate alınmasının gerekli olmasıyla birlikte, Performans Standartları 2-8, özel önem verilmesi gereken potansiyel çevresel ve sosyal risk ve etkileri tanımlar. Müşteriler, çevresel veya sosyal risk ve etki tespit etmeleri halinde Performans Standardı 1'e uygun olarak oluşturdukları Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi yoluyla bu risk ve etkileri yönetmek zorundadır.

<sup>1</sup> Performans Standartlarında kullanılan "müşteri" terimi, projenin yapısı ve finansman türüne göre, finanse edilen projenin yürütülmesi ve işletilmesinden sorumlu olan tarafı veya finansmandan yararlanan tarafı genel olarak ifade eder. "Proje" terimi, Performans Standardı 1'de tanımlanmıştır.

4. Performans Standardı 1, çevresel ve sosyal risk ve etkilerin söz konusu olduğu bütün projeleri kapsar. Projenin koşullarına göre, başka Performans Standartları da geçerli olabilir. Performans Standartları birlikte okunmalı ve gerektiğinde ilgili Performans Standardına başvurulmalıdır. Performans Standartlarında yer alan 'şartlar' bölümü, paragraflarda öngörülen sınırlamalarda aksi belirtilmedikçe, proje kapsamında finanse edilen bütün faaliyetler için geçerlidir. Finansman kaynağı fark etmeksizin, müşterilerin Performans Standardı 1 doğrultusunda oluşturdukları Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemini bütün proje faaliyetlerine uygulamaları teşvik edilir. İklim değişikliği, toplumsal cinsiyet, insan hakları ve su gibi birbiriyle iç içe geçen konular birden fazla Performans Standardında ele alınmıştır.

5. Müşteriler, Performans Standartlarında öngörülen şartların yanı sıra, projenin gerçekleştirildiği ülkenin devletler hukuku kapsamındaki yükümlülüklerini uygulayan kanunları dahil, iç hukuka uymak zorundadır.

6. Dünya Bankası Grubu'nun Çevre, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği (ÇÇSG) Kılavuzları uluslararası iyi sektör uygulamalarıyla ilgili genel ve sektöre özel örnekler içeren teknik başvuru kaynaklarıdır. IFC, proje değerlendirmesi aşamasında teknik bilgi kaynağı olarak ÇÇSG Kılavuzlarından yararlanır. ÇÇSG Kılavuzları, IFC'nin uygun gördüğü ve makul maliyetlerle mevcut teknolojiler kullanılarak yeni kurulan tesislerde ulaşılabilecek performans düzeyleri ve ölçümlerini içerir. IFC'nin finanse ettiği projelerde, ÇÇSG Kılavuzlarının mevcut tesislerde uygulanması için tesise özel hedefler ve hedeflere ulaşılması için uygun bir takvim belirlenmesi gerekebilir. Çevresel değerlendirme sürecinde alternatif (daha yüksek veya düşük) performans düzeyleri veya ölçümleri önerilebilir. IFC'nin de uygun görmesi halinde, bu düzeyler projeye veya tesise özgü şartlar haline gelir. Genel ÇÇSG Kılavuzu, birbiriyle iç içe geçen ve bütün sektörlerde uygulanabilen çevre, sağlık ve güvenlik konularına ilişkin bilgiler içerir. İlgili sektör kılavuzu veya kılavuzlarıyla birlikte kullanılmalıdır. ÇÇSG Kılavuzları dönemsel olarak güncellenebilir.

7. Projenin gerçekleştirildiği ülkedeki düzenlemelerin ÇÇSG Kılavuzlarında belirtilen performans düzeyleri ve ölçümlerinden farklı olması halinde, hangi düzenleme daha bağlayıcı ise projede o düzenlemeye uyulması beklenir. Projenin kendine özgü koşullarından dolayı daha az bağlayıcı performans düzey veya ölçümlerinin söz konusu olması halinde, önerilen alternatiflerin tesis için yapılan çevresel değerlendirme kapsamında, eksiksiz ve ayrıntılı bir şekilde gerekçelendirilmesi gereklidir. Gerekçeler, önerilen alternatif performans düzeyinin insan sağlığını ve çevreyi koruduğunu kanıtlayabilmelidir.

8. Sekiz Performans Standardı için ayrı ayrı hazırlanan Kılavuz Notları ve bu notlara ek olarak Finansal Aracı Kuruluşlara İlişkin Açıklama Notu, müşterilerin proje performanslarını arttırabilmeleri için başvurabilecekleri kaynaklar, Performans Standartlarında öngörülen şartlar ve iyi sürdürülebilirlik uygulamaları konusunda yol gösterir. Söz konusu Kılavuz Notları/Açıklama Notları dönemsel olarak güncellenebilir.

### Giriş

1. Performans Standardı 2'ye göre, istihdam ve gelir kaynağı yaratarak ekonomik büyüme sağlama çabaları çalışanların temel<sup>1</sup> haklarını korumalıdır. Çalışanlar, şirketleri için değerli bir varlıktır ve şirketin sürdürülebilirliğinin temelinde çalışanlarla yönetim arasında kurulan güçlü ilişki yatar. Çalışanlarla şirket yönetimi arasında güçlü bir ilişki kurulmaması ve sürdürülememesi çalışanların şirkete bağlılığını ve şirkette kalmalarını engelleyerek projeyi tehlikeye atabilir. Diğer taraftan, çalışanlarla yönetim arasında yapıcı bir ilişki kurulması, çalışanlara adil davranılması ve onlara güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanmasıyla müşteriler, faaliyetlerinde daha fazla etkinlik ve verimlilik gibi somut faydalar elde edebilir.

2. Bu Performans Standardındaki şartlar belirlenirken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan belgeler dahil, çeşitli uluslararası sözleşme ve belgelerden yararlanılmıştır.<sup>2</sup>

### Amaçlar

- Çalışanlara adil muamele yapılması, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat tanınmasının tesvik etmek.
- Çalışan-yönetim ilişkisini sürdürmek ve iyileştirmek.
- Ulusal istihdam ve çalışma kanunlarına uygunluğu sağlamak.
- Çocuk işçi, göçmen işçi gibi hassas gruplar üçüncü tarafların çalıştırdığı personel ve müşterinin, tedarik zincirindeki çalışanlar gibi bütün çalışanları korumak.
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ve çalışan sağlığını sağlamak.
- Zorla çalıştırmanın önüne geçmek.

### Uygulama Alanı

3. Bu Performans Standardının uygulama alanı, çevresel ve sosyal risk ve etkileri belirleme sürecinde tespit edilir. Performans Standardında öngörülen şartları yerine getirmek için gereken faaliyetler, Performans Standardı 1'de açıklanan ve müşteri tarafından hazırlanan Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemiyle yönetilir.

4. Bu Performans Standardının uygulama alanı, müşteri ile çalışan arasındaki iş ilişkisinin şekline bağlıdır. Performans Standardı, doğrudan müşteri tarafından istihdam edilen personeli (müşterinin bordrosundaki personel), projenin temel iş süreçlerini<sup>3</sup> gerçekleştirmek için kayda değer bir süre için

<sup>1</sup> Dipnot 2'de sıralanan ILO Sözleşmelerinde belirtildiği gibi.

<sup>2</sup> ILO'nun ilgili sözleşmeleri:

ILO 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

ILO 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

ILO 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

ILO 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

ILO 138 No'lu (İstihdam için) Asgari Yaş Sözleşmesi

ILO 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Kaldırılması Sözleşmesi

ILO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi

ILO 111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi (İş ve Meslek)

BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Madde 32.1

UN Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Sözleşme

<sup>3</sup> Temel iş süreçleri, belirli bir iş faaliyetinin devamlılığı için şart olan üretim ve/veya hizmet süreçlerini ifade eder.

üçüncü taraflar üzerinden çalıştırılan personel (sözleşmeli personel/muteahhit ve taseronlar) ve müşterinin birincil tedarikçileri<sup>4</sup> tarafından çalıştırılan personelinin (tedarik zinciri personeli) kapsar.

### Müşterinin Bordrosundaki Personel

5. Müşteriler, bordrosundaki personel için bu Performans Standardının 8.-23. paragraflarını uygulayacaktır.

### Sözleşmeli Personel/Muteahhit ve/veya Teseronlar

6. Müşteriler, sözleşmeli personel için bu Performans Standardının 23.-26. paragraflarını uygulayacaktır.

### Tedarik Zinciri Personeli

7. Müşteriler, tedarik zinciri personeli için bu Performans Standardının 27.-29. paragraflarını uygulayacaktır.

## Şartlar

### Çalışma Koşulları ve İşveren-Personel İlişkisinin Yönetimi

#### İnsan Kaynakları Politika ve Prosedürleri

8. Müşteri, şirket büyüklüğü ve çalışan sayısına uygun insan kaynakları politika ve prosedürleri belirleyecek ve uygulayacaktır. Politika ve prosedürler, bu Performans Standardı ve ulusal kanun ve yönetmeliklere uygun olarak çalışanların yönetimine ilişkin yaklaşımı tanımlayacaktır.

9. Müşteri, ulusal çalışma ve istihdam kanunu ile yürürlükteki toplu sözleşmelere göre iş ilişkisinin başladığı ve iş akdinde herhangi bir önemli değişikliğin yapıldığı tarihten itibaren çalışanlarıyla, sahip oldukları hakları açık ve anlaşılır bir şekilde açıklayan bilgi ve belgeleri paylaşacaktır. Buna, çalışma saatleri, ücret, fazla mesai, tazminat ve yan menfaatlere ilişkin haklar da dahildir.

#### Çalışma Koşulları ve Süresi

10. Müşteri, herhangi bir çalışan/işçi örgütüyle imzalanmış toplu sözleşmeye taraf ise, toplu sözleşmenin şartlarını yerine getirecektir. Herhangi bir toplu sözleşme yoksa veya toplu sözleşmede çalışma koşulları ve süreleri<sup>5</sup> öngörülmemişse, müşteri, makul çalışma koşulları ve süreleri sağlayacaktır.<sup>6</sup>

11. Müşteri, göçmen işçileri belirleyerek benzer işi yapan göçmen olmayan işçilerle büyük ölçüde eşit koşullarda çalışmalarını sağlayacaktır.

12. Bu Performans Standardının kapsamına giren personele barınma yeri<sup>7</sup> sağlandığı durumlarda müşteri, barınma yeri ve temel hizmetlerin kalitesi ve yönetimine ilişkin politikalar oluşturacak ve

<sup>4</sup> Birincil tedarikçiler, projenin temel iş süreçleri için şart olan mal veya malzemeleri sürekli temin eden tedarikçilerdir.

<sup>5</sup> Çalışma koşulları ve süreleri, örneğin, maaş ve yan haklar, maaş kesintileri, çalışma saatleri, fazla mesai düzenlemeleri, fazla mesai ücreti, iş molaları, dinlenme günleri, hastalık, doğum veya tatil izni.

<sup>6</sup> Makul çalışma koşulları ve sürelerinin varlığı: (i) işin yapıldığı yöre/bölgede ilgili meslek veya sektörde yerleşik olan koşullara; (ii) ilgili meslek veya sektörde başka işçi ve işveren örgütleriyle yapılan toplu sözleşmeler veya tanınan pazarlıklara; (iii) tahkim kararlarına; (iv) iç hukuktaki yerleşik koşullara göre değerlendirme yapılarak belirlenebilir.

<sup>7</sup> Bu hizmeti doğrudan müşteri veya üçüncü taraflar sağlayabilir.

uygulayacaktır.<sup>8</sup> Barınma yerihizmetleri, eşit fırsat ve ayrımcılık yapmama ilkelerine göre sağlanacaktır. Çalışanlar için yapılan barınma yeri düzenlemeleri onların hareket veya örgütlenme özgürlüğünü engellememelidir.

### İşçi Örgütleri

13. İşçilere, örgütlenme, herhangi bir müdahale olmaksızın istedikleri işçi örgütüne katılma ve toplu sözleşme hakkını tanıyan kanunların olduğu ülkelerde müşteri bu kanunlara uyacaktır. Ulusal hukukun işçi örgütlerini büyük ölçüde engellediği durumlarda müşteri, işçilerin çalışma koşulları ve sürelerine ilişkin şikayetlerini dile getirmek ve haklarını savunmak için alternatif mekanizmalar oluşturmalarını engellemeyecektir. Müşteri, söz konusu mekanizmaları etkilemeye veya kontrol etmeye çalışmamalıdır.

14. Performans Standardının 13. paragrafında öngörülen konularda ülke kanunlarının sessiz kaldığı durumlarda müşteri, işçileri, işçi temsilcisi seçmesi, işçi örgütü kurması, istediği işçi örgütüne katılması veya toplu sözleşme yapma isteginden vazgeçirmeye çalışmayacak, bu gibi örgütlere ve toplu sözleşmelere katılan veya katılmak isteyen işçilere karşı ayrımcılık veya misilleme yapmayacaktır. Müşteri, işçi temsilcileri ve işçi örgütleriyle yakın ilişki içinde olacak ve anlamlı pazarlıkların zamanında yapılabilmesi için ihtiyaç duydukları bilgileri sağlayacaktır. İşçi örgütlerinin, isgucunu oluşturan iscileri adil bir şekilde temsil etmeleri beklenir.

### Ayrımcılık Yapmama ve Eşit Fırsat

15. Müşteri, bir görevin gerektirdiği özelliklerle ilgisi olmayan kişisel özelliklere<sup>9</sup> dayanarak istihdam kararı vermeyecektir. Müşterinin istihdam kararları eşit fırsat ve adil muamele ilkelerine uygun olacaktır. İşe alım, ücretlendirme (maaş ve yan haklar dahil), çalışma koşulları ve süreleri, eğitimlerden yararlanma, atanma, terfi, iş akdinin sona ermesi, emeklilik veya disiplin uygulamaları dahil olmak üzere, iş ilişkisinin hiçbir boyutunda ayrımcılık yapmayacaktır. Müşteri, taciz, sindirme ve/veya istismarı (özellikle kadınlara karşı) engellemek için tedbirler alacaktır. Ayrımcılık yapmama ilkesi göçmen işçileri de kapsar.

16. İstihdamda ayrımcılık yapılmamasını öngören kanunların olduğu ülkelerde müşteri bu kanunlara uyacaktır. Ulusal hukukun ayrımcılık yapılmaması konusunda sessiz kaldığı durumlarda müşteri, bu Performans Standardına uyacaktır. Ulusal hukukun bu Performans Standardıyla uyumlu olduğu durumlarda müşterinin, yürürlükteki kanunları ihlal etmeden, 15. paragrafta uygun olarak faaliyetlerini yürütmesi teşvik edilir.

17. Belirli bir görevin gerektirdiği özelliklere ickin geçmişte yapılan bir ayrımcılığı veya seçimi düzeltmek için uygulanan özel koruma tedbirleri veya destek, ulusal hukuka uygun olduğu sürece ayrımcılık sayılmayacaktır.

### Personel Azaltma

18. Müşteri, toplu işten çıkarma<sup>10</sup> gerçekleştirmeden önce alternatif yolları değerlendirecektir.<sup>11</sup> Müşteri, değerlendirme sonucunda toplu işten çıkarmaya alternatif olabilecek bir yol bulamazsa, toplu

<sup>8</sup> Temel hizmetler asgari yaşama alanı, su temini, uygun kanalizasyon ve atık sistemi, sıcak, soğuk, nem, gürültü, yangın ve hastalık taşıyan hayvanlara karşı yeterli koruma, yeterli sıhhi ve yıkanma olanakları, havalandırma, yemek pişirme ve saklama olanakları, doğal ve suni aydınlatma ve, bazı durumlarda, basit tıbbi hizmetlerin sağlanmasını kapsar.

<sup>9</sup> Örneğin, toplumsal cinsiyet, ırk, milliyet, etnik, sosyal veya yerli köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercih.

<sup>10</sup> Toplu işten çıkarma, ekonomik, teknik veya organizasyonel nedenlerle ya da performans veya diğer kişisel nedenlerle ilgisi olmayan gerekçelerle çalışanların toplu olarak işten çıkarılmalarıdır.

işten çıkarmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla bir toplu işten çıkarma planı hazırlayacak ve uygulayacaktır. Toplu işten çıkarma planı ayrımcılık yapmama ilkesine uyacak, müşterinin çalışanlar, işçi örgütleri ve, varsa, devlet ile yaptığı pazarlıkları yansıtacak ve toplu sözleşme şartlarına uygun olacaktır. Müşteri, resmi makamlara yapılacak bildirimler, çalışanlar ve işçi örgütleriyle yapılacak müzakereler ve sağlanacak bilgiler konusunda kanun ve sözleşmelerde öngörülen şartları yerinde getirecektir.

19. Müşteri, kanun ve toplu sözleşmelerde öngörülen işten çıkarma ihbarı ve kıdem tazminatını bütün çalışanlara zamanında verecektir. Bakiye kalan gecikmiş ödemeler, sosyal güvenlik hakları ve emeklilik katkı payları, (i) iş ilişkisi sona ermeden veya sona erdiği tarihte çalışana, (ii) uygun olduğunda, çalışanın lehine veya (iii) toplu sözleşmede kararlaştırılan ödeme planına göre ödenecektir. Ödemelerin çalışanın lehine yapıldığı durumlarda, çalışanlara söz konusu ödemelerin yapıldığına dair kanıt bir belge verilecektir.

### Şikayet Mekanizması

20. Müşteri, çalışanların (ve işçi örgütlerinin) işyerindeki endişelerini dile getirebilmeleri için bir şikayet mekanizması oluşturacaktır. Müşteri, işe alım sırasında çalışanlara şikayet mekanizması hakkında bilgi verecek ve çalışanların mekanizmaya kolay ulaşmasını sağlayacaktır. Şikayet mekanizmasında uygun yönetim düzeyinden temsilciler yer almalıdır. Anlaşılır ve şeffaf bir süreç kullanılarak şikayetler gecikmeden giderilmeli ve ilgili taraflara, herhangi bir cezalandırma olmaksızın, geribildirim sağlanmalıdır. Şikayet mekanizmasında isimsiz olarak bildirilen şikayetler de işleme alınmalıdır. Şikayet mekanizması, kanunlar veya mevcut tahkim usullerine göre başvurulabilecek diğer yasal veya idari çözüm yollarına erişimi engellememeli veya toplu sözleşmelerde öngörülen şikayet mekanizmalarının yerine geçmemelidir.

## **İşgücünün Korunması**

### Çocuk İşçiliği

21. Müşteri, ekonomik açıdan çocukları sömüren, çocuğun eğitimi açısından sakıncalı olabilecek, eğitimi engelleyebilecek, çocuğun sağlığı veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine zararlı olabilecek işlerde çocukları hiçbir şekilde çalıştırmayacaktır. Müşteri, varsa 18 yaşın altındaki bütün çalışanları tespit edecektir. Ulusal hukukta reşit olmayan kişilerin çalıştırılmasına dair hükümler varsa, müşteri, kendisini bağlayan kanunlara uyacaktır. On sekiz (18) yaşın altındaki çocuklar tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaktır.<sup>12</sup> On sekiz (18) yaşın altındaki kişilerin çalıştırılması için sağlık, çalışma koşulları ve saatleri açısından uygun risk değerlendirmesi yapılacak ve bu değerlendirmeler düzenli olarak takip edilecektir.

### Zorla Çalıştırma

22. Müşteri, gönüllü yapılmayan, güç kullanımı veya ceza tehdidiyle yaptırılan bir iş veya hizmet için hiç kimseyi zorla çalıştırmayacaktır. Buna, çıraklık sözleşmesi, borçlandırarak çalıştırma veya benzeri iş sözleşmeleri gibi her tür gönüllü olmayan veya zorla çalıştırma dahildir. Müşteri, insan ticareti mağdurlarını çalıştırmayacaktır.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Alternatif örnekleri: çalışma sürelerini azaltmak için anlaşmalı programlar, çalışanların kapasitesini geliştirme programları, düşük üretim dönemlerinde uzun süreli bakım çalışmaları vs.

<sup>12</sup> Tehlikeli iş örnekleri (i) fiziksel, psikolojik veya cinsel istismar riski olan işler; (ii) yeraltı, sualtı, yüksek yerler veya dar alanlarda yapılan işler; (iii) tehlikeli makine, ekipman veya araçların kullanıldığı veya ağır yüklerin kaldırıldığı işler; (iv) çalışanların sağlığına zarar veren tehlikeli madde, etken, işlem, ısı ve gürültülere maruz kaldığı sağlıksız ortamlarda yapılan işler; (v) uzun çalışma saatleri olan, geç saatlerde çalışılan veya çalışanın işyerine kapatıldığı işler.

<sup>13</sup> İnsan ticareti, kuvvet kullanarak veya kuvvet kullanma tehdidi ile veya diğer bir biçimde zorlama, kaçırma, hile, aldatma, nüfuzu kötüye kullanma, kişinin çaresizliğinden yararlanma veya başkası üzerinde denetim yetkisi olan

### Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

23. Müşteri, fiziksel, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve özellikle kadınları ilgilendiren riskler dahil, sektörüne özel riskler ve çalışma alanlarına özgü tehlikeleri dikkate alarak güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlayacaktır. Müşteri, işten kaynaklanan, işle ilişkili veya iş sırasında meydana gelen ve tehlike oluşturan kaza, yaralanma ve hastalıkları önlemek için makul tedbirler alacaktır. Dünya Bankası Grubunun Çevre, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları gibi dünyada kabul gören kaynaklarda bulunan uluslararası iyi sektör uygulamalarına<sup>14</sup> uygun olarak müşteri, (i) başta yaşamı tehdit eden tehlikeler olmak üzere, çalışanlara yönelik potansiyel tehlikeleri tespit edecek; (ii) tehlikeli durum veya maddelerin değiştirilmesi, ikamesi veya ortadan kaldırılması dahil, önleyici ve koruyucu tedbirleri alacak; (iii) çalışanları eğitecek; (iv) iş kazaları, hastalıkları ve olayları belgeleyecek ve raporlayacak, (v) acil durumları önlemek, acil durumlara hazırlanmak ve müdahale etmek için düzenlemeler oluşturacaktır. Acil durumlara hazırlık ve müdahale hakkında daha fazla bilgi için Performans Standardı 1'e bakınız.

### Üçüncü Taraflarca Çalıştırılan Personel

24. Müşteri, sözleşmeli personel/müteahhit/taseron için, bu tür personeli çalıştıran üçüncü tarafların saygın ve yasal kuruluşlar olduğunu ve, 18.-19. ve 27.-29. paragraflar hariç, bu Performans Standardındaki şartlara uygun faaliyet göstermelerini sağlayacak Çevresel ve Sosyal Yönetim Planına sahip olduklarını saptamak için ticari açıdan makul çaba gösterecektir.

25. Müşteri, bu Performans Standardına uyumluluk kapsamında, üçüncü taraf işverenlerin performansını yönetmek ve izlemek amacıyla politika ve prosedürler oluşturacaktır. Ayrıca, müşteri, üçüncü taraf işverenlerle yapılan sözleşmelere bu şartları dahil etmek için ticari açıdan makul çaba gösterecektir.

26. Müşteri, Performans Standardının 24. ve 25. paragraflarının kapsamına giren sözleşmeli personel için de şikayet mekanizması bulunmasını sağlayacaktır. Üçüncü taraflarca şikayet mekanizması sağlanmadığı durumlarda müşteri, üçüncü tarafların çalıştırdığı personelin kendi şikayet mekanizmasından yararlanmasına olanak sağlayacaktır.

### Tedarik Zinciri

27. Birincil tedarik zincirinde çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma riskinin<sup>15</sup> yüksek olduğu durumlarda müşteri, 21. ve 22. paragrafların kapsamına giren riskleri belirleyecektir. Çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma tespit edilirse, bu durumu düzeltmek için müşteri uygun adımları atacaktır. Müşteri, birincil tedarik zincirindeki herhangi bir kayda değer değişikliği tespit etmek için tedarik zincirini sürekli olarak takip edecektir. Çocuk işçiliği ve/veya zorla çalıştırmaya dair yeni risk veya durumların tespit edilmesi halinde müşteri, bu duruma çözüm getirmek için uygun adımları atacaktır.

28. Ayrıca, tedarik zincirindeki çalışanların güvenliğiyle ilgili olarak yüksek riskler söz konusu olduğunda müşteri, tedarik zincirindeki birincil tedarikçilerin yaşamı tehdit eden durumları önlemek veya düzeltmek amacıyla harekete geçmelerini sağlamak için prosedürler veya riskleri önleme tedbirleri uygulayacaktır.

kişilerin rızasını kazanmak için o kişiye veya başkalarına kazanç veya çıkar sağlama yoluyla kişilerin istismar amaçlı temini, bir yerden bir yere taşınması, devredilmesi, barındırılması veya teslim alınması olarak tanımlanır. Özellikle kadın ve çocuklar insan ticaretine karşı hassas durumdadır.

<sup>14</sup> Global veya bölgesel ölçekte aynı veya benzer koşullar altında aynı işle meşgul vasıflı ve deneyimli profesyonellerden beklenebilecek profesyonel beceri, özen, ihtiyat ve ileri görüşün sergilenmesi.

<sup>15</sup> Potansiyel çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma riski, Performans Standardı 1'in gerektirdiği risk ve etki tanımlanması sürecinde belirlenecektir.

29. Müşterinin bu risklerin tamamını ele alma kabiliyeti müşterinin birincil tedarikçileri üzerindeki yönetim kontrolü veya nüfuzuna bağlıdır. Çözüm sağlanamadığı durumlarda müşteri, zaman içerisinde projedeki birincil tedarik zincirini bu Performans Standardına uyabildiğini ortaya koyan tedarikçilere kaydıracaktır.