

IWAY

STANDARDI

Bu belge, IWAY Standardı Genel Bölümü, versiyon 6.0'ın bir çevirisidir. Bu çeviri sadece bilgi amaçlıdır ve sözleşme niteliğinde bir belge olarak görülemez. Yorumlama farklılıkları, anlaşmazlıklar ve diğer anlaşmazlıklar durumunda, İngilizce versiyonu tek resmi belge olarak geçerli olan dokümandır.

*Ürün, Hizmet, Malzeme ve Bileşenleri Sorumlu
Bir Şekilde Tedarik Etmenin IKEA Yolu*

YAYIN TARİHİ: EYLÜL 2019 VERSİYON: 6.0 © Inter IKEA Systems B.V. 2019



İçerik


GİRİŞ s.3

IWAY İLKELERİ s.9

! **GENEL BÖLÜM** s.10
(Tüm tedarikçiler için gereklilikler)

+ **İLAVE BÖLÜMLER**
(Tedarikçiler için özel gereklilikler, ayrı bir belge olarak mevcuttur)

 **BARINMA BÖLÜMÜ**

 **HAYVAN REFAHI BÖLÜMÜ**

 **ORMAN BÖLÜMÜ**

 **TAŞIMACILIK BÖLÜMÜ**



IKEA'nın vizyonu, birçok insan için daha iyi bir günlük yaşam yaratmaktır

Bu dokümanda geçen, "biz" IKEA markası altında faaliyet gösteren tüm şirketler ve "siz" herhangi bir IKEA şirketine tedarik eden herhangi bir tedarikçi anlamına gelir.

Biz IKEA olarak vizyonumuzu paylaştığımız tedarikçilerimiz, hizmet sağlayıcılarımız ve diğer sözleşmemiz olan taraflar ile ("*Tedarikçi*") uzun dönemli ilişki geliştirmek isteriz. Bu sebeple Ürün, Hizmet, Malzeme ve Bileşenleri Sorumlu Bir Şekilde Tedarik Etmenin IKEA yolu olan IWAY Standardını geliştirdik.

IWAY standardı, insanlar, gezegen ve hayvanları gözetken, IKEA değer zincirindeki tedarikçi olan sizlerden beklentilerimizi tanımlar.

IWAY ile çalışırken deneyimlerimiz bize şunu göstermiştir; insanlar, gezegen ve hayvanlara saygı gösterildiğinde, *çalışanlar* daha üretken olur, kaynaklar daha verimli kullanılır ve iş büyür. IKEA olarak sattığımız tüm ürünler sorumlu bir şekilde üretilir, taşınır, teslim edilir ve monte edilir ve müşterilerimiz de bundan faydalanır. Mağazalar, müşteri temas noktaları ve üretim yerleri sosyal, çevresel ve hayvanların sağlıklı yaşam koşulları ile ilgili şartları sağlar.

IWAY ile çalışırken, aşağıdaki sorulara sürekli olarak rehberlik ediyoruz:



**ÇOCUK İÇİN EN İYİSİ
NEDİR?**



**ÇEVRE ÜZERİNDE OLUMLU BİR
ETKİSİ VAR MI?**



**ÇALIŞAN İÇİN EN İYİSİ
NEDİR?**



**HAYVANLARIN REFAHI ÜZERİNDE
OLUMLU BİR ETKİSİ VAR MI?**

IKEA değer zincirinin tüm aşamalarında sorumlu tedarik ilkelerini desteklemeye kararlıyız

IWAY taahhüdünde bulunarak aşağıdakileri güvence altına almanız beklenmektedir:

Sorumluluk

IWAY Standardında tanımlanan tüm IWAY Zorunlu ve IWAY Temel şartlarının yanı sıra yerel, ulusal ve uluslararası yasalara her zaman uymaktan sorumlusunuz.

Açıklık

İyileştirilmesi gereken alanlar konusunda açık ve dürüstsünüz.

Sürekli iyileştirme

IWAY standardını uygulamak için gerekli olan zaman ve çabayı biliyoruz. Performansı güçlendirmek ve IWAY Temel ilkelerinden daha iyilerini başarmak için sürekli iyileştirme fikrini benimsemenizi teşvik ediyoruz.



Hareketlerimizin de bir fark yarattığını biliyoruz

Sizinle çalışırken adil ve açık bir yaklaşım sergilemeye gayret ediyoruz. Bu şu demek:

Uyum

Sizden istediğimiz beklentileri biz de karşılamayı hedefliyoruz.

Diyalog

Tüm *tedarikçilerimizle* açık iletişim kanallarını sürdürüyor ve performansımız ve davranışlarımızla ilgili görüşlerinizi memnuniyetle karşılıyoruz.

Destek

Mümkün olan durumlarda, IWAY standardının gereklerini sağlamak ve sürekli iyileştirme için kendi süreçlerinizi geliştirmeye yardımcı olması açısından operasyonlarınıza uygun pratik destek sağlıyoruz.



IWAY ilkeleri ve gereklilikleri, uluslararası kabul görmüş standartlar ve ilkelere dayanmaktadır

Bunlar BM'nin İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne (UNGP) olan bağlılığımızı yansıtır ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesine dayanır. Gerekliliklerimizi geliştirirken, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ve ILO'nun Çalışma Geleceği için Yüzüncü Yıl Bildirgesini rehber kabul ettik.

IWAY aşağıdakilere göre yapılandırılmıştır:

İlkeler

İlkeler ürün, hizmet, malzeme ve bileşen satın alımında IKEA'nın sorumlu bir bakış açısı olduğunu tanımlar.

Bölümler

Bölümlerdeki IWAY gereklilikleri *tedarikçilerdeki* faaliyet veya proseslere bağlı olarak geçerlidir.

IWAY gereklilikleri aşağıdaki gibidir ayrılır:

ZORUNLU

İş yaparken her zaman yerine getirilmesi gereken gereklilikler.

TEMEL

İlk sevkiyat veya hizmetten itibaren 12 ay içinde yerine getirilmesi gereken gereklilikler.

İLERİ

Minimum uyumluluğun ötesine geçen ve daha sürdürülebilir uygulamalara yönelik ek adımları tanımlayan gereklilikler. Bunlar, ilgili IKEA organizasyonunun ortaya koyduğu önceliklere bağlı olarak geçerli olabilir veya olmayabilir.

MÜKEMMEL

Minimum uyumluluğun ötesine geçen ve daha sürdürülebilir uygulamalara yönelik ek adımları tanımlayan gereklilikler. Bunlar, ilgili IKEA organizasyonunun ortaya koyduğu önceliklere bağlı olarak geçerli olabilir veya olmayabilir.

Yasal veya IWAY gerekliliklerinden en sıkı olana her zaman uyulur. IWAY gerekliliklerinin yasa veya yönetmeliklerle çelişmesi durumunda, yasaya uyulur ve yasa hüküm sürer. Bu gibi durumlarda, IKEA derhal bilgilendirilir ve IWAY gerekliliklerine uymak için alternatif yollar aranır.

Gerekliliklerin ve çalışma yöntemlerinin uyumlu hale getirilmesi çabalarını teşvik ediyoruz

IKEA, *tedarikçilerin* kendi davranış kurallarına sahip olabileceğini, başka bir alıcının davranış kuralları veya IWAY ile karşılaştırılabilir sertifikalı bir sürdürülebilirlik planı ile çalışabileceğini kabul etmektedir. IKEA, IWAY gerekliliklerinin uygulanmasına yönelik alternatif yaklaşımları desteklemektedir. IKEA bu tür yaklaşımların eşdeğer olup olmadığına karar verme hakkını saklı tutar.

IWAY'in başarılı bir şekilde uygulanması işbirliği, karşılıklı güven ve saygıya bağlıdır

Sizden aldığımız bütün gözlemler, tartışmalar ve bilgi IKEA, IKEA'nın çalışanları ve IKEA'nın atadığı herhangi üçüncü bir taraflar arasında gizli olarak kalır. IWAY ile ilgili olarak toplanan tüm veriler saygıyla ve yalnızca IWAY ile uyumluluğu doğrulamak amacıyla ele alınır.

IWAY Standardı resmi dili İngilizce'dir

IWAY Standardının tercümelemeleri sadece bilgi amaçlıdır ve sözleşme dokümanı olarak kullanılamaz. İngilizce versiyonu tek sözleşme belgesidir ve belirsizlik veya tutarsızlık durumunda İngilizce versiyonu geçerlidir.

Terimler Sözlüğü

İtali kelimeler Terimler Sözlüğünde tanımlanmıştır.



IWAY İlkeleri

1

IWAY ilkeleri etkili *rutinler* ve açık diyalog ile desteklenir

2

İş, yasalara uygun ve dürüst bir şekilde yürütülür

3

Çocuklar korunur, öğrenme ve aile hayatı için fırsatlar teşvik edilir

4

Temel çalışma haklarına saygı gösterilir

5

Çalışanların iş dışında zamanları vardır, çalışanlara sorumlu bir şekilde ödeme yapılır ve çalışanların yetkinliklerini geliştirme fırsatları vardır

6

Çalışanların sağlığı ve güvenliği korunur

7

Çalışma ve yaşam koşulları uygundur

8

Gezegen korunur

9

Su ve atık dahil tüm kaynaklar sürdürülebilir ve döngüsel bir şekilde yönetilir

10

Hayvanlar iyi bir yaşam sürer

IWAY STANDARDI GENEL BÖLÜM

Tüm tedarikçiler için gereklilikler

Bu belge, IWAY Standardı Genel Bölümü, versiyon 6.0'ın bir çevirisidir. Bu çeviri sadece bilgi amaçlıdır ve sözleşme niteliğinde bir belge olarak görülemez. Yorumlama farklılıkları, anlaşmazlıklar ve diğer anlaşmazlıklar durumunda, İngilizce versiyonu tek resmi belge olarak geçerli olan dokümandır.



1 IWAY ilkeleri etkili *rutinler* ve açık diyalog ile desteklenir

PERFORMANS YÖNETİMİ

TEMEL

- G 1.1 IWAY ile ilgili hesap verebilirlik ve sorumluluk, bir veya daha fazla yönetim seviyesi temsilcisine verilmiştir.
- G 1.2 IWAY gerekliliklerine uyumu değerlendirmek için iç denetimler en az 12 ayda bir yapılır.

İLERİ

- G 1.3 IWAY'ı kapsayan yazılı politikalar ve *rutinler* mevcuttur.
- G 1.4 IWAY ile ilgili performansı ölçmek ve geliştirmek için göstergeler ve planlar mevcuttur.

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

TEMEL

- G 1.5 IKEA *değer zincirindeki* ürün, hizmet, malzeme veya bileşen *alt yüklenicileri*, IKEA organizasyonu şartnamelerine uygun olarak belirlenir.
- G 1.6 IWAY, IKEA organizasyon spesifikasyonlarına uygun olarak IKEA *değer zincirindeki* ürün, hizmet, malzeme veya bileşen *alt yüklenicilerinde* uygulanır ve doğrulanır.

MÜKEMMEL

- G 1.7 IKEA *değer zincirindeki* sosyal ve çevresel riskler belirlenir ve bu risklerin azaltılması için önlemler alınır.

ÇALIŞAN/YÖNETİCİ DİYALOĞU

TEMEL

G 1.8 Çalışanlar IWAY ile ilgili hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

G 1.9 IWAY ile ilgili olarak çalışanlarla yapılandırılmış bir diyalog vardır.



2 İş, yasalara uygun ve dürüst bir şekilde yürütülür

İŞ ETİĞİ

ZORUNLU

- G 2.1 IKEA iş ilişkisi dahilinde güven ve şeffaflık sağlanır. Yasayı çiğneme, belgelerin üzerinde oynama, aldatma veya yolsuzluk yapma girişimleri kabul edilmez.

TEMEL

- G 2.2 IWAY ile ilgili yürürlükteki tüm yasa, yönetmelik ve izinlere uyulur.

3

Çocuklar korunur, öğrenme ve aile hayatı için fırsatlar teşvik edilir

ÇOCUKLARIN KORUNMASI

ZORUNLU

- G 3.1 *Çocuk işçiliği* yoktur. Herhangi bir potansiyel veya tespit edilmiş *çocuk işçiliği* vakası derhal IKEA'ya bildirilir.

TEMEL

- G 3.2 *Çocuklar, asgari yasal çalışma yaşının* altında çalışma yapmazlar. *Mesleki stajyerler* 14 yaşındaki eğitime katılabilir. Eğitim, öğrenim gördükleri alanla ilgilidir.
- G 3.3 *Çocuklar, genç işçiler veya mesleki stajyerler, tehlikeli işler veya gece çalışması* yapmazlar.

İŞ VE ÖĞRENME FIRSATLARI

TEMEL

- G 3.4 *Genç işçiler* için iş fırsatları tanımlanır ve teşvik edilir.

İLERİ

- G 3.5 *Çocuklar* için *mesleki eğitim* fırsatları tanımlanır ve teşvik edilir.

AİLE HAYATI İÇİN FIRSATLAR

İLERİ

G 3.6 *Çalışanlara, yürürlükteki mevzuatta tanımlananlara ek olarak çocuk bakımı desteği verilir.*



4 Temel çalışma haklarına saygı gösterilir

ÇALIŞAN ÖZGÜRLÜĞÜ

ZORUNLU

- G 4.1 Zorunlu, borçlandırarak ya da mahkum işgücü olmamalıdır. Zorunlu, borçlandırarak ya da mahkum işgücüyle ilgili potansiyel veya tespit edilmiş herhangi bir vaka derhal IKEA'ya bildirilir.

TEMEL

- G 4.2 Fazla mesai gönüllülük esasına bağlıdır ve fazla mesaiye gelmeyi reddeden çalışanlara ceza verilmez. Yürürlükteki mevzuatta tanımlanmış belirli koşullar altında, çalışan temsilcisi ile kararlaştırılırsa, kısa bir süre için fazla mesai zorunlu olabilir.

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE ŞİKAYETLER

TEMEL

- G 4.3 Çalışanlar, işle ilgili kuruluşlara katılma (ya da katılmama) ve toplu sözleşme müzakerelerine katılma hakkını kullanmakta serbesttirler . Bu haklar, fiziksel veya psikolojik ayrımcılık, şiddet veya taciz korkusu olmadan kullanılır.
- G 4.4 Çalışanların şikayet ve endişelerini baskı olmaksızın dile getirebilmelerini sağlayan ve çalışanlar tarafından bilinen bir şikayet mekanizması mevcuttur. Şikayetler kayıt altına alınır ve bunlara göre hareket edilir, ve çalışanların gizliliği korunur.

İŞE ALIM VE İSTİHDAM UYGULAMALARI

TEMEL	
G 4.5	İşe alım, istihdam veya <i>işten çıkartma</i> süreçlerine ilişkin ücret ve masraflar <i>çalışanlara</i> yansıtılmaz. <i>Çalışanlardan</i> teminat sağlamaları istenmez.
G 4.6	İşe alım ile ilgili yazılı bir <i>rutin</i> uygulanır ve bu <i>rutin</i> tüm <i>çalışan</i> alımlarında geçerli olmak üzere yaşla ilgili doğrulama, adayların incelenmesi ve seçimi ile ilgili kuralları içerir.
G 4.7	<i>Çalışanlar</i> işe ya da oryantasyon eğitimine başlamadan önce, yazılı bir iş sözleşmesi ya da eşdeğeri bir sözleşme imzalarlar. <i>Çalışanlar</i> sözleşmenin bir kopyasını alır ve imzadan önce şartlarını anlarlar. İstihdam koşullarındaki önemli değişiklikler <i>çalışanlar</i> tarafından yazılı olarak kabul edilmelidir.
G 4.8	<i>Sıfır saatlik sözleşmeler</i> kullanılmaz.
G 4.9	<i>Ayrımcılık</i> , taciz, iş <i>etiği</i> , disiplin önlemleri ve alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin kurallar, <i>çalışanlara</i> yazılı olarak iletilir ve uygulanır.
G 4.10	Disiplin cezaları; bedensel cezalandırma, şiddet tehditleri, herkese açık şekilde uyarı yapılması veya cezaları, para cezaları ve sözleşmeden doğan menfaatlerin kaldırılması dahil olmak üzere zihinsel veya fiziksel baskı kullanımını içermez. <i>Çalışanlar</i> yardım almakta serbesttir ve disiplin kararlarına itiraz etme hakkına sahiptir.

İLERİ	
G 4.11	<i>Geçici iş</i> , yalnızca düzenli nitelikte iş olmadığına kullanılır.
G 4.12	<i>İşten çıkartma</i> durumunda, <i>çalışanlara</i> görevlerinden ayrılmalarından en az 10 iş günü kadar <i>ihbar süresi</i> tanınır.

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KATILIM

TEMEL	
G 4.13	<i>Çalışanlar</i> fiziksel veya psikolojik olarak <i>ayrımcılık</i> , şiddet veya taciz görmezler.

İLERİ	
G 4.14	<i>Eşitlik</i> , <i>çeşitlilik</i> ve <i>katılımı</i> teşvik eden aktiviteler şirket içinde uygulanır ve iletişimi yapılır.

MÜKEMMEL	
G 4.15	Cinsiyetler arasındaki ücret farkları değerlendirilir ve bunların ortadan kaldırılması için önlemler alınır.
G 4.16	Yönetim pozisyonları için <i>cinsiyet dengesi</i> sağlanır.

5

Çalışanların iş dışında zamanları vardır, çalışanlara sorumlu bir şekilde ödeme yapılır ve çalışanların yetkinliklerini geliştirme fırsatları vardır

ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÇALIŞMA DIŞI ZAMAN

ZORUNLU

- G 5.1 Fazla mesai de dahil olmak üzere, tüm *çalışanların çalışma saatlerini* kaydetmek için güvenilir bir sistem sağlanır.

TEMEL

- G 5.2 *Çalışma saatleri*, fazla mesai dahil, haftada 60 saati aşmaz.
- G 5.3 *Çalışana*, aksi çalışan temsilcisi aracılığıyla yazılı olarak kabul edilmedikçe, her 4.5 saat çalışmasından sonra en az 30 dakika bir mola verilir.
- G 5.4 6 günlük çalışmadan sonra *çalışanların* en az 24 saat aralıksız dinlenmeleri gerekir.

İLERİ

- G 5.5 *Çalışanların*, yürürlükteki mevzuatta tanımlananlara ek olarak, istisnai kişisel durumlar için işten izin alma fırsatına sahiptir.
- G 5.6 Normal *çalışma saatleri* haftada 48 saati aşmaz. Fazla mesai saatleri haftada 12 saati geçmez.

MÜKEMMEL

- G 5.7 Çalışmalar, fazla mesai yapmaya bağımlı olmayacak şekilde planlanır.

ÜCRETLER VE SOSYAL HAKLAR

ZORUNLU

G 5.8 *Çalışanlara* en az yasal asgari ücret ödenir.

TEMEL

G 5.9 *Çalışanlara, temel konularından* uzakta çalışmadan kaynaklanan ek yaşam maliyetleri telafi edilir.

G 5.10 Maaşlar sözleşme şartlarına göre zamanında ve en az aylık olacak şekilde ödenir.

G 5.11 *Çalışanlar*, tam ödemeyi, sosyal faydalar ve kesinti bilgilerini içeren bir maaş bordrosu alır. Ücret pusulasında sağlanan bilgiler *çalışanlar* için anlaşılır bir şekildedir.

G 5.12 Üniformalar, gerektiğinde, yeterli miktarda ve ücretsiz olarak temin edilir. Üniformaların temizlenmesi ve/veya bakımı için herhangi bir kesinti yapılmaz.

İLERİ

G 5.13 Fazla mesai saatleri, normal çalışmanın üzerinde bir oranda veya eşdeğer miktarda izin süresiyle telafi edilir.

YETKİNLİK GELİŞTİRME

TEMEL

G 5.14 *Çalışanlar*, görevlerini gerçekleştirmeden önce, acil durumlarla nasıl başa çıkacakları ve mevkileriyle ilişkili riskleri bilen yetkinliklere sahiptir.

G 5.15 *Çalışanlar*, görevlerini yerine getirmelerini sağlayan eğitim veya diğer yetkinlik geliştirme faaliyetleri alırlar.

G 5.16 18 yaşın üzerindeki *mesleki stajyerler*, eğitim sırasında yapılan çalışmalardan dolayı ödeme alırlar. Eğitim, öğrenim alanlarıyla ilişkilidir.

İLERİ

G 5.17 *Mesleki eğitim* fırsatları belirlenir ve teşvik edilir.

G 5.18 *Çalışanlar*, mevcut çalışmalarıyla ilgili veya ilgisiz alanlarda yetkinliklerini geliştirme fırsatına sahiptir.

6 Çalışanların sağlığı ve güvenliği korunur

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

ZORUNLU

- G 6.1 Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ciddi tehlikelere maruz bırakılmazlar. İş kazası sonucu meydana gelen ölümler derhal IKEA'ya bildirilir.
- G 6.2 Tüm çalışanlar için kaza sigortası sağlanır. Sigorta, işten dolayı meydana gelen yaralanmalar ve hastalıklar için tıbbi tedaviyi kapsar ve kalıcı sakatlık veya ölümle sonuçlanan işten dolayı meydana gelen yaralanma ve hastalıklar için tazminat sağlanır.

TEMEL

- G 6.3 Ruh sağlığı ve ergonomi ile ilgili riskler de dahil olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği riskleri değerlendirilir ve belirlenen risklerin azaltılması için gerekli önlemler alınır.
- G 6.4 Tehlikeli işler ile ilgili riskleri en aza indirmek için güvenli çalışma rutinleri uygulanır.
- G 6.5 Ekipmanlar güvenli olarak temin edilir ve güvenli koşullarda kullanılır. Uyarı işaretleri ve güvenlik bilgileri görülebilir şekildedir.
- G 6.6 Çalışanlar temiz, ücretsiz, çalışmaya uygun durumda ve belirlenen risklere uygun kişisel koruyucu ekipman ve koruyucu kıyafetler kullanırlar.
- G 6.7 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kazalar ve ramak kala durumlar rapor edilir, analiz edilir, düzeltici ve önleyici faaliyetler takip edilir ve bunlara göre hareket edilir. Kaza kayıtları ve ramak kala kayıtları tutulur.
- G 6.8 İş güvenliği tehlikeleri düzenli olarak raporlanır, analiz edilir, takip edilir ve bunlara göre önemler alınır.

ACİL DURUM YÖNETİMİ

- | TEMEL | |
|--------|--|
| G 6.9 | Acil durumlardan doğabilecek riskler değerlendirilir. Yazılı acil durum <i>rutinleri</i> uygulanır. |
| G 6.10 | Tüm <i>çalışanlar</i> tarafından duyulabilen ve/veya görülebilen, bağımsız olarak <i>çalışan</i> bir tahliye alarmı mevcuttur. Alarmı manuel olarak etkinleştirmek mümkündür ve alarm düğmeleri açıkça görülebilir ve işaretlenmiştir. |
| G 6.11 | <i>Acil tahliye</i> yolları ve <i>acil çıkışlar</i> her zaman hızlı ve güvenli tahliye sağlayacak şekildedir. |
| G 6.12 | İlk yardım ve yangınla mücadele konusunda eğitim almış <i>çalışanlar</i> , <i>çalışma saatlerinin</i> tümüne dağılacak şekilde, mesleki risklerin gerektirdiği üzere yeterli sayıda bulunur. |
| G 6.13 | İlk yardım ve yangınla mücadele ekipmanlarının türü, miktarı ve yeri mesleki risklere uygundur. Ekipmanlar her zaman çalışır durumdadır. |
| G 6.14 | Acil tahliye işlemlerini test etmek ve iyileştirmeye açık noktaları belirlemek için tahliye tatbikatları yapılır. Tatbikat sıklığı mesleki risklere göre belirlenir. Mümkün olduğunca çok sayıda <i>çalışan</i> tatbikatlara katılır. Tahliye tatbikatlarının kayıtları tutulur. |

- | İLERİ | |
|--------|--|
| G 6.15 | Acil durumlarda uygulanacak <i>rutinleri</i> test etmek ve iyileştirmeye açık noktaları belirlemek için acil durum tatbikatları yapılır. Acil durum tatbikatlarının kayıtları tutulur. |
| G 6.16 | Acil bir durumda karar almak üzere bir <i>acil durum müdahale ekibi</i> tayin edilir. |

- | MÜKEMMEL | |
|----------|---|
| G 6.17 | Yazılı acil durum <i>rutinleri</i> komşu şirketler ve yerel yetkililerle uyumlu bir şekilde hazırlanır. |

KİMYASAL YÖNETİMİ

- | TEMEL | |
|--------|--|
| G 6.18 | Kimyasallar, <i>çalışanların</i> sağlık ve güvenliğini ve doğayı koruyacak şekilde satın alınır, depolanır, taşınır, elleçlenir ve kullanılır. |
- | İLERİ | |
|--------|---|
| G 6.19 | Kimyasal riskler BM Küresel Uyumlaştırma Sistemine göre değerlendirilir ve kimyasallar bu sisteme göre etiketlenir. |
- | MÜKEMMEL | |
|----------|--|
| G 6.20 | <i>Çalışanların</i> ve çevrenin sağlığı ve güvenliği için daha düşük risk taşıyan alternatif kimyasallar belirlenir ve kullanılır. |

BİNA VE ELEKTRİK GÜVENLİĞİ

- | TEMEL | |
|--------|--|
| G 6.21 | Binalar, yapısal bütünlüğü sağlayacak şekilde tasarlanır, inşa edilir, bakım yapılır ve yenilenir. |
| G 6.22 | Elektrik tesisatı, aydınlatma ve gaz tesisatı uygun şekilde monte edilmiş ve bakımı yapılmıştır. |

İŞ SAĞLIĞI KONTROLLERİ VE SAĞLIK DESTEĞİ

TEMEL

G 6.23 Çalışana hamilelik veya HIV gibi işle ilgili olmayan sağlık testleri yaptırılmaz.

İLERİ

G 6.24 Çalışan sağlığı üzerinde işten kaynaklanan etkileri belirlemek için çalışanlara düzenli olarak iş sağlığı kontrolleri gerçekleştirilir. Sağlık kontrolleri bir sağlık uzmanı tarafından gerçekleştirilir. Bulgular gizli tutulur ve sağlık uzmanı tarafından çalışma pozisyonu ve çalışma yerinde olası ayarlamalar konusunda önerilerde bulunmak için kullanılır.

MÜKEMMEL

G 6.25 Çalışanlara, yürürlükteki mevzuatta yer alan gerekliliklere ek sağlık hizmeti desteği verilmektedir.



7 Çalışma ve yaşam koşulları uygundur

ÇALIŞMA ŞARTLARI

TEMEL

- G 7.1 Çalışma ortamı temiz, hijyenik ve çalışma koşullarına uygun olup yeterli ışık, havalandırma ve gerektiğinde ısıtmaya sahiptir.
- G 7.2 Çalışanların yemek yiyip dinlenebilecekleri, tehlikeleden uzak ve sayısı çalışan sayısı ile orantılı olarak belirlenmiş dinlenme alanları mevcuttur.
- G 7.3 Tuvaletler ücretsiz, hijyeniktir, çalışma saatleri içinde erişilebilir, temel malzemelerle donatılmış ve sayısı çalışan sayısı ile orantılıdır.
- G 7.4 Limitsiz, temiz içme suyu ücretsiz olarak çalışma alanına makul bir mesafede mevcuttur.

8

Gezegen korunur

ÇEVRESEL ETKİLER

ZORUNLU

- G 8.1 *Ciddi çevre kirliliği yoktur. Herhangi bir ciddi çevre kirliliği vakası derhal IKEA'ya bildirilir.*

TEMEL

- G 8.2 Çevresel şikayetler kaydedilir ve bunlara göre aksiyon alınır.
- G 8.3 Mevcut veya daha önce sahada gerçekleşen faaliyetlerden kaynaklanan toprak kirliliği riski değerlendirilir ve buna göre hareket edilir.
- G 8.4 Çevresel performansı artırmanın yollarını bulmak için çevresel riskler ve etkiler tanımlanır ve değerlendirilir. Çevresel iyileştirme planları 12 ayda bir uygulanır, gözden geçirilir ve güncellenir.

İLERİ

- G 8.5 Operasyonel ve yapısal değişiklikler değerlendirilirken, çevresel etkilerin değerlendirmesi gerçekleştirilir.

HAVA KİRLİLİĞİ VE İKLİM

TEMEL

- G 8.6 Mevcut enerji kaynakları bilinmektedir ve *yenilenebilir enerji* kaynaklarına değişim için mevcut olasılıklar değerlendirilmiştir.

İLERİ

- G 8.7 Tüketilen tüm elektrik (üretilmiş ya da satın alınmış) *yenilenebilir enerji* kaynaklarından gelir.
- G 8.8 *Ozon tabakasını incelten kimyasal veya karbon* kullanılmaz.
- G 8.9 Sahada birincil enerji kaynağı olarak kömür veya petrol bazlı yakıt kullanılmamaktadır.

MÜKEMMEL

- G 8.10 Hava kirleticileri ve *sera gazı* emisyonları, küresel sıcaklık artışını yüzyılın sonuna kadar (*Paris Antlaşması'nda belirlendiği üzere*) 1.5°C'yi hedefleyecek şekilde 2°C'nin altına düşürmek üzere mutlak olarak azaltılmıştır.
- G 8.11 Üretilen veya satın alınan tüketilen enerjinin tamamı *yenilenebilir enerji* kaynaklarından gelir.

KORUMA VE BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİK

TEMEL

- G 8.12 *Yüksek Koruma Değerine Sahip Alanlarda* iş aktiviteleri, IKEA tarafından tanınan bir sisteme göre sertifikalandırılmış olması durumu hariç, gerçekleştirilmez.

İLERİ

- G 8.13 Biyoçeşitliliği destekleme girişimleri uygulanmaktadır.



9 Su ve atık dahil tüm kaynaklar sürdürülebilir ve döngüsel bir şekilde yönetilir

SU

TEMEL

- G 9.1 Tesislere hangi suyun geldiği, nasıl kullanıldığı ile birlikte atık suyun nasıl, nerede ve kim tarafından arıtıldığına dair bilgi mevcuttur.

İLERİ

- G 9.2 Operasyonlarda su kullanılıyor ise, suyun kullanımını ve değerini azaltma olanakları belirlenir ve uygulanır.

MÜKEMMEL

- G 9.3 Operasyonlarda su kullanılıyor ise, *yüksek kaliteli su* kullanımını sınırlama olanakları belirlenir. *Yüksek kaliteli su* kullanımını sınırlandırıcı uygulamalar gerçekleştirilir ve sonucunda iyileştirmeler görülür.

ATIK YÖNETİMİ

TEMEL

- G 9.4 Atıklar, *çalışanların* ve çevrenin sağlığını ve güvenliğini koruyacak şekilde depolanır, elleçlenir, taşınır ve bertaraf edilir. Sahada atık gömme yapılmaz. *Tehlikeli* ve tehlikesiz atıklar birbirinden ayrı tutulur.
- G 9.5 Enerji geri kazanımı amacı dışında, sahada atık yakılmaz.
- G 9.6 Atıkların nasıl, nerede, ne kadar ve kim tarafından bertaraf edildiğine dair kayıtlar mevcuttur.
- G 9.7 Atık oluşturmama, azaltma, yeniden kullanma ve geri dönüştürme fırsatları tanımlanır ve uygulanır.

İLERİ

- G 9.8 Düzenli depolama alanına hiçbir atık gönderilmez.

MÜKEMMEL

- G 9.9 Tüm atıklar tekrar kullanılabilir veya geri dönüştürülür.



Terimler Sözlüğü

Acil çıkış	<i>Acil çıkış</i> , aydınlatılmış veya karanlıkta parlayan özelliğe sahip tabelalarla işaretlenmiştir. <i>Acil çıkış</i> dışarıya açılır ve her zaman önü açık ve kilitlememiş durumdadır.
Acil Durum Müdahale Ekibi	Acil durum müdahalesini koordine etmek için; Acil durumun değerlendirilmesi, acil karar alma, yerel yönetimlere ve acil durum hizmetlerine destek ve dış ve iç iletişim konularında yetkinliğe sahip <i>çalışanlardan</i> oluşan ekiptir.
Acil tahliye yolu	<i>Acil çıkışa</i> giden yol. Güzergah her zaman kaçışa uygun şekilde açık tutulur.
Alt Yüklenici	IKEA <i>değer zincirinin</i> bir parçası olarak bir ürün, bileşen, malzeme veya hizmet sağlayan herhangi bir şirket veya birey.
Asgari yasal çalışma yaşı	Yerel yönetmeliklerle belirlenmiş, bir kişinin işe alınabileceği en düşük yaştır.
Ayrımcılık	<i>Ayrımcılık</i> , <i>çalışanlar</i> arasında karşılaştırma durumunda, işi yapabilme kabiliyeti ile ilgili olmayan gerekçelerle diğerinden daha az olumlu şekilde muamele edildiğinde ortaya çıkar. <i>Ayrımcılık</i> gerekçeleri şunlardır: yaş, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, zihinsel veya fiziksel engellilik, etnik köken, uyruk, din, medeni veya aile durumu veya kişinin kimliğinin, işi gerçekleştirme yeteneği ile hiçbir ilişkisi olmayan herhangi bir boyutu.
Ciddi Çevre Kirliliği	Geri döndürülmesi mümkün olmayan, uzun süreli veya yaygın ekosistem bozulmasına neden olan veya geniş alanlara yayılma olasılığı olan çevre kirliliği.
Ciddi İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikeleri	Anında ölüm, kalıcı yaralanma veya hastalığa neden olma riski taşıyan sağlık ve güvenlik <i>tehlikeleri</i> .

Cinsiyet dengesi	Erkek ve kadınların sayıca eşit dağılımını temsil eder.
Çalışan	Tam zamanlı veya yarı zamanlı <i>çalışan</i> bir kişi. Parça başı, mesleki stajyerleri ve deneme süresindeki <i>çalışanların</i> yanı sıra sahada haftada on sekiz (18) saat veya daha uzun süre <i>çalışan</i> alt yüklenicileri kapsar.
Çalışma Saati	Bir <i>çalışanın</i> çalışma gerçekleştirdiği zaman. Ödemesi yapılmasına rağmen çalışma gerçekleştirilmeyen ücretli yıllık izin, ücretli resmi tatil günleri, ücretli hastalık izni, yemek molaları, evden işe/işten eve seyahat için harcanan zaman çalışma saati dışındadır.
Çeşitlilik	<i>Çeşitlilik</i> , insanlar arasında yaş, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, zihinsel veya fiziksel engellilik, etnik köken, uyruk, din, medeni veya aile statüsü veya kimliğinin diğer herhangi bir boyutu gibi çeşitli benzerlik ve farklılıkları ifade eder.
Çocuk	18 yaşın altındaki kişilerdir. Bazı ülkelerde yasa gereği farklılıklar gösterebilir.
Çocuk İşçiliği	<i>Yasal minimum çalışma yaşının altındaki çocuklar</i> tarafından gerçekleştirilen, çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimine zararlı olabilecek ve çocukluk, potansiyel ve saygınlığına zarar verebilecek işlerdir. Ayrıca, 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi tarafından yapılan iş, yapılan işin türüne ve <i>çalışma saatlerine</i> ve hangi koşullara tabi olduğuna bağlı olarak " <i>çocuk işçiliği</i> " olarak değerlendirilebilir.
Değer Zinciri	Bir ürünü veya hizmeti, fikir aşamasından nihai tüketiciye getirmek ve <i>değer zincirine</i> yeniden entegre etmek için gereken tüm faaliyetlerin tümü. Buna tasarımlar, üretim, dağıtım ve tüketiciye desteği gibi faaliyetler de dahildir. <i>Değer zincirinin</i> farklı aşamalarında, paydaşlar ürün veya hizmete nihai değerini artırmak için değer katarlar.
Eşitlik	<i>Eşitlik</i> , geçmişine ve bireysel farklılıklarına bakılmaksızın, herkese adil davranılması ve eşit fırsatlar sağlanması anlamına gelir. <i>Eşitlik</i> aynı zamanda herhangi bir <i>ayrımcılığın</i> bulunmadığı anlamına da gelir.
Geçici İş	Sınırlı süreli çalışma. Sözleşmenin bitişi, belirli bir tarih, belirli bir görevi tamamlama veya belirli bir olayın meydana gelmesi gibi nesnel koşullara göre belirlenir. Geçici çalışma tam zamanlı veya yarı zamanlı şekilde iki ya da üç taraflı olabilir.

Genç İşçi	18 yaşın altında olan, <i>ancak asgari yasal çalışma yaşının üzerinde</i> olan ve işte <i>çalışan</i> kişiler.
Hidroflorokarbonlar	<i>Hidroflorokarbonlar</i> (HFC'ler) insan yapımı, florlu sera gazlarıdır. Genellikle klima, soğutucular, köpük püskürtme, yangın geciktiriciler, solventler ve aerosoller olarak <i>ozon tabakasına zarar veren maddelerin</i> yerine kullanılır.
İhbar Süresi	Fesihin bildiri ile son iş günü arasında geçen süredir. İhbar süresinde çalışana sözleşmede belirtildiği şekilde ücreti ödenir.
İş Etiği	İş yaparken neyin ahlaki veya neyin doğru olduğuna karar verme kuralları, ilkeleri ve standartları.
İşten Çıkartma	İşverenin resmi olarak bir <i>çalışanı</i> , otoriteler tarafından kabul edilen ya da <i>çalışan</i> ile karşılıklı anlaşmış ya da çalışan tarafından itiraz edilmemiş bir disiplin süreci neticesinde, işten çıkarması durumu. Bu durum çalışanın işten çıkartılması ya da <i>çalışan</i> azaltmayı da içerir.
Katılım	<i>Katılım</i> , adil, sağlıklı ve yüksek performans sağlayan organizasyon ya da topluluk yaratabilmek için farklılıkların avantajının kullanılmasıdır. Katılımcı bir çevrede kaynaklara ve fırsatlara herkesin erişimi mevcuttur. Bu durum bireylerin kim olduğu ve grupların organizasyonel ve toplumsal hedeflerin sağlanması doğrultusunda kendisini güvenli, saygı duyulan, dahil olan, motive ve değerli hissetmesini sağlar.
Kaza	Beklenmedik ve kasıt olmadan meydana gelen, yaralanma, hastalık veya ölümle sonuçlanan bir olay veya vaka.
Mesleki Eğitim	Öğrenme amacı ile gerçekleştirilen her türlü çıraklık, staj ve iş deneyimini kapsar. Mesleki eğitim yerel bir okul veya eğitim kurumu ile iş birliği içerisinde yürütülür, ya da yetkili bir makam tarafından bir eğitim programı olarak onaylanmıştır. Bunların dışında bir stajyerin meslek seçimine destek olacak şekilde hazırlanmış bir rehberlik veya oryantasyon programı olabilir.

Ozon Tabakasını İnceltici Kimyasallar	Atmosferin üst katmanlarında Dünya'nın koruyucu <i>ozon tabakasını incelten kimyasallardır</i> . Bunların arasında Kloroflorokarbonlar (CFC), Hidrokloro-floro karbonlar (HCFC), halonlar ve insan tarafından üretilmiş diğer <i>ozon tabakasını inceltici kimyasallar</i> bulunur. <i>Ozon tabakasını inceltici kimyasalların</i> kullanımı Montreal Protokolü ile kontrol edilmektedir.
Paris Antlaşması	Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi kapsamında, 2020 yılından başlayarak emisyonlarının azaltılması, adaptasyonu ve finansmanı ile ilgili anlaşma.
Ramak Kala	Sonucunda yaralanma veya hastalık meydana gelmeyen fakat kişiyi yaralama potansiyeli olan plansızca gerçekleşen olaydır. Yaralanma ya da hastalık oluşmamasının sebebi, olay zincirinde meydana gelen şanslı bir durum sonucudur.
Rutinler	Bir görevi gerçekleştirmek için tasarlanmış bir dizi eylem. Aksi belirtilmedikçe, <i>rutinler</i> yazılı olmayabilir.
Sera Gazı	Kyoto Protokolü ile tanımlanmış ve iklim değişikliğine etki eden yedi gazdan herhangi biri: Karbon dioksit (CO ₂), metan (CH ₄), azot oksit (N ₂ O), kükürt heksafluorür (SF ₆), <i>hidroflorokarbonlar</i> (HFCler), azot triflorit (NF ₃) ve perfluorokarbonlar (PFC). Bu gazlar güneşten gelen ısıyı bir sera gibi yakalayarak küresel ısınmaya katkıda bulunur (Bu sebeple isimleri <i>sera gazıdır</i>).
Sıfır Saatlik Sözleşme	İşvereni <i>çalışana</i> düzenli iş sağlamayı gerektirmeyen ancak işin gerekmesi halinde <i>çalışanın</i> hazırda bulunmasını gerektiren bir iş sözleşmesi.
Tedarikçi	Bir IKEA şirketi ile doğrudan bir anlaşması olan, bunun dışında alt yüklenici olduğu halde IKEA ile anlaşması olan ürün tedarikçi, hizmet, malzeme ve bileşen sağlayıcı şirket ya da organizasyonlardır. Bu döküman içerisinde <i>tedarikçi</i> tanımı hizmet sağlayıcıları ve diğer sözleşme taraflarına uygulanır.
Tehlike	Hayat, sağlık veya çevre için bir düzeyde tehdit yaratan durum. Bu tanım fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik veya mesleki tehlikeleri içerebilir.

Tehlikeli İş	<i>Çalışanların tehlikelere açık durumda olduğu işler.</i>
Temel Çalışma Hakları	IWAY amacına hizmet edecek şekilde, temel çalışma hakları; zorla ve bağımlı çalışmadan özgür olma, <i>eşitlik</i> , sendikalaşma özgürlüğü ve <i>toplulara sözleşme müzakereleri</i> unsurlarını içerir.
Temel Konum	İş sözleşmesinde tanımlanan yer. Normal işyeri ya da sözleşmenin bağlı olduğu ofis.
Toplu sözleşme müzakereleri	İşveren ve serbest ve bağımsız olarak <i>çalışanlar</i> tarafından seçilen <i>çalışan</i> temsilcileri arasında gerçekleştirilen müzakereler.
Ücret Pusulası	Her ödeme süresinin sonunda bir <i>çalışana</i> verilen ödemenin bileşenlerini açıkça belirten fiziksel veya elektronik belge. Bu bileşenler; ücret, ek yardımlar, teşvikler/ bonuslar ve tüm kesintiler için tam değerleri içerir.
Yaşam Maliyeti	Yaşamın temel ihtiyaçları olan yiyecek, içecek, barınma ve giysi ile ilişkilendirilen maliyetlerdir.
Yenilenebilir Enerji	İnsan zamanı ölçeğinde doğal bir şekilde yenilenebilir, fosil kaynaklardan gelmeyen tüm enerji kaynaklarıdır. <i>Yenilenebilir enerji</i> şu enerji kaynaklarını içerir: rüzgar, güneş, hidroelektrik, biyoyakıtlar, hidrotermal ve okyanus (dalga ve gelgit) ve jeotermal enerji. Nükleer enerji ya da fosil yakıtlar yenilenebilir enerji olarak değerlendirilmez.
Yüksek Kaliteli Su	Fiziksel, kimyasal ve biyolojik özellikleri ile içme suyu ya da yakın karakteristikte sulardır.
Yüksek Koruma Değerli Alanları	Yüksek Koruma Değeri Araştırma Birliği tarafından içerisinde bölgesel, ulusal ya da global seviyede kritik öneme sahip ya da mükemmel şekilde önemli biyolojik, ekolojik, sosyal ya da kültürel değerler bulunduran alanlar.

Zorunlu, borçlandırarak yada mahkum iş gücü

Zorunlu çalıştırma, tehdit veya bir ceza ile tehdidi altında olan herhangi bir kişi tarafından gerçekleştirilen ve kişinin kendi özgür iradesi olmadan gerçekleştirdiği herhangi bir iş veya hizmettir. Bu durum, kişisel eşyalara el konulmasını, çalışanın istediği herhangi bir zamanda istihdamı sona erdirmemesini ve işyerinden ayrılamamasını içerir.

Borçlandırarak çalıştırma, bir *zorla çalıştırma* şeklindedir. Bu durumda *çalışanlar* işlerine işe alım ücreti, depozito ödemesi, kredi ya da maaş avansı alma, gecikmiş maaş ödemeleri sebebi ile bağılıdır.

Mahkum iş gücü, mahkumlar tarafından gerçekleştirilen işlerdir.

