

amfori BSCI Sözlüğü

- **AB Genel Veri Koruma Düzenlemesi (AB GDPR):** [Genel Veri Koruma Düzenlemesi \(GDPR\)](#), Avrupa Birliği (AB) tarafından hazırlanan ve kabul edilen gizlilik ve güvenlik yasasıdır. AB düzeyinde kabul edilmiş olmasına rağmen, AB'deki insanlarla ilgili verileri hedefledikleri veya topladıkları veya verileri AB içinde işledikleri sürece her yerdeki kurumlara yükümlülükler getirmektedir. Yönetmelik 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- **Adil İşe Alım:** 2016 yılında ILO tarafından benimsenen ve göçmen işçiler dahil olmak üzere tüm işçilerin işe alım süreci sırasında kötü niyetli ve hileli uygulamalardan (ön seçim, seçim, ulaşım, yerleştirme ve geri dönüş imkanı dahil) korunmasını; insan kaçakçılığı ve zorla çalıştırmanın önlenmesine yardımcı olunmasını; ve hem göçmen işçiler ve aileleri hem de menşe ve hedef ülkeler için iş amaçlı göç maliyetini düşürmeyi ve kalkınma sonuçlarını iyileştirmeyi amaçlayan bir dizi ilke ve operasyonel kılavuz.
- **amfori Sürdürülebilirlik Platformu:** amfori tarafından oluşturulan ve amfori üyelerinin, kendi tedarik zincirlerindeki farklı amfori hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin bilgi alışverişinde bulunmaları için kurulmuş bir bilgi teknolojileri (BT) özellik ve teknoloji setidir. Bu tanım; bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, tedarik zincirinin haritalandırılmasını, tedarik zinciri risklerinin yönetilmesini, izleme faaliyetlerini ve bunların raporlarını ve iyileştirme sürecini içerir.
- **amfori Üye Taahhüt Programı:** Üye Taahhüt Programı (MCP), tüm amfori üyelerinin faaliyetlerini ve taahhütlerini değerlendirir. MCP gösterge panoları; amfori üyelerinin amfori BSCI, amfori BEPI ve diğer faaliyetlere bakarak, sürdürülebilirlik verilerini takip edip raporlamalarını, güçlü yönlerini anlamalarını ve nerede daha iyi performans gösterebileceklerini belirlemelerini sağlar. Sürekli iyileştirme MCP'nin merkezindedir; iyileştirme önerileri sistematik olarak sağlanmaktadır. MCP ayrıca minimum katılım gerekliliklerini belirler ve üyeleri tüm üyelik süreleri boyunca minimum taahhütlerinin yerine getirilmesini sağlamak için istisnai durumları önlemek amacıyla potansiyel uyumsuzlukları ele almaya iter.
- **amfori Üyesi:** [amfori tüzükleri](#) tarafından tanımlanan bir üye.
- **amfori:** amfori; şeffaf ve sürdürülebilir ticareti hedefleyen, önde gelen bir küresel iş derneğidir. İnsanlığın refahını artırmak, doğal kaynakları sorumlu şekilde kullanmak ve küresel olarak şeffaf ticareti teşvik etmek amacıyla perakendecileri, ithalatçıları, markaları ve ulusal dernekleri destekliyoruz. Biz buna Amaç Gözetken Ticaret diyoruz.
- **APSCA:** APSCA (Profesyonel Sosyal Uyum Denetçileri Derneği), üyeleri Sosyal Uyum denetim sektörünün önemli bir çoğunluğunu temsil eden bir sektör derneğidir. Derneğin misyonu, bağımsız sosyal uyum denetimleri gerçekleştiren bireylerin ve kuruluşların profesyonelliğini, tutarlılığını ve güvenilirliğini artırmaktır.
- **Aracı:** Aracı, bir tedarik zinciri içinde mal veya hizmet sağlayan bir satıcı veya tedarikçidir. Malların distribütörü olarak işlevleri olabilir ya da olmayabilir. Malların imalatçısı olarak işlevleri olabilir ya da olmayabilir. Malların sahibi olabilir (ithalatçılar) veya olmayabilirler (örneğin acenteler, satıcılar).

- **Bütüncül Yaklaşım:** Parçalar yerine bütüne odaklanmak. amfori BSCI'nin amaçları açısından, sürecin bir kısmına odaklanmak yerine, tedarik zincirindeki riski yönetme ve tüm durum tespiti sürecini göz önünde bulundurarak hareket etme biçimini ifade eder. Bütüncül yaklaşıma örnek olarak, bir üyenin iş ortağından riskleri anlamak için bir öz değerlendirme yapmasını istemesi verilebilir; bu yaklaşım, potansiyel denetim sürecine bilgi sağlar ve bu da sürdürülebilir ve etkili bir iyileştirme süreci yürütmek için gereken görünürlüğü oluşturur.
amfori BSCI denetimleri bağlamında bütünsel yaklaşım, amfori BSCI denetçilerinin her bir ilkeye tek başına odaklanmak yerine birden fazla amfori BSCI değer ve ilkesini birbiriyle ilişkilendirerek iş ortağının durum tespiti performansı hakkında profesyonel bir sonuca varma şeklidir.
- **Cezaevi İşçiliği:** Özgür olmayan kişilere yaptırılan bir tür işçilik. Terim, bir ceza olarak çalışmak veya mahkumların mesleği olmak üzere iki farklı kavramı ifade edebilir. Bu terim, bir dizi ilgili gereklilikle birlikte, ILO 29 – Zorunlu Çalışma Sözleşmesi kapsamında yer almaktadır. amfori BSCI Davranış Kuralları uyarınca, koşullara bakılmaksızın cezaevi işçiliği yapan mahkumlar hassas kişilerdir.
- **Toplumsal Cinsiyet:** Belirli bir anda erkek veya kadın olmakla ilişkili ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler ve fırsatlar. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında sosyal olarak oluşturulan ilişkiyi ve her birinin uyması beklenen nitelikleri, davranışları ve faaliyetleri ifade eder. Toplumsal cinsiyet farklılıkları; kültürel, tarihi, etnik, dini ve ekonomik faktörlerle belirlenir ve güçlendirilir. Toplumsal cinsiyet rolleri zaman içinde ve kültürler arasında farklılık gösterse de değiştirilebilecek şeylerdir. Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farkları ifade eden "cins" kelimesi ile sıklıkla yanlış şekilde bir araya getirilir.¹
- **Toplumsal Cinsiyete duyarlı (Gender responsive):** Toplumsal cinsiyete duyarlılık, belirli bir bağlamda herhangi bir toplumda erkek ve kadınların rollerini belirleyen belirli toplumsal cinsiyet dinamiklerine ve sosyal ve kültürel referans noktalarına karşı duyarlı olmak anlamına gelir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizlikler hakkında anlayışa sahip olan ve eşit katılımı, eşit ve adil bir fayda dağılımını teşvik eden sonuçlara atıfta bulunur. amfori BSCI'nin amaçları kapsamında, amfori üyeleri ve iş ortakları, toplumsal cinsiyete duyarlı yönetim sistemleri ve iş ve satın alma uygulamaları ilkelerini şirket/iş kültürüne entegre etmeyi taahhüt ederler.
- **Toplumsal Cinsiyete duyarlı (Gender sensitive):** Eşit dağılımlı kaynaklar dahil olmak üzere eşitsizliği ortadan kaldırmayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet boyutunu ele almayı ve dikkate almayı amaçlarken, hem kadınların hem de erkeklerin yaşamları ile ilgili özellikleri göz önünde bulunduran politikalar ve programlar.² amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda; amfori üyeleri ve üyelerin iş ortakları, işe alım ve istihdam süresince toplumsal cinsiyete duyarlı ve eşit fırsatlar ve muamele sunmayı taahhüt eder.
- **Toplumsal Cinsiyete Karşı Hassas Tedarik:** UN Women tanımlarına göre, toplumsal cinsiyete karşı hassas tedarik; hizmet, mal ve yapı işlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri göze alınarak seçilmesidir. Toplumsal cinsiyete karşı hassas tedarik; tedarik eden kuruluşun küresel pazarlarını genişletmesi, tedarik zincirlerini çeşitlendirmesi ve aynı zamanda ekonomiyi büyütmesi ve dünya genelinde kadınların ve kız çocuklarının yaşamlarını iyileştirmesi için bir fırsat sunar. Bu durum, kadınların sahip olduğu işletmelerden satın almayı ve toplumsal cinsiyete duyarlı iş ortaklarıyla sözleşme yapmayı içerebilir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

1 UNWOMEN, [Programlama Temelleri ve İzleme ve Değerlendirme Bölümleri Terim Sözlüğü \(endvawnow.org\)](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/areas-of-focus/ending-violence-against-women/terminology)

2 Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, [Toplumsal Cinsiyete duyarlı | Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

- **Çocuk İşçiliği:** Bu terim; çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan ve fiziksel ve zihinsel gelişime zararlı olan işleri ifade eder. Zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve çocuklara zararlı olan ve okula gitme fırsatını ellerinden alarak eğitim görmelerine engel olan; okuldan erken ayrılmalarını zorunlu kılan veya okuldaki devamlılığı aşırı uzun ve ağır işlerle birleştirmeye çalışmalarını gerektiren işler anlamına gelir.
- **Çocuk:** amfori BSCI açısından bu terim, 15 yaşının veya zorunlu eğitime tabi olunan yaşın altındaki (hangisi daha büyükse) tüm kişileri kapsar; bu durumun tek istisnası, ekonomi ve eğitim kurumlarının yeterince gelişmediği ve 15 yıldan düşük bir asgari yaşın geçerli olabileceği bazı ülkelerdir. Bu istisna ülkeler, ilgili ülkenin yaptığı özel başvuru ve işveren ve işçileri temsil eden organizasyonlarla yapılan konsültasyonun ardından ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından belirlenir. amfori BSCI'nin yaklaşımı, ILO tanımlarını yansıtır.
- **Davranış Kuralları (CoC):** amfori üyelerinin ve iş ortaklarının inançlarını yansıtan değer ve ilkelere ilişkin resmi beyan ve taahhüt. Kurallar kamuya açıktır ve işletmelerin faaliyetleri ve iş yapma şekilleri ile ilgili çıkarları olan herkes için geçerlidir.
- **Denetçi:** Bir amfori üyesinin iş ortaklarının sosyal performansı hakkında nitelikli bir profesyonel yargıda bulunmak üzere atanmış ve yetkilendirilmiş bir kişi.
amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, denetçiler APSCA'ya kayıtlı olmalı ve amfori BSCI denetimini yapabilmeleri için amfori denetim yeterlilik süreci aracılığıyla yetkinlik edinmiş olmalıdır.
- **Denetim Güvence Programı (AAP):** amfori izleme faaliyetlerinin yürütülmesi sırasında amfori değerlerine ve ilkelerine tutarlı bir şekilde uyulmasını garanti etmek için tasarlanmış bir dizi sıralı prosedür. Üç ana kaide içerir: 1) İzleme Ortağı Kabulü, 2) Denetçi Kalifikasyonu ve Eğitimi, 3) Denetim Kalite Programı (AQP).
- **Denetim:** Tatmin edici kanıtların toplanması için bir koşul veya durumun metodolojik olarak incelenmesi veya değerlendirilmesi. Denetimler objektif, tarafsız ve bağımsız olmalıdır. Denetim süreci hem sistematik hem de belgelenmiş olmalıdır. amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, denetimler amfori üyelerinin tedarik zincirindeki sosyal performansı amfori BSCI Davranış Kurallarının getirdiği standartlara göre doğrulayacaktır. Denetim terimi, kullanılan metodoloji ve/veya kapsamdan bağımsız olarak tüm türleri içerir.
- **Devlet Tarafından Zorunlu Kılınan Çalışma (SIFL):** Askeri veya paramiliter yetkililer dahil olmak üzere devlet yetkilileri tarafından zorunlu kılınan işleri, kamu çalışmalarına zorunlu katılımı ve zorla hapisane işçiliğini (belirli koşullar altında) içerir. Asi gruplar tarafından uygulanan zorla çalıştırma da bu kategoriye dahil olarak değerlendirilmektedir.
- **Durum Tespiti:** Bir işletmenin kendi faaliyetlerinin veya kendi operasyonları, ürünleri veya hizmetleriyle bağlantılı olarak iş ilişkisinde bulunduğu tarafların faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini belirlemeyi, önlemeyi, bunlarla mücadele edilmesini ve bu konuların nasıl ele alındığının belirlenmesini ifade eder. Süreç, gerçek ve potansiyel etkilerin değerlendirilmesini, bulguların entegre edilmesini ve bunlara göre hareket edilmesini, yanıtların izlenmesini ve etkilerin nasıl ele alındığının iletilmesini içermelidir.
amfori BSCI Davranış Kuralları ve tüm destekleyici ve tamamlayıcı materyaller, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından listelenen durum tespiti özelliklerini entegre eder.

○ Durum Tespitinin Özellikleri³

1. Durum tespiti önleyicidir
2. Durum tespiti, birden fazla süreç ve hedefi içerir
3. Durum tespiti riskle orantılıdır (risk tabanlı)
4. Durum tespiti önceliklendirmeyi içerebilir (risk tabanlı)
5. Durum tespiti dinamiktir
6. Durum tespiti sorumlulukları değiştirmez
7. Durum tespiti, uluslararası olarak tanınan RBC standartları ile ilgilidir
8. Durum tespiti, bir işletmenin koşullarına uygun olmalıdır
9. Durum tespiti, iş ilişkisinde bulunulan taraflarla çalışmanın getirdiği kısıtlamalara uyarlanabilir
10. Durum tespitine, paydaşlarla ilişki yoluyla bilgi sağlanır
11. Durum tespiti, sürekli iletişimi içerir

Durum tespiti, ayrıca kurumun kendisine yönelik maddi risklerin belirlenip yönetilmesinin ötesine geçerek ve amfori BSCI davranış kuralları kapsamındaki konularda mevcut olan riskleri içererek daha geniş kapsamlı kurumsal risk yönetimi sistemlerine dahil edilebilir.

- **Ekonomik İstismar:** Kaynaklara ve/veya bağımsız ekonomik faaliyetlere erişimini veya bunlar üzerinde kontrolünü engelleyerek bir kişinin mali açıdan başka bir kişiye bağımlı olmasına neden olmak veya buna neden olmaya çalışmak.⁴
- **Etki Alanı:** amfori BSCI'nin amacı açısından, bir işletmenin iş ortaklarına karşı amfori BSCI Davranış Kurallarını imzalayarak vermiş olduğu taahhütleri dayatma konusundaki nüfuz gücünü belirtir. Etki alanı ve büyüklüğü, etki gücünden (zorlayıcı, kurumsal, ilham verici) ve işletmenin farklı ticari ağlardaki konumundan (kritik çıkar ağı; doğrudan ilişki ağı; aktif ağı; kayıp ağı; gelecekteki ağı) kaynaklanır. Etki alanı, nüfuz ile yakın bir bağlantıya sahiptir.
- **Evde Çalışan:** ILO Sözleşmesi 177 – Evde Çalışma Sözleşmesi uyarınca; evde çalışan kişiler, işverenin iş yeri dışında, evlerinde veya kendi seçtikleri diğer tesislerde çalışan işçilerdir. Serbest meslek sahibi veya taşeron, zaman bazlı veya parça başına ücretli çalışabilirler; ürünün tasarlanmasından veya pazarlanmasından sorumlu değildirler, ancak iş güçleriyle katkıda bulunurlar.
- **Fayda:** Ücretlere veya maaşa ek olarak bir devlet veya işveren tarafından sağlanan ödeme (prim gibi), hizmet (sağlık sigortası gibi) veya hak (yıllık izin gibi).
- **Geçici İşçi:** Sabit dönemli, proje veya görev bazlı sözleşmeler ve mevsimli ve günlük işler dahil olmak üzere işçilerin belirli bir süreliğine çalıştırıldığı geçici istihdam koşulları altında çalışan işçiler.⁵ Geçici işçiler de genellikle diğer işçilere göre istismara daha açıktır. Bu nedenle, amfori BSCI Davranış Kuralları uyarınca, geçici işçiler hassas kişiler olarak kabul edilir.
- **Geçim Ücreti:** Herhangi bir yerde, bir işçi tarafından standart bir iş haftası için alınan ve işçi ve ailesine makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek ücret. İyi bir yaşam standardının unsurları arasında gıda, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giysi ve beklenmedik olaylar için tedarik dahil diğer temel ihtiyaçlar yer alır.⁶

3 <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

4 UNWOMEN Programlama Temelleri ve İzleme ve Değerlendirme Bölümü Terimler Sözlüğü (endvawnow.org)

5 ILO, [Geçici İstihdam Nedir?](http://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2006/05/06d050101.pdf)

6 Küresel Geçim Ücreti Koalisyonu, [Geçim Ücreti Nedir?](http://www.globalwagecouncil.org/)

- **Genç İşçi:** Bir çocuktan büyük (tanıma bakınız) ama 18 yaşından küçük ve artık ulusal kanunlara göre zorunlu tam zamanlı eğitime tabi olmayan tüm çalışanlardır. Bu statünün genişletilmesi, gençlerin daha fazla korunmasını amaçlayan farklı siyasi enstrümanlarca tanımlanabilir.
- **Göçmen İşçi:** amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, kendi ülkesinde çalışan, ancak normalde ikamet ettiği yerden uzakta olan bir işçiye yurtiçi göçmen işçi, ülke veya menşei dışında çalışan bir işçiye ise yabancı göçmen işçi denir. Kadın göçmen işçiler, toplam yabancı göçmenlerin %48'ini oluşturur. Göçmen işçiler, insanlık dışı muamele ve çalışma koşullarıyla karşılaşmanın yanı sıra zorla çalıştırma ve borç karşılığı çalıştırma riski altında olabileceklerinden hassas kişiler olarak değerlendirilir.
- **Göçmen:** Ülke içinde veya uluslararası bir sınırdaki geçici veya kalıcı olarak ve çeşitli nedenlerle, normal ikamet yerinden uzaklaşan bir kişinin genel tanımını yansıtan ve uluslararası yasalar kapsamında tanımlanmayan bir şemsiye terim. Terim, göçmen işçiler gibi iyi tanımlanmış bir dizi yasal kategorideki kişileri, kaçak göçmenler gibi belirli hareket türleri yasal olarak tanımlanan kişileri ve ayrıca durumu veya göç araçları uluslararası yasalar kapsamında özel olarak tanımlanmayan kişileri içerir.⁷
- **Hassas Kişiler:** Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, yaş, din, ırk, kast, doğum, sosyal geçmiş, engellilik, etnik ve ulusal köken, milliyet, sendika üyeliği veya diğer meşru kuruluşlara üyelik, siyasi ilişki veya görüşler, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, medeni hal, gebelik, hastalıklar veya diğer herhangi bir durum nedeniyle risk altında veya emniyetsiz bir durumda olabilecek bireyleri veya topluluk üyelerini ifade eder. Hassas kişiler; genç işçileri, yaşlı işçileri, engelli işçileri, hamile ve emziren kadın işçileri, kadın tarım işçilerini, göçmen işçileri (hem yerli hem yabancı), geçici işçileri, mevsimlik işçileri, toplu sözleşme altında olmayan işçileri, dolaylı olarak işe alınan işçileri, deneme süresinde bulunan işçileri, gece vardiyası olan işçileri ve ebeveyn iznindeki işçileri içerebilir. Hassasiyet terimi, bağlama göre değişebilir ve belirli bireyler, gruplar ve topluluklar birden fazla yönden savunmasız olabilir.
- **ILO Sözleşmeleri:** Uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinden ILO sorumludur ve uluslararası çalışma standartları ve bunların yorumlanması için meşru kaynaktır. ILO standartları; Konvansiyonlarda belirlenmiştir ve uluslararası hukukun hükmündedir ve kendilerini onaylayan ülkeler için bağlayıcıdır; ayrıca ilave yorum kılavuzluğu sağlayan Tavsiyelerde bulunur. Özellikle, tüm ILO üyeleri, standartları kabul edip etmemelerinden bağımsız olarak, Temel ILO Sözleşmelerinde yer alan ilkelere saygı duyma, bunları teşvik etme ve yerine getirme yükümlülüğüne sahiptir. amfori BSCI, uygun olan her yerde Uluslararası Çalışma Örgütü Konvansiyonlarına, Tavsiyelerine ve yorumlama kurallarına atıfta bulunur.
- **ILO Tavsiyeleri:** Uluslararası çalışma standartlarını ele almak ve iş yerindeki temel ilkeleri ve hakları belirlemek için ILO'nun bileşenleri (devletler, işverenler ve işçiler) tarafından hazırlanan yasal araçlardır. Üye ülkeler tarafından onaylanabilecek yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalar olan Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin aksine, Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiyeleri bağlayıcı olmayan kılavuz ilkeler olarak işlev görür. Pek çok durumda; konvansiyonlar, onay veren ülkeler tarafından uygulanacak temel ilkeleri ortaya koyarken, tavsiyeler de bunun nasıl uygulanabileceğine dair daha ayrıntılı kılavuz ilkeler sağlayarak konvansiyonu destekler. Öneriler özerk de olabilir; yani, herhangi bir sözleşmeyle bağlantılı olmayabilir.

7 IOM, [Göç Sözlüğü](#)

- **ILO Temel Sözleşmeleri:** Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Yönetim Kurulu, temel prensipler ve iş yerindeki haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan sekiz sözleşme belirlemiştir: örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin biçimde tanınması; her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması.
Bu ilkeler, ILO'nun Temel İş İlkeleri ve Hakları Bildirgesi'nde (1998) ele alınmaktadır. İlkeleri kabul eden ülkeler, konvansiyon kurallarını ulusal yasalara dahil etme ve bu ilkeleri uygulayıp, düzenli aralıklarla uygulama bildirimlerinde bulunmayı taahhüt etmektedir.
- **İmza Yetkilileri:** Üreticiler, araçlar ve amfori BSCI Davranış Kuralları V.2021 kapsamındaki işe alım sürecine dahil olanlar dahil olmak üzere amfori üyelerini ve onların iş ortaklarını ifade eder.
- **İnsan Hakları Durum Tespiti:** amfori üyeleri ve iş ortakları tarafından, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini belirlemek, önlemek, hafifletmek ve bu etkileri nasıl ele aldıklarını hesaba katmak için yürütülmesi gereken süreç. İşletmenin kendi faaliyetleri yoluyla neden olabileceği veya katkıda bulunabileceği ya da iş ilişkisinde olduğu tarafların operasyonları, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabilecek olumsuz insan hakları etkilerini kapsamalıdır.
amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, amfori üyeleri ve iş ortakları, küresel tedarik zincirlerinde uluslararası kabul görmüş ilkelere uygun olarak insan hakları durum tespiti yapmayı taahhüt ederler.
- **İş Ortağı:** Ürünler veya hizmetlerin temin edildiği veya kendisiyle bu ürünlerin ve hizmetlerin sağlanması için sözleşmeler yapılmış olan bir dış taraf. Bu ilişki, sözleşmeye dayalı olabilir ve münhasır bir bağ gerekli olabilir veya olmayabilir. Şunlar iş ortaklarına örneklerdir:
 - Bir üretici
 - Bir tedarikçi
 - Bir müşteri
 - Bir aracı (ör. bir acente)
 - Bir işe alım ajansı veya ortağı
 - Bir alt yüklenici
- **İş yeri:** ILO Sözleşmesi 190 – Şiddet ve Taciz Konvansiyonu tarafından tanımlandığı üzere; çalışanların iş sırasında kullandığı, iş ile bağlantılı veya işten kaynaklanan alanı ifade eder. Bu terim, iş yeri olarak kullanılan kamusal ve özel alanları içerir: İşçiye ödeme yapılan, dinlenme molası veya yemek yenen yerler veya tuvalet, yıkama ve elbise değiştirme alanları da işveren tarafından sağlanan tesislere dahildir. İş yeri, bilgi ve iletişim teknolojilerinin olanakları tarafından sağlananlar dahil olmak üzere işle ilgili iletişimlerini de içerir. İş yeri tanımı, ayrıca işe gidip gelmeyi de kapsar. İş yeri; işle ilgili olarak iş yeri dışında gerçekleşen etkinlikler, işveren tarafından sağlanan konaklama veya işle ilgili teknolojiler gibi geniş bir kapsamı ifade eder.
- **İşçi:** İşlevi ne olursa olsun bir işletme için çalışan, doğrudan istihdam edilmiş, sözleşmeli veya başka bir şekilde çalışan kişi.
- **İşletme:** Mülkiyet veya kuruluş şekillerine (sınırlı sorumluluk, vergi avantajı veya uyum kriterleri...) bakılmaksızın; malların, hizmetlerin veya her ikisinin de tüketicilere veya müşterilere satılmasına dahil olan bir kuruluş. amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, işletmeler; sosyal performansını izlenecek olan üreticiler başta olmak üzere (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) amfori üyeleri ve onların iş ortaklarıdır.
- **İşveren Öder İlkesi (EPP):** Bu; Haysiyetle Göçe Yönelik Dakka İlkelerinin 1. Maddesini yansıtan bir taahhüttür: "Göçmen işçilerden ücret alınmaz". Bu ilkeye uygun olarak, hiçbir işçi bir iş için ödeme yapmamalıdır; işe alım maliyeti işveren tarafından karşılanmalıdır. amfori BSCI'nin amaçları açısından, işe alım maliyeti hem menşee hem de hedef ülkelerdeki maliyet ve ücretleri içerir.

- **İzleme:** İzleme, işletmelerin sosyal performansı ölçmesini ve analiz etmesini, kritik sorunları proaktif olarak belirlemesini ve durum tespitinin kalitesini ve verimliliğini artıracak kararlar almak için verileri kullanmasını sağlayan sistematik bir süreçtir. amfori BSCI'nin amacı doğrultusunda, izleme esas olarak öz değerlendirmeler, amfori BSCI denetimleri ve amfori Tedarik Zinciri Şikayet Mekanizması (SCGM) aracılığıyla gerçekleştirilir.
- **Kademeli Etki:** Bir dizi etkileşimli veya birbirine bağımlı bileşeni veya ilişkiyi etkileyen bir eylemden kaynaklanan bir "olay zinciri".
Kademeli etki, artan bir ivmeyle devam etme eğiliminde olan bir olaylar zincirine yol açabilir, dolayısıyla ne kadar ilerlerse durdurulması o kadar zorlaşır. amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, amfori üyeleri ve iş ortakları, amfori BSCI Davranış Kurallarına uymak amacıyla tedarik zincirlerinde olumlu bir kademeli etki yaratmaya çalışır.
- **Kalibrasyon Toplantıları:** İzleme faaliyetlerinin amfori'nin misyonu, vizyonu ve beklentileri doğrultusunda yönetilmesini ve yürütülmesini sağlamak için amfori tarafından Denetleme Şirketleri ile farklı seviyelerde düzenlenen toplantılar. Kalibrasyon toplantıları iki düzeyde gerçekleşir:
 - **Küresel kalibrasyon toplantıları,** stratejik konuları ve sorunları denetim şirketinin Program Yöneticileri ile tartışmak amacıyla yılda iki kez yapılır.
 - **Yerel teknik denetim konularını açıkça tartışmak amacıyla, ana kaynak alım ülkelerinde (ör. Çin, Hindistan, Türkiye) yerel kalibrasyon toplantıları** yapılır. Yerel denetçiler, ülke veya bölgeye özel konuları kapsayan bir tartışmaya davet edilir. Toplantılar sırasında tespit edilen karmaşık sorunlar, Görev Gücü ile ele alınabilir.
- **Kapasite Geliştirme:** Bir birey veya gruba sorunları tanımlamak, çözmek ve değişiklikleri uygulamak için gerekli öngörü, bilgi ve deneyimi kazanması için yardımcı olma süreci.
amfori; hem amfori üyelerinin hem de iş ortaklarının durum tespiti sürecini günlük operasyonlarına entegre edebilmeleri için beceri ve yetenekler geliştirmek üzere kapasite geliştirme faaliyetleri düzenler.
- **Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE):** Kişisel koruyucu ekipman (KKE); koruyucu giysi, kask, gözlük, maske veya kullanıcının vücudunu yaralanma ve bulaşıcı hastalıklardan korumak için tasarlanmış diğer giysi veya ekipman anlamına gelir. Yapılan iş için gereken iş güvenliği ve sağlığının sağlanması için koruyucu ekipman giyilebilir. Kişisel koruyucu ekipmanın amacı, mühendislik ve idari kontroller bu riskleri kabul edilebilir seviyelere düşürmek için uygulanabilir veya etkili olmadığında, işçilerin tehlikelere maruz kalmasını azaltmak ve işçileri bulaşıcı hastalıklardan korumaktır.
- **Konut Tesisleri:** İşçilere güvenli yaşam alanı ve barınma sağlayan bir yapı. İşveren, işe alım ortağı veya başka bir tarafça sağlanabilir veya zorunlu kılınabilir. Tesis içinde veya dışında olabilir; ancak tesis, işçilerin doğal veya üretimle ilgili tehlikelere veya sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmamasını sağlamalıdır.
- **Makul Girişim:** amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda; bu terim, amfori üyelerinin ve iş ortaklarının, amfori BSCI Davranış Kurallarının belirlediği değer ve prensiplerle tutarlı bir şekilde, amfori BSCI Davranış Kurallarını imzalayarak buldukları taahhütleri gerçekleştirmek konusunda gereken tüm çabayı gösterecekleri anlamına gelir.

- **Mevsimlik İşçi:** Kısa vadeli olarak veya yalnızca belirli mevsimlerde çalışan işçiler. Mevsimlik işçiler genellikle diğer işçilere göre istismara karşı daha savunmasızdır. Bu nedenle, amfori BSCI Davranış Kuralları uyarınca, mevsimlik işçiler hassas kişiler olarak kabul edilir.
- **Nüfuz:** Başkalarını etkileme ve/veya bir amfori üyesinin veya iş ortağının olumsuz bir etkiye neden olan veya katkıda bulunan yanlış uygulamalarını değiştirme olanağı sağlayan avantajlı bir pozisyon.
- **Öz Değerlendirme:** Bir kişi veya kuruluşun; eylemlerini planladığı, düzenlediği, yürüttüğü ve değerlendirdiği ve elde edilen performans düzeyini belirlediği süreç. amfori BSCI bağlamında, risk seviyesini anlamak ve sonraki durum tespiti adımlarının uygulanmasına ilişkin kararları desteklemek için bilgi toplama sürecidir. amfori, bu amaç için kullanılacak öz değerlendirme anketleri sağlar. Bu belgelerde toplanan bilgiler bir öz beyandır ve denetim gibi diğer doğrulanmış faaliyetlerle karşılaştırılmaz. Öz değerlendirmeler, amfori üyelerinin ve iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kurallarına ilişkin taahhütlerini yerine getirmek için gerekli stratejiyi, süreçleri ve yeterli kaynakları edinmelerini ve bunların uygulanmasında sürekli iyileştirmeler yapılmasını sağlar.
- **Paydaş Katılımı:** Şeffaflık, kapsayıcılık, iki yönlü iletişim ve ilgili durumlarda bireyler ve topluluklarda neden olunan olumsuz etkilerin tanımlanması, hafifletilmesi ve düzeltilmesini sağlamak amacıyla paydaşlarla aktif bir diyalog kurmak için tanımlanan ve gerçekleştirilen bir dizi süreç ve eylem. Paydaş katılımı veya danışmanlığı, bir kurum ile potansiyel olarak etkilenen paydaşları arasında, işletmenin işbirlikçi yaklaşımlar da dahil olmak üzere paydaşlarının çıkarlarına ve endişelerine kulak vermesini, bunları anlamasını ve bunlara yanıt vermesini sağlayan sürekli bir etkileşim ve diyalog süreci anlamına gelir.
- **Paydaş:** Bir kuruluşun eylemleri, ürünleri, operasyonları, pazarları, sektörleri ve sonuçlarından etkilenen ve bunların bazı yönlerini etkileyebilecek bir birey, topluluk veya kuruluş. Paydaşlar; dahili (örneğin çalışanlar) veya harici (örneğin müşteriler, tedarikçiler, hissedarlar, finansörler, sendikalar, STK'lar, medya, hükümet veya yerel topluluk) olabilir.
- **Risk Değerlendirmesi:** Belirlenen tehlikelerin bir sonucu olarak zarar görme olasılığına ilişkin resmi tahmin. Risk değerlendirmesi, hem amfori üyeleri hem de iş ortakları için amfori BSCI uygulamasının ayrılmaz bir parçasıdır. Bir şirketin kendi operasyonlarında ve tedarik zincirinde en önemli zarar risklerini belirlemek için bir kapsam belirleme çalışmasını da içeren risk değerlendirmesi. Kapsam belirleme, bilinen sektör riskleri üzerine inşa edilmeli ve ilgili risk faktörlerini dikkate almalıdır. Periyodik, bilgiye dayalı ve belgelenmiş olmalıdır.”
- **Salt İşçilik Aracılığı:** Yüklenicinin veya alt yüklenicinin bir ilke için bir işi, çalışmayı veya hizmeti yerine getirmek üzere işçileri işe aldığı, tedarik ettiği veya yerleştirdiği, yasaklanmış bir düzenleme. Salt işçilik aracılığında aşağıdaki unsurlar mevcuttur: (a) Yüklenici veya alt yüklenici, işi, çalışmayı veya hizmeti kendi hesabı ve sorumluluğu altında gerçekleştirmek için önemli bir sermayeye veya yatırıma sahip değildir ve (b) Söz konusu yüklenici veya alt yüklenici tarafından işe alınan, tedarik edilen veya verilen çalışanlar doğrudan işverenin ana işi ile ilgili faaliyetlerde bulunur.
- **Sendika:** Ortak hedeflere ve daha iyi çalışma koşullarına ulaşmak için serbestçe bir araya gelmiş bir işçi örgütü. Sendika, liderleri aracılığıyla sendika üyeleri (alt kademedeki işçiler) adına işverenle pazarlık yapar ve işverenlerle iş sözleşmelerini (toplu sözleşme) müzakere eder. Bu derneklerin veya sendikaların en yaygın amacı “istihdam koşullarını sürdürmek veya iyileştirmektir”. Bu terim; ücretler, iş kuralları, şikayet prosedürleri, işçilerin işe alınması, işten çıkarılması ve terfi ettirilmesini düzenleyen kuralların, sosyal yardımların, işyeri güvenliğinin ve politikaların müzakeresini içerebilir.

- **Sorumluluk (RSP):** amfori BSCI Davranış Kurallarına bağlı kalan amfori üyelerinin, iş ortaklarıyla (özellikle üreticilerle) ve aynı iş ortaklarını paylaştıkları diğer amfori üyeleriyle birlikte çalışarak onları durum tespiti süreci boyunca yönlendirmek için üstlendiği aktif rol. amfori üyelerinin, denetime gerek kalmadan amfori BSCI Davranış Kurallarında belirtilen ruh, değer ve ilkelere göre hareket etme veya karar verme yeteneğine dayanır.
- **Stajyer:** Bir mesleği öğrenme sistemine dahil olan veya o sektöre ait bir işletmede özel uzmanlık kazanan kişiler.
- **Stajyerlik:** Bir okul veya eğitim merkezinde ve iş yerinde alternatif dönemlerle sistematik, uzun süreli eğitim; stajyer, işverene sözleşmeyle bağlıdır ve ücret alır (maaş veya ödenek). Stajyerlik şartları genellikle yasalar ve iş sözleşmeleri tarafından düzenlenir. Bu koşullar, işverene stajyerlere belirli bir mesleki eğitimin sağlanması sorumluluğunu verir.
- **Sürekli İyileştirme:** Bir kişinin uygulamalarını, sonuçlarını ve performansını sürekli olarak değerlendirme ve iyileştirme sürecidir. amfori BSCI'nin amaçları doğrultusunda, amfori üyeleri ve iş ortakları, durum tespiti uygulamalarını sürekli olarak geliştirmeleri konusunda teşvik edilir.
- **Şeffaflık:** amfori BSCI'nin amaçları açısından, süreçlerin, kararların, sonuçların ve temel nedenlerin dahili ve harici paydaşlar için görünür, kullanılabilir ve erişilebilir kılınması eylemini ifade eder. Şeffaflık; amfori BSCI'nin, amfori üyelerinin ve iş ortaklarının eylemleri ve etkileri konusunda birbirlerinin yanı sıra hissedarlar, paydaşlar ve hükümetlerle açık iletişim kurmaları gerektiğini belirten bir değeridir.
- **Şiddet ve Taciz:** ILO Sözleşmesi C190 - Şiddet ve Taciz Konvansiyonu uyarınca, "tek kere gerçekleşen veya tekrar eden; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açan veya buna yol açması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içeren bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamayı veya bunlara ilişkin tehditleri ifade eder".⁸ amfori BSCI'nin amaçları açısından şiddet ve taciz; fiziksel cezalandırma, sözlü, fiziksel, cinsel, ekonomik veya psikolojik taciz ve işyerinde zihinsel ve fiziksel baskıyı içerir.
- **Şikayet Mekanizması:** Bireylerin veya grupların, bir işletmenin kendileri üzerindeki etkisi hakkında (insan hakları üzerindeki etkileri dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere) endişelerini dile getirebileceği ve çözüm bulabileceği resmileştirilmiş yollar sunan yargı dışı bir prosedür. Bu mekanizmalar; yargısal, diyaloga dayalı veya kültürel olarak uygun ve haklarla uyumlu diğer süreçleri kullanabilir. Şikayet mekanizmasının etkili olması için; yasal, erişilebilir, öngörülebilir, adil, şeffaf, haklarla uyumlu ve sürekli bir öğrenme kaynağı olması gerekir.
 - amfori Tedarik Zinciri Şikayet Mekanizması (SCGM): amfori tarafından, üyelerini kendi işçilerine, topluluklara ve onların küresel tedarik zincirlerindeki temsilcilerine, operasyonel seviyedeki şikâyet mekanizmaları aracılığıyla şikâyetlerin ele alınmadığı veya alınmadığı durumlarda, çözüm sağlama konusunda desteklemek için oluşturulan şikâyet mekanizması. Daha fazla bilgi için [amfori SCGM web sitesine](#) bakın.
 - Operasyonel Düzeyde Şikayet Mekanizması (OGM): Bireylerin veya grupların, bir işletmenin kendileri üzerindeki etkisiyle (insan hakları dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere) ilgili endişelerini dile getirebileceği ve çözüm bulabileceği resmi bir yol. Operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizmalarına, bir işletme tarafından olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar tarafından doğrudan erişilebilir. Bunlar tipik olarak, tek başına veya ilgili paydaşlar dahil olmak üzere başkalarıyla işbirliği içinde çalışan işletmeler tarafından yönetilir. Bunlar ayrıca karşılıklı olarak kabul edilebilir bir harici uzmana veya kuruluşa başvuru yoluyla da sağlanabilir. Şikayette bulunanların önce diğer çözüm yollarına başvurmasını gerektirmezler. İlgili işletmeyi doğrudan sorunların değerlendirilmesi ve herhangi bir zararın giderilmesi arayışına dahil edebilirler.

8 ILO, [C190 – Şiddet ve Taciz Konvansiyonu](#)

- **Şikayet:** Bu terim, adli olmayan ve adli bir anlama sahip olabilir. Adli olmayan bir konu olarak şikayet; bir sistem, bir işletme veya bir birey tarafından ortaya konan beklentilerin tatmin edici olmadığı veya yerine getirilmediğine ilişkin iddia veya memnuniyetsizliği ifade eder.
Adli bir terim olarak şikayet; davacı tarafın başka bir tarafa karşı bir iddiayı desteklemek için yeterli olduğuna inandığı olguları ve yasal nedenleri ortaya koyan ve davacı tarafa bir çözüm yolu hakkı veren resmi bir yasal belgeyi ifade eder.
- **Tedarik Zinciri:** Ürün veya hizmetlerin fiziksel veya sanal olarak tedarikçiden müşteriye taşınmasında yer alan kuruluşlar, kişiler, etkinlikler, bilgiler ve kaynaklardan oluşan koordineli sistem.
- **Uyumluluk:** Bu terim, hem hukuki hem de hukuk dışında anlamlara sahiptir. Hukuk kapsamı dışındaki bir konu olarak, ticari işletmeler, örneğin belli bir tarafın gerçekleştirdiği bir suistimalden yararlandıkları düşünüldüğünde, başka bir tarafın eylemlerinde “suç ortağı” olarak algılanabilir. Hukuki bir konu olarak da uyumluluk terimi; başka bir işletme, devlet, birey, grup vb.nin neden olduğu kötüye kullanım ile ilişkili olmak anlamına gelir. Bir insan hakları suistimaline suç ortağı olma riski, zayıf yönetimi olan ve/veya insan hakları suistimallerinin yaygın olduğu alanlarda özellikle yüksek olabilir.
Uyumluluk genellikle 2 unsurdan oluşur:
 - Bir işletme veya bir işletmeyi temsil eden bir kişinin bir eylem veya ihmali (aksiyon almama) dolayısıyla bir başkasının insan hakları ihlalinde bulunmasına yardımcı olan (kolaylaştıran, yasallaştıran, yardımcı olan, teşvik eden vb.) bir davranışta bulunması.
 - İşletmenin, söz konusu eylem veya ihmalinin bu tür bir yardım sağlayabileceğine dair bilgi sahibi olması.
- **Yasal Asgari Ücret:** İşverenlerin normal çalışma saatleri için yasal olarak işçilere ve çalışanlara ödeme yapması gereken en düşük saatlik, günlük veya aylık ücret. Yasalar tarafından tanımlanan asgari ücrete sahip olmayan ülkeler, toplu sözleşme yoluyla asgari kazançları belirlemek için işveren gruplarına ve sendikalara güvenmektedir.
- **Yönetim:** Tanımlanmış hedefleri belirlemek ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen koordineli faaliyetler. Yönetim terimi, bir işletmeyi veya işletmeyi yürütme ve kontrol etme yetkisi ve sorumluluğu olan bir kişi veya grup insanı da ifade edebilir.
- **Zorunlu Eğitim:** Her bir kişiden beklenen ve kapsamı ülke mevzuatına göre değişen bir eğitim süresi.

KISALTMALAR Listesi

- **AAP** Denetim Güvencesi Programı
- **APSCA** Profesyonel Sosyal Uyum Denetçileri Derneği
- **AQP** Denetim Kalite Programı
- **CEDAW** Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme
- **CBA** Toplu Sözleşme
- **CoC** amfori BSCI Davranış Kuralları
- **CRC** Çocuk Hakları Sözleşmesi
- **EPP** İşveren Öder İlkesi
- **AB** Avrupa Birliği
- **AB GDPR** AB Genel Veri Koruma Düzenlemesi
- **FAO** Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü
- **ILO** Uluslararası Çalışma Örgütü
- **IOM** Uluslararası Göç Örgütü
- **BT** Bilgi Teknolojileri
- **MCP** Üye Taahhüt Programı
- **STK** Sivil Toplum Örgütleri
- **OECD** Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
- **OHS** Mesleki Sağlık ve Güvenlik
- **OGM** Operasyonel Düzeyde Şikayet Mekanizması
- **KKE** Kişisel Koruyucu Ekipman
- **RSP** Sorumluluk sahibi (amfori Sözlüğü)
- **SCGM** amfori Tedarik Zinciri Şikayet Mekanizması
- **UN** Birleşmiş Milletler
- **UNGP** Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri
- **UNECE** Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu
- **UN WOMEN** Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi
- **WEP** Kadınları Güçlendirme İlkeleri