|  |
| --- |
| **GRASP Beyanı**  |
| Şirket |  | GRASP | Genel Kurallar |
| P&C GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Yönetim |  | Tarih | .. / .. / 202. |

* Bu çiftlikte çalışmalar GLOBALG.A.P. GRASP versiyon 2 sosyal modülüne göre yapılmaktadır.
* GRASP sürüm 2 gerekliliklerine çiftlik içi uyum, uzman bir sertifikasyon kuruluşu tarafından her yıl harici olarak değerlendirilir.
* Yapımcı, incelemeden iki iş günü önce tüm çalışan üyelerine dış inceleme tarihini sözlü olarak bildirecektir.
* Bir sonraki gözden geçirmenin \_\_ / \_\_ / 20\_\_ tarihinde yapılması planlanmaktadır.

GRASP sürüm 2 aşağıdakilerle ilgili gereksinimleri içerir

1. Örgütlenme ve temsil hakkı
2. GRASP çalışan temsili
3. Şikâyet Prosedürü
4. İnsan Hakları
5. Yasal iş gücü ve sosyal hükümlere erişim
6. İstihdam belgeleri ve zorla çalıştırma
7. Ücret ödemeleri
8. Ücretler
9. İstihdam yaşı, çocuk işçiliği ve reşit olmayan personel
10. Zorunlu eğitim ve okullara erişim
11. Çalışma süresi kaydı
12. Çalışma Saatleri
13. Disiplin prosedürü
* GRASP sürüm 2 hakkında daha fazla bilgiye [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org) adresinden her zaman erişilebilir.
* GRASP versiyon 2'nin Belçika yorumuna, geçerli yasal hükümlere yapılan atıflarla birlikte, \_\_\_ veya \_\_\_ üretici kuruluşunun web sitesinden her zaman başvurulabilir. (P&C 5)
* İnsan hakları beyanına (aşağıya bakınız) şirketin sosyal alanından veya \_\_\_ adresinden her zaman başvurulabilir (P&C 4)
* GRASP gereklilikleri ile yürürlükteki yerel yasalar arasında farklılıklar varsa, üretici işçilere en fazla koruma sağlayan kuralları uygulayacaktır. (P&C 5.2)

Aşağıda imzası bulunan, şirketin tüm personeli için ve özellikle GLOBALG.A.P. IFA-SMART sürüm 6 kapsamındaki faaliyetler için aşağıdaki ilkelerin uygulamaya konulduğunu beyan eder.

* Yükleniciler ve ziyaretçiler de dahil olmak üzere çiftliğe giren bir kişi aşağıdakileri kabul etmezse ve/veya üretici listelenen unsurlara karşı ihlaller tespit ederse, üretici söz konusu çiftliğe giren kişiyle olan profesyonel ilişkisini derhal sonlandırmak için harekete geçecektir.
* İşçiler kendi seçtikleri bir örgütü kurma veya bu örgüte katılma hakkına sahiptir. Yönetim toplu pazarlığa izin verecektir. (P&C 1.1)
* Bir sendikaya veya başka bir işçi derneğine ya da temsilciliğine üyelik temelinde ayrımcılık -ayrımcılık, dışlama veya tercih- yapılmaz. (P&C 1.3)
* Sendika üyelerinin veya işçi derneklerinin diğer temsilcilerinin, en azından normal çalışma saatleri dışında şirkete erişimi garanti edilir. (P&C 1.4)
* Çalışanlar GRASP ile ilgili konularda danışmak için istedikleri zaman yönetimle iletişime geçebilirler. (P&C 2.5)
* Üretici, işçi temsilciliği ile aylık istişareler yapılmasını sağlar,

viz. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

İşçiler, istişareden en geç \_\_\_\_ iş günü öncesine kadar işçi temsilciliği aracılığıyla gündem maddelerini özgürce ve olumsuz sonuçlara yol açmadan sunabilirler. (P&C 2.5)

* Çalışanlar şikayet ve öneri prosedürünü istedikleri zaman kullanabilirler. Bu prosedüre \_\_\_\_\_\_ adresinden ulaşabilirler. (P&C 3.4, 3.5)
* İnsan hakları ile ilgili olarak üretici, şirketin tüm çalışanları için (aile üyeleri dahil) ve özellikle GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4) kapsamındaki faaliyetler için

Üretici yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uyar.

* Üretici, ILO Temel Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları olan 29, 105 ve Tavsiye Kararı 35 (zorla ve zorunlu çalıştırma), 87 (örgütlenme özgürlüğü), 98 (örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı), 100, 111 ve Tavsiye Kararları 90 ve 111 (eşit değerde iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret; istihdam ve meslekte ayrımcılık), 138 ve Tavsiye Kararı 146 (asgari yaş), 182 ve Tavsiye Kararı 190 (çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri), 81 (iş teftişi), 122 (istihdam politikası) ve yürürlükteki yasalarda yer aldığı şekliyle işçilerin haklarına saygı gösterir.
* Üretici, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde yer aldığı üzere, özellikle haysiyet, adalet, eşitlik, saygı ve bağımsızlık konularında insan haklarına saygı gösterir.
* Üretici, istihdamda ayrımcılıktan kaçınır ve bunu yapmaz, savunmaz veya hoş görmez. Irk, kast, milliyet, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, annelik, yaş, siyasi görüş, sendika veya parti üyeliği temelinde ayrımcılık -ayrım, dışlama veya tercih- yapılmaz. Çalışanlar hamilelik veya HIV testi yaptırmaya zorlanamaz.
* Yapımcı, bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel istismar, hakaret, azarlama veya herhangi bir istismarın kullanılmasını veya tehdidini ne savunur ne de hoş görür.
* Zorla çalıştırma yoktur. İşçilerin aile üyeleri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler çiftlik dışında çalışma hakkına sahiptir. Hiçbir işçi şirkette yaşamaya zorlanmaz. Şirkette yaşamayan işçilere karşı ayrımcılık yapılmaz.
* İşe alım prosedürü adil ve şeffaftır ve yukarıdaki nedenlerden herhangi biri nedeniyle şirkette çalışmak isteyen hiç kimseye karşı ayrımcılık yapmaz. Potansiyel çalışanlara baskı yapılmaz, zorlanmaz veya gözleri korkutulmaz. İşe alım ücreti alınmaz. Potansiyel işçilerden, doğrudan veya dolaylı olarak, işe alınmak için tazminat veya ilgili masrafları ödemeleri ya da işe alınmak için para yatırmaları, mali teminat vermeleri veya kişisel mülklerini tevdi etmeleri istenmez.
* Üretici, mümkün olduğu ölçüde hiçbir işçinin borç esareti altında olmadığını veya borcunu ödemek için bir işveren, işe alım ajansı veya başka bir kuruluş için çalışmaya zorlanmadığını doğrular.
* Üretici, yolsuzluk, gasp, zimmete para geçirme ve doğrudan veya dolaylı her türlü rüşvet eylemine karışmayı yasaklar.
* Tüm çalışanlar, bu beyana uyulup uyulmadığına ilişkin şikayetlerini, sağlanan şikayet ve öneri prosedürüne uygun olarak (isimsiz şikayetler de dahil olmak üzere) istedikleri zaman bildirebilirler. Çalışanlar şikayetleriyle ilgili olarak yönetime ve/veya çalışan temsilcilerine başvurabilir. Şikayette bulundukları için işçilere herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır. Üretici, şikayetlerin zamanında ele alınmasını sağlayacaktır. Üretici, her türlü sorunu istişare ve işbirliği içinde çözmeye istekli olduğunu beyan eder.
* Eşit değerde iş yapan tüm çalışanlara karşılaştırılabilir haklar, sosyal yardımlar, çalışma koşulları ve eğitim fırsatları sağlanır. Karşılaştırılabilir işler, karşılaştırılabilir ücretlerle ödüllendirilir.
* Ücretlendirmede yasal asgari ücretler esas alınır. Ücretlerden haksız kesinti yapılamaz. İşveren, işçinin açık yazılı onayı olmaksızın, nedeni ne olursa olsun, işçi ücretlerinin herhangi bir kısmını kesmekten kaçınır.
* Yasal hükümlere göre reşit olmayan hiç kimse çalıştırılmamaktadır. Şüphe durumunda, işçilerin yaşı işe başlamadan önce üretici tarafından doğrulanır. Aile üyesi olan ve faaliyetlere yardımcı olan çocuklar, sağlıklarını, güvenliklerini veya gelişimlerini tehlikeye atabilecek işlere dahil edilmez ve eğitime erişimleri garanti altına alınır. İstisnasız olarak, çiftlikte yaşayan işçilerin okul çağındaki çocuklarının da eğitime erişimi vardır. İlgili işçiler, Belçika'da yasal olarak zorunlu eğitim (5 yaşından 18 yaşına kadar) olduğu konusunda bilgilendirilir.
* Yüksek riskli gruplar, örneğin 18 yaşından küçük işçiler (yasal olarak istihdam edilmelerine izin veriliyorsa), zihinsel yetenekleri veya hastalıkları olan işçiler, hamile kadınlar, emziren kadınlar, sağlıklarını, güvenliklerini veya gelişimlerini veya başkalarının güvenliğini tehlikeye atabilecek işlerde görevlendirilmeyecektir. Bu kişiler bitki koruma ürünlerinin idaresinde çalışamazlar. Ayrıca bakınız GLOBALG.A.P. IFA sağlık ve güvenlik risk değerlendirmesi, prosedürler ve talimatlar.
* Yasal hükümler uyarınca, genç işçilerin (18 yaş altı) çalışma saatleri sınırlıdır, gece çalışması veya fazla mesai yapmazlar ve zorunlu eğitimlerini istedikleri zaman yerine getirebilirler.
* Yapımcı ve/veya denetleyici bir çalışan çocuk personelin istihdamına ilişkin ihlalleri tespit ederse, belirlenen prosedüre göre derhal harekete geçilir.
* Doğum izni, hastalık izni veya emeklilik için düzenlemeler yapılır. Bu düzenlemeler asgari olarak yürürlükteki sosyal güvenlik mevzuatına uygun olmalıdır.
* Çalışma saatleri içinde yeterli molalar verilir - bkz. iş yönetmelikleri veya \_\_\_\_\_ .

Yoğun dönemler de dahil olmak üzere bu molalara saygı gösterilecektir. Çalışanlar, işe başlarken çalışma saatleri ve kullanılan çalışma süresi kaydı hakkında sözlü olarak bilgilendirilir.

* Fazla mesai gönüllülük esasına dayanır; işçiler fazla mesai yapmaya zorlanamaz. Fazla mesai durumunda, işçilerin sağlık ve güvenliğini her zaman sağlamak için önlemler alınabilir. Ayrıca bakınız GLOBALG.A.P. IFA sağlık ve güvenlik risk değerlendirmesi, prosedürler ve talimatlar.
* Şirket tesislerinde ciddi bir kaza olması durumunda, çalışanın tıbbi tedavi için en yakın merkeze ulaşımı sağlanacaktır.
* GRASP gerekliliklerinin ihlal edilmesi ve/veya yetersiz iş performansı durumunda, üretici disiplin prosedürünü başlatacaktır. Ayrıca bakınız Disiplin Prosedürü.
* Şirkette bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel taciz, hakaret veya azarlama gibi disiplin uygulamaları kullanılmaz. Disiplin uygulamaları kullanılıyorsa, bunlar adil ve şeffaftır.
* Üretici, ilgili işçi verilerini GRASP gerekliliklerine uygunluğun kanıtı olarak kullanabilir. Üretici, işçilerin kişisel verilerini işlerken veri gizliliğine ilişkin yasal hükümleri (Genel Veri Koruma Yönetmeliği) uygular. Üretici, kişisel verilerin bu şekilde kullanımı için her bir işçinin onayını alır.

Yürürlükteki yasa ve/veya BNIG'deki ilgili herhangi bir değişiklik derhal yukarıdaki beyana dahil edilecektir. (P&C 4.5)

Bu ilkelerin ihlal edildiğini gösteren herhangi bir şeyin derhal belgelendirme kuruluşuna bildirilmesini ve düzeltici önlem alınmasını sağlıyoruz.

Bu beyanın bir kopyası, çiftliğe giren tüm çalışanlar ve kişiler için her zaman hazır bulundurulur:

* çalışanlar için erişilebilir bir yere asılır veya
* İş sözleşmesine veya yönetmeliklere ekli veya
* diğer - belirtiniz: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | İsim | Tarih | İmza |
| Denetleyici çalışan |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Ücretli çalışma - işgücü vardiyaları |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | İlk biçimlendirme | Revizyon 01 | Revizyon 02 | Revizyon 03 |
| Önceki sürümden değişiklikler? |
| Evet / Hayır | Evet / Hayır | Evet / Hayır |
| Eğer EVET ise: Değişiklikleri ve eklemeleri belge üzerinde açıkça görülebilir hale getirin veya gerekirse yeni bir belge kullanın. |
| Yapımcı |  |  |  |  |
| Tarih |  |  |  |  |
| İmza |  |  |  |  |