



GTA360 | WEF.MSC İnsan Kulvarı Rehberi (Temel + Genişletilmiş Metrikler ve Açıklamalar)

İnsan Kulvarı Hakkında	2
Haysiyet ve Eşitlik	3
Toplumsal Cinsiyet ve Ücret Eşitliği	3
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	4
Ücret Düzeyi	4
Çocuk ve Zorla Çalıştırma Riski	4
Sağlık ve Refah	5
Gelecek için Beceriler	6
Sağlanan Eğitim	7
Temel Metriklerin ve Açıklamaların Kapsamı	8
Genişletilmiş Metriklerin ve Açıklamaların Kapsamı	10



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK

İnsan Kulvarı Hakkında

Toplumun giderek daha fazla sorumlu iş, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve uzun vadeli değer yaratma değerlerine bağlı olduğu bağlantılı bir dünyada yaşıyoruz. Kuruluşların, sağlık ve güvenliğe, insan haklarına saygı gösterme, gençler ve engelliler de dahil olmak üzere tüm kadın ve erkekler için insana yakışır iş standartları sağlama ve eşit değerde iş için eşit ücret sağlama konusunda kararlı olmaları beklenmektedir.

BM'nin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, insanları şu beyanlarda öne ve merkeze koyuyor: “Yoksulluğu ve açlığı tüm biçim ve boyutlarıyla sona erdirmeye ve tüm insanların onur ve eşitlik içinde ve sağlıklı bir ortamda potansiyellerini gerçekleştirebilmelerini sağlamaya kararlıyız.”

BM Genel Sekreteri'nin sentez raporu, insanları, özellikle sağlıklı yaşam, bilgi ve kadınların ve çocukların dahil edilmesini sağlamayı amaçlayan hedeflerin, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na ulaşılmasında altı temel unsurdan biri olarak nitelendiriyor.

İnsanlar her organizasyon için çok önemlidir: çalışanları, müşterileri, tedarikçileri, distribütörleri, perakendecileri ve komşuları temsil ederler. Büyümeleri, refahları ve refahları, tüm kuruluşların başarısının merkezinde yer alır. Firmaların, değer zincirlerinde bağlı, yetenekli ve sağlıklı bir işgücünü nasıl sağladıklarına ilişkin bilgileri ölçmesi, yönetmesi ve ifşa etmesi için iş gerekçesi zorlayıcıdır. Böyle bir işgücü, iş performansı, rekabet avantajı, riskin azaltılması, faaliyet ruhsatının sürdürülmesi ve paydaş ilişkilerinin güçlendirilmesi için kritik olan hem finansal hem de finansal olmayan değere katkıda bulunur.

İnsanların değeri, beşeri sermaye (örneğin bireysel bilgi, beceriler, yeterlilikler ve nitelikler) ve sosyal sermaye (örneğin ağlar, paylaşılan normlar, değerler ve anlayış) olarak ayrılabilir.

İnsan kulvarı **SKA 1, 3, 4, 5** ile uyumludur.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Bu SKA'lar, haysiyet ve eşitlik, sağlık ve esenlik ve insanların gelecek için doğru becerilere sahip olmalarını sağlama temalarına dayanmaktadır. Aşağıda, ilgili temel ve genişletilmiş metriklerle birlikte bu üç tema etrafında İnsanlar sütununu nasıl düzenlediğimizi açıklıyoruz.

Şirketlerin, çalışanlara ilişkin konular ve faaliyetlerinin paydaşlar üzerindeki potansiyel ve fiili etkileri hakkında bilgileri açıklamaları beklenmektedir. Bu kısmen firmanın itibarını korumak ve yasa ve yönetmeliklere uymak içindir.

Ancak aynı zamanda, şirketlerin kültürel olarak farklı bir işgücünün becerilerini ve performansını bir araya getirerek yarattığı değerle de ilgilidir. Bu girişim, şirketlerin uzun vadeli değer yaratmaya yönelik ilerlemelerini tutarlı ve karşılaştırılabilir bir şekilde raporlamalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır - tüm şirketlerin kolayca ifade edemeyeceği bir şey.

WEF.MSC, İnsan Kulvarı ile ilgili 3 temadan oluşmaktadır. Bunlar;

Haysiyet ve Eşitlik

1948 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, ilk iki madde "bütün insanların hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğduğunu" ve "herkesin tüm hak ve özgürlüklere sahip olduğunu" beyan eder. ...ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statü gibi hiçbir ayırım gözetmeksizin".

Haysiyet ve Eşitlik teması, cinsiyet, ırk, yaş, etnik köken, yetenek ve cinsel yönelim ile ilgili olarak işe alımda ve işgücünde çalışanlara tüm çalışanların kendilerini değerli ve saygın hissettikleri ve adil ücret ve yan haklar aldığı adil fırsatlar sağlamaya odaklanır. Şirketler, çeşitliliği ve eşit fırsatları benimseyerek, yeterince temsil edilmeyen grupların ve azınlıkların işgücü piyasasına entegre edilmesine yardımcı olabilir, böylece yetenekleri cezbedebilir ve elde tutabilir.

Toplumsal Cinsiyet ve Ücret Eşitliği

Cinsiyet çeşitliliğini ve cinsiyete dayalı ücret eşitliğini destekleyen kurumsal politikalar, riski en aza indirmede ve uzun vadeli rekabet gücünü artırmada çoklu bakış açılarının değerini anlayan iyi yönetilen bir şirketin yansımasıdır. Cinsiyet çeşitliliği, ancak kadınların mesleki fırsatlarını en üst düzeye çıkarma becerisini sınırlayan sosyal ve kültürel kalıpları ele almak için cinsiyet eşitliğini teşvik ederek ve aynı işler için aynı miktarda maaş ödeyerek elde edilebilir. Pek çok ülke, eşit değerdeki iş için cinsiyete dayalı eşit ücret ilkesini uygulamak için halihazırda yasalar çıkarmıştır. Dengesizliklerin bulunduğu kuruluşlar, ayrımcılık temelinde kendilerini itibar ve yasal riske maruz bırakır.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Yaş, cinsiyet, engellilik, ırk, etnik köken, köken, din, ekonomik veya diğer statülerden bağımsız olarak herkesin sosyal, ekonomik ve politik olarak kapsanmasını güçlendirmek ve teşvik etmek, iyi insan yönetiminin önemli bir yönüdür. Ekiplerin çeşitliliğini artırmak, genellikle daha fazla ve daha iyi inovasyona ve iyileştirilmiş finansal performansa yol açar. Araştırmalar, yönetici ekiplerinde cinsiyet çeşitliliği açısından en üst çeyrekte yer alan şirketlerin, dördüncü çeyrekte yer alan şirketlere göre ortalamanın üzerinde karlılık elde etme olasılığının %21 daha fazla olduğunu gösteriyor.

Bu metrik, bir şirketin kapsayıcı işe alım uygulamalarını ve üst düzey ve yönetici pozisyonları, giriş ve orta düzey pozisyonlar ve tüm işgücü genelinde çeşitliliği ne kadar iyi uyguladığına dair paydaşlara iyi bir gösterge sağladığı için seçilmiştir. En iyi temel açıklamadır çünkü yönetim kurulu üyeleri, yönetim ve tüm çalışanlar arasında daha fazla çeşitlilik elde etmeye yönelik uygulamalar nispeten evrenseldir ve yerleşiktir ve açıklamanın gözlemlenmesi kolaydır.

Bu metrik yalnızca şirket içindeki çeşitlilik ve kapsayıcılık seviyesini ölçmekle kalmaz, aynı zamanda şirketin farklı seviyelerinde (finansal olmayan raporlamaya ilişkin AB direktifi yönergelerinin bir parçası olarak kurulun cinsiyet çeşitliliğinin dahil edilmesi)

Ücret Düzeyi

Ücret ve gelir dağılımı eşitsizliği ve yoksulluğu ortadan kaldırmak için çok önemli olduğundan, adil tazminat ve yan haklar işçilerin ekonomik refahına katkıda bulunur.

Bu alanda en iyi performans gösteren şirketler, ayırım gözetmeksizin, işçiler ve aileleri için insana yakışır bir geçim kaynağını desteklemeye yeterli, adil ve yaşaması kolay ücretler ve uygun sosyal haklar ile insana yakışır işler sağlayacaktır.

Bu metrik, bir şirketin asgari ücretle ilgili yasa veya yönetmeliklere uyup uymadığını ölçmenin sağlam bir yoludur. Giriş seviyesi ücretin yerel asgari ücretle karşılaştırılması, bir şirketin ücretlerinin rekabet gücünü gösterir. Bu ölçü, çalışanlarının ve yüklenicilerinin önemli bir bölümünün asgari ücretle ilgili yasalarla yakından bağlantılı bir şekilde veya ölçekte tazmin edildiği firmalarla ilgilidir.

Çocuk ve Zorla Çalıştırma Riski

Aşağıdakiler açısından önemli riske sahip olduğu düşünülen operasyonların ve tedarikçilerin sayısı ve yüzdesi: a) çocuk işçiliği vakaları ve b) operasyon türü ve tedarikçiye göre, operasyonların ve tedarikçilerin risk altında olduğu düşünülen ülkeler veya coğrafi bölgeler bazında zorla çalıştırma vakaları.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Büyük bir şirketin tedarik zincirine dahil olan insan sayısı göz önüne alındığında, işletmeler, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi insan hakları konularının faaliyetleri üzerinde en ciddi olumsuz etkilere sahip olduğunu tespit ediyor.

Operasyonlardaki ve tedarikçiler arasındaki insan hakları risklerine ilişkin bu birleşik gösterge, yasa dışı faaliyetlerden kaçınmayla ilgili ticari etkileri ölçmek için kullanılabilir. Örneğin çocuk işçi veya zorla çalıştırma gibi. Bu ölçüm hakkında rapor vermeden önce şirketlerin, çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma vakaları nedeniyle hangi operasyonların ve tedarikçilerin önemli risk altında olduğunu belirlemek için bir risk değerlendirmesi yapması gerekir. Bu gösterge, bir şirketin bu önemli insan hakları risklerini nerede tespit ettiğine dair bir genel bakış sağlar ve şirkete bu konulara ilişkin risk yönetimi yaklaşımını ve bu riskleri tedarik zincirlerinde yerinde nasıl ele aldığını açıklama fırsatı verir.

Sağlık ve Refah

Paydaşlar, kuruluşlardan, çalışanların ve ailelerinin sağlığına özen gösterme ve yeterli fiziksel ve zihinsel esenlik haklarını koruma konusunda giderek daha fazla taahhüt beklemektedir.

Sağlık ve Refah teması, değer zincirindeki tüm insanların güvenliğini, sağlığını ve zihinsel, fiziksel ve sosyal refahını sağlamaya odaklanır. Şirketlerin, müşteriler ve tedarikçilerle olan ilişkilerini paylaşarak, işbirliği yaparak ve güçlendirerek değer zincirlerinde yüksek çalışma standartlarını sürdürmeleri gerekir. Modern kölelik veya çocuk işçi çalıştırma gibi ihlaller, şirketin büyüme ve yatırımcıları, çalışanları ve müşterileri çekme yeteneğini etkileyen ciddi itibar, finansal ve yasal risklere yol açacaktır. Farklı endüstrilerin farklı risk profilleri vardır. Madencilik veya kimyasallar gibi bazıları, zihinsel sağlığın daha büyük bir endişe kaynağı olabileceği finansal hizmetler gibi diğer sektörlerde kıyasla sağlık ve güvenlik açısından daha yüksek bir doğal risk taşır. Sağlık, güvenlik ve işçi haklarında yüksek standartları koruyan şirketler, çalışan üretkenliğini ve operasyonel verimliliği iyileştirebilir. İşin bu alanlarında proaktif bir şekilde çalışmak, risklerin belirlenmesine ve azaltılmasına yardımcı olacaktır ve bu, yasalarca giderek daha fazla talep edilmektedir.

Şirketteki, tedarik zincirindeki ve müşterilerin zihinsel ve fiziksel sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak, işletmeler için büyük bir endişe kaynağıdır. Güçlü sağlık, güvenlik ve işçi hakları standartlarını sürdürmek, çalışan üretkenliğini ve operasyonel verimliliği artırabilir. İşin bu alanlarında proaktif olarak çalışmak, risklerin belirlenmesine ve azaltılmasına yardımcı olacaktır ve bu, yasalarca giderek daha fazla zorunlu hale gelmektedir.

Piyasada kayıp gün oranı, toplam kaydedilebilir olay sıklığı ve tüm yaralanma sıklık oranı gibi işçi güvenliğini yakalamaya çalışan farklı göstergeler vardır.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Önerilen ölçümlerimizden ilki, Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu tarafından kullanılan toplam kaydedilebilir yaralanma oranıdır ve şirketlerin güvenlik performanslarını değerlendirmek için kullandıkları en popüler ölçümlerden biridir. ABD Çalışma Bakanlığı'nın Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi gibi ajanslar, şirketlerin Toplam kaydedilebilir yaralanma oranlarını bildirmelerini şart koşuyor. Diğerleri, geniş kapsamı (kayıp zamanlı yaralanmalar ve ölümlere ek olarak diğer yaralanma türlerini de içerir) olaylar ve ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında daha ayrıntılı raporlamaya yol açacağı için toplam kaydedilebilir yaralanma oranının en iyi gösterge olduğunu savunuyor. Bu da kurumsal yönetimi iyileştirecek ve yanlış raporlama riskini azaltacaktır.

Metrikten elde edilen hesaplama, kaydedilebilir toplam yaralanma olaylarının sayısını yansıtır ve bunu tüm çalışanların tek bir yılda çalıştığı toplam saat sayısı ile karşılaştırır. Kaydedilebilir bir olay, ölüm, bilinç kaybı, işten uzak günler, kısıtlı iş aktivitesi, başka bir işe transfer veya ilk yardımın ötesinde tıbbi tedavi ile sonuçlanan işle ilgili herhangi bir yaralanma veya hastalıktır. Düşük bir toplam kaydedilebilir yaralanma oranı, şirketin yeterli bir güvenlik kültürü ve performansına sahip olduğunun bir göstergesi olabilir.

Diğer bir metrik, tüm çalışanlar için devamsızlık oranı, kaybedilen fiili devamsızlık günlerini aynı dönemde çalışılması planlanan toplam günlere bölerek, çalışanlar tarafından kullanılan hastalık izni günlerinin sayısını yakalar. Bu gösterge, sağlık ve güvenlik önlemleri ve personel verimliliği konusundaki kurumsal sorumluluk hakkında değerli bir fikir verir. Yüksek devamsızlık oranları (ve Toplam kaydedilebilir yaralanma oranı), yatırım kararlarını, değerlendirmeleri ve şirketin faaliyete devam etmek için sosyal lisansını etkileyebilir. Belirli işçi kategorileri için devamsızlık oranı. Kaybedilen devamsızlık günleri, aynı dönem için belirli işçi kategorileri (örneğin çalışanlar, yükleniciler) tarafından çalışılacak toplam günlerin yüzdesi olarak ifade edilir.

Gelecek için Beceriler

Nitelikli işçilere erişim, başarılı bir şirket olma yolunda önemli bir faktördür. Beceri açığı sorununu ele almak için şirketler eğitime ve işgücünün yeniden vasıflandırılmasına daha fazla yatırım yapmalıdır. Dünya Ekonomik Forumu'na göre, tüm çalışanların yarısından fazlasının (%54) 2022 yılına kadar önemli ölçüde yeniden becerilere sahip olması gerekecek, ancak sorunun bazı belirli bölgelerde daha da akut olması muhtemel. Ayrıca Salesforce tarafından yapılan araştırmalar, değerlerine öncelik veren, sosyal etki yaratan ve daha çeşitli ve kapsayıcı bir kültür oluşturan şirketlerin, çalışan bağlılığını ve üretkenliğini artırmak için daha iyi konumlandıklarını ve yetenekli yetenekleri çekme ve elde tutma konusunda avantaja sahip olduklarını gösteriyor.

Gelecek için Beceriler teması, insan kaynakları yönetimini optimize etmek ve kuruluşların en iyi yetenekleri çekmesine ve beslemesine yardımcı olmak için eğitim, öğretim ve becerilere yatırım yapmaya odaklanır. İşin, işgücünün ve işyerinin doğası yeni araçlar ve teknolojiler tarafından dönüştürülmekte ve şirketlerin bu fırsatı yakalaması gerekmektedir.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Sağlanan Eğitim

Nitelikli çalışanlar, bir şirketin insan sermayesini geliştirir ve iyileştirilmiş performansla güçlü bir şekilde ilişkili olan çalışan memnuniyetine katkıda bulunur. Motive olmuş, üretken ve vasıflı bir işgücünü güvence altına almak için insan sermayesi oluşturmak, şirketler için temel bir önceliktir. Firmalar eğitim, öğretim ve beceri geliştirmeye yatırım yapmadığında, itibarlarını ve çalışanları çekme yeteneklerini etkileyebilir. Ayrıca, çalışanları işe alma, geliştirme ve elde tutma ile ilgili daha yüksek işletme maliyetlerine yol açabilir.

Kişisel gelişime ilişkin önerilen bu metriklerin, çalışan başına ortalama eğitim ve geliştirme harcaması ile birlikte çalışan başına ortalama eğitim ve geliştirme harcamasını açıklayarak şirketlerin çalışanlarına yatırım yapma çabalarını yakalar.

Bu temel göstergeler, performans üzerinde ölçülebilir bir iyileşme açısından eğitimin genel etkisini yansıtamasa da, bir şirketin çalışan gelişimindeki faaliyetleri ve işgücünün gelecek için becerilere sahip olmasını sağlama taahhüdü hakkında iyi bir ilk izlenim verir.

İyi istihdam ve insan hakları uygulamalarını gözlemlemek, istihdam ve işgücü politikalarının, süreçlerinin, çıktılarının ve sonuçlarının önemini ve aralarındaki ilişkileri en iyi yansıtan metriklerin ve açıklayıcı açıklamaların doğru bir kombinasyonunu gerektirir.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Temel Metriklerin ve Açıklamaların Kapsamı

Yaş grubu, cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre çalışan kategorisi başına çalışan yüzdesi

Çalışan kategorisine, önemli operasyon yerlerine göre her bir çalışan kategorisi için kadınlar ve erkekler arasındaki temel maaş ve ücret oranının açıklanması.

Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin açıklanması.

Çalışanlar önemli bir bölümünün asgari ücret kurallarına tabi ücretler temelinde ödeme aldıkları durumlarda belirgin operasyon yerlerinde cinsiyet bazında başlangıç seviyesi ücretlerinin asgari ücrete oranının açıklanması.

Belirgin operasyon yerlerinde cinsiyet bazında yerel bir asgari ücretin bulunup bulunmadığını veya değişken olup olmadığını açıklanması. Farklı asgari ücretlerin referans olarak kullanılabileceği durumlarda hangi asgari ücretin kullanıldığını bildiriniz.

Belirgin operasyon yerleri için kullanılan tanımların ifade edilmesi.

Şirketin faaliyetlerini yerine getiren diğer işçilerin önemli bir kısmı (çalışan hariç) asgari ücret kurallarına tabi ücretlere dayalı olarak telafi edildiğinde, bu işçilerin asgari ücretin üzerinde olup olmadığını belirlemek için alınan önlemlerin açıklanması.

Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve çocuk işçiliğinin etkili bir biçimde ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak için alınan tedbirlerin açıklanması. Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk teşkil ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve her türlü zorla veya cebren çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına katkı sağlama yönünde alınan önlemlerin açıklanması.

Yaratılan net iş sayısı. Raporlama döneminde, yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre işe alınan toplam yeni çalışan sayısı ve oranı

Raporlama döneminde yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre toplam çalışan devir hızı ve sayısı

Belirli işçi kategorileri tarafından çalışılan milyon saat başına bir tıp uzmanı tarafından tedavi gerektiren ölümlerin, zaman kaybı yaralanmalarının, yedek işlerin ve diğer yaralanmaların sayısı (Örnek: Çalışanlar, yükleniciler)



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Malzeme tedarik zincirlerinin çevresel ve sosyal etkileri. Sözleşmeli üreticilerden ve emtia tedarikinden kaynaklanan çevresel ve sosyal risk için yönetim stratejisinin açıklanması.

Bölge ve cinsiyete göre yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayısı. İşçilerin, gün kaybetme oranı ve işe devam etmeme oranının bildirilmesi.

Raporlama döneminde şirket çalışanlarının cinsiyete ve çalışan kategorisine göre kişi başına aldığı ortalama eğitim saati (çalışanlara verilen toplam eğitim sayısının çalışan sayısına bölümü)

Tam zamanlı çalışan başına ortalama eğitim ve geliştirme harcaması (çalışanlara verilen toplam eğitim maliyetinin çalışan sayısına bölümü) (1) endüstri veya mesleki nitelik ve ileri endüstri eğitimi için yapılan harcamalar; (2) diğer tüm.

Her yıl işçi başına verilen ortalama eğitim saatinin açıklanması.

Çalışanın işe alımı, geliştirilmesi ve elde tutulmasıyla ilgili çalışmaların açıklanması.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK



Genişletilmiş Metriklerin ve Açıklamaların Kapsamı

Ayrımcılık ve taciz vakalarının kapsamı ve alınan düzeltici önlemlerin açıklanması.

Ortalama saatlik ücretinin (tam ve yarı zamanlı çalışan) yan haklar dahil açıklanması.

Bölgelere göre şirketin asgari ücretli yüzdesinin açıklanması.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki aktif işgücü yüzdesi (%)

İş durdurma sayısı ve toplam boş gün sayısının açıklanması. (sayı, gün)

İş kanunu ihlalleri ve istihdam ayrımcılığı durumunda yasal işlemler sonucundaki toplam parasal cezaların tutarının açıklanması.

İşçilerin örgütlenme veya toplu sözleşme özgürlüğünü kullanma haklarının ihlal edilebileceği veya önemli risk altında olabileceği operasyonların ve tedarikçinin yüzdesi

Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının ihlal edilmiş olabileceği veya belirgin risk altında olabileceği belirlenen faaliyetler ve bu hakların desteklenmesi için alınan önlemlerin açıklanması. (Tedarikçiler dahil)

İşçilerin örgütlenme veya toplu sözleşme özgürlüğünü kullanma haklarının ihlal edilebileceği veya önemli risk altında olabileceği operasyonların ve tedarikçinin yüzdesinin açıklanması

Şirketin faaliyet gösterdiği eyalet ve bölgelerdeki çalışanlar, müteahhitler ve tedarikçiler için yaşama ücretine karşı mevcut ücretler.

Bildirilen şikayetlerin sayısı ve türü ve göze çarpan bir insan hakları sorunuyla ilgili meydana gelen ciddi etkilerin sayısı ve bu sorunların türü ve etkisi

İş kazalarının sayısı ve türü, olay başına çalışanlar, işverenler ve toplum için doğrudan ve dolaylı maliyetlerle çarpılarak işle ilgili olayların çalışanlar, işverenler ve toplum üzerindeki parasallaştırılmış etkileri.



+44 7778 360 614



info@gtalliance.co.uk



211 McLeod Road,
SE2 0BN Greenwich, London, UK