



Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Açıklamalı Rehber



Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Açıklamalı Rehber

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide

Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber

© 2012 Birleşmiş Milletler İngilizce baskısı

© 2023 Birleşmiş Milletler Türkçe baskısı

Dünya çapındaki tüm hakları saklıdır.

Bu yayın, Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği'nin tüm sorumluluğunu üstlendiği resmi olmayan bir çeviridir. Çalışma, Birleşmiş Milletler için ve adına yayınlanmaktadır.

Not

Bu yayında kullanılan tanımlamalar ve materyalin sunumu, hangi şekilde olursa olsun, Birleşmiş Milletler Sekreterliği'nin herhangi bir ülkenin, bölgenin, kentin ya da yöresinin hukuksal durumuna ya da yetkili mercilerine veya sınırlarına ilişkin görüşünün bir ifadesi olarak yorumlanamaz.

Birleşmiş Milletler belgelerindeki semboller, rakamlarla birleşik büyük harflerden oluşur. Böyle bir sembolün kullanımı belirli bir Birleşmiş Milletler belgesine referansla bulunulduğunu gösterir.

HR/PUB/12/02

© 2012 Birleşmiş Milletler

Dünya çapındaki tüm haklar saklıdır.

İÇİNDEKİLER

Giriş	5
<i>Bölümler</i>	
I. ANAHTAR KAVRAMLAR	10
II. TEMEL İLKELER	15
Rehber İlkeler 11 ve 12	15
Rehber İlke 13	22
Rehber İlke 14	26
Rehber İlke 15	31
III. OPERASYONEL İLKELER	34
A. POLİTİKA TAAHHÜDÜ	34
Rehber İlke 16	34
B. İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN DURUM TESPİTİ	40
Rehber İlke 17	40
Rehber İlke 18	46
Rehber İlke 19	57
Rehber İlke 20	64
Rehber İlke 21	69
C. TELAFİ EDİCİ ÇÖZÜM ÜRETME	75
Rehber İlke 22	75
Rehber İlke 29	80
Rehber İlke 31	86
D. BAĞLAM MESELELERİ	89
Rehber İlke 23	89
Rehber İlke 24	95
EKLER	98
I. Uluslararası İnsan Hakları Senedi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinde yer alan haklar	98
II. Dış uzman kaynaklarına örnekler	101

Altı yıllık bir araştırma, istişare ve düşünce birikimini Rehber İlkeler uzunluğunda bir belgeye sığdırmak mümkün değildir. Elinizdeki Açıklamalı Rehber, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile ilgili olan İlkeler'e daha ileri düzeyde açıklık getirilmesine yönelik bir araçtır. Bu sorumluluğun farklı sektörler, konular ve durumlar açısından sonuçlarını detaylandırmaya yönelik çalışmalar sürerken, bu Rehber'in söz konusu çabaların sağlam ve açık bir biçimde Rehber İlkeler'in orijinal anlam ve amacına dayandırılmasına yardımcı olacağını umuyorum.

Profesör John Ruggie

GİRİŞ

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, kendisine Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Özel Temsilcisi Profesör John Ruggie tarafından sunulan İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni Haziran 2011'de onaylamıştır.

Bu onay, Rehber İlkeler'i, iş dünyası ve insan hakları söz konusu olduğunda tüm Devletlerden ve işletmelerden gözetmeleri beklenen küresel bir standart haline getirmiştir. Rehber İlkeler, kendi başlarına yasal olarak bağlayıcılık taşıyan bir belge oluşturmamakla birlikte, Rehber İlkeler mevcut standartların ve uygulamaların Devletler ve işletmeler açısından sonuçlarını detaylandırmakta ve uluslararası hukuk ile iç hukuklarda çeşitli biçimlerde kapsanan hususları içermektedir.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER'İN “KORU, SAYGI GÖSTER VE TELAFİ ET” ÇERÇEVESİ

Rehber İlkeler eski Özel Temsilci'nin altı yıllık çalışmalarına dayanmaktadır. Bu çalışmalara derinlikli araştırmalar, iş çevreleri, Hükümetler, sivil toplum, etkilenen bireyler ve topluluklar, yatırımcılar ve diğer paydaşlarla yapılan kapsamlı istişareler ve sunulan tekliflerin pratik olarak test edilmesi dâhildir. Bütün bunlar geliştirilerek Özel Temsilci tarafından 2008 yılında Birleşmiş Milletler'e “Koru, Saygı Göster ve Telafi Et” Çerçevesi olarak sunulmuştur. Bu üç sütunlü çerçevenin bileşenleri şunlardır:

- Devletin insan haklarını koruma ödevi
- Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu
- İş dünyasıyla ilgili ihallerin mağdurlarının telafi edici çözüme daha fazla erişim sağlama ihtiyacı.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, aşağıdaki be-lirlemeyi yaparak “Koru, Saygı Göster ve Telafi Et” Çerçevesi'ni memnuniyetle karşılamıştır:

“Hem yeni hem de net bir ölçüt olmakla birlikte toplumlarımızda gelişim halinde olan insan hakları anlayışı açısından önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir... İş dünyasından insan haklarına ilişkin temel beklentilerin netleştirilmesi, bu alandaki sorunlara uygun ve etkili yanıtlar geliştirilmesinde atılan ilk önemli adımdır”!

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI REHBER İLKELERİ

Rehber İlkeler, “Koru, Saygı Göster ve Telafi Et” Çerçevesi’ni yansıtmaktadır ve bu üç sütunlu yapı üzerine inşa edilmiştir. Belgede her birini kısa bir yorumun izlediği 31 ilke yer almaktadır. Rehber İlkeler birlikte Devletlerin iş dünyasının insan haklarına saygı duymasını teşvik etmeleri için atacağı adımları ana hatlarıyla belirtir; şirketlere insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaları riskini yönetmeleri için bir kılavuz sağlar; ve iş dünyasının insan haklarına saygısını değerlendirmek için paydaşlara bir dizi ölçüt sunar.

Rehber İlkeler, işletmeler ve sivil toplumun yanı sıra Devletlerden de yaygın destek görmüştür. Kimi uluslararası ve bölgesel kuruluşlar bu ilkeleri kendi standartlarına yansıtmıştır ve daha fazlasının da önümüzdeki aylar ve yıllarda aynı şeyi yapmaları beklenmektedir. Dünyada pek çok işletme daha şimdiden Rehber İlkeler’i kendi faaliyetlerinde hayata geçirebilecekleri yolları aramaktadır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (BMİHYK), İlkeler’in ortaya çıkışıyla sonuçlanan ve Özel Temsilci tarafından yönlendirilen altı yıllık çalışmaya destek vermiştir. İlkeler’in İnsan Hakları Konseyi tarafından onaylanmasından önce Yüksek Komiser şu açıklamada bulunmuştur:

“Bu Rehber İlkeler, iş dünyasının insan hakları alanındaki sorumluluklarına açıklık getirmektedir. İlkeler, işletmelerin faaliyetleriyle bağlantılı olumsuz insan hakları etkisi riskinin önlenmesi ve ele alınması için ilk küresel standardı sağlama amacındadır. Rehber İlkeler onaylanırsa, Devletlerin mevcut insan hakları yükümlülükleri doğrultusunda, iş dünyasının insan haklarına saygılı olmasını sağlamak üzere uygulamaya koyaca-

1 Navanethem Pillay, “Şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu: insan hakları için bir dönüm noktası (*The corporate responsibility to respect: a human rights milestone*)”, International Labour and Social Policy Review (2009).

ğr hukuk ve politika önlemleri için de bir rehberlik sağlayacak yetkili bir normatif platform oluşturacaktır.”²

Profesör Ruggie'nin de belirttiği gibi, Rehber İlkeler, insan hakları alanındaki tüm sorunlara son vermeyecektir; ancak Rehber İlkeler'in onaylanması bir başlangıcın sonuna işaret etmektedir. Rehber İlkeler, üzerine daha fazla öğrenme ve iyi uygulamanın konulabileceği sağlam ve pratik bir temel sunmaktadır.

Şimdilik birinci görev, bunların etkili biçimde uygulanmasını sağlamaktır. Eski Özel Temsilci ile tam iş birliği sonucunda hazırlanan Açıklamalı Rehber, bu süreci desteklemek üzere tasarlanmıştır.³

AÇIKLAMALI REHBER'İN AMACI

Bu Rehber, Rehber İlkeler'de yer alan hükümlere ya da ticari işletmelere ilişkin beklentilere bir değişiklik getirmemekte ya da bir ekleme yapmamaktadır. Amacı, anlamının ve niyetinin tam anlaşılmasına destek olmak üzere Rehber İlkeler'e ek arka plan açıklamaları getirmektir. Bu Rehber'in içeriği Profesör Ruggie'nin altı yıllık görev dönemi sırasında çok sayıda görüşmeye konu olmuş ve kendisinin kamuya açık pek çok raporuna ve konuşmasına yansımış ancak daha önceden bir araya getirilmemiştir.

Bu Rehber, Rehber İlkeler'in tam olarak nasıl uygulamaya konulacağını açıklayan bir uygulama el kitabı değildir. Sektöre, faaliyet bağlamına ve diğer etmenlere göre değişiklik gösterecek bu tür bir el kitabının hazırlanması için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulacaktır. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu bu konuda merkezî bir rol oynayacaktır. Buna ek olarak, belirli sektör veya soruna dayalı odaklara sahip diğer kuruluşlar, uygulamaya ilişkin kendi görüşlerini zaten hazırlamaktadır. Bu çalışmalar sürerken, bu Rehber'in, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ele alan Rehber İlkeler'in arındaki amacı daha ayrıntılı olarak açıklayarak, bu çalışmalara yardımcı olacağı umulmaktadır. Bu yanılla bu Rehber, yalnızca işletmeler için değil; aynı zamanda Hükümetlere, sivil topluma, yatırımcılara, avu-

2 7 Haziran 2011 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansında İşverenler Grubuna yapılan açıklama (Statement to the Employers' Group at the International Labour Conference, 7 June 2011).

3 Özel Temsilci ekibinde kıdemli danışman olarak görev yapan Harvard Kennedy School of Government kurumundan Caroline Rees'e özel teşekkürler.

katlara ve bu konularda işletmelerle ilişki halindeki herkese yönelik bir kaynaktır.

Bu Rehber şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna odaklansa da, Devletlerin işletmeler de dâhil üçüncü taraflarca gerçekleştirilen ihlallere karşı insan haklarını koruma konusundaki eşit derecede önemli ödevini hiçbir şekilde azaltmaz.

AÇIKLAMALI REHBER'İN YAPISI

Bölüm I, Rehber İlkeler'de kullanılan kimi anahtar kavramların kısa tanımlarını vermektedir.

Bölüm II ve III ise şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ele alan Rehber İlkeler'in özüne odaklanmaktadır. Burada her bir ilkeyi, bu ilkelerin amacını ve bunların uygulanmasının sonuçlarını yorumlamaya yardımcı olacak bir dizi temel soru ve yanıt yer almaktadır. Bölüm II, insan haklarına saygıda şirket sorumluluğunun beş "temel ilkesini" kapsamaktadır ki; bu temel ilkeler Bölüm III'teki tüm "operasyonel ilkelerin" temelini oluşturmaktadır. Söz konusu operasyonel ilkeler, işletmelerin insan haklarına saygıyı sağlamak üzere sahip olmaları gereken politikaları ve süreçleri detaylandırmaktadır. Bunlar, Rehber İlkeler ile aynı yapıyı izlemektedir:

- A. Politika taahhüdü
- B. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti
- C. Telafi edici çözüm üretme
- D. Bağlam meseleleri

Rehber İlkeler, telafi edici çözümler üretme konusunu hem ikinci (şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu) hem de üçüncü sütunda (telafi edici çözümlere erişim) ele almaktadır. Telafi edici çözümlere erişim konusunda işletmelerle ilgili olan Rehber İlkeler, bütünlük adına burada "Telafi Edici Çözümler Üretme" başlığı altında yer almaktadır. Kısım D ise bir işletmenin faaliyet bağlamının uygulamada tüm insan haklarına saygı gösterme kabiliyetini engellediği veya sınırladığı ikilemlere odaklanmaktadır.

Eklere yararlı olabilecek referans materyalleri yer almaktadır.

AÇIKLAMALI REHBER'İN ROLÜ

Rehber İlkeler'de yer alan resmî açıklamalar, zaman zaman alıntılansa bile burada tekrarlanmamaktadır. Burada yer verilen sorular ve yanıtlar, Rehber İlkeler'in anlaşılması noktasında ek ayrıntılar ve destek sağlama amacıyla bu yorumların ötesine geçmektedir. Bu yanılla, Rehber İlkeler'in resmî açıklamalarını tamamlamakla birlikte onları değiştirmemekte ya da onların yerini almamaktadır.

I. ANAHTAR KAVRAMLAR

Mevcut insan hakları etkisi

“Mevcut insan hakları etkisi” gerçekleşmiş ya da hâlen gerçekleşmekte olan olumsuz etkidir.

Olumsuz insan hakları etkisi

“Olumsuz insan hakları etkisi”; bir eylem, bir bireyin insan haklarından yararlanma kabiliyetini ortadan kaldırdığında veya azalttığında ortaya çıkar.

İş ilişkileri

İş ilişkileri; bir ticari işletmenin iş ortakları, değer zincirindeki kuruluşlar ve ticari faaliyetleri, ürünleri ya da hizmetleriyle doğrudan bağlantılı Devlet ya da Devlet dışı kuruluşlarla olan ilişkileri anlamına gelir. Değer zincirinde, birinci kademe dışındaki dolaylı iş ilişkileriyle ortak girişimlerdeki azınlık ve çoğunluk hisse sahipliği de bu kapsamda yer alır.

İştirak etme

İştirak etme hem hukuki hem de hukuk dışı anlamlar taşır. Hukuki bir mesele olarak, çoğu ulusal mevzuat bir suçun işlenmesinde suç ortaklığı yapılmasını yasaklamaktadır ve bazıları da bu tür durumlarda ticari işletmelerin cezai sorumluluğuna izin vermektedir. Uluslararası ceza hukukundaki ağırlıklı görüşe göre yardım ve yataklık yapmanın standardı “bir suçun işlenmesinde önemli derecede etkili pratik yardım veya teşviki bilerek sağlamak”tır.

Hukuk dışı anlamda iştirak durumuna verilebilecek örnekler arasında, bir ticari işletmenin başkaları tarafından gerçekleştirilen ihlallerden yararlandığı durumlar yer alır. Tedarik zincirindeki kölelik benzeri uygulamalar nedeniyle işletmenin maliyetlerinin düşmesi ya da bu durumu yüksek sesle dile getirmesi için ilkeli gerekçeler olduğu halde kendi operasyonları, ürünleri ya da hizmetleri ile ilgili ihlaller hakkında hiçbir şey söylememesi gibi, işletmenin başkalarının ihlallerinden fayda sağladığı haller de bu duruma örnek olarak verilebi-

lır. İşletmeler, bu tür ihlallere karıştıkları için mahkeme tarafından henüz suç ortağı bulunmamış olsa bile, kamuoyu çıtayı daha düşük tutarak işletmelere önemli maliyetler yükleyebilmektedir.

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti süreci, hukuki bir mesele olarak iştirak risklerinin yanında, hukuk dışı anlamda (veya algılanan) iştirak risklerini de ortaya çıkarmalı ve bu risklere uygun yanıtlar üretmelidir.

Durum tespiti

Durum tespiti şöyle tanımlanmaktadır: "Belirli koşullar altında, makul ve tedbirli bir [kişiden] uygun bir şekilde beklendiği ve genellikle onun tarafından uygulandığı şekliyle, herhangi bir mutlak standartla ölçülemeyen ancak özel durumun görelî gerçeklerine bağlı olan, ihtiyat, eylem ya da özen ölçüsü".⁴ Rehber İlkeler açısından insan haklarına ilişkin durum tespiti, makul ve ihtiyatlı bir işletmenin, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek üzere içinde bulunduğu koşullar (sektör, faaliyet bağlamı, büyüklük ve benzeri etmenler) ışığında sürekli olarak yürütmesi gereken bir yönetim sürecini içerir.

Ağır insan hakları ihlalleri

Uluslararası hukukta ağır insan hakları ihlallerinin tek tip bir tanımı yoktur. Bununla birlikte, sıralanan şu uygulamalar bu kapsama girer: Soykırım, kölelik ve kölelik benzeri uygulamalar, yargısız ya da keyfi infazlar, işkence, zorla kaybetme, keyfi ve uzun süreli tutukluluk ve sistematik ayrımcılık. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar da dâhil olmak üzere diğer insan hakları ihlalleri de şiddetli ve sistematik özellikler taşımaları halinde, örneğin ihlallerin büyük ölçekte gerçekleşmesi veya belirli nüfus gruplarını hedef almaları halinde, ağır ihlal kapsamına girer.

İnsan hakları ve uluslararası suçlar

En ciddi insan hakları ihlallerinden bazıları uluslararası suç da teşkil edebilir. Uluslararası suçlar, Uluslararası Ceza Mahkemesi'ni kuran Roma Statüsü çerçevesinde Devletler tarafından tanımlanmıştır.

4 Black Hukuk Sözlüğü, 6. baskı (St. Paul, Minnesota, West, 1990) (*Black's Law Dictionary, 6th ed.*)

Bunlar soykırım (“bir ulusal, etnik, ırksal ya da dinsel grubu tümüyle ya da kısmen ortadan kaldırma amacıyla gerçekleştirilen fiiller”), insanlığa karşı işlenen suçlar (cinayet, köleleştirme, işkence, tecavüz, ayrımcı zulüm vb. dâhil olmak üzere sivil halka yönelik yaygın ve sistematik saldırılar), savaş suçları (uluslararası insancıl hukuktaki tanıma göre) ve saldırı suçudur.

İnsan hakları riskleri

Bir ticari işletmenin insan hakları riskleri, faaliyetlerinin yol açabileceği bir ya da daha fazla olumsuz insan hakları etkisi anlamına gelir. Dolayısıyla bunlar işletmenin *olası* insan hakları etkisiyle ilgilidir. Geleneksel risk değerlendirmesinde risk etmenleri hem bir olayın sonuçları (ağırlığı) hem de meydana gelme olasılığı ile birlikte ele alınır. İnsan hakları riski bağlamında ağırlık baskın etmektedir. Olasılık, bazı durumlarda olası etkilerin ele alındığı sıranın önceliklendirilmesine yardımcı olabilir (aşağıdaki “ağır insan hakları etkisi” bölümüne bakınız). Daha da önemlisi, bir işletmenin insan hakları riskleri, faaliyetlerinin insan hakları açısından oluşturduğu risklerdir. İkisi arasındaki ilişki giderek belirginleşmekle birlikte bu, insan hakları etkisine dâhil olmanın işletme için oluşturabileceği risklerden ayrıdır.

Nüfuz

Nüfuz, başkalarını etkileme gücü veren bir avantajdır. Rehber İlkeler çerçevesinde nüfuz, bir ticari işletmenin, olumsuz insan hakları etkisine neden olan veya buna katkıda bulunan başka bir tarafın hatalı uygulamalarını değiştirme yeteneğini ifade eder.

Hafifletme

Olumsuz insan hakları etkisinin hafifletilmesi, etkinin kapsamının azaltılması için alınan önlemleri ifade eder ve ardından kalan etki için telafi edici çözümler üretilmesi anlamına gelir. İnsan hakları risklerinin azaltılması, belirli bir olumsuz etkinin meydana gelme olasılığını azaltmak için alınan önlemleri ifade eder.

Olası insan hakları etkisi

“Olası insan hakları etkisi” ortaya çıkabilecek ancak henüz ortaya çıkmamış olumsuz etki anlamına gelir.

Önleme

Olumsuz insan hakları etkisinin önlenmesi, bu tür bir etkinin ortaya çıkmasını sağlamak üzere alınan önlemleri ifade eder.

Telafi edici çözüm üretme/telafi etme

Telafi edici çözüm üretme ve telafi etme, hem olumsuz bir insan hakları etkisi için telafi edici çözüm sağlama *süreçlerine* hem de olumsuz etkiyi giderebilecek veya olumsuz etkiyi iyileştirebilecek anlamlı *sonuçlara* işaret etmektedir. Bu sonuçlar; özür, eski haline getirme, rehabilitasyon, mali ya da mali olmayan tazminat ve cezai yaptırımlar (para cezaları gibi cezai veya idari yaptırımlar) gibi çeşitli şekillerde olabileceği gibi, örneğin tedbir kararları veya tekrarlanmama garantileri yoluyla zararın önlenmesi şeklinde de olabilir.

Öne çıkan insan hakları

Bir ticari işletme açısından, en öne çıkan insan hakları, en fazla risk altında olan haklardır. Bu durum sektöre ve faaliyet bağlamına göre değişir. Rehber İlkeler, bir işletmenin yalnızca en öne çıkan insan hakları sorunlarına odaklanmaması ve ortaya çıkabilecek diğer sorunları göz ardı etmemesi gerektiğini açıkça belirtir. Ancak mantıksal olarak yine de en öne çıkan haklar, aynı zamanda işletmelerin birincil çabalarını üzerinde yoğunlaştırdıkları haklar olacaktır.

Ağır insan hakları etkisi

Rehber İlkeler’in yorumunda, insan hakları üzerindeki ağır etki, ölçüğü, kapsamı ve telafi edilemez niteliğine atıfta bulunularak tanımlanmaktadır. Bu da, etkinin ağırlığı ve etkilenen ya da etkilenenler olan bireylerin sayısının (örneğin, çevreye verilen bir zararın gecikmiş etkilerinden etkilenenler) dikkate alınmasının ilgili hususlar olduğu anlamına gelmektedir. Burada, ilgili üçüncü etmen olarak kullanılan “telafi edilemezlik” durumu, etkilenenlerin olumsuz etki ortaya çıkmadan önceki ya da en azından ona eş değer duruma getirilmesinin önündeki sınırlarla ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında finansal taz-

minat ancak bu tür bir eskiye dönüş sağlayabileceği ölçüde anlam taşır.

Paydaş/etkilenen paydaş

Paydaş, bir kuruluşun faaliyetlerini etkileyebilecek ya da bu faaliyetlerden etkilenebilecek herhangi bir kişidir. Burada etkilenen paydaş ile kastedilen kendi insan hakları bir işletmenin faaliyetlerinden, ürünlerinden ya da hizmetlerinden etkilenen kişidir.

Paydaş katılımı/istişare

Paydaş katılımı ya da istişare, bir işletme ile onun olası olarak etkileyebileceği paydaşlar arasındaki süreklilik temelindeki etkileşim ve diyalogdur. Bu süreç işletmenin, iş birliği yaklaşımlar da dâhil olmak üzere, paydaşların menfaatlerine ve endişelerine kulak vermesini, anlamasını ve bunlara yanıt vermesini sağlar.

Değer zinciri

Bir ticari işletmenin değer zinciri, değer ekleyerek girdiyi çıktıya dönüştüren faaliyetleri kapsar. İşletmenin doğrudan ya da dolaylı iş ilişkileri içinde bulunduğu ve (a) işletmenin kendi ürünlerine ya da hizmetlerine katkıda bulunan ürünleri ve hizmetleri sağlayan kuruluşlar veya (b) işletmenin ürünlerini ya da hizmetlerini alan kuruluşları kapsar.



II. TEMEL İLKELER

Rehber İlke 11

Ticari işletmeler insan haklarına saygı göstermelidir. Bu, ticari işletmelerin, başkalarının insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve katkıda buldukları olumsuz insan hakları etkilerini ele almaları gerektiği anlamına gelir.

Rehber İlke 12

Ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, en azından Uluslararası İnsan Hakları Senedi'nde belirtilenler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alan temel haklara ilişkin ilkeler olarak tanımlanan uluslararası kabul gören insan haklarına atıfta bulunur.

S 1. İnsan hakları nelerdir?

İnsan hakları fikri güçlü olduğu kadar basittir: İnsanların, kendilerine saygın ve onurlu biçimde muamele edilmesi hakkı vardır. İnsan hakları; milliyeti, yaşadığı yer, cinsiyeti, ulusal ya da etnik kökeni, rengi, dini, dili ya da başka herhangi bir statüsü fark etmeksizin tüm insanların doğasında mevcuttur. Her bireyin ayrımcılığa uğramadan insan haklarından yararlanma hakkı vardır. Bu haklar birbiriyle ilişkili, birbirine bağlı ve bölünmezdir.

İnsan hakları çoğu durumda anlaşmalar, uluslararası teamül hukuku, uluslararası hukukun genel ilkeleri ve diğer kaynakları yoluyla olmak üzere hukuki olarak ifade edilir ve güvence altına alınır. Uluslararası insan hakları hukuku, Devletlere belirli biçimlerde hareket etmeleri ya da kimi hareketlerden kaçınmaları için yükümlülükler getirir. Bununla amaçlanan, bireylerin ya da grupların insan haklarını ve temel özgürlüklerini geliştirmek ve korumaktır.

1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi çok sayıda ülkenin temsilcisi tarafından İkinci Dünya Savaşı'nda yaşanan kötülüklerin bir daha tekrarlanmaması için hazırlanmıştır ve çağdaş insan hakları hukukunun temel taşıını oluşturmaktadır. 1993 yılında Viyana'da yapılan

Dünya İnsan Hakları Konferansı'nda, 171 katılımcı ülkenin tamamı bu Bildirge'de ifade edilen hedeflere ilişkin taahhütlerini teyit etmiştir.

Evrensel Bildirge, her ikisi de 1966 tarihli olmak üzere, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi aracılığıyla uluslararası hukukun parçası haline gelmiştir. Bu iki Sözleşme 150'yi aşkın Devlet tarafından onaylanmıştır. Üç belge birlikte, Uluslararası İnsan Hakları Senedi olarak bilinmektedir.

İşçilerin insan hakları alanında ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi üye Devletlerin tamamını dört alandaki ilkelere ve haklara tabi kılar: Sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı; zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine son verilmesi ve istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması. Bunlar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sekiz temel sözleşmesi kapsamındadır.

Hepsi birlikte bu belgeler, Rehber İlkeler'in uluslararası kabul gören insan hakları olarak tanımladığı haklar için asgari referans noktasını oluşturur.

S 2. İnsan hakları Devletlerle nasıl ilişkilidir?

Devletlerin, onaylamış oldukları uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan insan haklarına saygılı olma, bu hakları koruma ve bu hakları yerine getirme yönünde hukuksal yükümlülükleri vardır. Genellikle hukuksal bağlayıcılığı olmamakla birlikte benzer sorumluluklar, insan hakları beyannamelerinden ve Devletlerin yaptığı bu tür diğer siyasi taahhütlerden kaynaklanmaktadır.

Devletlerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü, insan haklarının kullanılmasına müdahale etmemeleri ya da bu hakların kullanımını kısıtlamaları gerektiği anlamına gelir. Devletlerin insan haklarını koruma yükümlülükleri, bireyleri ve grupları, ticari işletmelerden gelebilecekler dâhil olmak üzere insan hakları ihlallerine karşı korumaları gerektiği anlamına gelir. İnsan haklarını gerçekleştirme yükümlülükleri ise Devletlerin temel insan haklarından yararlanılmasını kolaylaştıracak pozitif adımlar atmaları demektir.

S 3. İnsan hakları ticari işletmelerle nasıl ilişkilidir?

Uluslararası insan hakları anlaşmaları genel olarak, ticari işletmelere doğrudan yasal yükümlülükler getirmez. İşletmeler tarafından uluslararası insan hakları standartlarının ihlaline ilişkin yasal sorumluluk ve uygulama bu nedenle büyük ölçüde ulusal yasalar tarafından tanımlanmaktadır.⁵ Ne var ki, diğer Devlet dışı aktörler gibi ticari işletmelerin eylemleri de başkalarının insan haklarından yararlanmalarını olumlu ya da olumsuz biçimde etkileyebilir. İşletmeler, kendi çalışanlarının, müşterilerinin, tedarik zincirlerinde çalışanların ya da faaliyet alanlarının çevresinde bulunan toplulukların insan haklarını etkileyebilirler. Gerçekten de deneyimler, işletmelerin bu riske ve bu riskin nasıl azaltılabileceğine yeterince dikkat etmediklerinde, insan haklarını ihlal edebildiklerini ve ettiklerini göstermektedir.

Uluslararası İnsan Hakları Senedi ve temel ILO sözleşmeleri ticari işletmelerin; insan haklarının neler olduğunu, kendi faaliyetlerinin bu hakları nasıl etkileyebileceğini ve olumsuz etki riskini nasıl önleyebileceklerini ya da hafifletebileceklerini anlamaya başlaması için temel referans noktaları sağlar. *Tercümesiyle İnsan Hakları: İşletmeler için Başvuru Rehberi (Human Rights Translated: A Business Reference Guide)* her bir insan hakkı kapsamında bir dizi örnek sunmaktadır.⁶ (İşletmelerin olumsuz insan hakları etkilerine dâhil olabileceği farklı yolların örnekleri için ayrıca 2. Kutuya bakınız.)

S 4. Ek olarak hangi insan hakları standartları konuyla ilgilidir?

İşletmelerin, faaliyetlerinin koşullarına bağlı olarak insan haklarına saygılı hareket etmelerini sağlamak için Uluslararası İnsan Hakları Senedi ve temel ILO sözleşmelerinin ötesinde ek standartları dikkate almaları gerekebilir: Örneğin, kendi faaliyetlerinin özel dikkat gerektiren belirli gruplara veya topluluklara mensup bireylerin insan haklarına yönelik bir risk oluşturması durumunda. Bazı Birleşmiş Milletler insan hakları belgeleri, bu kişilerin ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarından tam olarak yararlanabilmeleri için özel destek

5 Burada bir hususa dikkat edilmesi önemlidir: İç hukuk hükümleri ve sözleşmelerde yer alan insan haklarına ilişkin zorunluluklar uluslararası insan hakları anlaşmalarının sonucu olabilir ya da ağırlıklı olarak bu anlaşmalardan etkilenmiş olabilir.

6 *Tercümesiyle İnsan Hakları: İşletmeler için Başvuru Rehberi (Human Rights Translated: A Business Reference Guide)* (Monash Üniversitesi, Uluslararası İş Liderleri Forumu, BMİHYK ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2008). Erişim: www.ohchr.org

veya korumaya ihtiyaç duyabileceklerini kabul ederek, bu tür gruplara veya topluluklara mensup kişilerin insan haklarını ayrıntılı olarak açıklamıştır (bakınız Kutu 1).

Hassas durumdaki bireyler, gruplar ve topluluklar, ayrımcılığa ve başka olumsuz insan hakları etkilerine maruz kalma açısından özellikle riskli konumdadırlar. Dezavantajlılar, ötekileştirilmiş olanlar ya da toplumdan dışlananlar çoğu kez özellikle hassas durumda olanlardır. Örnek olarak çocuklar, kadınlar, yerli halklar, etnik ya da diğer azınlıklara mensup kişiler ya da engeli olan insanlar verilebilir. Hassas durumda olma, koşullara göre değişebilir. Örneğin, kadınlar bazı bağlamlarda erkeklere göre daha hassas durumdayken; her durum ve koşulda hassas değillerdir. Buna karşılık kimi durumlarda ötekileştirilmiş gruplardaki kadınlar hem dışlandıkları hem de kadın oldukları için çifte bir hassasiyet içindedir.

Silahlı çatışmada, uluslararası insancıl hukuk standartları, diğerleri için olduğu kadar ticari işletmeler için de geçerlidir. Bir yandan, uluslararası insancıl hukuk, silahlı çatışmalarda doğrudan yer almamaları koşuluyla, ticari personele ve işletmelerin varlıklarına ve sermaye yatırımlarına koruma sağlamaktadır. Diğer yandan ise uluslararası insancıl hukuk, yöneticilere ve personele uluslararası insancıl hukuku ihlal etmemeleri yönünde yükümlülükler getirir ve bunu ihlal etmeleri halinde kendilerini –ve işletmelerini– cezai ve hukuki sorumluluk altına sokar. Uluslararası Kızılhaç Komitesi ticari işletmelerin uluslararası insancıl hukuk çerçevesindeki hakları ve yükümlülükleriyle ilgili bir rehber hazırlamıştır.⁷

7 İş Dünyası ve Uluslararası İnsancıl Hukuk: Uluslararası İnsancıl Hukuk Kapsamında Ticari İşletmelerin Hak ve Yükümlülüklerine Giriş (Uluslararası Kızılhaç Komitesi, 2006) (*Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law (International Committee of the Red Cross, 2006)*).

KUTU 1**Belirli gruplara veya topluluklara mensup kişilerin haklarını ayrıntılandıran Birleşmiş Milletler insan hakları belgeleri**

- Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
- Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme
- Birleşmiş Milletler Yerli Halkların Hakları Bildirgesi
- Ulusal ya da Etnik, Dinsel ve Dilsel Azınlıklara Mensup Kişilerin Hakları Bildirgesi

Çoğu durumda, bu belgelerde yer alan haklar ele alınan gruplardaki *bireylerle* ilgilidir. Birleşmiş Milletler Yerli Halkların Hakları Bildirgesi hem yerli kişilerin insan haklarını hem de yerli halkların kolektif haklarını ele almaktadır.

S 5. Uluslararası alanda tanınmış tüm insan hakları ticari işletmeler ile nasıl ilişkili olabilir?

Ticari işletmeler fiilen bu hakların neredeyse tamamını -doğrudan ya da dolaylı olarak- etkileyebileceğinden insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu uluslararası alanda kabul görmüş tüm insan hakları için geçerlilik taşır. Bu haklardan doğrudan doğruya Devlet'e yönelik görünen adil yargılanma hakkı gibi haklar bile örneğin bir işletmenin kanıtları engellemesi ya da tanıklara müdahalesi gibi durumlardan olumsuz etkilenebilir. Uygulamada, belirli endüstriler ve koşullar söz konusu olduğunda kimi haklar diğerlerine göre daha alakalı veya belirgin olacak ve şirketler bunlara daha fazla dikkat edecektir. Örneğin, çeşitli ülkelerdeki fabrikalarda işçiler tarafından üretilen ürünlerin söz konusu olduğu hazır giyim sektöründeki işletmeler için öne çıkan insan hakları riskleri, yerli halkı başka bir yere yeniden yerleştirmek zorunda olan madencilik sektöründeki işletmelerin gündemindeki insan hakları risklerinden farklı olacaktır. Ancak, *ilkesel olarak* bakıldığında, herhangi bir işletmenin uluslararası ölçekte tanınan bir hak üzerinde olumsuz etkiye yol açmasını ya da bu etkiye katkıda bulunmasını engelleyen hiçbir durum yoktur. Do-

layısıyla, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun uygulanmasını belirli sektörler için belirli bir hak alt kümesiyle sınırlamak mümkün değildir.

S 6. İnsan haklarının "ihlal edilmesinden kaçınma" ne anlama gelir?

Bu, işletmelerin, süreçte bireylerin insan haklarına zarar vermedikleri sürece faaliyetlerini yasal sınırlar içinde sürdürebilecekleri anlamına gelir. Örneğin, bir fabrika ya da maden çevredeki toplulukların su kaynağını kirletiyorsa ve bu yüzden insanlar sağlıklı içme suyuna daha önceki gibi ulaşamıyorsa burada temiz içme suyuna erişim hakkı ihlal edilmiştir; ya da bir işletme yasal süreç, danışma ve tazminat yollarına başvurmadan bir topluluğu tahliye ederse elverişli konut hakkını ihlal edecektir.

S 7. İnsan haklarına saygı sorumluluğu ticari işletmeler açısından bir tercih meselesi midir?

Hayır. Pek çok durumda işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, en azından kısmen, iç hukuka ya da uluslararası insan haklarıyla ilgili düzenlemelere yansıtılmıştır. Örneğin, insanları kirlenmiş gıdalara ya da kirlenmiş suya karşı koruyan veya ILO sözleşmeleri ve ayrımcılığa karşı güvenceler doğrultusunda iş yeri standartlarını zorunlu kılan ya da ilaçlara yönelik klinik araştırmalara katılmadan önce bireylerin bilgilendirilmiş onamını gerekli gören yasal düzenlemeler, insan haklarına saygı duymalarını sağlamaya yardımcı olmak için yerel yasaların işletmelerin davranışlarını düzenleyebileceği farklı yöntemlerdir.

Bununla birlikte, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bu tür iç hukuk hükümlerine uyulması ile sınırlı değildir. Bu sorumluluk yasal uyumun üzerinde olup her işletme için her durum ve koşulda geçerlilik taşıyan bir küresel standart oluşturur. Dolayısıyla bu sorumluluk, bir işletmenin kendi insan hakları taahhüdünden bağımsız olarak mevcuttur. Bu husus, örneğin Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çok uluslu Şirketler Rehberi gibi bağlayıcı olmayan hukuk belgelerine yansıtılmıştır. İşletmeler saygı sorumluluklarını yerine getirmediklerinde bunun hukuksal, finansal ve itibarla ilgili sonuçları olabilecektir. Bu tür bir başarısızlık aynı zamanda bir işletmenin başarılı ve sürdürülebilir bir iş süreci için gerekli olan; personel işe alma ve personelin sürekliliğini sağlama, izin işlemleri, yatırımlar, yeni proje fırsatları veya benzer faydalar elde etme becerisini de engelleyebilir. Sonuç olarak,

iş faaliyetleri insan hakları açısından bir risk oluşturuyorsa, bu aynı zamanda ilgili işletmenin kendi uzun vadeli menfaatleri açısından da giderek artan bir risk oluşturacaktır.

S 8. Ticari işletmelerin insan hakları alanında başka sorumlulukları da var mı?

Rehber İlkeler, tüm işletmeler için temel sorumluluğu nerede faaliyet gösterirlerse gösterebilirler insan haklarına saygı olarak belirlemektedir. Bunun ötesinde, işletmeler insan hakları alanında gönüllülük temelinde ek birtakım taahhütlerde de bulunabilirler. Örneğin, filantropi (hayırseverlik) kapsamında imajlarını koruma ve geliştirme ya da yeni iş fırsatları yaratma amacıyla belirli insan haklarının özellikle *savunulması* gibi. Ulusal yasalar ve yönetmelikler gibi, belirli projelerde kamuya yapılan sözleşmeler de kimi durumlarda işletmelerin insan hakları alanında ek girişimlerde bulunmalarını öngörebilir. Örneğin, su hizmetlerinin sağlanması için Devlet ile yapılan bir sözleşme, bir ticari işletmenin suya ilişkin insan hakkının yerine getirilmesine yardımcı olmasını gerektirebilir. Operasyonel koşullar da işletmelerin belirli durumlarda ek sorumluluklar üstlenmesi ile sonuçlanabilir. Söz gelimi, işletmeler kendi faaliyetleri için çevredeki toplulukların desteğini almak veya alınan desteği sürdürmek için (faaliyet için sosyal ruhsat olarak da adlandırılır), örneğin yerel sağlık hizmetleri ya da eğitim gibi alanlara sosyal yatırımlar yapmayı bir gereklilik olarak görebilir. İnsan haklarının desteklenmesi aynı zamanda Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (*United Nations Global Compact*) imzacılarının yaptıkları taahhüdün de bir parçasını oluşturur.

Belirli durumlarda belirli işletmelerin insan haklarına saygının ötesine geçip aynı zamanda bu hakları geliştirme *sorumluluğu* da olup olmayacağına ilişkin tartışmalar sürmektedir. Bu, *her durumda, tüm işletmeler için küresel bir sorumluluk standardı oluşturan ve bu nedenle insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna odaklanan Rehber İlkeler'in kapsamı dışındadır. İnsan haklarına saygı; bir işletmenin temel faaliyetlerini, günlük işlerini nasıl yürüttüğüyle ilgilidir. Bu saygı sorumluluğu, ne kadar memnuniyetle karşılanıyor olursa olsun temel faaliyetlerin ötesindeki gönüllülük faaliyetleriyle ilgili değildir.*

Burada dikkate alınması gereken önemli bir husus, insan haklarına verilen zararın başka bir alanda eksiksiz telafisinin mümkün olmayacağıdır: İnsan haklarına belirli bir alanda saygı gösterilmemesi, bir başka alanda sağlanan yararlarla sıfırlanamaz.

Rehber İlke 13

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, ticari işletmelerin:

- (a) Kendi faaliyetleri yoluyla olumsuz insan hakları etkilerine neden olmaktan veya bunlara katkıda bulunmaktan kaçınmalarını ve bu tür etkileri oluştuğunda ele almalarını;
- (b) Bu olumsuz etkilere katkıda bulunmasalar dahi, iş ilişkileri yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile doğrudan bağlantılı olan olumsuz insan hakları etkilerini önlemek veya hafifletmek için çaba içinde olmalarını gerektirir.

S 9. Ticari işletmeler olumsuz insan hakları etkisine nasıl dâhil olabilir?

Bir işletmenin insan hakları üzerinde olumsuz etkiye dâhil olabileceği başlıca üç yol vardır:

- (a) Bu etkiye kendi faaliyetleri yoluyla neden olabilir;
- (b) Etkiye doğrudan ya da başka bir dış kuruluş aracılığıyla (Hükümet, başka ticari işletme ya da diğer) kendi faaliyetleriyle katkıda bulunabilir;
- (c) Etkiye neden olmamış ya da katkıda bulunmamış olmasına rağmen, etkiye iş ilişkisi içinde olduğu ve kendi operasyonları, ürünleri veya hizmetleri ile bağlantılı bir kuruluş neden olduğu için dâhil olabilir.

Aşağıdaki soru 11'de ele alındığı ve Rehber İlke 19'da daha ayrıntılı olarak üzerinde durulduğu gibi her bir senaryonun bir işletmenin sorumluluklarının mahiyeti üzerinde farklı etkileri olacaktır.

S 10. “Olumsuz insan hakları etkisi” ne anlama gelir?

“Olumsuz insan hakları etkisi”, bir eylem, bir bireyin insan haklarından yararlanma kabiliyetini ortadan kaldırdığında veya azalttığında ortaya çıkar.

Rehber İlkeler “mevcut” ve “olası” insan hakları etkileri arasında ayırım gözetir. Mevcut etkide, gerçekleşmiş ya da gerçekleşmekte olan

bir etki söz konusudur. Olası etkide ise etkinin ortaya çıkması mümkün olsa bile bu henüz gerçekleşmemiştir.

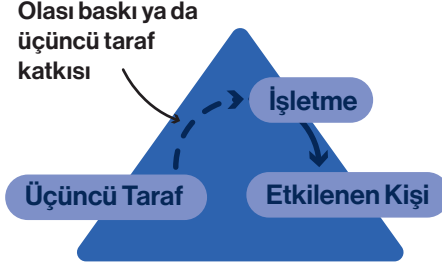
Mevcut etki telafi edici çözümler üretilmesini gerektirir (bakınız Rehber İlke 22). Olası etki -ya da insan hakları riski- bu etki ya da riskin gerçekleşmesini önlemek veya en azından mümkün olduğu ölçüde hafifletmek (azaltmak) için eylem gerektirir (bakınız insan haklarına ilişkin durum tespiti hakkında: Rehber İlkeler 17–21). İnsan hakları üzerinde bazı devam eden etkilerin kaçınılmaz olduğu durumlarda, bu durum da telafi edici çözümler üretilmesini gerektirir.

S 11. Olumsuz insan hakları etkisine dâhil olma riskinin olduğu durumlarda ticari işletmeler ne yapmalıdır?

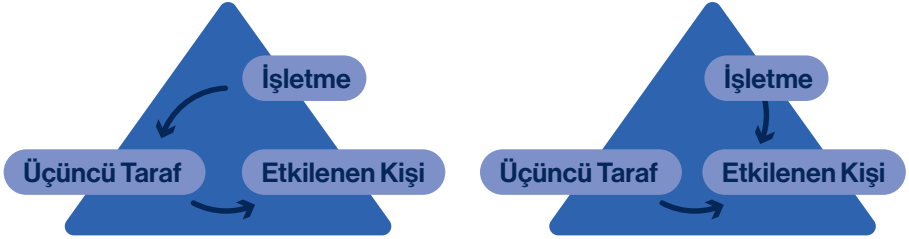
Bu farklı durumlara verilecek uygun yanıtlar Rehber İlke 19 kapsamında belirli bir ayrıntı düzeyinde açıklanmıştır. Özetle:

- (a) Bir işletmenin kendi faaliyetleriyle olumsuz insan hakları etkisine yol açma ya da buna katkıda bulunma riski varsa etkinin ortaya çıkması ya da tekrarlanması olasılığını önlemek veya azaltmak için işletmenin, buna yol açan faaliyeti durdurması ya da değiştirmesi gerekir. Etki her şeye rağmen ortaya çıkmışsa işletme doğrudan kendisi ya da başkalarıyla iş birliği halinde (mahkemeler, Hükümet, dâhil olan diğer işletmeler ya da diğer üçüncü taraflar) telafi edici çözümler üretilmesi için aktif girişimlerde bulunmalıdır;
- (b) Bir işletmenin, olumsuz insan hakları etkisine dâhil olma durumu yalnızca bir iş ilişkisi kapsamındaki faaliyetlerine, ürünlerine ya da hizmetlerine bağlı ise kendisi bu etkiden sorumlu değildir; sorumluluk, buna yol açan ya da katkıda bulunan kuruluşa aittir. Dolayısıyla, işletmenin telafi edici çözümler üretme sorumluluğu yoktur (bununla birlikte itibarını korumak için ya da başka gerekçelerle bunu yapmayı tercih edebilir). Ancak işletmenin etkiye neden olan veya katkıda bulunan kuruluşu, bu etkinin tekrarını önlemek veya olasılığını azaltmak için teşvik etmek üzere nüfuzunu kullanma sorumluluğu vardır. Bu da, kuruluşla ve/veya yardımcı olabilecek diğer kişilerle birlikte çalışmayı içerebilir.

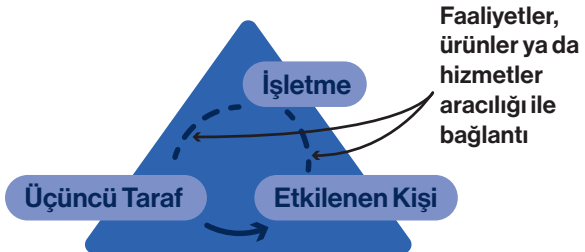
1. Neden Olmak



2. Katkıda Bulunmak



3. Katkı yok ama bağlantı var



KUTU 2

Ticari işletmelerin insan haklarına etkisine ilişkin örnekler

Ticari işletmelerin olumsuz insan hakları etkisine yol açtığı kabul edilebilecek durumlar:

- Bir restoranın müşterilerine muamelesinde ırk ayrımcılığının rutin bir hal almış olması;
- Bir fabrikada işçilerin yeterli güvenlik ekipmanı olmadan tehlikeli çalışma koşullarına maruz bırakılması;
- Üretim süreçlerinden kaynaklanan kimyasal atık maddeler nedeniyle bir topluluğun içme suyunun kirlenmesine yol açan tek ya da ana neden olma.

Olumsuz insan hakları etkilerine katkıda bulunmakla suçlanan işletmelere örnekler:

- İnsan haklarına aykırı olarak siyasi muhalifleri takip etmek ve kovuşturmak için verileri kullanan bir Hükümete internet hizmeti kullanıcıları hakkında veri sağlamak;
- Tutukluların insanlık dışı muamelelere maruz bırakıldığı iddiaları olan bir gözaltı kampında inşaat ve bakım işlerinin yürütülmesi;
- Çocuk obezitesi üzerinde etkisi olan yüksek şeker içeren yiyecek ve içeceklerin pazarlanmasında çocukları hedef alma;
- Tedarikçilerden beklenen ürün özelliklerinin, teslim tarihlerinde ve fiyatlarda herhangi bir ayarlama yapmadan çok geç değiştirilmesi ve sonucunda tedarikçilerin teslimatı yapabilmek için çalışma standartlarını ihlale zorlanması.

İş ilişkileri dolayısıyla bir işletmenin faaliyetleriyle, ürünleriyle ya da hizmetleriyle doğrudan ilişkili, ancak işletmenin kendi katkısının olmayabileceği olumsuz etki örnekleri:

- Bir işletmeye, üzerinde anlaşmaya varılan standartları ihlal edecek şekilde toplulukların yerlerinden olmalarına yol açan ticari faaliyetleri için mali kredi verilmesi;
- Bir perakende satış firmasının giyim ürünleri üzerindeki el işlemlerinin tedarikçiler tarafından, sözleşme yükümlülüklerine aykırı olarak, evlerinde çocuklara yaptırılması;
- Tıp kurumlarındaki tarama işlemlerinin erkek çocuk tercihi nedeniyle kız çocuğunun alınması gibi amaçlarla kullanılması.

“Tercümesiyle İnsan Hakları” belgesi, ticari işletmelerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere nasıl dahil olabileceğine dair başka örnekler içerir.

Rehber İlke 14

Ticari işletmelerin büyüklükleri, sektörleri, faaliyet bağlamları, sahipleri ve yapılarının ne olduğuna bakılmaksızın insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu tüm ticari işletmeler için geçerlidir. Bununla birlikte, işletmelerin bu sorumlulukları yerine getirdiği yöntemlerin ölçeği ve karmaşıklığı, bu faktörlere ve işletmenin olumsuz insan hakları etkilerinin ağırlığına göre farklılık gösterebilir.

S 12. Bir ticari işletmenin insan hakları etkisinin “ağırlığı” burada sıralanan diğer etmenler açısından ne anlama gelir?

Olası bir olumsuz insan hakları etkisinin ağırlığı, bir işletmenin insan haklarına saygı duyduğunu bilmesi ve göstermesi için uygulaması gereken süreçlerin ölçeğini ve karmaşıklığını belirlemede en önemli faktördür. Dolayısıyla, bu süreçler en başta işletmenin faaliyetlerinin insan hakları açısından taşıdığı risklerle orantılı olmalıdır.

S 13. “Ağır” insan hakları etkisi ne anlama gelir?

Bu İlke’ye ilişkin yorum “etkilerin ağırlık derecesi, ölçeğiyle, kapsamıyla ve telafi edilemezlik durumuyla belirlenir” demektir. Dolayısıyla, etkinin büyüklüğü (ölçek) ve etkilenen ya da etkilenecek olan insan sayısı (kapsam) dikkate alınması gereken hususlardır. “Telafi edilemezlik” ise üçüncü önemli etmendir ve etkilenen kişilerin durumunun olumsuz etkiden önceki eski haline ya da ona eş değer bir hale getirme kabiliyeti üzerindeki herhangi bir sınırlamayı ifade etmek için kullanılır.

Bir etkinin makul ölçüler içinde “ağır” sayılabilmesi için bu özelliklerin birden fazlasını taşıyor olması gerekmez; ancak genellikle görülen, bir etkinin ölçeği ya da kapsamı ne kadar genişse “telafi edilebilir” imkânının da o kadar az olduğudur.

“Ağırlık” kavramı, risk değerlendirmesi bağlamı da dâhil olmak üzere Rehber İlke 24 kapsamında daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

S 14. Bir ticari işletmenin büyüklüğü insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile nasıl ilişkilidir?

Tüm işletmeler, faaliyetlerini sürdürürken insan haklarına saygı gösterme konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Bununla beraber, işletmelerin büyüklüğü çoğu durumda bu sorumluluğu yerine getirmek için izledikleri yaklaşımlar üzerinde etkili olmaktadır.

Büyük bir işletme küçük işletmelere göre daha fazla çalışana sahip olacak, genellikle daha fazla faaliyet üstlenecek ve daha fazla sayıda ilişki içinde olacaktır. Bu durum, büyük işletmelerin insan hakları risklerini artırabilir. Büyük işletmelerin aynı zamanda karar verme, iletişim, kontrol ve denetleme gibi alanlarda daha karmaşık sistemlere ve usullere sahip olması muhtemeldir. Büyük işletmelerin, standartların uygulanmasını ve izlenmesini daha zor hale getiren ve birden fazla ülkeyi kapsayan operasyonlara, değer zinciri ilişkilerine, veya müşterilere sahip olma olasılığı küçük işletmelere göre daha yüksektir. Büyük işletmelerin daha uzun ve daha karmaşık değer zincirleri ve çeşitli biçimler alan ilişkileri olabilir ve bunlardan bazıları diğerlerine göre daha fazla insan hakları riski içerebilir.

Büyük bir işletmenin, insan haklarına bir bütün olarak saygı gösterilmesini sağlamak için ihtiyaç duyduğu politika ve süreçlerin tüm bu faktörleri yansıtması gerekecektir. Bu politikalar ve süreçler, işletmede insan hakları risklerinin bağlantılı olduğu faaliyetler ve ilişkilerle ilgilenen herkese uzanmalıdır. İnsan haklarına saygının işletmenin ilgili bütün işlevlerine ve birimlerine yerleştirilmesinin önemi Rehber İlke 16 kapsamında daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin daha büyük işletmelere göre kapasitesi daha düşük, işlemleri ve yönetim yapıları daha gayriresmî olabilir. Dolayısıyla bu işletmelerin ilgili politikaları ve süreçleri de farklı biçimler olacaktır. Bu işletmelerde daha az çalışanla, işlevler arasındaki iletişim daha kolay ve daha az resmî olabilir. Dâhilî sistemler ve gözetim işlevleri de tipik olarak daha az karmaşık olacaktır.

Birçok durumda, daha küçük bir işletmenin faaliyetlerine insan haklarına saygıyı yerleştirmek için gereken yaklaşımlar, bu işletmenin faaliyetlerinin daha az karmaşık olmasını yansıtabilir. Ancak, bir işletmenin insan hakları risklerini yönetmekte gerek duyduğu süreçlerin niteliğinin ve ölçeğinin belirlenmesinde büyüklük asla tek etmen değildir. Mevcut ve olası insan hakları etkisinin ağırlığı daha

önemli olan etmen olacaktır. Örneğin, çatışma ve madencilikle bağlantılı insan hakları ihlalleri ile karakterize edilen bir bölgeden mineral veya metal ticareti yapan ve 10'dan az çalışanı olan küçük bir şirket, çok yüksek bir insan hakları risk profiline sahiptir. Bu tür ihlallere dâhil olmamasını sağlamaya yönelik politika ve süreçlerin söz konusu riskle orantılı olması gerekecektir.

Rehber İlke 17'nin yorumu, dış uzmanlığın ve birleştirilmiş kaynakların tüm işletmelere, özellikle de küçük ve orta ölçekli işletmelere; hem etkili olan hem de insan hakları riskleri ve işletmenin kaynakları ile orantılı olan insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci yürütme konusunda nasıl yardımcı olabileceğini ele almaktadır.

S 15. Bir ticari işletmenin yer aldığı sektör ve faaliyet bağlamı insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile nasıl ilişkilidir?

Uluslararası kabul görmüş tüm insan haklarına saygı gösterme açısından tüm işletmeler aynı sorumluluğa sahiptir (bakınız Rehber İlke 12). Bu böyle iken, bir işletmenin yer aldığı sektör ve faaliyet bağlamını genel olarak, işletmenin faaliyetlerinin normal seyrinde hangi insan haklarını etkileme riskinin en yüksek olduğunu belirleyecektir. Yerel paydaşların katılımı da genellikle bir ticari işletmenin faaliyet gösterdiği bağlamı daha iyi anlamasına yardımcı olur.

Bir işletmenin faaliyette bulunduğu sektör yürüttüğü birçok işi belirler ve bu işlerden bir kısmı insan hakları açısından özel riskler barındırabilir. Örneğin, tarım alanındaki işletmeler genellikle yeni tarımsal faaliyetler için tarım arazilerine yatırım yaparlar. Yasal mülkiyete sahip olmasalar bile bu alanlar kimi topluluklar tarafından ikamet ya da geçim amacıyla kullanılıyor olabilir. Bu da söz konusu ilgili bireylerin yeterli yaşam standardı hakkı açısından özel bir risk oluşturabilir. Bir bilgi ve iletişim teknolojisi şirketi veri paylaşımı ya da sansür gibi nedenlerle kullanıcılarının mahremiyeti ve/veya bilgiye erişim haklarını etkileme riskiyle karşı karşıya kalabilir. Kimya, imalat sanayiindeki firmalar ve madencilik şirketleri gibi rutin olarak toksik maddelerle iş yapan sektörlerdeki işletmeler temiz içme suyu hakkı açısından özel bir risk oluşturabilir. (Bunlar sadece verilebilecek örneklerdir. Bu sektörlerde diğer hakların da risk altında olması mümkündür.)

Bir işletmenin faaliyet bağlamı da önemli bir fark yaratabilir. İş kurumlarının Devlet yetkilileri tarafından yetersiz uygulandığı bölgeler-

deki tedarikçilerle çalışanların, işçi hakları ihlallerine dâhil olma riski de yüksek olacaktır. Eğer ilgili bölge çatışmalardan etkileniyorsa ya da buna açıksa; güvenlik, yaşam hakkı ve etnik ayrımcılık gibi alanlardaki riskler de yüksek olabilecektir. Eğer bölge su sıkıntısı çekiyorsa temiz içme suyu hakkı üzerindeki etki de daha ağır olacaktır. Etkilenen topluluklar arasında yerli halklar da yer alıyorsa kültürel hakları da dâhil olmak üzere bu topluluğun hakları özellikle risk altında olabilir.

Sonuçta, sektöre ve faaliyet bağlamına bağlı olan bu etmenler, belirli bir işletmenin faaliyetleriyle en çok hangi insan haklarının risk altına girdiğinin belirlenmesinde özellikle ilgili ya da ön planda olan etmenlerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu, söz konusu etmenlerin özel odak noktası olması gerektiği anlamına gelmez. Ancak, bunların muhtemelen en sistematik ve sürekli dikkat gerektiren alanlar olacağı söylenebilir.

S 16. Bir ticari işletmenin sahiplik durumu insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile nasıl ilişkilidir?

Sahiplik durumu ne olursa olsun tüm işletmeler insan haklarına saygı açısından aynı sorumluluğu taşır. Bu kural işletmelerin halka açık, özel sektöre ait, Devlet'e ait, ortak girişimler veya başka bir biçime veya hibrit bir biçime tabi olmaları fark etmeksizin geçerlidir.

Devlet mülkiyetindeki, başka bir deyişle Devlet'in kontrolü altında olan ya da faaliyetlerinin Devlet'e atfedilebileceği işletmelerin ihlalleri Devlet'in kendi uluslararası hukuk yükümlülüklerini ihlali anlamına gelebilir.⁸ Devletler, ticari işletmelerin sahibiyse ya da bu işletmeleri kontrol ediyorsa o zaman Devlet'in elinde insan haklarına saygıyla ilgili politikaların, mevzuatın ve yönetmeliklerin fiilen uygulanması için ciddi araçlar var demektir. İşletmenin üst düzey yönetimi genel olarak Devlet kurumlarına rapor verir ve ilgili hükümet birimlerinin, insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinin uygulanmasını sağlamak da dâhil daha geniş inceleme ve gözetim imkânları vardır. Devletin insan haklarına saygı gösterme ve bu hakları koruma yükümlülükleri işletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna ektir ve bu sorumluluğu hiçbir şekilde azaltmaz.

⁸ Bakınız, bu yayında yer almayan Devletin insan haklarını koruma ödevi, özellikle Rehber İlke 4.

Önemli insan hakları riskleri barındıran ortak girişimler açısından özellikle önem taşıyan bir husus, bu girişimlerin çerçevesini çizen hukuki ve diğer anlaşmaların, bu girişimlerin faaliyetlerinde insan haklarına saygı gösterilmesi için gerekli zemini sunmasının sağlanmasıdır.

S 17. Bir ticari işletmenin yapısı insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile nasıl ilişkilidir?

Ticari işletmelerin yapıları farklılık gösterebilir. Örneğin, kimi işletmeler başka herhangi bir işletmeden hukuki ve işlevsel olarak tamamen ayrıdır. Kimileri, sözleşmeye bağlı olmak üzere değişen derecelerde sınırlamalara tabi imtiyaz (franchise) modelini izler. İşletmeler arasında kooperatiflerin bir parçası olanlar ya da bir grup işletmeyi birbirine bağlamak için holding oluşturanlar da görülür. Başka bazı işletmeler ana şirket ve iştirakleri şeklinde faaliyet gösterir; bu modelde ana şirketin diğerleri üzerindeki kontrolü farklı derecelerde olabilir ve dolayısıyla iştiraklere devredilen yetkiler de farklılaşabilir.

Şirketlerin grup yapısı, bu grup içindeki işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumlulukları *olup olmadığına* ilişkin herhangi bir fark yaratmaz. Bu durum yalnızca uygulamada insan haklarına saygı gösterilmesini sağlama konusunda *nasıl* ilerlediklerini etkiler. Örneğin sözleşme düzenlemeleri, iç yönetim sistemleri, yönetim veya hesap verebilirlik yapıları aracılığıyla. İnsan hakları ihlalleri ortaya çıktığında sorumluluğun nerede olduğunun belirlenmesinde başvurulacak yer ise ilgili yargı alanına ilişkin ulusal yasal düzenlemelerdir.

Rehber İlke 15

Ticari işletmeler, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için aşağıdakiler de dâhil olmak üzere, kendi büyüklüklerine ve içinde buldukları koşullara uygun politikaları ve süreçleri mevcut bulundurmalıdır:

- (a) İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için bir politika taahhüdü;
- (b) İnsan hakları üzerindeki etkilerini ne şekilde ele aldıklarını belirlemek, önlemek, hafifletmek ve açıklamak için insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci;
- (c) Sebep oldukları veya katkıda buldukları olumsuz insan hakları etkilerinin telafi edilmesini mümkün kılabilecek süreçler.

S 18. Eğer mesele sadece zarar vermekten kaçınmak ise politikalar ve süreçler neden gereklidir?

İnsan haklarına saygı pasif bir sorumluluk değildir. İşletmelerin bu konuda fiilen *harekete geçmesini* gerektirir. Bir işletmenin insan haklarına saygılı olduğunu söylemesi görece kolaydır ve işletme gerçekten böyle olduğuna inanabilir de. Ancak bu iddianın meşru sayılabilmesi için işletmenin pratikte insan haklarına gerçekten saygılı olduğunu bilmesi ve bunu gösterebilmesi gerekir. Bu da işletmenin, bu alanda belirli politikaları ve süreçleri olmasını gerektirir. Rehber İlkeler bunları şöyle tanımlamaktadır: Politika taahhüdü beyanı, insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci ve telafiyi mümkün kılabilecek süreçler.

Bölüm II, bu politikaları ve süreçleri geliştirme ve bunların toplu olarak insan hakları risklerini yönetme hedefine uygun olması için şirketlerin dikkate alması gereken etmenler üzerinde durmaktadır. Özellikle, kısım A politika taahhüdünü, kısım B insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecini ve kısım C de telafi konularını ele almaktadır. Son olarak, kısım D belirli durum ve koşullarda ortaya çıkan konulara ve güçlüklerle odaklanmaktadır.

S 19. Politikaları ve süreçleri “büyüklüğe ve koşullara uygun” yapan nedir?

Bu soruya verilebilecek tek bir yanıt yoktur. Yanıt, Rehber İlke 14 kapsamında tartışılan etmenlerin tümüne bağlıdır ve en fazla dikkat edilmesi gereken husus da işletmenin olumsuz insan hakları etkisinin ne kadar ağır olduğudur.

Örnek politikaların ve süreçlerin mutlaka yoğun kaynak kullanımına bağımlı olması gerekmez. Bir işletmenin insan hakları risk profili düşükse bu risklerin ele alınma süreçleri de basit olabilir. Ayrıca, herhangi bir işletme, maliyetleri yönetilebilir durumda tutmak için dış kaynaklardan yararlanabilir (bakınız Kutu 3 ve Ek II).

S 20. Bir ticari işletmeden bütün bunları hangi hızda gerçekleştirmesi beklenebilir?

Bir işletmenin insan haklarına saygılı olduğunu ve bu konuyu sahiplendiğini ileri sürmesi görece kolaydır. Buna karşılık, bu taahhüdün yerine getirilmesi özellikle çok sayıda çalışanı olan, çok çeşitli ve karmaşık iş ilişkileri içinde olan ve farklı yerlerde faaliyet gösteren büyük şirketlerde özellikle güç olabilir. Ayrıca, bu konuların görece yeni olduğu işletmeler de güçlüklerle karşılaşabilir. Dahası, insan haklarına saygının sürdürülmesi çoğu kez yeni sorunlarla ilgilenilmesi için süreklilik taşıyan çabaları gerektirir.

Dolayısıyla, bir işletme insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu olduğunu kavramada çabuk olsa bile uygulamada bu sorumluluğu yerine getirdiğini bilmesi ve göstermesi zaman alabilir. Bir işletme bu engeli politika taahhüdünün yalnızca ideal bir durumu yansıttığını söyleyerek aşmaya çalışmamalıdır. Böyle yaptığında bunun kaçınılmaz olarak vereceği mesaj, taahhüdünün değişken ya da pazarlığa açık olduğudur ki bu da gerek kendi personeline gerekse iş ortakları nezdinde taahhüdün başarısına yönelik beklentileri ve teşvikleri azaltır. Ayrıca, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu işletmenin kendi taahhüdünden bağımsız olarak mevcuttur; bu sorumluluğu yaratan, işletmenin bu konudaki taahhüdü değildir.

KUTU 3

Pek çok ticari işletme – yalnızca küçük ve orta ölçekli olanlar değil – insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirme çabalarında kendilerine destek ve yardımcı olmak üzere dış uzmanlık kaynaklarından faydalanacaktır. Burada odaklanılması gereken nokta, yazılı, görsel-işitsel ya da insan kaynağı olmak üzere bu kaynakların güvenilirliği olmalıdır. Bunu değerlendirmenin çeşitli yolları olabilir. Örneğin:

- Bu kaynakların başka ticari işletmeler tarafından başarıyla kullanıldıklarına ilişkin kanıtlar var mı?
- Bunları geliştirenler paydaşların bu alanda güvendikleri ve saygı duydukları kişiler ya da kuruluşlar mı?
- İtibarlı başka kişiler ya da kuruluşlar tarafından (insan hakları uzmanlarını da kapsamak üzere endüstride, akademide, sivil toplumda) bunlara atıfta bulunuluyor mu, bunlar kullanılıyor mu ya da bunlara güveniliyor mu?

Bir işletmenin ihtiyaç duyduğu politikaları ve süreçleri geliştirirken veya düzenlerken geçişi yönetmek için gösterdiği çabalar konusunda şeffaf olması tavsiye edilir. Örneğin, işletme, uygulamanın çeşitli aşamaları için öngördüğü takvim hakkında kamuoyuna bilgi verebilir. Bu yeni süreçler hakkında tavsiyelerde bulunması ya da kendi çabalarını değerlendirmesi için bir grup bağımsız uzmandan –sivil toplumdan, ulusal insan hakları kurumlarından, akademiden ya da başka alanlardan saygın kişilerden- yararlanabilir. İşletme, bu tür bir paydaş ya da uzman kuruluşun yardımına başvurursa, bunlardan gelecek bağımsız görüşler sürmekte olan çabalara önemli ölçüde güvenilirlik ve şeffaflık sağlayabilir.

Kısacası, bir işletme politika taahhüdünü pratiğe aktarmak üzere ciddi süreçler içinde olduğunu ortaya koyabiliyorsa, bu durum, işletmeye söz konusu taahhüdün yerine getirilmesi için gerekli iç politikaları, usulleri ve pratikleri geliştirmesi için ihtiyaç duyduğu alanı yaratmaya yardımcı olabilir. Gerçekten de işletmenin insan hakları alanında karşılaştığı konular zaman içinde değişiyorsa ve bunların ele alınması sistemlerde uyarlamaları gerektiriyorsa, bu tür yaklaşımlardan sürekli yarar sağlanması mümkün olabilecektir.

III. OPERASYONEL İLKELER

A. POLİTİKA TAAHHÜDÜ

Rehber İlike 16

Ticari işletmeler, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu üstlenmek için temel olarak, bu sorumluluğu yerine getirme konusundaki taahhütlerini,

- (a) Ticari işletmenin en üst düzeyinin onayı olan;
- (b) İlgili iç ve/veya dış uzmanlık ile beslenmiş olan;
- (c) İşletmenin; personelinden, iş ortaklarından ve faaliyetlerine, ürünlerine veya hizmetlerine doğrudan bağlantılı olan diğer taraflardan insan hakları beklentilerini ortaya koymuş olan;
- (d) Kamuya açık olan ve tüm personelin, iş ortaklarının ve diğer ilgili tarafların içerde ve dışarda bilgisine sunulmuş olan;
- (e) Ticari işletmenin her yerine sirayet etmesi için gereken operasyonel politikalar ile prosedürlere yansıtılmış olan, bir politika bildirisi ile ifade etmelidirler.

S 21. Bu husus neden önemlidir?

“Politika taahhüdü” terimi burada bir işletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek üzere ortaya koyduğu üst düzey ve kamuoyuna yönelik bir beyanı tanımlamak üzere kullanılmaktadır. Bu durum taahhüdü, işletmenin eylemlerini belirleyecek açık ve kapsayıcı bir politika haline getirir. Politika taahhüdü, bu Rehber İlike'nin (e) alt paragrafında atıfta bulunulan operasyonel politikalardan ve prosedürlerden farklıdır. Operasyonel politikalar ve prosedürler genel olarak kamuoyuna yönelik değildir, daha ayrıntılıdır ve üst düzey taahhüdün operasyonel düzeye taşınmasına yardımcı olur.

İşletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmeye yönelik politika taahhüdü:

- (a) Yönetimin bunu meşru ticari faaliyetin asgari bir standardı olarak gördüğünü içeriye ve dışarıya gösterir;
- (b) Üst yönetimin; tüm personelin, ayrıca iş ortaklarının ve işletmenin birlikte iş yaptığı diğerlerinin nasıl hareket etmesini beklediğini açıkta ortaya koyar;
- (c) Taahhüdün pratikte gerçekleşmesi için gerekli iç usullerin ve sistemlerin geliştirilmesini teşvik eder;
- (d) İnsan haklarına saygıyı işletmenin bir değeri olarak içselleştirmeye yönelik attığı ilk temel adımdır.

Bu ilke, politika taahhüdünün aynı zamanda işletmenin iş ortaklarından ve faaliyetleriyle, ürünleriyle ya da hizmetleriyle doğrudan bağlantılı diğer üçüncü taraflardan insan hakları alanında beklentilerini de ortaya koymasına gerektiğini belirtir. Bu beklenti, işletmenin gerektiğinde bu ilişkilerinde insan haklarına saygıyı sağlamaya yönelik nüfuzunu oluşturabilmesi için başlangıç zeminini de sağlamış olur. Örneğin, bu ilke doğrultusunda tedarikçilerle ve ortaklarla yapılacak sözleşmelerde insan haklarına saygıyla ilgili hükümlerin de yer alması sağlanabilir; ve performansı denetlemek veya izlemek ve sonuçları gelecekteki iş ilişkilerine ilişkin kararlara dâhil etmek için temel sağlanabilir. Buna karşılık, insan haklarına ilişkin bu beklentilerin işletmenin kararlı bir politikası olduğu netlik kazanmamışsa bunlar kolaylıkla “pazarlığa” tabi tutulabilir veya belirli ilişkilerde ya da koşullarda kenara itilebilirler. Böyle bir durum işletmenin, başkaları tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerine dâhil olmamayı sağlama yeteneğini zayıflatır ve bu da işletmenin kendi risklerini artırır.

S 22. Politika taahhüdünün ne kadar ayrıntılı olması gerekir?

Bir işletmenin politika taahhüdü, alınan derslerle güncellense bile genellikle uzun bir süre için özünde aynı kalır. Çalışanlar, işletmenin birlikte çalıştığı taraflar ve daha geniş paydaşlar için sürekli bir referans noktası oluşturur. Politika taahhüdü, uygulanması için kabul edilecek operasyonel politikalar ve süreçlerin takip edeceği temel beklentiyi ortaya koyar. Dolayısıyla bu, koşullar değiştikçe sıklıkla değişmesi muhtemel olan politikaların ve süreçlerin ayrıntılarının yer alacağı bir belge değildir.

Bu nedenle, bir politika taahhüdündeki ayrıntılar farklılık gösterebilir. Bu, uluslararası ölçekte tanınmış tüm insan haklarına saygılı olacağına ve işletmenin birlikte çalıştığı üçüncü kişilerden de aynı şeyin beklendiğine ilişkin genel bir taahhüden ibaret olabilir. İşletmenin kendi faaliyetleri açısından en ön planda geldiğini düşündüğü insan haklarının bir özetiyle birlikte bunlara saygı sorumluluğunun nasıl yerine getirileceğine ilişkin özet bilgi de verebilir. Bununla birlikte, kimileri özellikle öne çıktığı için vurgulansa bile politika, uluslararası ölçekte tanınmış insan haklarının *tümüne* saygı gösterileceğine ilişkin bir taahhüt içermelidir.

S 23. İşletmeniz için en öne çıkan insan hakları konuları hangileridir?

Politika taahhüdünü ve süreçlerini geliştirmekten sorumlu olanların, yalnızca bunlara odaklanmamak koşuluyla, işletmenin hangi insan haklarına en fazla etkide bulunabileceğini, başka bir deyişle insan haklarından hangilerinin kendi faaliyetleri açısından en öne çıkacağını bilmesi gerekir. Soru 15, ön plana çıkan insan hakları ile işletmenin sektörü ya da faaliyet bağlamı arasındaki bağları ortaya koymaktadır.

Örneğin, bir oyuncak ya da ayakkabı şirketi için en tipik riskler tedarik zincirindeki işçi hakları ihallerine dâhil olma şeklinde ortaya çıkar. Bir içecek ya da gıda şirketinde tipik riskler hem işçi haklarına hem de su kaynakları ve/veya arazi kullanımına ve tüketici sağlığına ilişkin olacaktır. Bir ilaç şirketi söz konusu olduğunda sağlık hakkı özellikle öne çıkacak iken, bir bilgi ve iletişim teknolojisi işletmesi için ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliği öne çıkacaktır.

Bir işletme genel olarak ya da sürekli biçimde insan hakları risklerini artıran bağlamlarda faaliyet gösteriyorsa, bu durum politika taahhüdünde yer alan ön plandaki insan haklarını da artıracaktır. Örneğin, ağırlıklı olarak yerli halkların yaşamakta olduğu yerlerde faaliyet gösteren bir tomrukçuluk ya da inşaat şirketi bu insanların maruz kalacakları etkiyi özellikle hesaba katmak zorundadır; tedarikini büyük ölçüde iş yasalarının zayıf kaldığı ya da iyi uygulanmadığı bir Devlet'ten ya da bölgeden sağlayan bir elektronik şirketi bu durumu dikkate almalıdır; çatışmalardan etkilenen alanlarda yeni üretim yerleri geliştiren bir petrol şirketi de güvenlikle ilgili riskleri politika taahhüdüne yansıtmalıdır.

S 24. Bir ticari işletme bu konuda hangi uzmanlık alanından yararlanabilir?

Genel politika taahhüdünde hangi insan hakları konularının nasıl öne çıkarılacağına belirlenmesinde bir işletmenin yardım için başvurabileceği çeşitli kaynaklar vardır. En başta, tek başına bu olmasa bile, işletmenin kendi deneyimi en ön planda gelen konular açısından bir gösterge sunacaktır. Ayrıca, işletmenin görüşlerinden yararlanacağı kendi insan hakları uzmanları da olabilir. İşletmenin kendisi dışında, çoğu ücretsiz olmak üzere pek çok kaynak mevcuttur (bakınız Ek II'deki örnekler).

Birçok durumda, büyük işletmeler ya da önemli insan hakları riskleriyle karşı karşıya olanlar, faaliyetlerinden etkilenme olasılığı en yüksek olan paydaş gruplarının temsilcileriyle yapacakları görüşmelerden büyük yarar sağlayacaktır. Bu temsilciler işletmelerin insan haklarını nasıl etkileyebileceğine ve bu etkinin potansiyel önemine ilişkin önemli bakış açıları sağlayabilir. Temsilciler ayrıca taslak politika taahhüdünde kullanılacak dilin önemli paydaş gruplarından nasıl değerlendirilebileceğine ilişkin tavsiyelerde de bulunabilir.

S 25. Kamusal politika taahhüdü iç politikalar ve usullerle nasıl ilişkilidir?

Genel kapsayıcı politika taahhüdünün etkileri işletmenin kendi içinde anlaşılmalı, ilgili iç politikalara ve prosedürlere yansıtılmalıdır. Politika bu şekilde uygulamaya dökülebilir ve işletmenin değerlerinin bir parçası haline gelebilir.

İnsan hakları risklerinin çok sınırlı olduğu küçük bir işletmede çalışanlara bir politika notu iletilmesi yeterli olabilir. Bu notta insan hak-

larına saygı gösterme sorumluluğu belirtilir, dikkate almaları gereken önemli hususlar (örneğin ayrımcılık yapmama) hatırlatılır, bunun çalışan uygulamaları açısından ne anlama geldiği ve üzerlerine ne gibi sorumlulukların düştüğü (örneğin ihlallerden doğan sonuçlar) açıklanır.

İşletme büyüksse o zaman politika taahhüdünün etkilerini ayrıntılı olarak veren dâhili ek insan hakları politikaları gerekli olur. Bunlar, işletmenin örneğin tedarik, insan kaynakları, üretim, satış, vb. gibi farklı bölümlerine özel olabilir. Diğer politika alanlarının ve usullerinin de insan haklarıyla ilgili olanlarla uyumlu olmasını sağlamak gerekli olacaktır. Bu uyumun sağlanamaması halinde, sorunlar ortaya çıktığında işletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmesi güçleşebilir.

Örneğin, bir oyuncak şirketinin satın alma bölümü, bunun tedarikçilerinin işçi hakları standartlarını gözetme imkânlarını nasıl etkileyebileceğini dikkate almadan karar verirse, bu durumda işletme olumsuz insan hakları etkisine katkıda bulunma riski taşır. Bir inşaat şirketi kendi görevlilerini, topluluklara zarar verip vermediklerine bakılmaksızın, yeni bir altyapı inşa etmedeki hızlarına göre ödüllendirirse, olumsuz insan hakları etkisine yol açan davranışları teşvik etmesi muhtemeldir. Bir internet şirketi çalışanları, insan hakları alanındaki etkilerini dikkate almadan kullanıcıları hakkında bilgi isteyen her Hükümet talebini karşılırsa bunun sonucunda ortaya çıkabilecek insan hakları ihlaline dâhil olma riskiyle karşılaşmış olur.

İç politikaların ve prosedürlerin işletmenin bütününde insan haklarına saygı göstermeyi yerleşik kılmaya açısından ne kadar etkili olduğu çeşitli etmenlere bağlıdır. Mevcut sistemler, bu konuda uygun ve etkili modeller sunabilir. Örneğin, sağlık ve güvenlik ile ya da ayrımcılık yapmama ile ilgili sistemler böyle bir temel sağlayabilir. İnsan hakları riski yönetimi konusunda üst düzey yönetimin dikkati ve hesap verebilirliği gibi, personelin eğitilmesi de bu alanda yardımcı olabilir. İnsan hakları politikaları ve prosedürleri ile ilgili göstergelerin, yalnızca insan haklarına yön verenler değil, ilgili tüm işlevlerdeki personelin performans değerlendirmelerine dâhil edilmesi özellikle önemli olabilir.

SORULACAK SORULAR

İnsan haklarına saygıya yönelik politika taahhüdü beyanımız, aşağıdakilerin gerçekleştirilmesi için hangi hususları içermelidir?

(a) Faaliyetlerimizle bağlantılı personel, iş ortakları ve diğer ilgili tarafların davranışlarına ilişkin net beklentiler

(b) Gerekli iç dikkatin, kaynakların ve eylemlerin harekete geçirilmesi

(c) Kilit paydaş grupların gözünde güvenilirlik

- Temel insan hakları risklerini belirlemede bize yardımcı olacak hangi kaynakları kullanabiliriz?
- Sektörümüzde ve faaliyette bulunduğumuz alanlarda hangi insan hakları risklerinin öne çıktığına ilişkin fikirlerimizi kimlerle test edebiliriz?
- En fazla öne çıkan insan haklarına odaklanırken diğer insan hakları üzerinde de etkili olabileceğimizi unutmadığımızdan nasıl emin olabiliriz?
- Belki de dış paydaşlar grubunun bir parçası olarak, taslak halindeki politika taahhüdümüze ilişkin yorum yapmak üzere hangi güvenilir uzmanlara başvurabiliriz?
- Bu politika taahhüdünü hayata geçirmede başka hangi iç politikalara ve prosedürlere ihtiyacımız olacak?
- Hangi departmanların bu politikaları ve prosedürleri anlayıp sahiplenmesi gerekir ve onları söz konusu belgelerin hazırlanması sürecine nasıl dâhil edebiliriz?
- Tüm personele bunun bir öncelik olduğu mesajını göndermek için nihai politika taahhüdünü işletmenin üst yönetiminde kim imzalamalıdır?
- Paydaşlarımızın bilgiye farklı erişim yollarını göz önünde bulundurarak, politika taahhüdümüzü kamuya nasıl iletacağız?

B. İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN DURUM TESPİTİ

Rehber İlke 17

Ticari işletmeler, olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bunların ne şekilde ele alındığını açıklamak için, insan haklarına ilişkin durum tespiti gerçekleştirmelidir. Bu süreç, mevcut ve olası insan hakları etkilerinin değerlendirilmesini, bulguların bir araya getirilmesini ve bunlara göre hareket edilmesini, sonuçların takip edilmesini ve etkilerin ne şekilde ele alındığına ilişkin iletişimi kapsamalıdır. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti:

- (a) Ticari işletmelerin kendi faaliyetleri ile neden olabileceği ya da katkıda bulunabileceği veya iş ilişkileri ile faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabileceği; olumsuz insan hakları etkilerini içermelidir;
- (b) Ticari işletmelerin büyüklüğüne, ağır insan hakları etkileri riskine ve faaliyetlerin doğası ve bağlamına göre karmaşıklığı farklılık gösterecektir;
- (c) İnsan hakları risklerinin, ticari işletmelerin işlemleri ve faaliyetlerinin kapsamı evrildikçe zaman içinde değişebileceğini kabul ederek, devamlılık göstermelidir.

S 26. Bu husus neden önemlidir?

Bir işletme, herhangi bir zamanda belirli faaliyet bağlamında somut insan hakları risklerini anlama açısından ihtiyaç duyduğu bilgileri, bunları önlemek ya da hafifletmek için atması gereken adımları insan haklarına ilişkin durum tespiti çerçevesinde belirler. "İnsan hakları riskleri", işletmenin kendisine ilişkin risklerin dışında, işletmenin insan hakları üzerinde olumsuz etkide bulunması riski anlamına gelir; ancak yine de bunlardan ikincisinin giderek artan biçimde ilkinin de yol açtığını belirtmek gerekir.

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti tek bir yerleşik formülden ibaret değildir. Farklı endüstrilerdeki, farklı şirket yapılarına sahip, faaliyet bağlamları farklı olan ve farklı büyüklükteki işletmeler bu ihtiyaçları karşılamak için kendi süreçlerinde uyarlamalara gitmek durumun-

dadır. Bununla birlikte, insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinin temel unsurları -değerlendirme, bir araya getirme ve harekete geçme, takip etme ve iletişim- telafi süreçleriyle birlikte ele alındığında, herhangi bir işletmenin yönetimine uygulamada insan haklarına saygı duyduğunu bilmek ve göstermek için ihtiyaç duyduğu çerçeveyi sağlar.

S 27. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti kapsamı ne olmalıdır?

Rehber İlkeler’de belirtildiği gibi, insan haklarına ilişkin durum tespiti “ticari işletmelerin kendi faaliyetleri ile neden olabileceği ya da katkıda bulunabileceği veya iş ilişkileri ile faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabileceği olumsuz insan hakları etkilerini içermelidir.” Olumsuz insan hakları etkisine dâhil olmanın bu üç mümkün biçimi konusunda daha fazla bilgi için Rehber İlke 13’e bakınız.

Durum tespitinin odaklandığı yer, işletmelerin kendi faaliyetleri ve iş ilişkileri ile bağlantılı olan insan hakları üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bunun ele alınmasıdır. Sonuçta, bu faaliyetler ve iş ilişkileri insan haklarına ilişkin durum tespitinin kapsamını belirler.

Rehber İlkeler’de tanımlandığı şekliyle “iş ilişkileri” bir ticari işletmenin “kendilerinin ticari faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olan iş ortaklarıyla, değer zincirindeki kuruluşlarla ve Devlet dışı veya Devlet yapılarıyla olan ilişkileri” anlamına gelir. İş ilişkilerine bakıldığında odaklanılacak yer ilgili tarafın insan hakları açısından *genel olarak* oluşturduğu riskler değil, *işletmenin kendi faaliyetleri, ürünleri ya da hizmetleriyle ilişkili olarak* ortaya çıkan ve insan haklarına zarar verebilecek risklerdir.

S 28. Büyüklük ve diğer özellikler bir ticari işletmenin insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecini nasıl etkileyebilir?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti, herhangi bir işletmenin insan haklarına saygı duyduğunu bilmesi ve pratikte bu haklara saygı duyduğunu göstermesi açısından gereklidir. Bu süreç, Rehber İlkeler’de belirlenen tüm unsurları içermelidir: Mevcut ve olası insan hakları etkisinin değerlendirilmesi, bulguların bir araya getirilmesi ve bunlara göre hareket edilmesi, sonuçların takip edilmesi ve etkilerin ne şekilde ele alındığına ilişkin iletişim. Ancak, ilgili süreçlerin ölçeği ve

karmaşıklığı; işletmenin büyüklüğüne, sektörüne, faaliyet bağlamına, sahiplik durumu ve yapısına göre farklılık gösterecektir. Yine de ihtiyaç duyulan süreçlerin belirlenmesindeki en önemli etmen insan hakları etkisinin ne kadar ağır olduğudur. Rehber İlke 14 yorumu bu ayrımları daha etraflı biçimde ortaya koyarken, Rehber İlke 24 "ağır-lık" kavramı üzerinde durmaktadır.

S 29. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti neden "süreklilik" taşımalıdır?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti, bir işletmenin, faaliyetlerinde ya da faaliyet bağlamında değişiklikler olduğu zaman da dâhil olmak üzere; faaliyetleri boyunca ve zaman içerisinde insan haklarına saygı gösterme gerekliliğinin bilincine varmasında ve bunu ortaya koymasında yardımcı olmayı amaçlar. Dolayısıyla, faaliyetlerin ve bağ-lamın önemli ölçüde değişmediği durumlar dışında, tek seferlik bir taahhütten ziyade devam eden veya yinelenen süreçleri gerektirir.

S 30. Paydaş katılımının rolü nedir?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti, insanlarla ilgilidir. Bu ilke her insanın insan onuruna yaraşır bir şekilde muamele görmeye hakkı olduğunu ortaya koyar. Dolayısıyla bir işletme ile işletmenin üzerinde etkisi olabileceği insanlar arasındaki ilişkileri kapsamaktadır.

O halde insan haklarına ilişkin durum tespitinin temeli, etkilenme olasılığı olan bireylerin ve grupların bakış açısını anlama gerekliliğidir. İşletmenin büyüklüğüne ya da insan hakları risk profiline göre mümkün ve uygun olduğu durumlarda yapılması gereken, Rehber İlke 18'de daha ayrıntılı ele alındığı gibi, etkilenebilecek kesimler ya da onların meşru temsilcileriyle doğrudan temas edip görüşmeyi de kapsamaktadır.

S 31. Bir ticari işletme insan haklarına ilişkin durum tespiti yapabilmek için ne tür bir kapasiteye ihtiyaç duyar?

Bu soruya verilecek tek bir yanıt yoktur. Bir işletme insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmiyorsa bu hem işletme hem de insanlar açısından bir risk anlamına gelir. Başka herhangi bir riskte olduğu gibi bunda da işletmenin bu riski etkili biçimde yönetmek için iç kapasiteyi gerektiği gibi harekete geçirmesi gerekir. Bu da işletmenin insan hakları risk profili ile uyumlu olmalıdır. İnsan

hakları riskleri sınırlı olan küçük bir işletmede, bu görev muhtemelen mevcut bir personele verilebilecek ve onun sınırlı zamanını gerektiren bir görev olacaktır. Buna karşılık, önemli insan hakları risklerinin gündemde olduğu bir işletmede buna bağlı olarak daha fazla personelin ve bütçe kaynağının bu alana ayrılması gerekecektir.

Pek çok işletme açısından, insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci için yararlanılabilecek veya üzerine inşa edilebilecek diğer durum tespiti çeşitleri (çevre, sağlık, güvenlik, vb.) için hâlihazırda yürütülen süreçler olacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu sistemlerin insan hakları risklerini etkili biçimde yönetme gibi özel bir göreve göre uyarlanmasıdır. İnsan haklarına ilişkin durum tespitinden sorumlu personelin bu alanda gerekli becerilere ve eğitim fırsatlarına sahip olmasını sağlamak tüm işletmeler için önem taşır. Söz konusu personelin aynı zamanda işletme içinde yeterli etkiye sahip olması da gerekir.

İlk planda, bir işletmenin genel insan hakları risk profili, insan hakları politika taahhüdüyle birlikte bunu destekleyici politikaları ve prosedürleri geliştirmek üzere değerlendirilecektir. Ancak bu süreçte işletmenin, genel profilini etkileyebilecek değişimleri gözlemlemesi gerekir. Sözü edilen değişim çeşitli etmenler sonucunda ortaya çıkabilir: Örneğin işletmenin hukukun üstünlüğü ya da çatışma sorunları olan yeni bir coğrafi bölgeye taşınması ya da bilinen işçi hakları sorunlarının bulunduğu bölgelerden tedarik gerektiren yeni üretim alanlarına girmesi gibi. Değişime yol açan etmenler, insan hakları ihlalleriyle bağlantılı müşteriler için yeni hizmetlerin geliştirilmesinden veya uzun süredir devam eden ürün veya hizmetlerin amaç dışı kullanılmaya başlanmasından kaynaklanabilir.

Bunların ve ilgili diğer gelişmelerin değerlendirilmesi, işletmenin genel risk profilini değiştirecek ve artan risk karşısında daha fazla kaynak tahsisini gerektirebilecek yeni konuların belirlenmesine yardımcı olacaktır.

S 32. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti telafi edici çözüm üretme ile nasıl ilişkilidir?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti, bir işletmenin dâhil olabileceği olası insan hakları etkisini önlemeyi ve hafifletmeyi amaçlar. Telafi ise bir işletmenin yol açtığı ya da katkıda bulunduğu mevcut herhangi bir insan hakları etkisini düzeltmeye yöneliktir. Bu iki süreç ayrı

ama birbiriyle bağlantılıdır. Örneğin, doğrudan etkilenen kesimlerin nasıl etkilendiklerine ya da etkilenebileceklerine ilişkin kaygılarını dile getirebilmelerini sağlayan etkili bir şikâyet mekanizması olası ve tekrarlanan insan hakları etkisinin iyi bir göstergesi olabilir. İşletmenin insan hakları etkisine verdiği tepkilerin izlenmesi de benzer biçimde, şikâyet mekanizması aracılığıyla sunulan geri bildirimden ve daha geniş paydaş katılımından yararlanacaktır. İşletmeler, yerine göre, hem insan hakları risklerini genel olarak nasıl ele aldıklarını hem de önemli insan hakları etkisini nasıl telafi ettiklerini açıklayabilecek konumda olmalıdır.

S 33. İnsan hakları durum tespiti veya bunun bir kısmı dış uzmanlar tarafından yürütülebilir mi?

Kimi insan haklarına ilişkin durum tespiti süreçlerinde dış uzmanların kullanılması mümkündür ve kimi durumlarda bu hem makul hem de gerekli olabilir. Ama bu konuda her zaman titizlik gösterilmesi gerekir. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bir işletmenin temel faaliyetleriyle ilgilidir. Bunun süreklilik taşıyacak biçimde sağlanmasının en iyi yolu işletmenin değerleriyle içselleştirilmesidir. Bir işletme durum tespiti süreçleri için üçüncü tarafları ne kadar kullanırsa, bu “içselleşme” de o kadar güçleşir. İşletmenin insan hakları etkisine ilişkin olarak dış uzmanların çalışmaları aracılığıyla tespit edilen bulguların etkin bir şekilde içselleştirilmesi ve etkin eyleme geçebilmek için işletme genelinde entegre edilmesi özellikle önemlidir (bakınız Rehber İlke 19).

Ayrıca, bir işletmenin, etkilenme olasılığı olan paydaşlarıyla olan ilişkilerini tamamen dış uzmanlara devretmesi de tavsiye edilmez; çünkü bu durum işletmelerin, üzerinde etkisi olabilecek kişilerin bakış açılarını gerçekten anlama ve onlarla güvene dayalı ve üretken ilişkiler kurma kapasitesine zarar verir. Bununla birlikte, yerel ölçekteki üçüncü tarafların işletmenin çabalarına dâhil edilmesi aradaki kültürel boşlukları kapatan bir köprü işlevi görebilir. Özellikle, etkilenen paydaşlarla ilişkilerin güvensizlik zeminine oturduğu durumlarda, en azından başlangıç evrelerinde, bu tür paydaş katılımını destekleyip buna yardımcı olacak nötr bir üçüncü taraf belirlenmesi yararlı olabilir.

SORULACAK SORULAR

- İnsan haklarına ilişkin durum tespiti süreçlerimizi geliştirirken temel alacağımız sistemler bulunuyor mu?
- Bu sistemler insan hakları alanındaki riskleri ele alma açısından etkili ve uygun mu? Sistemleri bu amaca uygun hale getirmek için ne gibi değişiklikler gerekebilir?
- İnsan hakları için ayrı süreçlere ihtiyaç duyacağımız durumlar var mı?
- İnsan haklarına ilişkin durum tespitine kim liderlik etmelidir? Bu süreci kim denetlemelidir?
- İnsan haklarına ilişkin durum tespiti hususlarında büyük olasılıkla hangi departmanların yer alması gerekecek? Onları süreçlerin gelişimine nasıl dâhil edebiliriz? İş birliğini nasıl yapılandırabilir ve motive edebiliriz?
- Ne tür bir dış uzmanlığa ihtiyacımız olabilir? Dışarıdan uzmanlar kullanırsak, bunun insan haklarına saygıyı içsel değerlerimiz ve uygulamalarımıza yerleştirmemizi engellemek yerine desteklemesini nasıl sağlayabiliriz?
- Doğrudan etkilenen paydaşlarımızla veya onların temsilcileriyle insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinde nasıl ve hangi noktalarda ilişki kurmaya çalışmalıyız? Eğer bunu yapamazsak, olası endişeleri ve bakış açıları hakkında başka nasıl bir anlayış elde edebiliriz?
- Etkimize ve verdiğimiz tepkiye ilişkin yeni değerlendirmeleri gerektirebilecek değişiklikleri tespit etme açısından insan haklarına ilişkin durum tespitimizi güncel tuttuğumuzdan nasıl emin olacağız?

Rehber İlke 18

Ticari işletmeler, insan hakları risklerini ölçmek için, kendi faaliyetlerinde veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak dâhil olabilecekleri her türlü mevcut ve olası olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmeli ve değerlendirmelidir. Bu süreçte:

- (a) Dâhili ve/veya bağımsız harici insan hakları uzmanlarından yararlanılmalıdır;
- (b) Ticari işletmenin büyüklüğü ile faaliyetlerinin doğası ve bağlamına uygun olacak şekilde, etkilenme olasılığı olan gruplar ve diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişarelerde bulunulmalıdır.

S 34. Bu husus neden önemlidir?

Hangi işletme söz konusu olursa olsun, insan hakları risklerinin ölçülmesi, insan hakları politika beyanının –dolayısıyla insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun– pratiğe nasıl aktarılacağını kavramakta başlangıç noktasıdır. Bu, olası olumsuz etkinin nasıl önlenebileceğinin ve neden olunan ya da katkıda bulunulan mevcut etkinin nasıl telafi edilebileceğinin kavranmasında bir ön koşuldur. Dolayısıyla, insan hakları risk yönetiminin atılması gereken temel ilk adımdır.

S 35. “İnsan hakları riskleri” ne anlama gelir ve burada kimin insan haklarından bahsedilmektedir?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti büyük ölçüde insan hakları risklerine ya da işletmenin dâhil olabileceği insan hakları üzerindeki *olası* etkiye odaklanmaktadır.

Aynı zamanda olası etkiye ilişkin önemli bir gösterge olmakla birlikte, *mevcut* insan hakları etkisi daha çok telafiyle ilgili bir meseledir. Bir işletmenin insan hakları risklerinin o işletmenin faaliyetlerinin insan hakları açısından oluşturduğu riskler olduğunu tekrar vurgulamakta fayda vardır. İki giderek daha fazla ilişkili hale gelse bile, bu, insan hakları etkisine dâhil olmanın işletmenin kendisi için oluşturabileceği risklerden ayrı bir husustur.

Bir işletmenin faaliyetleri çeşitli grupların insan hakları açısından riskler oluşturabilir. Doğrudan çalışanlar bu konuda her zaman ilgili bir

gruptur. Etkilenme olasılığı olan paydaşlar; işletmenin tesislerinin çevresindeki topluluklar, kendi değer zincirindeki başka işletmelerin çalışanları (işletmenin kendi eylemlerinden ya da kararlarından etkilendikleri ölçüde), ürünlerini ya da hizmetlerini kullananlar, ürün geliştirmede (örneğin denemelerde) yer alan başkaları, vb. olabilir. İşletmeler açısından durumu en açık biçimde ortada olanların ötesine bakılması önem taşıdığı gibi, bu açıdan belirli varsayımlardan hareket edilmemesi gerekir. Örneğin, doğrudan çalışanları unutarak asıl meselenin dış paydaşlar üzerindeki etkilerin ele alınması olduğu ya da işletmenin duvarları dışındaki etkilenen başka paydaşları unutarak etkilenenlerin yalnızca çalışanlardan ibaret sayılması bu tür hatalı varsayımlardır. İnsan hakları etkilerine karşı daha hassas olan gruplardan olan bireyler özel dikkat gerektirir. (Hassas gruplar hakkında daha fazla bilgi için 4. soruya bakınız.)

S 36. Etkinin ne zaman ölçülmesi gerekir?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti, bir işletmenin değişen koşulları dikkate alarak zaman içinde insan hakları risklerine ilişkin gerçek resmi görmesi için insan hakları etkisinin değerlendirildiği kesintisiz bir süreç öngörür. İşletmenin faaliyetleri ve faaliyet bağlamı büyük ölçüde değişmeden aynı kalmıyorsa, bunun tek bir insan hakları etki değerlendirmesi ile gerçekleşmesi mümkün değildir. Rehber İlke 18'e ilişkin yorum, değerlendirmelerin çeşitli kritik noktalarda tekrarlanması gerekebileceğini açıkça ortaya koymaktadır: Yeni bir faaliyete ya da ilişkiye başlamadan önce; faaliyette önemli kararlara ve değişikliklere gitmeden önce (örneğin, yeni bir pazara giriş yeni bir ürünü piyasaya sürme, politika değişikliği ya da iş sürecinde daha kapsamlı değişiklikler); faaliyet ortamında gerçekleşen ya da beklenen değişikliklere yanıt olarak (örneğin artan toplumsal gerilimler) ve sonuçta bir faaliyetin ya da ilişkinin süresi boyunca periyodik olarak.

En etkili yol, belirli bir faaliyetin ya da ilişkinin varlığı süresince, etkiyi mümkün olduğu kadar erken bir aşamada değerlendirmeye başlamak. Yeni yatırımların veya iş ilişkilerinin başlangıcındaki sözleşmelerin şartları, insan haklarına saygıyı sürdürmenin ne kadar kolay veya zor olacağını çoğu zaman belirleyebilir. İnsan hakları risklerini ölçmek için erken bir alıştırma, insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için doğru sözleşme koşullarının belirlenmesine yardımcı olabilir.

KUTU 4

Sorumlu sözleşmeler için ilkeler: insan hakları risklerinin yönetiminin Devlet-yatırımcı sözleşmesi müzakerelerine entegre edilmesi - müzakereciler için rehber

Sorumlu sözleşmeler için ilkeler, Devletlerin ve ticari yatırımcıların insan hakları risklerinin yönetimini yatırım projesi sözleşmesi müzakerelerine entegre etmelerine yardımcı olacak 10 ilkeyi tanımlar. Her ilke, temel sonuçları ve müzakereciler için önerilen bir kontrol listesi ile birlikte kısaca açıklanmaktadır. Rehber, dört yıllık bir araştırma süreci sonunda hazırlanmıştır. Hazırlık süreci kapsayıcı ve çok paydaşlı diyaloglar ile, İş Dünyası ve İnsan Hakları Genel Sekreteri Özel Temsilcisi Profesör John Ruggie'nin görevi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Belge; Hükümetten, ticari işletmelerden, sivil toplum kuruluşlarından ve kredi kurumlarından olup önemli yatırım projelerinde yer alan uzmanların kolektif deneyimlerini yansıtmaktadır. 10 ilke:

1. Proje görüşmelerine hazırlık ve planlama: Taraflar yeterince hazırlıklı olmalı ve görüşmeler sırasında projelerin insan hakları açısından sonuçlarını ele alabilecek kapasiteye sahip olmalıdır.
2. Olası olumsuz insan hakları etkilerinin yönetimi: Proje ve öngördüğü faaliyetlerle ilişkili insan hakları risklerinin önlenmesi ve hafifletilmesi sorumluluğu netleştirilmeli ve sözleşme son haline gelmeden bu konuda anlaşılmış olmalıdır.
3. Proje işletme standartları: Projenin yürütülmesine ilişkin yasalar, yönetmelikler ve standartlar, projenin süresi boyunca olumsuz insan hakları etkilerinin önlenmesini, hafifletilmesini ve telafisini kolaylaştırmalıdır.
4. İstikrar klozu: Kullanıldığı takdirde sözleşmede istikrar hükümleri, dikkatli bir şekilde tasarlanmalıdır, böylece; yasalarda ileride yapılabilecek değişikliklere karşı yatırımcılara sağlanan korumalar, Devlet'in insan hakları yükümlülüklerini yerine getirmek üzere yasaları, yönetmelikleri ya da politikaları ayrımcılık gözetmeden uygulamaya dönük iyi niyetli çabalarına engel oluşturmamalıdır.
5. "Ek mal ya da hizmet temini": Sözleşmede yatırımcıların proje kapsamı dışında ek hizmetler sağlayacağı öngörülüyorsa, bunun Devlet'in insan hakları yükümlülükleri ve yatırımcının insan hakları sorumlulukları ile uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir.
6. Projenin fiziksel güvenliği: Proje tesislerinin, kuruluşlarının ya da personelinin fiziksel güvenliği, insan hakları ilkelerine ve standartlarına uygun biçimde sağlanmalıdır.
7. Topluluk katılımı: Projenin, en erken aşamalardan başlamak üzere, süresi boyunca geçerli olacak etkili bir topluluk katılımı planı olmalıdır.

KUTU 4 (devam)

8. Proje izleme ve uygunluk: Devlet, ticari yatırımcılara projeye keyfi müdahaleye karşı gerekli güvenceleri sağlarken, projenin insan haklarını korumak için ilgili standartlara uygunluğunu denetleyebilmelidir.
9. Üçüncü taraflara verilen sözleşme dışı zararlar için şikâyet mekanizmaları: Proje faaliyetlerinden etkilenen, ancak sözleşmeye taraf olmayan kişilerin ve toplulukların yargı dışı etkili şikâyet mekanizmalarına erişimi olmalıdır.
10. Sözleşme hükümlerinin şeffaflığı/açıklanması: Sözleşme hükümleri açıklanmalı, bu açıklığa istisna olabilecek kapsam ve süre haklı gerekçelere dayandırılmalıdır.

KAYNAK: A/HRC/17/31/Add.3.

Bunun gibi, bir işletme portföyüne yeni projeler, faaliyetler ve ilişkiler katacak bir şirket birleşmesine gidiyorsa ya da yeni varlıklar kazanmışsa, bu işletmenin gerekli durum tespiti süreçleri, bu yeni gelişmelerle birlikte ortaya çıkabilecek insan hakları risklerinin değerlendirilmesi ile başlamalıdır. Ayrıca, bir işletme insan hakları ihlallerine dâhil olduğunu ya da karışmakta olduğunu belirlediği başka bir işletmeyi devralırsa, devraldığı işletmenin bu ihlallerin önlenmesine ve tekrarlanmamasına ilişkin sorumluluklarını da üstlenmiş olur. Eğer devralınan işletme ihlallere neden olmuş ya da katkıda bulunmuş ancak bunların telafisini sağlamamışsa ve ortada etkili bir telafi sağlayacak başka bir kaynak yoksa; insan haklarına saygı sorumluluğu, devralan işletmenin etkili telafiyi, ihlale katkı ölçüsünde, kendisinin sağlamasını gerektirir. Erken değerlendirmeler bu tür durumların gün ışığına çıkarılması açısından önem taşır.

S 37. İnsan hakları etkisi nasıl ölçülmelidir?

Risk değerlendirmesine yönelik standart yaklaşımlar olumsuz bir insan hakları etkisinin *olasılığının*, bu etkinin *ağırlığı* kadar önem taşıdığını öngörebilir. Ancak, olası bir insan hakları etkisinin olasılığı düşük, buna karşı ağırlığı fazla ise, ilk durum (düşük olasılık) ikincisini (etkinin ağırlığı) gidermez. “Ölçek, kapsam ve telafi edilemezlik” gibi özelliklerle anlaşılan etki ağırlığı, en ön planda gelir (bakınız Rehber İlke 14). Aynı şekilde, insan hakları riskleri, insan haklarına

olumsuz etkinin önlenmesinin ya da hafifletilmesinin işletmeye getireceği maliyetlerin, işletmenin bu zarardan sorumlu tutulma maliyetine karşı ölçüldüğü basit bir maliyet-yarar analizinin konusu olamaz.

Rehber İlke 18'in yorumunda açıklandığı gibi, mevcut ve olası insan hakları etkisini değerlendirme süreci tipik olarak "mümkün olduğu durumlarda, önerilen bir iş faaliyeti öncesinde insan hakları durumunun değerlendirilmesi; kimlerin etkilenebileceğinin belirlenmesi; ilgili insan hakları standartlarının ve konularının kataloglanması ve önerilen faaliyetin ve bunlarla bağlantılı iş ilişkilerinin belirlenen kesimler üzerinde nasıl olumsuz insan hakları etkisi yaratabileceğinin öngörülmesini" içerir.

Bir işletme, insan hakları etkisine ilişkin bağımsız değerlendirmeler yapmayı veya insan hakları hususlarını daha geniş, sosyal ve çevresel etki değerlendirmelerine entegre etmeyi seçebilir. İşletmenin faaliyetleri ya da faaliyet bağlamı insan hakları riskinin yüksek olduğuna işaret ediyorsa bu durumda insan hakları etkisinin bağımsız bir değerlendirmesinin yapılması gerekebilir. İnsan hakları etki değerlendirmesi için bir dizi araç ve metodoloji geliştirilmiştir ve geliştirilmeye de devam edecektir. Ancak, belirtildiği gibi, bu ilke bu anlamda tek bir değerlendirmeyi değil, çeşitli kaynaklardan yararlanmak üzere devam edecek bir etki değerlendirme sürecini hedeflemektedir.

İşletmenin kendisinin başlattığı resmî değerlendirmelerin yanı sıra, diğer kaynakların da katkısı olabilir. Örneğin, etkilenen paydaşların kaygılarını dile getirebildikleri şikâyet mekanizması mevcut ya da olası insan hakları etkisinin göstergelerini sunabilir. Belirli faaliyet bağlamlarına ya da endüstrideki gelişmelere ilişkin haberler ve uzman raporları da başka bir kaynak olabilir. Sivil toplum kuruluşlarının (STK) ya da diğer üçüncü tarafların kampanyaları da aynı şekilde başka bir kaynak olabilecektir. Tüm bu kaynaklar devam eden bir etki değerlendirme sürecini besleyebilir.

Şirketler, mevcut ya da olası insan hakları etkisini değerlendirirken ötekileştirilmiş ya da hassas durumdaki gruplara özel olarak dikkat etmelidir. Kimi toplumlarda ayrımcılığın (dışarıdan kişilere her zaman açık görünmeyen) yaygın ve yerleşik örüntüleri olabilir. Şirketler bu daha geniş kapsamlı ayrımcı uygulamalardan sorumlu olmasalar bile, bu ayrımcılığa katkıda bulunmamak ya da bu ayrımcılığı daha da kötüleştirmek için hassas ve ötekileştirilmiş grupların haklarına, ihtiyaçlarına ve karşılaştıkları sorunlara özel dikkat göstermelidirler.

Özetle, insan hakları etkisini değerlendirme süreçleri, çeşitli unsurların bir işletmenin faaliyetleri ve ilişkileriyle ilişkili mevcut ve olası insan hakları etkisine ilişkin tutarlı bir genel bakış oluşturmaya ve durum tespiti sürecindeki sonraki adımlara doğru bir şekilde bilgi verebilmesi için sistematik olmalıdır.

S 38. Bir işletme insan hakları etkisini ölçerken ne kadar geniş bir kapsama bakmalıdır?

Etki değerlendirmesinin amacı, bir işletmenin dâhil olabileceği herhangi bir olumsuz etkinin belirlenmesidir. Rehber İlke 13'te belirtildiği gibi, işletmenin kendi faaliyetleriyle yol açtığı ya da katkıda bulunduğu, katkıda bulunmasa bile iş ilişkileri dolayısıyla faaliyetlerine, ürünlerine ya da hizmetlerine bağlanabilecek etki bu kapsamda yer alır. Dolayısıyla, bir işletme, mevcut ya da olası insan hakları etkisini değerlendirirken hem kendi faaliyetlerine hem de iş ilişkilerine bakmalıdır.

S 39. Bir işletmenin kendi faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan etkinin ölçülmesi ne anlama gelir?

Bir işletme, kendi faaliyetleriyle olumsuz insan hakları etkisine yol açabildiği gibi buna katkıda da bulunabilir. Bu katkı çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir; örneğin, kadınların hava karardıktan sonra evlerine dönmelerinin güvenli olmadığı bir yerde insanları gece geç saatlere kadar çalıştırmanın sonucunda evlerine dönmekte olan kimi kadınların saldırıya maruz kalması veya araçların yerel köylere seyahat etmek ve zulüm uygulamak için kullanılmak üzere güvenlik güçlerine ödünç verilmesi gibi.

S 40. Bir ticari işletmenin iş ilişkileri sonucunda dâhil olduğu etkinin ölçülmesi ne anlama gelir?

Rehber İlke 18'in amacı, işletmelerin ilişki içinde oldukları her kuruluşun insan hakları sicilini değerlendirmelerini zorunlu kılmak değildir. Bu ilke, söz konusu kuruluşların işletmenin kendi operasyonları, ürünleri veya hizmetleri ile bağlantılı olarak hareket ederken insan haklarına zarar verme riskinin değerlendirilmesi ile ilgilidir.

Örneğin, bir işletmenin tesisleri Devlet'in güvenlik güçleri tarafından korunacaksa, işletmeden güvenlik güçlerinin ya da Devlet'in genel insan hakları sicilini değerlendirmesi istenmez ama kendi tesislerin-

de güvenlik güçlerinin bulunması sonucunda insan hakları ihlallerinin meydana gelmesi riskini değerlendirmesi istenebilir. Geçmişteki insan hakları sicili dikkate alınması gereken bir husus olsa da, yine dikkate alınması gereken başka noktalar da olacaktır. Söz konusu yöredeki genel istikrar ve hukukun üstünlüğü; topluluklar arasındaki, topluluklarla yerel yetkililer ya da bunlarla işletme arasındaki hâlen var olan ya da olası gerilimler; Hükümet'e ya da silahlı kuvvetlere yönelik yerel tutumlar; ve kuşkusuz silahlı kuvvetlerin kendisine verilen görevi insan haklarına uyarak yerine getirmedeki eğitimi ve becerileri.

Çok katmanlı ve karmaşık değer zincirlerinde ve daha ilk katmanında binlerce tedarikçisi olan şirketler açısından, tek tek her iş ilişkisinin değerlendirilmesi son derece güçtür. Kendi kaynaklarına göre çok sayıda iş ilişkisi içinde olan küçük ya da orta büyüklükteki işletmeler için de aynı durum geçerlidir. Ne var ki, bu durum işletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu azaltmaz: İşletmenin kendi faaliyetleriyle, ürünleriyle ya da hizmetleriyle bağlantılı insan hakları ihlallerinden haberdar olmaması *kendi başına* belli başlı paydaşları açısından tatmin edici bir mazeret olmayabilir ve işletmenin durum tespiti yoluyla riski makul bir şekilde bilmesi ve buna göre hareket etmesi gerekiyorsa, hukuksal bir sorumluluk da ortaya çıkabilir.

Rehber İlke 17 yorumunda belirtildiği gibi tek tek her ilişki için durum tespiti mümkün değilse "ticari işletmeler –belli tedarikçilerin veya müşterilerin faaliyet bağlamı, belli bir faaliyet, konuya dâhil olan ürünler veya hizmetler veya diğer ilgili hususlar nedeniyle– olumsuz insan hakları etkileri riskinin en belirgin olduğu genel alanları tespit etmelidir ve insan haklarına ilişkin durum tespiti bu alanlar bağlamında önceliklendirmelidir." Bu, örneğin şunları içerir: Çocuk işçiliğinin yaygın olduğu bilinen bir yöredeki tedarikçilerden sağlanan tarım ürünleri; çatışmaların hüküm sürdüğü, yönetimin ve hukuka uygunluğun sorunlu olduğu yörelerde güvenlik hizmetlerinin yükleniciler ya da oradaki yerel güçler tarafından sağlandığı durumlar ve eğitimin, okuryazarlığın ve yasal güvencelerin yetersiz olduğu yörelerdeki ortaklarla yapılan ilaç klinik araştırmaları. İhlallerin makul bir şekilde öngörülemezlikleri yerlerde meydana gelmesi durumunda işletmenin paydaşları bu kez verilen tepkiyi; işletmenin bunların tekrarlanmasını önlemek ya da tekrarlanma olasılığını azaltmak, ortaya çıkan durumların telafisini sağlamak için ne kadar hızlı hareket ettiği ve yerinde müdahalelerde bulunup bulunmadığı doğrultusunda değerlendirecektir (bakınız Rehber İlkeler 22 ve 29).

S 41. İnsan hakları etkisinin ölçülmesinde iç ve dış uzmanlığın rolü nedir?

Rehber İlke 18 olumsuz insan hakları etkisinin değerlendirilmesi sürecinde “dâhilî ve/veya bağımsız harici insan hakları uzmanlarından yararlanılması” gerektiğini belirtmektedir. Bir işletme insan hakları konusunda iç uzmanlığa sahip olsa bile, bu uzmanların, sektördeki işletmelerin insan haklarına nasıl etkide bulunabileceklerine ilişkin yeni geliştirilen anlayışlar; etkinin değerlendirilmesine yönelik en iyi uygulamalar; işletmenin faaliyet gösterdiği ortamlarda meydana gelen değişiklikler ve bunların insan haklarına ilişkin sonuçları hakkında bilgiler gibi belirli konularda dış kaynaklara başvurmaları gerekecektir. Bu kaynakların çoğu yazıya dökülmüştür ve herkesin kullanımına açıktır. Başvurulabilecek, tavsiye ve görüş alınabilecek erişilebilir diğer kaynaklar arasında Hükümet'teki uzmanlar, akademisyenler, uygulayıcılar ve sivil toplum çevreleri de yer almaktadır.

Bu tür kaynaklar, özellikle kendi insan hakları uzmanlarına nadiren sahip olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelere yardım edilmesinde önem taşıyabilir. Böylece, bu işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmenin gerektirdiği kaynaklarla ele almaları gereken insan hakları riskinin boyutları arasında bir denge tutturabilirler. Eğer etkilenen paydaşlarla doğrudan görüşme mümkün değilse (bakınız soru 42); bu tür uzman kaynaklarının yanında işletmenin faaliyetlerinden ya da ilişkilerinden etkilenen ya da etkilenebilecek olanların bakış açılarını -ya da olası bakış açılarını- doğru olarak ileten kuruluşların ya da kişilerin sunacakları içgörüler de daha da önem kazanır.

S 42. İnsan hakları etkisinin ölçülmesinde doğrudan etkilenen gruplarla ve ilgili diğer paydaşlarla istişarenin rolü nedir?

Rehber İlke 18 ayrıca olumsuz insan hakları etkisini değerlendirme sürecinde, “ticari işletmenin büyüklüğü ile faaliyetlerinin doğası ve bağlamına uygun olacak şekilde, etkilenme olasılığı olan gruplar ve diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişarelerde bulunulması” gerektiğini belirtmektedir. Yorumun netlikle ortaya koyduğu gibi; işletmeler, kendi faaliyetlerinden doğrudan etkilenebilecek olanların kaygılarını mümkün olduğu kadar anlamalıdır. Bu, faaliyetleri veya faaliyet bağlamları önemli insan hakları risklerine sahip olacaklarını düşündüren işletmeler için özellikle önemlidir.

Paydaş katılımının oynadığı bir dizi rol vardır. Bu ilişki sayesinde bir işletme, paydaşların kendi insan hakları üzerinde neyin etki oluşturduğuna ve bu etkinin ne kadar önem taşıyabileceğine ilişkin olarak aynı veya farklı bakış açılarına sahip olup olmadıklarını belirleyebilir (hem işletme ile paydaşlar arasında hem de paydaşların arasında). Söz gelimi, yerli bir topluluğa ait olan, ancak işlenmeyen ve ekonomik amaçlar için başka şekillerde kullanılmayan bir toprağa verilen zarar işletmeye, mülkiyet hakkı üzerinde meydana gelen ve tazminat ya da başka bir arazi sağlanması yoluyla kolayca halledilebilecek düşük düzeyde bir etki gibi görünebilir. Oysa yerli topluluk, o toprağın kültürü, gelenekleri ve inançları üzerindeki rolünü gözeterek, etkinin çok daha büyük olduğu yönünde değerlendirme yapabilir. Bir fabrikadaki vardiya saatlerinde yapılan değişiklikler işletmenin yönetimine makul gelebilir; ancak bu değişikliklerin çocuk bakım sorumlulukları olan kadınlar ya da yeni vardiya saatleriyle birlikte dinsel ibadetleri aksayabilecek kişiler için onlara özgü etkileri olabilir. Bu sorunların gün ışığına çıkması ve ele alınabilmesi genellikle yalnızca etkilenebilecek kişilerle görüşülmesi ile mümkün olur.

Bu Rehber İlke, küçük ve orta büyüklükteki birçok işletme açısından doğrudan etkilenen paydaşlarla istişarenin meşru birtakım finansal, coğrafi ya da başka kısıtlılıklar nedeniyle mümkün olmayabileceğini kabul etmektedir. Rehber İlkeler, şirketin insan hakları etkisi ve bunun nasıl algılandığı konusunda edinebileceği bilgileri azamiye çıkarmanın başka yollarına işaret etmektedir. Buna, soru 41'de ele alındığı gibi dış uzmanlık kaynakları da dâhildir.



KUTU 5

Etkilenme olasılığı olan grupların ve ilgili diğer paydaşların katılımı

Etkilenme olasılığı olan grupların ve diğer ilgili paydaşların katılımı, bu kesimlerin işletmenin faaliyetlerine ve bunların insan hakları üzerinde ki etkilerine ilişkin bakış açıları ve endişeleri hakkında önemli içgörüler sağlar. Bu katılım etkili biçimde gerçekleştirildiğinde işletmenin paydaşların görüşlerini ve saygınlıklarını, refahını ve insan haklarını ciddiye aldığını göstermesi de daha kolay olur. Bu durum, güven oluşturmaya yardımcı olabilir ve gereksiz uzlaşmazlık ve anlaşmazlıklardan kaçınılarak, etkinin üzerinde fikir birliğine varılan sürdürülebilir bir şekilde ele alınmasının yolları daha kolay bulunabilir.

Etkilenme olasılığı olan paydaşlarla istişare özel duyarlılık gerektirir. Bu süreç, paydaşların işletme temsilcileriyle açıkça konuşurken karşılaşılabilecekleri dil, kültür, cinsiyet veya diğer engellere dikkat edilmesini gerektirir. Ayrıca bunların var olduğu durumlarda, kültürel farklılıklara ve algılanan güç dengesizliklerine de duyarlılık gerektirir.

Bunlara ulaşmak için özel hedefli çabaların gösterilmemesi halinde kimi kişilerin ya da grupların danışma sürecinin dışında kalmaları riski ortaya çıkabilir. Paydaş grupları arasında ve içinde belirli etkilerin görece önemi konusunda farklı görüşler olabilir. İşletme ile paydaşlar arasında karşılıklı güvensizlik geçmişinin olduğu durumlarda, katılım sürecini kolaylaştırma açısından tarafsız ve güvenilir bir kişiye ihtiyaç duyulabilir.

Paydaş katılımının, ilgili tarafların hepsinin algıladığı şekliyle işletmenin olası olumsuz insan hakları etkisinin tam bir resmini çizme hedeflerini karşılama olasılığı en yüksek olan şekilde nasıl gerçekleştirilebileceği konusunda daha çeşitli araçlar vardır. Bunların çoğu Birleşmiş Milletler Küresel Anlaşma internet sayfasında bulunabilir.

SORULACAK SORULAR

- Faaliyetlerimizden olumsuz etkilenme riski taşıyan işletme içi ve işletme dışı hangi kişi veya gruplar var? Bunlardan herhangi biri, çalışma ortamlarımızdan herhangi birinde özellikle hassas durumda mı?
- İnsan hakları etkisini değerlendirmemizde bize yardımcı olmak üzere ek adımları entegre edebileceğimiz hangi süreçler var? Bunlar, bu ek amaca uygun hale getirilebilecek olan ve güçlü, iyi test edilmiş süreçler mi?
- İnsan hakları risklerinin arttığı durumlar dâhil olmak üzere bağımsız insan hakları etki değerlendirmeleri yapabileceğimiz koşullar var mıdır?
- Sürmekte olan etki değerlendirmemizde medya, uzman raporları, personel ve paydaşlardan gelen geri bildirim, şikayet mekanizması gibi başka hangi süreçlerden ve kaynaklardan yararlanabiliriz?
- Bütün iş ilişkilerimizi, bunlar aracılığıyla olumsuz insan hakları etkisine dâhil olma riskimizi belirlemek üzere, makul biçimde gözden geçirebilir miyiz? Eğer bunu yapamıyorsa iş ilişkilerimizde en büyük risk alanları hangileridir ve en azından bu riskler açısından tam durum tespiti sürecini nasıl sağlayabiliriz?
- Etkilenme olasılığı olan gruplarla doğrudan etkileşim kurabilir miyiz? Eğer bu mümkün değilse bu kesimlerin olası bakış açılarını ve kaygılarını anlamada başka hangi güvenilir kaynaklara başvurabiliriz?
- Kimler üzerinde ve nasıl etkide bulunabileceğimize ilişkin varsayımlarımızı test etmemizde bize hangi yazılı kaynaklar ya da uzmanlar yardımcı olabilir?

Rehber İlke 19

Ticari işletmeler, olumsuz insan hakları etkilerini önlemek ve hafifletmek için, etki değerlendirmelerinin bulgularını ilgili iç işlevler ve süreçlere entegre etmeli ve uygun adımları atmalıdır.

(a) Etkili bir entegrasyon şunları gerektirir:

- (i) Bu tür etkileri ele alma veya müdahale sorumluluğu ticari işletme içinde uygun kademeye ve işleve verilir;
- (ii) Dahili karar alma, bütçe tertibi ve denetim süreçleri, bu tür olumsuz etkilere karşı etkili tepkiler verilmesini sağlar.

(b) Gerekli adımlar şunlara göre farklılık gösterecektir:

- (i) Ticari işletmenin olumsuz bir etkiye neden olup olmadığına veya katkıda bulunup bulunmadığına, ya da sadece etkinin bir iş ilişkisi ile sağlanan faaliyetlerle, ürünlerle ve hizmetlerle doğrudan bağlantılı olması sebebiyle etkiye dahil olup olmadığına;
- (ii) Olumsuz etkiyi ele alma konusundaki ticari işletmenin nüfuzunun derecesine.

S 43. Bu husus neden önemlidir?

Bir işletme ne kadar büyükse, o işletmede insan hakları etkisini değerlendirmekle görevli kişinin ya da ekibin, etkiyi yaratan faaliyetleri yürütenlerden ve ilişkileri denetleyenlerden ayrı bir yerde konumlanma olasılığı da o kadar büyük olur. Dolayısıyla, etkiyi değerlendirenler; etkiyi önleyebilecek, hafifletebilecek ya da telafi edebilecek kararları ve girişimleri kontrol edecek konumda değildir. O halde, bu kararları ve eylemleri kontrol eden departmanların çözümlerin belirlenmesine ve hayata geçirilmesine katılmaları gerekir. Entegrasyon bunun olmasını sağlar.

Bir işletmenin olası insan hakları etkisine tepki hızı ve kolaylığı insan hakları risklerini yönetme açısından etkililiğinde belirleyici olabilir. İşletmenin insan hakları politikası taahhüdünü kurum geneline yerleştirme (yerleşik kılma) başarısının önemli bir fark yarattığı yer burasıdır.

“Yerleşik kılma” *makro* ölçekte bir süreçtir. Bu sürecin başarısıyla tüm personel işletmenin insan hakları politika taahhüdünü bilir, işlerini nasıl yapmaları gerektiğine ilişkin yönlerini kavrar. Bu kapsamda tüm personel, taahhüdü destekleyecek şekilde davranmak ve bunu iş yerinin temel değerlerinin özünde görmek için eğitilmiş, yetkilendirilmiş ve teşvik edilmiştir. Bu, genellikle, şirketin en tepesinden yürütülen sürekli bir süreçtir. Rehber İlike 19’da kullanıldığı içeriğiyle “entegrasyon (bütünleşme)” ise *mikro* ölçekte bir süreçtir. Burada belirli bir olası etkiye ilişkin bulgular alınır, işletmede kimlerin bu etkiyle ilgilenmesi ve etkili biçimde harekete geçmesi gerektiği belirlenir. Bu süreç belirlenen her yeni etkide tekrarlanır ve genellikle insan haklarından sorumlu bölüm tarafından yönlendirilir. Yerleşik kılma süreci başarılı olmuşsa, bulguların başarılı biçimde bütünleştirilmesi, bunlara zamanında ve sürdürülebilir tepkiler verilmesi potansiyeli artarken insan hakları riskleri de azaltılmış olur.

S 44. Entegrasyonu mümkün kılma açısından hangi süreçler en uygun sayılabilir?

Bu, diğer etmenlerin yanı sıra işletmenin büyüklüğüne ve ortaya çıkan insan hakları sorunlarının devamlılığına ya da öngörülebilirliğine bağlıdır. Personel arasındaki iletişimin görece kolay ve günlük etkileşimin sık olduğu küçük bir işletmede entegrasyon kendiliğinden doğal olarak gerçekleşebilir. Büyüklükleri veya çalışanlarının dağınıklığı nedeniyle etkileşim kolaylığından yoksun olan işletmeler, muhtemelen daha sistemli bir yaklaşım gerektirecektir. Sistematik bir yaklaşım, bir işletmenin belirli bir insan hakları etkisine ilişkin sürekli yüksek bir olasılıkla karşı karşıya kalması durumunda da muhtemelen en etkili yöntem olacaktır. Sistematik yaklaşımın öğeleri; departmanlar arasında yapılandırılmış iş birliğini, iç raporlamaya ilişkin net talimatları, dış uzmanlarla düzenli etkileşimi ve endüstrideki ya da Hükümet’teki diğer kişilerle kolektif eylemleri içerebilir. Belirlenen başlıca insan hakları risklerinin ve bunların gerçekleşmesinin nasıl önlenebileceği ya da hafifletilebileceği konusunda ortak bir anlayışın önceden geliştirilmesi, ortaya çıkan özel durumlara tepki verme açısından işletmeyi en elverişli konuma getirecektir.

S 45. Entegrasyon iş ilişkileriyle nasıl ilişkilidir?

Bir işletmenin kendi faaliyetleri insan hakları etkisine katkıda bulunuyorsa, bu bulgunun söz konusu faaliyeti gerçekleştiren bölümlerle paylaşılması o riskin ele alınabilmesi açısından çok önemlidir. Aynı

şekilde, işletmenin iş ortaklarıyla, tedarikçileriyle ve diğerleriyle olan ilişkilerini belirleyen kişiler ya da bölümler de entegrasyon süreci açısından kritik önem taşır. Sözleşmelerdeki ya da diğer resmi anlaşmalardaki hükümler, diğer üçüncü taraflardan insan haklarına saygı gösterilmesini talep etmekte ya da bu saygıyı özendirilmekte önemli bir rol oynayabilir. Dahası, bu hükümlerin fiilen yürürlüğe konulması halinde işletmenin diğer tarafın uygun davranışlar içine girmesini sağlamaya yönelik nüfuzu da artar.

Gerçekten de yeni bir proje ya da faaliyet, dışarıdan tarafları da olan ve üzerinde anlaşmaya varılmış bir sözleşmeye göre yürütülecekse; sözleşmeyi hazırlayan çalışanlar, yürütülmesinde yer alacak departmanlar ve insan hakları denetimi yapanlar arasında erken iletişim kurulması ortaya çıkabilecek sorunların baştan önlenmesine yardımcı olabilir. Eğer sözleşme insan hakları risklerini artıran ya da işletmenin bunlarla baş etme gücünü kısıtlayan hükümler içeriyorsa o zaman işletme insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirme kapasitesini tehlikeye atmış demektir.

Bununla birlikte, sözleşmedeki diğer tarafın bu gereklilikleri yerine getirmeye istekli ya da bunu yapabilecek durumda olduğunu gösterir, makul herhangi bir kanıt ortada yokken sözleşmenin insan haklarına saygıyı öngören ya da bunu özendiren hükümlerinin hem önleyici bir mekanizma olarak hem de nüfuz unsuru açısından pek bir anlamı kalmayacak ve bu durum işletmeyi insan hakları risklerine açık duruma getirecektir. (Devlet-yatırımcı sözleşmelerinde Sorumlu Sözleşmeler için İlkeler konusunda daha fazla bilgi için Kutu 4'e bakınız.)

S 46. Belirlenen insan hakları risklerine yanıt açısından ne tür girişimlerin dikkate alınması gerekir?

Rehber İlke 19 yorumunda açıklandığı gibi, "Bir ticari işletmenin olumsuz bir insan hakları etkisine sebep olduğu veya olma ihtimalinin söz konusu olduğu durumda, işletme bu etkiyi sonlandırmak veya önlemek için gerekli adımları atmalıdır." İşletme olumsuz etkiye katkıda bulunuyorsa ya da bulunabilecekse benzer biçimde bunu durdurmak ya da önlemek için harekete geçmeli, nüfuzunu (dâhil olan diğer taraflarla birlikte) etkiden geriye kalanı mümkün olduğu ölçüde hafifletmek için kullanmalıdır. Bu bağlamda "nüfuz", etkiye yol açan ya da katkıda bulunan tarafın yanlış uygulamalarında değişiklik yaratabilme kabiliyeti anlamına gelir (bakınız Kutu 6). Her iki

durumda da telafiyi mümkün kılmak için ek girişimler gerekecektir, ki bu da Rehber İlke 22 kapsamında ele alınmaktadır.

Daha karmaşık olan durum ise, bir işletmenin faaliyetleri, ürünleri ya da hizmetleriyle bağlantılı ve iş ilişkisi içinde olduğu bir tarafın neden olduğu olumsuz bir insan hakları etkisi riski tespit ettiği durumdur. Bu durumda işletmenin söz konusu etkinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği üzerinde daha sınırlı bir kontrolü ve etkisi olacaktır.

KUTU 6

Bir kuruluş (iş dünyası, hükümet ya da sivil toplum) üzerindeki “nüfuz” bu bağlamda bir ya da daha fazla sayıda etmene işaret edebilir. Örneğin:

- (a) İşletmenin söz konusu kuruluş üzerinde belirli derecede doğrudan bir kontrolü olup olmadığı;
- (b) İşletme ile kuruluş arasındaki sözleşmenin hükümleri;
- (c) İşletmenin kuruluşta temsil ettiği işin oranı;
- (d) İşletmenin, gelecekte yapılacak işler, itibar, kapasite geliştirme yardımı vb. açısından diğer kuruluşu insan hakları performansını iyileştirmek için teşvik etme yeteneği;
- (e) İşletmeyle birlikte çalışmanın diğer kuruluşun itibarı açısından yararları ve bu ilişki kesildiğinde itibar açısından verebileceği zarar;
- (f) İş dernekleri ve çok paydaşlı girişimler de dâhil olmak üzere, işletmenin kendi insan hakları performanslarını iyileştirmeleri için diğer işletmeleri veya kuruluşları teşvik etme yeteneği;
- (g) Düzenlemelerin, izlemenin, yaptırımların vb. uygulanması yoluyla kuruluşun insan hakları performansının iyileştirilmesini talep etme konusunda işletmenin yerel veya merkezi hükümetle bağlantı kurabilme yeteneği.

Örnek olarak, bir tedarikçinin sözleşme hükümlerine aykırı hareket etmesi ve işletmenin kasıtlı veya kasıtsız herhangi bir baskısı olmaksızın, işletmeye bir ürün imal etmek için çocuk işçi veya borç karşılığı emek kullanması durumu verilebilir. Bir başka örnek olarak, bir tarım işletmesinin, bir Hükümet’ten arazi geliştirme imtiyazı alması ve ancak Hükümet’in daha sonra; gerekli danışma süreci yürütülmeden veya tazminat ödenmeden ve böyle bir eylemin gerekli olmayacağına dair açık anlayışın aksine, o araziye geleneksel olarak kullanmış olan bireyleri tahliye etmek için başka bir şirketle sözleş-

me yapması, verilebilir. Bu örneklerde de görüldüğü gibi, devam ya da tekrar riskini öne çıkaran, çoğu kez mevcut bir ihlalin vuku bulmasıdır.

Rehber İlke 19'un yorumu bu duruma uygun bir yanıt için dikkate alınması gereken konuları ortaya koymaktadır. Bunlar, genel olarak, aşağıdaki karar matrisinde olduğu gibi sunulabilir:

Kritik önemdeki iş ilişkisi	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> İhlalin sürmesi / tekrarlanması riskinin azaltılması Başarısızsa 	<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> Nüfuzu artırmaya çalışmak Başarılıysa, ihlalin sürmesi/tekrarlanması riskini azaltmaya çalışmak Başarısızsa, ilişkiyi sona erdirmenin düşünülmesi** ya da ilişkide kalmanın olası sonuçlarını gözeterek ihlali azaltmaya yönelik çabaların ortaya konulması
Kritik önem taşımayan iş ilişkisi	<p>C</p> <ul style="list-style-type: none"> İhlalin sürmesi / tekrarlanması riskini azaltmaya çalışmak Başarısızsa ilişkiyi sonlandırmak için adımlar atılması * 	<p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> İhlalin sürmesi/tekrarlanması riskini azaltmak üzere nüfuzu arttırmaya yönelik makul seçenekler İmkânsız ya da başarısızsa ilişkiyi sona erdirmenin düşünülmesi*

* İlişkiyi sona erdirmeye kararları, böyle yapmanın olası olumsuz insan hakları etkilerine ilişkin güvenilir değerlendirmeleri dikkate alınmalıdır.

** İlişkinin kritik önemde olduğu düşünülüyorsa, uygun eylem planı değerlendirilirken etkinin ağırlığı dikkate alınmalıdır.

Bu modelin amaçları doğrultusunda, işletmenin işi için gerekli olan ve makul bir alternatif kaynağın bulunmadığı bir ürün veya hizmeti sağlayan bir ilişki kritik kabul edilebilir. Bu tür durumlarda ilişkinin sonlandırılması özel kimi güçlüklerle yol açabilir. Olumsuz insan hakları etkisinin ağırlığı da göz önünde bulundurulmalıdır: İhlal ne kadar ağırsa işletme de ilişkiyi sona erdirip erdirmeme kararından önce

değişimi o kadar çabuk görmek isteyecektir. Her durumda, yorumda da belirtildiği gibi, "ihlal devam ettiği ve ilişkiyi sürdürdüğü sürece; işletme, etkinin hafifletilmesi için devam eden çabalarını ispat edebilmeli ve sürdürülen bağlantının - itibari, mali veya hukuki - tüm sonuçlarını kabul etmeye hazırlıklı olmalıdır."

Yukarıda söylenen, mevcut iş ilişkileri için geçerlilik taşır. Bir işletme, geçmişte insan hakları ihlallerine karıştığını belirlediği bir üçüncü taraf ile *yeni* bir ilişkiye girmeyi de düşünüyor olabilir. Bu durumda işletme önce ilişkisini kendi faaliyetleri, ürünleri ya da hizmetleriyle bağlantılı bu ihlallerin tekrarlanmaması için kullanıp kullanamayacağını değerlendirmeli ve -sözleşme hükümleri ya da başka yollarla- bu konuda bir nüfuz oluşturmaya çalışmalıdır. Değerlendirmede bunun mümkün olduğu sonucuna varılırsa, işletmenin hemen ardından riskleri hafifletmek için harekete geçmesi koşuluyla, iş ilişkisine girme riskleri kabul edilebilir sayılabilir. Değerlendirme sonucunda diğer tarafın insan hakları ihlallerinin azaltılamayacağına ya da bu risklerin çok yüksek olduğuna karar verilmişse o zaman iş ilişkisine girilmemesi daha yerinde olacaktır.

S 47. Bir işletme, açık ya da kolay çözüm görülmeyen karmaşık durumlara nasıl yaklaşmalıdır?

Bazı durumlarda tespit edilen olası insan hakları ihlallerini önlemek veya hafifletmek görece kolay olacaktır. Diğerlerinde ise bu durum daha güç olabilir. Ortaya çıkan güçlükler karmaşık özellikte ise, bunlar genellikle üst yönetimin uygun eyleme ilişkin kararlara daha fazla katılımını gerektirecektir. Karar süreçleri işletme içinde mevcut ilgili tüm uzmanlık birikiminden yararlanmalıdır. Dahası, birçok durumda, işletmenin güvenilir olan ve başkaları tarafından da insan hakları perspektifinden aynı şekilde görülen kararlar almasına yardımcı olmak adına, dışarıdan güvenilir uzman tavsiyelerine başvurması yerinde olacaktır. Hükümette, ulusal insan hakları kurumlarında, sivil toplumda, çok paydaşlı girişimlerde vb. tavsiye alınabilecek saygıdeğer kaynaklar olabilir. Onları veya başkalarını daha fazla insan hakları ihlaline maruz bırakmadan etkilenenler ile doğrudan ilişki kurmak mümkünse bunun peşine düşülmelidir.

SORULACAK SORULAR

- Olası insan hakları etkisine ilişkin bulgularımızı ele alırken başvurabileceğimiz sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkeleri nelerdir?
- Hangi sistematik yaklaşımlar, etkili adımlar atabilmemiz için değerlendirmelerimizden elde edilen bulguları ilgili iş birimleri veya işlevler genelinde entegre etmemize yardımcı olabilir?
- Belirli kararlar veya eylemlerden önce devam eden insan hakları sorunları veya işlevler arası iletişim gereklilikleri konusunda irtibat kurmak için bir veya daha fazla işlevler arası grubumuz olmalı mı?
- En muhtemel veya ağır olası etkiye yanıt vermeye hazır olmamız için, şirket genelinde eylem için senaryolar veya karar ağaçları oluşturabilir miyiz? Personelin bu konularda eğitime ve rehberliğe ihtiyacı var mı?
- Yeni projelerin, ortaklıkların veya faaliyetlerin sözleşme aşamasında olası etkiyi ele almak için önlemleri en iyi şekilde nasıl entegre edebiliriz?
- İnsan hakları etkisinin faaliyetlerimizle, ürünlerimizle ya da hizmetlerimizle bağlantılı olduğunu tespit etmişsek, bunun sürmesi ya da tekrarlanması riskini gerektiği gibi ve hızlı biçimde ele alma açısından donanımlı mıyız? Kararlar nasıl verilecek? Tavsiye için hangi güvenilir kaynaklara başvurabiliriz?
- Özellikle insan hakları riskinin yüksek olduğu alanlarda, iş ilişkilerinde sahip olduğumuz nüfuzu nasıl değerlendireceğiz? Bu nüfuzu, ilişkinin başından itibaren nasıl artırabiliriz? Nüfuzu kullanma ya da artırma açısından hangi fırsatları görebiliyoruz?
- "Kritik" diyebileceğimiz iş ilişkilerimiz var mı? Eğer bu ilişkiler bizim faaliyetlerimiz, ürünlerimiz ya da hizmetlerimizle bağlantılı olarak olumsuz insan hakları etkisine yol açıyorsa nasıl tepki vermeliyiz? Bu durum için iç ve dış danışmanlık açısından donanımlı mıyız?

Rehber İlke 20

Ticari işletmeler, olumsuz insan hakları etkilerinin ele alınıp alınmadığını doğrulamak için, kendileri tarafından ortaya konan tepkilerin etkililiğini izlemelidir.

İzleme:

- (a) Uygun nicelik ve nitelikte göstergelere dayanmalıdır;
- (b) Etkilenen paydaşlar da dâhil olmak üzere hem dâhili hem harici kaynaklardan alınan geri bildirimlerden yararlanmalıdır.

S 48. Bu husus neden önemlidir?

“Ölçülebilen yönetilebilir” ilkesi genellikle kabul görmektedir. Eğer işletmenin personeli içeride yönetime, dışarıda hissedarlara ve daha geniş anlamda paydaşlara insan haklarına saygı göstermek alanındaki başarısını gösterecekse, işletmenin hem olası hem de mevcut olumsuz insan hakları etkisine nasıl tepki verdiğinin takibi temel önemdedir. Rehber İlke 21 ayrı bir soru olarak işletmenin izlenmesi yoluyla elde edilen bilgilerin ne kadarının dışarıya iletilmesi gerektiği sorusuna eğilir. İşletme her durumda insan hakları performansına ilişkin bilgileri en üst düzeye çıkararak sağlam bir iç hesap verebilirlik yapısı oluşturur ve böylelikle; hangi dış iletişimin gerekli ya da arzu edilebilir olduğunun belirlenmesi için bir zemin elde eder.

İnsan hakları konularının ve bu alanda verilen tepkilerin takibi aynı zamanda eğilimlerin ve örüntülerin belirlenmesine de yardımcı olacaktır. Böylece üst yönetim ve diğerleri “büyük resmi” görecekler: Politikalarda ya da süreçlerde daha sistemik değişiklikler gerektiren tekrarlanan sorunlara ışık tutulacak, riski daha da azaltmak ve performansı iyileştirmek üzere işletmede yaygınlaştırılacak örnek uygulamaların ortaya çıkarılması sağlanacaktır.

S 49. Yanıtların etkililiği nasıl izlenmelidir?

Bu sorunun tek bir yanıtı yoktur. İnsan haklarına saygının yerleşik kılınmasına katkıda bulunması isteniyorsa, izleme süreçlerinin işletmenin daha geniş sistemi ve kültürü açısından bir anlam taşıması

gerekir. İşletme içinde uygun ve etkili modeller sunan başka izleme sistemleri olabilir—bir ihtimal sağlık ve güvenlik ya da çevresel performans alanlarında. Diğer izleme sistemleriyle bütünleştirilen, insan hakları etkisine yönelik yanıtların takibiyle ilgili süreçler, insan haklarına gösterilen dikkati “normalleştirilmesi” ile yarar sağlayabilir. Ancak, insan hakları üzerindeki etkiyi ele almak için gerekli olan niteliksel geri bildirim (mümkünse etkilenme olasılığı olanlardan gelen geri bildirimler dâhil) izin vermezlerse, riskleri de beraberinde getirebilirler.

Çevresel etkilerden kaynaklanan insan hakları konuları gündemdeyse —örneğin su ve sağlıkla ilgili olan haklar— bu alanlara ilişkin ölçüt sunacak oldukça kesin uluslararası ve ulusal standartlardan söz edilebilir. Bu, zarar gördüklerine inananların mutlaka o standartların ya da işletmenin (veya işletmenin ödeme yaptığı üçüncü herhangi bir tarafın) verdikleri ölçümlerin dürüstlüğüne güvendikleri anlamına gelmez. Bu tür durumlarda işletme, etkilenen paydaşlarla bir anlaşmaya vararak; ilgili herkesin doğru değerlendirmelerde bulunacağına güvendiği bir kişi ya da kuruluş bulma konusunu düşünmelidir. Bir alternatif olarak, şirketin ve topluluk temsilcilerinin ortak bir şekilde bilgi toplamaları mümkün olabilir. Bu, genellikle, ya etkilenen paydaşların kendilerini bu süreçte temsil edecek bir uzmanı serbestçe belirleyebilmelerini ya da etkilenen paydaşlardan birinin veya birkaçının ortak süreçte katılmak için gerekli uzmanlık konusunda eğitilmelerini gerektirir.

S 50. İzleme sistemi nereye kadar devam etmelidir?

İşletmenin insan hakları etkisine yönelik tepkilerini izlemeyi amaçlayan bir sistem basitçe, belirlenen olası etkiye nasıl tepki verildiğine ve bu tepkilerin etkiyi önleyip önlemediğine -ya da ne ölçüde önleyebildiğine- bakabilir. Ancak, önemli bir insan hakları etkisi ortaya çıkmışsa işletmenin bunun *nasıl* ve *neden* ortaya çıktığına ilişkin bir kök neden analizi ya da buna eş değer bir çalışma yapması tavsiye edilmektedir. Bu tür bir süreç, işletme bunun devamını veya tekrarını önlemek veya hafifletmek istiyorsa önemli olabilir. Kök neden analizi, işletmenin hangi departmanlarının ya da işletmeyle bağlantılı hangi tarafların bu etkinin ortaya çıkmasında nasıl rol oynadıklarının belirlenmesine yardımcı olur. Kanıtlar yeterince açıksa, bu tür bir analizi personel teşvikleri ve caydırıcı unsurlarla (finansal tazminat, terfi veya diğer ödüller) ilişkilendirmek, insan haklarına saygıyı işletmenin uygulamalarına yerleştirmede önemli bir rol oynayabilir.

S 51. Bir işletme hangi göstergeleri kullanmalı?

Uygun göstergelerin belirlenmesi üzerine çalışma büyük ölçüde şunlara dayanacaktır: İşletmenin genellikle ele almak zorunda olduğu insan hakları konularının birleşimi; bu konularda yerleşiklik kazanmış göstergelerin elde hazır bulunup bulunmadığı; işletme tarafından makul bir şekilde hangi verilerin elde edilebileceği; etkilenen paydaşlardan doğrudan geri bildirim almanın ne kadar kolay olduğu, vb. Örneğin, işçi hakları söz konusu olduğunda denetim usulleri ve göstergeler görece daha yerleşik durumdadır. Sağlık, güvenlik ve çevresel etki gibi diğer alanlar söz konusu olduğunda ise uluslararası ölçekte olanlar dâhil teknik standartlar mevcuttur ancak hangi standartların kullanılacağına ilişkin farklı görüşler olabilir. Topluluklara danışılması ve bir topluluğun yeniden yerleştirilmesi gibi konularda da performansın nasıl değerlendirileceğine ilişkin olarak, uluslararası kuruluşlar ve diğer güvenilir organlar tarafından sunulan rehberlik giderek artmaktadır.

Bu tür bir rehberlik, bir işletmenin olumsuz insan hakları etkilerine verdiği yanıtın etkinliğini izlemek için uygun göstergeler oluşturulmasına yardımcı olabilir. Daha büyük olan ya da insan hakları risklerinin yüksek olduğu işletmeler söz konusu olduğunda ise, önemli olan husus kadınlar ve erkekler ve özellikle hassas gruplara mensup kişiler üzerinde farklılaşan etkilerin nasıl ele alındığına ilişkin göstergelerin de sisteme dâhil edilmesidir.

Kimi göstergeler nicel kimileri ise nitel olacaktır. Kesinlikleri, iş hayatının diğer alanlarında kullanılan göstergelerle bütünleştirilmelerinde ya da ilişkilendirilmelerindeki kolaylık, nicel göstergeleri avantajlı kılabilir. Bununla birlikte, insan haklarına saygı göstermek insanların saygınlığına ilişkin olduğundan, nitel göstergeler de -etkilenen paydaş grupların bakış açılarını da mümkün olduğu kadar içermek üzere- her zaman önem taşıyacaktır. Kimi durumlarda nitel göstergeler, nicel göstergelerin doğru yorumlanması açısından da önem taşır. Örneğin, işçi güvenliği ihlallerine ilişkin bildirimlerdeki azalmanın bu tür olaylardaki azalmayı, bildirim sistemine olan güven eksikliğini veya bildirimi engelleyen yıldırma yöntemini yansıtmadığının değerlendirilmesi gibi.

S 52. İç ve dış kaynaklardan gelen geri bildirim oynaması gereken uygun rol nedir?

İzleme sürecinde "etkilenen paydaşlar dâhil, ilgili iç ve dış kaynaklarla" etkileşimin amacı, bir işletmenin insan hakları etkisine nasıl tepki verdi-

ğine ilişkin mümkün olduğu kadar doğru bir resme ulaşılmasıdır. Böylece, ölçülenlerin aynı zamanda ölçmelerinden kaynaklanan taraflılık-lar da azaltılmış olacaktır.

Çeşitli kaynaklar yararlı olabilir. İşletmenin içinden kişiler bir işletmenin bu alanda ne kadar iyi gittiğine ilişkin kanıt sayılabilecek şeyler görmüş ya da duymuş olabilir ve bu insanlara görüşlerini açıklama kanalları sunulması yerinde olacaktır (kuşkusuz, eğer söyleyecekleri olumsuz ise herhangi bir misilleme ile karşılaşma korkusu olmadan). Uzman gözlemciler (yerel yönetimler, sivil toplum vb.) ve işletme dışından doğrudan etkilenen paydaşlar da değerli görüşlere sahip olabilir. Sınırlı etkiye sahip küçük bir işletme için insanların geri bildirimde bulunmalarını sağlayacak bilinen ve erişilebilir bir e-posta adresi ya da telefon numarası yeterli olabilir. İnsan hakları riskleri daha fazla önem taşıyan işletmelerde ise geri bildirim için daha proaktif bir yaklaşım uygun düşecektir.

Operasyonel düzeydeki bir şikâyet mekanizması da bu bakımdan önemli bir rol oynayabilir. Böyle bir mekanizma, insan hakları etkisinin, etkilenen paydaşların bakış açısı ile etkili bir şekilde ele alınıp alınmadığına ilişkin geri bildirim için bir kanal sağlayabilir. Çalışanlar için geliştirilecek buna benzer diğer mekanizmalar da; işletmenin işçi hakları ve diğer insan hakları üzerindeki etkilerinin çalışanlar tarafından dile getirilmesini sağlayacak ve çalışanların, işletmenin dışındaki kesimlere ilişkin insan hakları etkilerine verilen yanıtlarda gördükleri sorunları ortaya koymalarına imkân tanıyacaktır.

Etkililiklerinin azamiye çıkarılması açısından bu tür mekanizmalar Rehber İlike 31'de belirtilen ve aşağıda Kısım C'de ele alınan asgari ölçütleri karşılamalıdır.

S 53. Bir izleme sisteminin güvenilirliği nasıl ortaya konulabilir?

Bir işletmenin insan haklarına saygılı olduğunu bilmesi ve göstermesine yardımcı olması isteniyorsa izleme sistemlerinin güvenilir ve etkili olması gerekir. Göstergeler ne kadar açıksa ve işletmenin etkinliği hakkında bilgi toplama süreçleri ne kadar kapsamlı ise, işletme gerekli olduğunda ya da gerek gördüğünde eleştirilere yanıt vermek için daha iyi bir konumda olacaktır. İşletme bu alanda saygınlığı olan bağımsız dış uzmanlardan ya da paydaşlardan girdi almışsa bu da elde edilen bilgilerin güvenilirliğini artıran bir etmen olacaktır.

SORULACAK SORULAR

İnsan hakları etkimize ve tepkilerimize yönelik takibin belirli ya da tüm yönlerini içine dâhil edebileceğimiz izleme sistemleri elimizde hazır olarak var mı? Mevcut izleme sistemleri bu ek amaç için de uygun mu?

Hangi ölçütleri kullanmalıyız?

- Yararlanabileceğimiz yerleşik ve geniş kabul gören göstergeler var mı?
- Uygulanabilecek nicel ölçütler var mı?
- Nicel verileri doğru yorumladığımızdan emin olmak ve tam bir resim elde etmek açısından hangi nitel ölçütlere ihtiyacımız var?
- Etkiye verdiğimiz yanıtların ayrı ayrı kadınlar ve erkekler, ayrıca hassas gruplar açısından sonuçlarını görebilmek için hangi göstergeleri dâhil edebiliriz?

Etkilenen paydaş gruplardan ya da onların meşru temsilcilerinden doğrudan geri bildirim almak için hangi yollarımız var? Daha geniş paydaş katılım süreçlerimiz ya da şikâyet mekanizma(ları)mız bu sürece katkıda bulunabilir mi?

Ne tür durumlarda, izlemenin bir parçası olarak etki ve buna tepkimiz hakkında daha derin kök neden analizleri yapmalıyız? İşletme genelinde derslerin alındığından nasıl emin olabiliriz?

Rehber İlke 21

Ticari işletmeler, insan hakları etkilerini ne şekilde ele aldıklarına açıklama getirmek için, özellikle etkilenen paydaşlar tarafından veya onlar adına kaygılar ortaya konulduğunda, bunu dışarıyla paylaşmaya hazırlıklı olmalıdır. Faaliyetleri veya faaliyet bağlamları ağır insan hakları etkileri riski doğuran ticari işletmeler, bu riskleri nasıl ele aldıklarını resmî olarak raporlamalıdır. Paylaşım, her durumda:

- (a) Bir işletmenin insan hakları etkilerini yansıtacak ve hedeflenen kitlenin erişebileceği formda ve sıklıkta olmalıdır;
- (b) Bir işletmenin belirli bir insan hakları etkisine müdahalesinin yeterliliğini değerlendirmek için gerekli bilgileri sunmalıdır;
- (c) Bu paylaşım etkilenen paydaşlar, çalışanlar veya ticari gizlilik ile ilgili yasal zorunluluklar için herhangi bir risk oluşturmamalıdır.

S 54. Bu husus neden önemlidir?

Hesap verebilirlik işletmelerin aşına oldukları bir kavramdır. İşletmeler genel olarak iş alanındaki hedeflere ulaşmak için iç hesap verebilirliğin önemini bildikleri gibi halka açık şirketlerde de bu konu performanslarını hissedarlarına açıklama bakımından önem taşır. İşletmelerin insan hakları üzerindeki mevcut ve olası etkilerini nasıl ele aldıklarına gelince, daha geniş anlamdaki kamu yararı konularının hesap verebilirlik için ek etkileri vardır.

Dolayısıyla, işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını pratikte yerine getirdiklerini gösterebilecek durumda olmalıdır. Bunun anlamı, en azından, iç iç bilgi toplama ve hesap verme sistemlerine sahip olmak ve insan hakları ihlali iddialarıyla karşı karşıya kaldıklarında eylemleri için dışarıya hesap verebilmek anlamına gelir.

S 55. Bir işletmeden beklenebilecek iletişim nedir?

Rehber İlke 21'in odaklandığı nokta, işletmenin olumsuz insan hakları etkisini nasıl ele aldığını *iletebilecek durumda* olmasıdır. Bu, ile-

tişim kurabilecek bir konumda olması için bilginin mevcut olması anlamına gelir. Bu iletişimin zamanlaması, alıcıları ve araçları ayrı kararların konusudur.

Bu ilkeyle önerilen, işletmenin sürmekte olan insan hakları etkisi değerlendirmelerinin belirlediği bütün konuları ya da belirlenen her riski giderme adına atılan adımları kamuya açık etmesi değildir. Bu her şeyden önce işletmenin, insan hakları risklerini ele almaya yönelik genel yaklaşımlarını iletebilmesi ile ilgilidir ve bazı durumlarda, belirli bir insan hakları etkisine yönelik özel tepkilere ilişkin iletişimi içerebilir.

İşletmenin önemli insan hakları risklerinin olması; kamuoyuna karşı daha hassas olunmasını, işletmenin bu riskleri hafifletme ve ortaya çıkabilecek zararı ele alma açısından kullandığı sistemleri daha resmî biçimlerde ve düzenli aralıklarla kamuoyuna raporlamasını gerektirir.

S 56. Bir işletme neyin iletişimini yapabilecek durumda olmalıdır?

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinde atılan ön adımlar bir işletmeye mevcut ve olası insan hakları etkisini belirleme, elde ettiği bulgular üzerinden harekete geçme ve ne kadar etkili yanıtlar verdiğini izleme olanakları sağlar. Bu süreçler ve sonuçları, işletmeye uygun olduğu zaman ve gerektiği şekilde iletişim kurabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlar.

Bazı iletişimler, işletmenin insan hakları risklerinin ele alınmasına yönelik genel yaklaşımlarına, özellikle de faaliyetleri açısından en öne çıkan insan hakları üzerindeki olası etkiye odaklanabilir. Örneğin, bir perakende satış şirketi kendi tedarik zincirindeki olası ya da mevcut insan hakları ihlallerini nasıl ele aldığını iletebilmelidir. Yüksek miktarlarda su kullanan işletmeler bununla ilgili insan hakları risklerini nasıl ele aldıklarını, ilaç şirketleri ilaç araştırmalarının güvenli biçimde, yeterli bilgi ve rıza temelinde gerçekleşmesini nasıl sağladıklarını iletebilmelidir.

Kimi iletişimler tek bir etkiye, bunun nasıl ele alındığına ya da alınacağına özel olabilir. Örneğin, atık havuzu sızıntı yapan bir madencilik şirketi bu durumun olası ya da mevcut insan hakları etkisini nasıl ele almış ya da almakta olduğunu iletebilmelidir. Bir petrol ve gaz şirketinin tesislerini koruyan güvenlik güçleri yerel köylülere

saldırmışsa, işletme ortaya çıkan insan hakları ihlallerini ve bunun tekrarlanma riskini nasıl ele alacağını iletebilecek durumda olmalıdır.

S 57. İletişim hangi biçim(ler)i almalıdır?

İletişimin biçimi amaca uygun olmalıdır.

Eğer amaçlanan, belirlenen bir insan hakları riskinin nasıl ele alındığını etkilenme olasılığı olan paydaşlara iletmekse, o zaman iletişim o grupla sınırlanabilir; bu arada okuryazarlık, dil ve kültürel iletişim engelleri gibi hususlar da dikkate alınır (örneğin, sözlü iletişimin yazılı iletişime göre daha saygılı bir yol sayılıp sayılmayacağı gibi). Grupla ya da onun meşru temsilcileriyle yapılacak toplantılar en uygun ve başarılı yol olabilir.

Eğer amaçlanan, işletmenin belirli bir riski ya da genel olarak riskleri nasıl ele aldığı konusunda hissedarlara ve sivil toplum dâhil ilgili diğer taraflara hesap vermesi ise, o zaman ilgili belgelerin ve sunumların açıklanma şekli yıllık genel kurullar, internet güncellemeleri, kendilerini ilgilenen taraflar olarak tanımlayanlardan oluşan listedekilere gönderilecek elektronik mesajlar ve benzer diğer iletişim araçları olacaktır.

Ardından ortaya çıkan soru, işletmenin insan hakları konusunu nasıl ele aldığına ilişkin kamuya açık resmî raporlarını ne zaman hazırlaması gerektiğidir. Rehber İlke 21'in açıkça belirttiği gibi, faaliyetleri ve faaliyet bağlamları ağır insan hakları etkisine yol açan işletmeler bunu nasıl ele aldıklarını resmî olarak bildirmelidir. İşletme açısından yaygın ya da telafisi mümkün olmayan insan hakları etkisine dâhil olma durumu söz konusuysa daha geniş bir kamu yararı söz konusu olacak (bakınız Rehber İlke 14), dolayısıyla kamuya raporlama uygun olacaktır.

İnsan hakları risk profili düşük olan kimi işletmelerin bile insan hakları performanslarını kamuya dönük resmî raporlarla ve düzenli aralıklarla aktarmaları için çeşitli gerekçeler olabilir. Örneğin, rapor yazımıyla ilgili iç süreç insan hakları konularının ve bu haklara saygının işletmenin kendisi açısından taşıdığı önemin daha iyi kavranmasına vesile olabilir. Bu tür raporlamaların sağlayacağı ek şeffaflık işletmenin itibarının korunmasına yardımcı olacağı gibi insan haklarına saygı göstermek adına sergilediği çabalara daha fazla güven duyulmasını sağlar. Bu güçlendirilmiş paydaş ilişkileri, işletmenin önceden öngörülemeyen güçlüklerle karşılaştığı durumlarda yarar sağlayabilir.

Resmî raporlar, yalnızca işletmenin insan hakları performansına ilişkin bağımsız raporlar, sosyal ve çevresel konuları kapsayan mali olmayan performansla ilişkin daha geniş bir raporun parçası veya hem mali hem de mali olmayan performansla ilişkin entegre bir raporun parçası olabilir. İşletme, insan hakları raporlamasını uygun ölçütler içinde finansal raporlarına dâhil edebiliyorsa bu durum; insan haklarına saygının işletmedeki anlayışın gerçekten yerleşik bir parçası olduğunu ve en alt kademelerden başlamak üzere bu hususun gözetildiğini ortaya koyacaktır. Raporlar basılı kopya, elektronik formda ya da bunların her ikisi şeklinde olabilir (ve bu seçimler, hedeflenen okuyucular için raporun erişilebilirliğine ilişkin bir farkındalığı yansıtmalıdır). Raporlar düzenli aralıklarla (örneğin yıllık ya da daha sık aralıklarla) ya da belirli bir etki ortaya çıktığında hazırlanabileceği gibi her iki durumda da hazırlanabilir.

S 58. Dış iletişim ne zaman gereklidir?

Bir işletme, etkilenen bireylerin veya grupların güvenlikleri ve refahları için bilmeleri gereken, insan hakları üzerinde mevcut veya olası bir etki tespit ederse; bu, etkilenen birey veya gruplara mümkün olduğunca doğrudan ve hızlı bir şekilde iletilmelidir. İşletme ayrıca, bu kesimleri etkiyi nasıl ele alacağı konusunda da bilgilendirmelidir. İşletme, bu adımları atmak için söz konusu bilgilere yönelik talep gelmesini beklememelidir.

Bir işletme, iddia edilen insan hakları etkisini nasıl ele aldığı konusunda dış taraflarca sorgulandığında; bu kaygıyı ele almak üzere taraflar ile iletişiminde bulunup bulunmayacağını, bulunacaksa makul olarak neleri iletebileceğini düşünmelidir. Sorulamayı yapanlar, durumdan doğrudan etkilendiklerini söyleyenler ya da onların meşru temsilcileri ise yapılması en doğru olan, doğrudan iletişime geçilmesidir. Bu tür durumlarda iletişim eksikliği, işletme için risk taşıyor ve genellikle iddianın doğru olduğu veya işletmenin iddia edilen etkiye dâhil olmadığını bilecek ve gösterecek süreçlere sahip olmadığı şeklinde yorumlanır.

İşletmenin, kaygısını dile getiren üçüncü kişinin meşruiyet taşımadığı, yanıt vermenin de gerekli ya da uygun olmadığı sonucuna vardığı durumlar olabilir. Ortada yasal bir zorunluluk yoksa bu, işletmenin kendisinin vereceği bir karardır. İşletme iddiaya yanıt vermeme yolunu seçse bile, bu kararını duruma ilişkin iç bilgilere ve net ölçütlerle dayandırmalıdır.

S 59. Bilgilerin dışarıya iletilmesini “yeterli” kılan nedir?

Resmî raporlar dâhil bütün iletişimler eksiksiz ve doğru olmalıdır. İletilen bilgiler paydaşlar üzerindeki belirli bir etkiye ilişkinse, bu iletişimin; etkilenenlerin kendi çıkarlarıyla ilgili bilinçli kararlar verebilmeleri için gerekli tüm gerekçeleri iletmesi gerekir.

Açıkça bir şeylerin örtbas edilmesine ya da işletmenin övülmesine yönelik iletişimler, şeffaflığın getireceği avantajlardan yararlanamayacağı gibi işletmenin eleştirilmesine ve güvensizlikle karşılaşmasına yol açabilir. Buna karşın, şeffaflığın sınırlarını zorlayarak karşılaştıkları insan hakları sorunlarını ve ele almaya çalıştıkları insan hakları etkilerini ortaya koyan işletmelerin insan haklarına saygı konusunda söyledikleri genellikle daha güvenilir bulunur. Ancak bu durum işletmenin, (mümkün olan her yerde gerekçelerini açıklayarak) reddetmek için açık gerekçeleri olduğu insan hakları etkisine ilişkin iddiaları reddetme olasılığını hiçbir şekilde engellemez.

S 60. İletişimin etkilenen paydaşlar, personel ya da ticari gizliliğin meşru gereklilikleri açısından oluşturabileceği riskler ne anlama gelir?

İnsan hakları etkisinin nasıl ele alındığına ilişkin kimi bilgiler etkilenen paydaşlar ya da personel açısından risk oluşturabilir. Örneğin bu bilgiler çıkarım yoluyla şikâyette bunun kişinin ya da zararlı görülen fiillerden sorumlu olanların kimliklerini açığa çıkarabilir ve bu da onları gelebilecek misillemelerin hedefi haline getirebilir. Kişilere zarar verici eylemlerin önlenmesi için Hükümetle, polisle ve güvenlik güçleriyle yapılan görüşmelerin açık edilmesi de bu süreci tehlikeye düşürebilir. Bununla birlikte bir noktaya dikkat edilmesi gerekir: Bu tür risklere ilişkin genel varsayımlar, yasal olarak kamuoyuna açıklanmasında hiçbir sakınca olmayan bilgileri paylaşmamanın gerekçesi olarak kullanılmaz.

Ticari gizliliğin meşru gereklilikleri, tipik olarak, bu müzakereler süresince, önemli bir ticari işlemle ilgili müzakereler için çok önemli olan bilgileri kapsayacaktır. Gizlilik aynı zamanda üçüncü taraflara açıklanma karşısında yasal olarak koruma altına alınan bilgiler için de geçerlidir.

Bu gruplar ve gereklilikler açısından ortada herhangi bir risk yoksa, iletişimin yapılıp yapılmayacağı, ne zaman ve nasıl yapılacağı gibi konular daha önce tartışılan etmenlere dayalı kararların konusu olacaktır.

S 61. İletişim genel paydaş katılımı ile nasıl ilişkilidir?

Daha önce belirtildiği gibi insan hakları etkisinin nasıl ele alındığının doğrudan etkilenme olasılığı olan paydaşlarla görüşülmesi, bir işletme açısından özellikle önem taşıyabilir. Burada genel olarak olası etkinin ya da mevcut belirli bir etkinin nasıl ele alındığı açıklanabilir.

İnsan hakları risklerinin önemli olduğu herhangi bir işletme açısından bu, etkilenme olasılığı olan paydaşlarla etkileşimin yollarından biridir. Paydaş katılımı aynı zamanda işletmenin etkisini değerlendirme ve etkiye ne ölçüde uygun tepki verdiğiyle ilişkin olarak geri bildirim alma çabalarının bir parçası olarak görülmelidir. Daha genel olarak bu katılım, etkilenen paydaşların endişelerini ve çıkarlarını anlamanın ve bu önemli grupla sürekli olarak etkili ilişkiler kurmanın önemli bir yoludur.

SORULACAK SORULAR

- Olumsuz insan hakları etkisini nasıl ele alacağımıza ilişkin gerekli tüm bilgileri toplamamızı sağlayacak iç iletişim ve raporlama sistemlerimiz var mı? Yoksa, hangi ek sistemlere ihtiyacımız var?
- Hangi tür konularda ve hangi farklı gruplara iletişimde bulunma ihtiyacımız olabileceğine ilişkin öngörülerimiz var mı?
- Bu kesimlerin bilgiye nasıl erişebilecekleri ve hangi yolun en etkili olacağı da dikkate alınarak, farklı gruplar için elimizde ne gibi iletişim araçları bulunuyor?
- Bu iletişimler önceden belirlenmiş bir takvime göre mi yoksa somut durumlar ortaya çıktığında mı yapılmalı ya da bunların her ikisine birden mi başvurulmalı?
- Kamuoyuna ne zaman iletişim kurmamız gerektiğine dair gerekçeli ve savunulabilir kararlar vermek için hangi süreçlere sahibiz?
- Eğer faaliyetlerimiz ve faaliyet bağlamımız insan hakları açısından önemli bir risk oluşturuyorsa, bu riski nasıl ele aldığımızı kamuya açık resmî raporlarda nasıl belirtmeliyiz?
- Eğer insan hakları riskinin yüksek olduğu bir ortamda değilsek ve bizden insan hakları konusunda kamuya açık resmî rapor vermemiz de istenmiyorsa böyle bir raporlama yapılmasının yine de başka yararları olabilir mi?
- İletişimlerimizin kurum içindeki veya dışındaki kişiler için risk oluşturmasını nasıl sağlayacağız?
- Nasıl görüldüğünü sinamamız ve iyileştirmenin yolları olup olmadığını görmemiz açısından kamuya açık iletişimimiz hakkında nasıl geri bildirim isteyebiliriz?

C. TELAFİ EDİCİ ÇÖZÜM ÜRETME

Rehber İlke 22

Ticari işletmeler olumsuz etkilere neden olduklarını veya katkıda bulduklarını tespit ettikleri durumlarda, meşru süreçler yoluyla bunların iyileştirilmesini sağlamalı veya bunların iyileştirilmesine yönelik iş birliği yapmalıdır.

S 62. Bu husus neden önemlidir?

Bir işletme, olumsuz insan hakları etkisine yol açtığı ya da buna katkıda bulunduğu halde daha sonra bunun telafisini sağlamıyorsa, tanımı gereği insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmiş sayılamaz.

Olumsuz etkinin giderilmesini sağlayacak sistemlere sahip olmak, hiçbir şekilde işletmenin insan haklarına saygı gösterme niyetinde olmadığı anlamında yorumlanamaz. Tersine, bu sistemlerin varlığı, her türlü çabaya rağmen etkinin ortaya çıkabileceğinin kabul edildiğini ve insan haklarına saygı gösterme ilkesini, etki ortaya çıkar çıkmaz en hızlı ve etkili biçimde yerine getirme niyetini ortaya koyar.

S 63. Bu husus iddiaların temelsiz olduğu hallerde de geçerli midir?

Hayır. Bu Rehber İlke, işletmenin *kendisinin* olumsuz insan hakları etkisine yol açtığını ya da katkıda bulunduğunu kabul ettiği durumlarla sınırlıdır. Bu tür durumlarda işletmeden doğal olarak söz konusu etkiyi telafi etmesi beklenir. İşletme; kendi etki değerlendirmeleri, şikâyet mekanizması ya da başka iç süreçler sonucunda olumsuz bir etkiye yol açtığı ya da katkıda bulunduğu sonucuna varabilir ya da başka kaynakların işletmenin dikkatine sunmuş olduğu bu olumsuz etki işletmenin kendi araştırmalarıyla da teyit edilmiş olabilir.

S 64. Bir işletme ne zaman doğrudan telafi sağlamalıdır?

Bir işletme olumsuz insan hakları etkisine yol açtığını ya da katkıda bulunduğunu kabul ediyorsa, çoğu durumda zamanında ve etkili bir telafide doğrudan rol oynama açısından iyi bir konumda olacaktır.

Telafi edici çözümler çeşitli biçimler alabilir ve burada önemli olan işletmenin kendi görüşüne ek olarak, etkilenen kesimlerin neyi etkili telafi edici çözüm saydıklarına ilişkin görüşleridir. Bunun yolu bir özür olabilir, zararın tekrarlanmamasını sağlayacak hükümler olabilir, zararın tazmin edilmesi (finansal ya da başka şekilde), belirli bir faaliyete ya da ilişkiye son verilmesi ya da tarafların üzerinde anlaş-tıkları başka bir telafi biçimi olabilir.

Kimi durumlarda en uygunu, telafinin işletme dışında başka bir tarafça sağlanmasıdır. Örneğin bir mahkeme süreci ya da Devlet temelli başka bir süreç gündemde ise, işletmenin kendisinin doğrudan telafi edici çözüm aramak yerine konuyu bu kanallara bırakması gerekli ya da daha uygun olabilir. Rehber İlke 22 yorumunun netleş-tirdiği gibi, eğer iddialar bir suçta işaret ediyorsa bu tür başka kanallara bırakma tutumu gerekli olabilir. Her durumda, etkilenenlerin nasıl bir yol izleyecekleri konusunda alternatifleri de gözeterek bil-giye dayalı karar vermeleri esastır.

İşletme bir etkiye katkıda bulunmuşsa, ancak etkiye yol açan asıl neden başka bir kuruluş ise (örneğin bir yüklenici, tedarikçi ya da silahlı kuvvetler) ve bu kuruluş telafi edici çözüm sağlıyorsa ya da devlet temelli meşru bir mekanizma önünde hesap verme gibi bir durumu varsa, paralel bir telafi sürecinin bozucu etki yaratabileceği gözetilerek; yapılacak en iyi iş bu süreci anılan diğer mekanizmalara bırakmaktır. Sözü edilen Devlet temelli mekanizmalar kamu denetçiliği kurumları (ombudsmanlık), çalışma hayatını denetlemekten sorumlu bir kurum, bir Ulusal Temas Noktası ya da ulusal insan hakları kurumu olabilir. Bu ve benzeri durumlarda işletme, telafi sürecinde diğerleriyle iş birliği yapmalıdır.

S 65. Bir işletme ne tür telafi süreçleri öngörmelidir?

Rehber İlke 22'nin odaklandığı konu, telafi edici çözümlerin sağlanmasıdır. Bununla birlikte, telafi edici çözümlerin sağlanmasının araçları, alınacak sonucun etkililiğinde belirleyici bir rol oynayabilir. Söz gelimi, bir işletme yol açtığı ya da katkıda bulunduğu herhangi bir etkinin telafisinde tamamen ad hoc (geçici, duruma özel) süreçlere dayanıyorsa ne tür bir tepkinin uygun olacağı konusunda işletme içinde ortak bir anlayışa varılması pek mümkün olmayacaktır. Bu da nasıl yol alınacağı konusunda işletme içi uyumsuzlukların baş göstermesi ve telafide gecikme gibi riskleri barındıracaktır.

Kimi işletmeler faaliyetleri açısından özel risk oluşturan belirli olumsuz etkileri ele alma işlemlerini resmileştirmiş olabilir; örneğin, kirletici bir maddenin bir su yoluna karışması ya da bir çalışanın yaralandığı durumlar gibi. Bu tür konu özelindeki yaklaşımların riski ise, öngörülmesi daha güç etkiler ortaya çıktığında izlenecek sürecin net olmamasıdır.

Dolayısıyla, birden fazla türde süreç gerektirse bile (örneğin doğrudan çalışanlar ve dış paydaşlar için) genel olarak tercih edilmesi gereken, faaliyetlerin herhangi bir alanında ortaya çıkan olumsuz insan hakları etkisinin telafisi için üzerinde önceden mutabakata varılmış süreçlerin devrede olmasıdır.

Pek çok durumda telafi işlemleri açısından en etkili ve etkin yol operasyonel düzeydeki bir şikâyet mekanizmasıdır. Şikâyet mekanizması yalnızca etkinin ya da şikâyetlerin ele alınacağı bir iç idari prosedürden ibaret değildir. İç prosedür genel olarak pasifken, yani önce sorunların ortaya çıkmasını, sonra bunlara tepki verilmesini öngörürken; şikâyet mekanizması aktiftir, şikâyetlerin mümkün olduğu kadar erken belirlenip ele alınmasını amaçlar. Bunu, mekanizmanın hedeflenen paydaşlar tarafından bilinmesini ve onlar tarafından mekanizmaya güvenilmesini sağlayarak yapar. Mekanizma tarafından sağlanan temel süreçlerin yanı sıra, şikâyetlerin ele alınması için sağladığı genel zaman çizelgeleri ve bireylerin endişelerini dile getirebilecekleri yollar da kamuya açıktır. Adil bir sürecin sağlanması için şikâyetçilerle iletişimde şeffaflık ve onlara karşı hesap verebilirlik vardır. Şikâyet mekanizması kuşkusuz kimi iç prosedürleri de gerektirir; ancak bunlar mekanizmanın sağladığı daha kapsamlı sürecin bir parçasını oluşturur.

Uyuşmazlık mekanizmaları ve etkinliği açısından ölçütler, Rehber İlkeler 29 ve 31 kapsamında daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

S 66. İşletmenin kendisi dışında, hangi “meşru süreçler” telafi edici çözümler üretilmesini sağlayabilir?

İşletmenin kendisi bunu yapamıyor ya da yapmaması gerekiyorsa, telafi edici çözümlerin sağlanmasında Devlet’e dayalı olan uygun bir ya da birkaç tür mekanizma olabilir. Bu mekanizmalar kuşkusuz mahkemeleri içerir ve ayrıca kamu denetçiliği kurumları ya da şikâyetlere bakan resmî merciler (bunlar kimi durumlarda endüstri kolu özelinde olabilir), çalışma standartları kurumu, Ulusal Temas Nokta-

sı (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün Çok uluslu Şirketlere Yönelik Rehberi'ni imzalayan devletler için), bir ulusal insan hakları kurumu ya da bu rolü üstlenmeye yetkili kılınmış Devlet idaresindeki ya da yasal başka herhangi bir kurumu içerebilir. Yerli ya da başka topluluklar tarafından kullanılan yerel ve geleneksel mekanizmalar da bunlar arasında yer alabilir. Kimi durumlarda, örneğin şikâyetler işletmenin bünyesindeki birden fazla kuruluşa iş yapan bir tedarikçiye ya da yükleniciye ilişkinse, çok paydaşlı bir girişimin yönetimindeki bir mekanizma da bu alanda rol üstlenebilir.

Bu mekanizmaların hepsi bütün Devletlerde mevcut ya da işler halinde değildir. Bir işletmenin, bu mekanizmalardan hangilerinin kendi yerel faaliyet çevrelerinde; yolsuzluk ya da manipülasyon olmadan ve şikâyetle bulunanların gözünde sürdürülebilir sonuçlar alınabileceğine ilişkin yeterli bir inandırıcılıkla birlikte bu rolü pratikte ne ölçüde yerine getirebileceklerine ilişkin uzman tavsiyelerine başvurması gerekir.

S 67. Bir işletme bir etkiye yol açtığını ya da katkıda bulunduğunu kabul ettiği halde uygun telafi konusunda etkilenenlerle anlaşamadığı durumlarda ne olur?

Eğer işletme ve etkilenenler uygun telafi konusunda anlaşmaya varamazlarsa arabulucu olarak tarafsız üçüncü bir tarafa başvurulması ya da konunun yargıya taşınması gerekebilir.

Üçüncü taraf olarak arabulucunun ilgili tüm taraflarca özgürce kabul edilmesi gerekir. Arabulucunun rolü, üzerinde mutabakat sağlanacak bir çözümün araştırılmasında taraflara yardımcı olmaktır ve arabuluculukta hiçbir taraf belirli bir sonucu kabul etmeye zorlanamaz. Belirli bir sonuç üzerinde anlaşılmışsa taraflar bu sonucun kendileri açısından bağlayıcı olmasını da kararlaştırabilirler.

Hükme dayalı süreçlerde ise tarafların sonucu kabul etmeleri her zaman bir gereklilik olmamasına rağmen kararlar genellikle bağlayıcılık taşır. Kararlar, mahkemeler, kamu denetçiliği veya ulusal insan hakları kurumu gibi resmî ve yasal bir kurum, yargı yetkisine sahip ya da işletme ile etkilenenlerin üzerinde anlaşmışları başka bir mekanizma tarafından alınabilir.

S 68. Bir işletme insan hakları etkisine yol açtığını ya da buna katkıda bulunduğunu kabul etmezse ne olur?

Bir işletme olumsuz etkiye neden olduğu ya da katkıda bulunduğu iddiasını kabul etmiyorsa bu işletmeden, zorunlu tutulmadığı sürece (örneğin bir mahkeme tarafından) telafi edici çözümler üretmesi beklenemez. Bununla birlikte, karşılıklı görüşmeler ya da arabuluculuk yoluyla uyuşmazlığa üzerinde mutabakata varılan bir çözüm bulunması için güvenilir fırsatlar varsa, bir işletmeye genellikle bu çabalarda iş birliği yapması tavsiye edilir.

SORULACAK SORULAR

- Yol açtığımız ya da katkıda bulunduğumuz herhangi bir olumsuz etkinin telafisi için hâlihazırda hangi süreçlere sahibiz?
- Geçmişte bu süreçler ne kadar etkili oldu? Süreçler işletmenin ilgili tüm birimlerini kapsıyor mu? Bunlar daha etkili olmaları için güçlendirilebilir mi?
- Süreçler, olumsuz etkinin ortaya çıkabileceği tüm alanları kapsıyor mu? Kapsamıyorsa hâlen elimizde olan ve ek süreçlerle hangi açıkları kapatmamız gerekiyor?
- Bu süreçleri bir ya da daha fazla operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmasıyla sistematik hale getirebilir miyiz?
- Faaliyette bulunduğumuz Devlette (Devletlerde) hangi yargısal ve yargısal olmayan telafi süreçleri var? Bunlar ne kadar etkili? Nereye kadar konuları bunlara bırakabiliriz ya da bırakmalıyız? Bu konuda bize kim uzman tavsiyesi verebilir?
- Çözümler ve telafi usulleri konusunda etkilenenlerle anlaşmaya varma konusunda bize yardımcı olacak nötr bir üçüncü taraftan yararlanabilir miyiz? Gelecek için bu tür durumlar öngörülebilir mi? Öngörülebilirse bu şekilde bize yardımcı olacak ve ilgili tüm taraflarca kabul edilebilecek uzman arabulucuları nerelerden bulabiliriz?

Rehber İlke 29

Şikâyetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan telafisini mümkün kılmak için, ticari işletmeler olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkin operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmaları oluşturmalı ya da bunlara katılmalıdır.

S 69. Bu husus neden önemlidir?

Rehber İlke 22'de belirtildiği gibi; bir işletme olumsuz insan hakları etkisine yol açıyor ya da katkıda bulunuyor ve ardından bunun telafisini sağlamıyorsa, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmiş sayılamaz. Bir işletmenin bu tür bir etki için telafi edici çözümler üretmesinin en sistematik yollarından biri operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmasıdır.

Devlet'e dayalı olan pek çok mekanizmadan (mahkemeler, kamu denetçiliği kurumları, vb.) farklı olarak, operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizması bu konuya eğilmek için insan haklarına ya da başka standartlara yönelik ihlal iddiasının ortaya çıkmasını beklemek zorunda değildir. Bu mekanizma, kaygıları, henüz ihlal düzeyine gelmeden ve bir kişinin ya da topluluğun şikâyet algısı üst seviyelere çıkmadan kabul edip değerlendirebilir.

Etkili şikâyet mekanizmaları aynı zamanda insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinin çeşitli yönlerinin güçlendirilmesine de yardımcı olabilir. Bu mekanizmalar olumsuz insan hakları etkisinin zamanında belirlenmesine ve verilen tepkilerin ne kadar etkili olduğunun takibine yardımcı olabilir. Ayrıca, paydaşların kaygılarını ve işletmenin insan hakları üzerindeki etkilerini ciddiye aldığını göstererek paydaşlarla olumlu ilişkiler kurulmasına da katkıda bulunabilir.

S 70. Operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizması nedir?

Operasyonel düzeyde bir şikâyet mekanizması, bireylerin veya grupların bir işletmenin kendileri üzerindeki etkilerine (insan hakları dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) ilişkin endişelerini dile getirebilecekleri ve çözüm arayabilecekleri resmîleştirilmiş bir araçtır. Rehber İlke 29 yorumunda açıklandığı gibi:

“Operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizmaları, bir ticari işletme tarafından olumsuz etki altında kalabilecek bireyler ve topluluklar tarafından doğrudan erişilebilir olmalıdır. Bunlar genellikle tek başına veya ilgili paydaşlar da dâhil olmak üzere başka taraflar ile iş birliği içindeki işletmeler tarafından yönetilir. Ayrıca, bunlar karşılıklı olarak kabul gören bir dış uzman veya kuruluşa başvurarak da sağlanabilir. Şikâyeti getirenlerin ilk olarak başka başvuru yollarını denemiş olmaları gerekli değildir. Sorunları değerlendirmek ve herhangi bir zararı telafi etmek için doğrudan ticari işletmeyi de dâhil edebilirler.”

Özetle, bu mekanizmaların başlıca amacı, doğrudan etkilenen paydaşların kaygılarını bu kaygılar artmadan veya başka bir şekilde önlenemez zarara yol açmadan önce tespit etmek ve ele almak için erken bir başvuru noktası sağlamaktır.

Bu mekanizmalar, çalışanların, bu kişilere zarar verebilecek veya vermeyebilecek, ancak bir bütün olarak işletmeyi ilgilendiren şirket kuralları ve etik ihlalleri hakkındaki endişelerini dile getirmelerini sağlayan bilgi uçurma (whistleblowing) sistemlerinden farklıdır. Operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmaları özellikle, işletme içindeki veya dışındaki kişilerin kendileri üzerindeki etkiler ile ilgili endişelerini dile getirmeleri için bir kanaldır ve bu mekanizmayı kullanan kişinin bir şirket kuralının ihlal edildiğini göstermesini gerektirmez.

S 71. Buna “şikâyet mekanizması” denmesi zorunlu mudur?

“Şikâyet mekanizması” Rehber İlkeler’de ve yorumlarında işletmeleri ve paydaşlarını ilgilendiren şikâyetleri ve uyumsuzlukları ele alan bir dizi mekanizmayı kapsayacak şekilde kullanılan teknik bir terimdir. Terimin kimi kültürlerde ve ortamlarda olumsuz çağrışımlar yapması olası olduğu gibi her mekanizmanın böyle adlandırılması da gerekmez. Ancak yine de şikâyet mekanizmasına potansiyel kullanıcılarının uygun bulmayacakları, örneğin gerçek amacı eksilten ya da önemini azaltan bir ad verilmesi riskli olacaktır. Böyle yapıldığında işletme bundan memnun kalsa bile şikâyetleri olanlar kendilerine önem verilmediği ve saygı duyulmadığı hissine kapılabileceklerdir.

S 72. Operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmasını kimler kullanabilmelidir?

Operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizmalarının çoğu, işletmenin faaliyetlerine ilişkin kaygıları ya da eleştirileri olabilecek geniş ke-

simplere değil; bu faaliyetlerden doğrudan etkilenen kişilere ve gruplara ya da onların meşru temsilcilerine açık mekanizmalardır. Ancak bu durum, daha geniş kesimlerle etkileşimin diğer araçlarını dışlamalıdır ve en azından bazı durumlarda bunu yapmak işletmenin yararına olabilir.

Rehber İske 22 bağlamında tartışıldığı gibi, bu ikisini ayırmak her zaman gerekli olmasa bile doğrudan çalışanlar ve dışarıda etkilenen kesimler için ayrı şikâyet mekanizmaları olması çoğu kez görülen durumdur. Ayrıca, belirli durumlara özel olarak uyarlanmış şikâyet mekanizmaları olması da önemlidir: Örneğin, bir topluluğun yeni bir yere yerleştirilmesi ya da yerli halklar gibi özel gruplar söz konusu olduğunda. Bununla birlikte, mekanizmalar ne kadar düzenli hale getirilirse, etkinlikleri o kadar kolay izlenebilir ve işletmenin insan hakları üzerindeki etkisini nasıl ele aldığına ilişkin genel kalıpları ve eğilimleri belirlemede o kadar başarılı olabilir.

S 73. Operasyonel düzeyde şikâyet mekanizması ne tür konuları ele almalıdır?

Tam etkili olabilmesi açısından şikâyet mekanizması insan hakları ya da diğer özel standartların ihlaliyle ilgili iddiaların ele alınması ile sınırlı kalmamalıdır. Bu tür sınırlamalar, ihmal edilmeleri halinde insan haklarına zarar verebilecek, protestolara ve şiddet eylemlerine yol açabilecek bir dizi kaygıyı dışarıda bırakacak, bu da insan hakları risklerinin daha da artmasına yol açacaktır. Örneğin, bir işletmenin gürültü, toz-duman ya da iş imkânları gibi kaygılarını sürekli ihmal ettiği düşüncesinde olan topluluklar, dikkat çekmenin tek yolunun işletmenin faaliyetlerini engellemek olduğu sonucuna varabilirler ki bu da fiziksel çatışmalara, hatta yaşamı tehdit eden risklere yol açabilir. Operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmasının resmi üçüncü taraf mekanizmalarına kıyasla karşılaştırmalı avantajlarından biri, sorunları artmadan önce erkenden tespit etme ve ele alma becerisidir.

Bir mekanizmanın yeterli gerekçe olmadan oluşturulan şikâyetleri dışlaması makul sayılabilir; ancak bir şikâyetin bu nispeten nadir görülen kategoriye girdiği sonucuna varmadan önce büyük özen gösterilmelidir. Bu kategoride gibi görünen bir şikâyet aslında olası insan hakları etkisini ya da işletmeye yönelik daha geniş risklerle ilgili diğer gerçek endişeleri gizleyebilir. Önemli olan, her şikâyetin işin en başında ciddiye alınmasıdır.

S 74. Mekanizmayı kim denetlemelidir?

Bir şikâyet mekanizması, işletme içinden yeterli üst düzey denetim ve hesap verebilirlik olmadan nadiren etkili olabilir. Küçük bir işletmede bu durum, gelen şikâyetlerle kim ilgileniyorsa oradan işletmenin en üst yönetimine giden basit bir bildirim hattı anlamına gelebilir. Daha büyük bir işletmede ise daha resmî iç kontrol ve denetim sistemleri devrede olacaktır. Denetim rollerinin dağıtılmasında, örneğin mekanizmanın etkinliğinin sağlanması ile işletmenin belirli bölümlerinin eylemlerini veya kararlarını savunmak arasındaki çıkar çatışmalarından kaçınılmalıdır.

İşletme ile etkilenen paydaşlar arasındaki güven düşükse veya insan hakları riskleri önemliyse, hem işletmenin hem de etkilenen paydaş gruplarının temsilcileri tarafından mekanizmanın ortak gözetiminin sağlanması oldukça faydalı olabilir. Bu, mekanizmaya hedeflenen kullanıcı grupları tarafından güvenilmesini ve mekanizmanın erişilebilirliği ile süreçlerinin onların ihtiyaçlarına en iyi şekilde uyarlanması sağlamaya yardımcı olabilir. Ortak gözetim gerekli ya da uygun görülüyorsa, Rehber İlke 31'de öngörüldüğü gibi en azından etkilenen paydaşların ilgili mekanizmanın tasarımına ya da değerlendirilmesine katkıda bulunması imkânı sağlanmalıdır.

S 75. Operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizması bir işletmenin daha geniş kapsamlı faaliyetleriyle nasıl ilişkilidir?

Bir işletmede insan hakları ve sosyal konulardan sorumlu personel ya da departmanların şikâyet mekanizmasında kilit ve yönlendirici bir rol oynaması gerekir. Ancak, sorumluluk yalnızca bu kişilere ait sayılırsa mekanizma başarılı olamayacaktır. Etkinin çözüme bağlanması ve telafisi için çoğu durumda işletmeden başkalarının da katılımı gerekecektir. Üst düzey yönetimin rolü; örneğin ilgili personele uygun teşvikler sağlanarak, şikâyetlere yönelik bu tür işlevler arası müdahalenin işletme genelinde uygulanabilir ve öncelikli olmasını sağlama noktasında özellikle önem taşımaktadır.

Bir işletmede kararları ve eylemleri ileri sürülen bir insan hakları etkisi açısından önem taşıyan personelin ya da departmanların, ilk iç soruşturmalarda rol üstlenmeleri gerekli ve uygun olabilir. Bunun uygun olmadığı durumlarda –örneğin potansiyel bir çıkar çatışması ya da kişiler açısından riskli olması nedeniyle– söz konusu personelin ve departmanların araştırmayı yürütenlere bilgi sağlanmasında yine de rolleri olacaktır. Ayrıca, yine bunun uygun olduğu durumlar-

da bu kişiler, telafi edici çözümlerin üretilmesine yardımcı olabilirler. İşletmenin durumdan dersler çıkarmasının, böylece herhangi bir tekrarin önlenmesinin sağlanmasında da önemli rolleri olacaktır.

S 76. Mekanizma daha geniş kapsamlı paydaş katılımı ile nasıl ilişkilidir?

Rehber İlkeler ve elinizdeki Açıklamalı Rehber insan hakları riskleri yüksek olan herhangi bir işletmede insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci açısından paydaş katılımının rolünü sürekli olarak vurgulamaktadır. Etkili bir şikâyet mekanizması ise bu geniş paydaş katılımının yerine geçmez. Aksine şikâyet mekanizmasının önemli bir tamamlayıcı rolü vardır. Bununla birlikte, ne kadar iyi olursa olsun, daha geniş paydaş katılım süreçleri olmaksızın bir şikâyet mekanizmasına sahip olmak, etkilenen paydaşlara, işletmenin yalnızca gerçek sorunları olduğunda onlardan haber almak istediği yönünde mesaj verme riskini taşır.

Bunun yanı sıra Rehber İlkeler bir başka gerçeği daha kabul etmektedir: İnsan hakları riskleri sınırlıysa ve paydaş katılımı coğrafi, finansal ya da başka nedenlerle gerçekten güçlük yaratacaksa, küçük ya da orta büyüklükteki işletmeler etkilenen paydaşlarla doğrudan etkileşim kurmayabilir. Bu konumdaki işletmeler, Rehber İlke 18'de ele alındığı gibi, olası insan hakları etkileri konusunda bilgi toplayıp bakış açısı oluşturmada başka araçlara başvuracaktır. Bu tür işletmeler için basit ama etkili bir şikâyet mekanizmasına sahip olmak, etkilenebilecek kişiler tarafından doğrudan gündeme getirilen sorunları belirlemenin yollarından biri olabilir.

S 77. Bir işletme ne zaman kendisi kurmak yerine bir şikâyet mekanizmasına “katılabilir”?

Büyük bir işletmenin veya önemli insan hakları risklerinin bulunduğu bir işletmenin kendi şikâyet mekanizmasına sahip olması tipik olarak uygun olacaktır. İnsan hakları riskleri sınırlı olan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler biçim olarak basit, ancak Rehber İlke 31'de öngörülen etkililik ölçütlerini karşılayan şikâyet mekanizmaları da geliştirebilirler. Bunun yanı sıra bir başka yol da işletmelerin, olumsuz etkinin erken tespiti ve telafisi açısından benzer fırsatlar sunması halinde dışarıdan bir kuruluşun sağladığı bir şikâyet mekanizmasına katılmalarıdır. Verilebilecek örnekler; acil başvuru hattı olarak dışarıdan bir kurumun –Hükümet, şirket, STK, vb.– ya da

yerel pratiklerinin bir parçası olarak yerel toplulukların veya idarelerin yönettiği çok paydaşlı ya da geleneksel bir mekanizmaya gösterilecek katılım olabilir. Bu tür mekanizmalar, etkililik ölçütlerini karşılayıp karşılamadıkları ve boşlukların nasıl ele alınabileceği açısından zaman içinde gözden geçirilmelidir.

Alternatif bir yol olarak, bir işletme kendi mekanizmasını oluşturduğu halde maliyetleri düşürmek ve/ya da kapasitesini ve etkililiğini artırmak için dışardan ve ortak kaynaklar kullanabilir. Verilebilecek bir örnek, paydaşlar tarafından güvenilen bir STK'ya, meşru şikâyetlere çözüm bulunması konusunda bir erişim noktası olarak hareket etme ve bu konuda işletmeyle birlikte çalışma görevi verilmesidir. Söz konusu STK bu rolü birden fazla işletme için oynayabilir. Bu STK'nın finansmanı, bağımsız kalacağına ilişkin güvenin zedelenmemesi koşuluyla, bağımsız fonlarla veya işletmelerin ortak katkılarıyla da sağlanabilir. Yasal sendikalar da bu rolü, en azından, temsil ettikleri işçiler için oynamalıdır. Birkaç işletme birlikte küçük finansal katkılarda bulunarak yerel bir kurumu şikâyetlere ilişkin uzman tavsiyelerinde bulunması ya da arabuluculuk ihtiyacını karşılaması için destekleyebilir.

SORULACAK SORULAR

- En azından kısmen de olsa şikâyetleri ele alacak bir mekanizmamız hâlihazırda var mı?
- Eğer varsa etkilenme olasılığı olan tüm paydaşlar için erişilebilir mi yoksa erişimin genişletilmesi mi gerekiyor?
- Şikâyet mekanizmasının üst düzeyde gözetimi ve kurum içinde performansına ilişkin hesap verebilirlik var mı?
- Paydaş grupların temsilcileriyle ortak gözetim mekanizması oluşturmanın imkânı ya da avantajı var mı? Yoksa, performans ve olası iyileştirmeler konusunda etkilenme olasılığı olan paydaş gruplarından başka hangi şekillerde geri bildirim alabiliriz?
- Mekanizma, işletme içindeki ilgili bütün birimlerin ya da işlevlerin, bir yandan çıkar çatışmalarından ve kişilere yönelik risklerden kaçınırken diğer yandan şikâyetlerin araştırılmasına ve çözülmesine dâhil olmasını sağlıyor mu?
- Kaynak kısıtlamaları kendi kendine ayakta duran bir şikâyet mekanizması yürütmeyi zorlaştırıyorsa, bunu mümkün kılmak için paylaşılan kaynaklardan yararlanabilir veya alternatif olarak etkili bir harici mekanizmaya katılabilir miyiz?

Rehber İlke 31

31. Hem Devlet'e dayalı hem de Devlet'e dayalı olmayan yargı dışı şikâyet mekanizmalarının etkinliğini sağlamak için, bu mekanizmaların:

- (a) Meşru olması: kullanımları hedeflenen paydaş gruplarının güvenini sağlamak ve şikâyet süreçlerinin hakkaniyetli bir şekilde işlemesi için hesap verebilir olması;
- (b) Erişilebilir olması: kullanımları hedeflenen tüm paydaş grupları tarafından bilinmesi ve erişirken belirli engellerle karşılaşabilecek olanlar için yeterli yardım sağlayabiliyor olması;
- (c) Öngörülebilir olması: her bir aşama için bir belirleyici zaman çerçevesi ile açık ve öngörülebilir bir prosedürün sunulması, mevcut süreç ve netice çeşitleri ile uygulamanın denetim araçları hakkında açıklık sağlanıyor olması;
- (d) Hakkaniyetli olması: tarafların, adil, bilgilendirilmiş ve saygın şartlarda bir şikâyet sürecine dahil olabilmesi için gerekli bilgi, danışmanlık ve uzmanlık kaynaklarına makul bir şekilde erişebilmelerinin sağlanmasına çalışılıyor olması;
- (e) Şeffaf olması: tarafların sürecin ilerleyişi hakkında bilgilendirilmesi ve mekanizmanın etkililiği hakkında güven oluşturmak ve her türlü kamu menfaatini karşılamak için mekanizmanın performansı hakkında yeterli bilgi sağlanıyor olması;
- (f) Haklar ile uyumlu olması: neticelerin ve telafi edici çözümlerin uluslararası kabul görmüş insan hakları ile uyumlu olmasının sağlanması;
- (g) Sürekli öğrenmenin bir kaynağı olması: mekanizmayı geliştirmek ve gelecekteki şikâyetleri ve zararları önlemek için dersleri tanımlamak üzere ilgili tedbirlerin alınıyor olması;
- (h) Katılıma ve diyaloga dayanıyor olması: kullanımı ve tasarımında, mekanizmaları kullanmaları hedeflenen paydaş gruplarına danışılması ve şikâyetleri ele alma ve çözme aracı olarak diyaloga odaklanması, gerekmektedir.

S 78. Bu husus neden önemlidir?

Hem Devlet'e dayalı hem de operasyonel düzey şikâyet mekanizmalarının, şirketlerle bağlantılı insan hakları ihlallerinden etkilenenlere telafi sağlanabilmesi için etkili olmaları gerekir. Gerçekten etkili operasyonel düzeydeki bir şikâyet mekanizması; sorunların erken belirlenmesi, üzerinde anlaşmaya varılan çözümlerin erken bulunması, güvenin artması ve kamu protestolarına, yargı yoluna başvurmaya ve diğer muhalefet biçimlerine gerek kalmaması başta olmak üzere Rehber İlke 29 kapsamında belirtilen türde yararlar sağlayabilir.

İyi kurgulanmamış ya da iyi yönetilmeyen bir şikâyet mekanizması, insan hakları risklerinin ne kadar istenilen biçimde yönetildiğine ilişkin değerlendirmelerde çarpıklıklara yol açabilir. Bu beklentiyi yerine getirecek süreçler sağlanmadan kaygıların ele alınacağına dair beklentileri artırabilir. En olumsuz durumlarda ise, etkisiz kalan bir şikâyet mekanizması paydaşların şikâyet duygularını daha da artırabilir.

Dolayısıyla, operasyonel düzey şikâyet mekanizmalarının etkili olmayı sağlayacak belirli ölçütleri karşılaması önemlidir.

S 79. Neden bu ölçütler?

Bu Rehber İlke'deki ölçütler; bir araştırma, istişare ve test etme süreci ile geliştirilmiştir. Bazılarının ifade edilebileceği veya kapsadıkları konuların etiketlenebileceği veya kümelenebileceği başka yollar da vardır. Ancak yansıttıkları temel unsurlar, bir mekanizmanın 78. soruya yanıt olarak belirlenen faydaları elde edebilmesini ve tehlikelerden kaçınabilmesini sağlamak için bir dizi ölçüt sağlar. Birbirleriyle bağlantılı olduklarından bu ölçütlerin bir bütün olarak alınması gerekir; birinin dışında bırakılması diğerlerini de olumsuz etkileyecek ve mekanizmayı bir bütün olarak daha az etkili kılacaktır. Bu ölçütlerin her biri Rehber İlkeler'in yorumlarında daha ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi, bir şikâyet mekanizmasının etkili olması, ilgili tüm departmanların ve işlevlerin, ayrıca üst düzey yönetimin bunu ilkesel olarak ve pratikte desteklemesini gerektirir. Şikâyet mekanizmasının geliştirilmesi sürecine ilgili personelle departmanların katılması da yararlı olacaktır; böylece onlar da ulaşılabilecek amaçları ve standartları kavrayacak ve geliştirilen modeli destekleyecektir. Özellikle önem taşıyan bir nokta; personelin sorunların duyulmasının bir tehdit olmadığını, işletmenin öğrenmesi ve zamanla başarılı olması açısından yapıcı ve gerekli olduğunu hissetmesidir.

S 80. Bir şikâyet mekanizmasının etkililiği nasıl değerlendirilmelidir?

Mekanizmanın etkililiğinin pratikte değerlendirilmesini sağlayacak uygun ölçütlerin geliştirilmesi işletme açısından önem taşıyacaktır. Bu ölçütler arasında nelerin yer alması gerektiği konusunda paydaşlardan katkı alınmasının avantajları olabilir; böylelikle paydaşların neyi "başarı" saydıklarına ilişkin bakış açıları da mekanizmaya yansımış olacaktır.

Bir işletme, belirli sayısal göstergelerin anlamı konusundaki kolay varsayımlara karşı ihtiyatlı olmalıdır. Şikâyetlerin sayısında zamanla bir azalma olması işletmenin geçmişteki şikâyetlerden ders aldığı ve bunların tekrarlanmasını önlediği anlamına gelebileceği gibi, paydaşların şikâyet mekanizmasına olan güvenlerini kayb ettiklerini ve şikâyetleri için belki de başka kanallar aradıklarını da gösterebilir. Bunun tersine, şikâyetlerdeki artış –en azından başlangıçta ya da önemli bir gelişmenin hemen ardından– mekanizmaya güven duyulduğunu ve mekanizmanın işlediğini gösterebileceği gibi sorunların artmakta olduğuna da işaret edebilir. Nitel göstergeler -mekanizmanın yararına sunulduğu (yalnızca mekanizmayı fiilen kullananlar değil) kesimlerden gelen geri bildirimler dâhil- bu tür verilerin doğru yorumlanmasına yardımcı olma açısından önem taşır.

SORULACAK SORULAR

- Elimizde bulunan şikâyet mekanizması bu ölçütlere göre ne durumda?
- Mekanizmanın yeterliliği hakkında bu mekanizmanın hedeflenen kullanıcılarının görüşlerini nasıl alabiliriz?
- Tespit ettiğimiz boşluklar elimizde olan mekanizmada kimi uyarlamalara giderek doldurulabilir mi yoksa yeni bir süreç mi başlatmak gerekir? Eğer bunlardan ikincisi gerekliyse hedeflenen kullanıcıların temsilcilerini (etkilenen paydaşlar) sürecin tasarımına dâhil edebilir miyiz?
- Mekanizmanın devam eden etkinliğini değerlendirmek için hangi uzun vadeli önlemlere sahip olmalıyız?
- Mekanizmanın performansına ilişkin nicel verileri nasıl yorumlayacağızımızdan ne kadar eminiz ve bu, nitel ölçümlerle nasıl tamamlanabilir?

D. BAĞLAM MESELELERİ

Rehber İlke 23

Ticari işletmeler, tüm bağlamlarda:

- Nerede faaliyette bulunurlarsa bulunsunlar, yürürlükteki yasalara uymalı ve uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı göstermelidirler;
- Birbirleriyle çatışan zorunluluklarla karşı karşıya kaldıklarında uluslararası kabul gören insan hakları ilkelerine saygı göstermenin yollarını aramalıdır;
- Nerede faaliyette bulunurlarsa bulunsunlar, ağır insan hakları ihlallerine neden olma veya katkıda bulunma riskini bir yasal uyum sorunu olarak değerlendirmelidirler.

S 81. Bu husus neden önemlidir?

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu her bağlamda geçerlilik taşır. İşletmelerin işlerini yaparken insanların onuruna zarar vermemesi gerektiği şeklindeki evrensel beklentiye dayanan tek tip bir standarttır. Bu da gerek işletmeler gerekse paydaşları açısından bir öngörülebilirlik durumu yaratır. Bununla birlikte, bir işletmenin faaliyetleriyle ve iş ilişkileriyle bağlantılı insan hakları risklerinin, faaliyette bulunulan bağlama göre değişkenlik gösterebileceğini de unutmamak gerekir. Bu bağlamlar, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirme çabası içindeki işletmelerin önüne özel güçlükler ve ikilemler çıkarabilir. Söz gelimi, birtakım yerel zorunluluklar bir işletmeyi uluslararası ölçüde kabul gören insan haklarına aykırı hareket etmeye zorlayabilir. Tanım gereği kolay veya standart cevaplar olmayacağından işletmeler, kendilerini bu tür durumlarda bulduklarında temel bir “pusula” ile hazırlıklı olmalıdır.

S 82. Yasal uyum insan haklarına saygı göstermek ile nasıl ilişkilidir?

İşletmeler, sosyal sorumluluklarının yasal uyum ile başladığını kabul ederler. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun kendisi de –en azından kısmen– yasalarda ve düzenlemelerde yer bulur. Yasal

uyum kavramı, Devlet'in bu yasa ve düzenlemeleri etkili biçimde uygulama kapasitesi zayıf olsa bile, işletmelerin insan haklarını koruyan ulusal yasa ve yönetmeliklere uymasını gerektirir.

Ancak, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bu hakları koruyan ulusal yasa ve düzenlemelere uyulmasının ötesine geçer ve uluslararası ölçekte tanınmış tüm insan haklarına saygıyı gerektirir. Dolayısıyla bu sorumluluk, bu hakları koruyan ulusal yasa ve düzenlemelerin olmadığı durumlarda da geçerlilik taşır. Aynı nedenle, ulusal yasa ve yönetmeliklerin sağladığı insan hakları koruma düzeyi uluslararası kabul görmüş insan hakları standartlarından eksik kaldığında işletmelerin daha yüksek standartlara göre hareket etmeleri gerekir.

Özetle, tüm işletmelerden her durumda beklenen küresel bir standart olarak insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, farklı beklentiler ve taleplerle karşılaşan işletmelere bir netlik ve öngörülebilirlik sağlar. Bu aynı zamanda, işletmelerin kendi davranış standartlarını düşürmek için insan hakları açısından yetersiz koruma sağlayan çalışma ortamlarından yararlanmamaları gerektiği anlamına da gelir.

S 83. Bir işletme birbiriyle çelişen gereklilikleri nasıl ele almalıdır?

Kimi faaliyet bağlamlarında, mevcut iç hukuk, düzenlemeler ya da adetler, (yalnızca izin vermek yerine) işletmelerin uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarıyla çelişen şekillerde hareket etmelerini gerektirebilir. Bunlar, örneğin, kadın hakları, işçi hakları ya da mahremiyet hakkı gibi alanlara ilişkin olabilir. Bu tür durumlar, işletmeleri hem geçerli tüm yasalara uymak hem de insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu her ortam ve koşulda yerine getirmek zorunda kaldıklarında bir ikileme karşı karşıya bırakmaktadır.

Bir işletmenin insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinin, işletmenin nerelerde bu alanda bir ikileme karşılaşılabileceğini ve riskin önlenmesi ya da hafifletilmesi için hangi önlemlere başvurulabileceğini ortaya koyması gerekir. Gereklilikler birbiriyle doğrudan çelişiyorsa buradaki zorluk, uluslararası kabul görmüş standartlara uyanın yollarını bulmaktır. Diğer konularda olduğu gibi burada da nasıl yanıt verileceğine ilişkin hazır bir şablon yoktur. Ancak bir iş-

letme eğitimle, hazırladığı senaryolarla, çıkardığı derslerle, karar şemaları ve benzer süreçlerle insan haklarına saygıyı kendi değerlerine ne kadar içselleştirmişse ve personelini etik ikilemlere ne kadar hazırlamışsa; uygun ve zamanında yanıtlar verme konusunda da o kadar güçlü olacaktır.

Birbiriyle çatışan gerekliliklerin tam niteliğinin, kapsamının ve sonuçlarının kavranması, ikilemlerin ele alınacağı yolların belirlenmesinde atılacak önemli ilk adımdır. Böylece örneğin, yerel gerekliliklerin başta düşünülenlerden daha fazla muğlaklık taşıdığı ya da çatışmalı durumun bir şekilde abartıldığı ortaya çıkabilir. Bunların belirlenmesi de çatışmanın hafifletilmesi için fırsatlar sunabilir. Birbiriyle çatışan gerekliliklerin kapsamı konusunda Hükümet'ten ya da yerel yetkililerden açıklama istenebilir, hatta bu duruma karşı itirazda bulunulabilir. Böylece, hem halkın ve şirketin karşılaştığı riskler azaltılabilir hem de işletmenin insan haklarına saygıyı sahiplendiği konusunda paydaşlara bir mesaj verilmiş olur. Bunların yanı sıra, sektördeki ya da ülkedeki başkaları insan haklarına zararın hafifletilmesine yönelik yaklaşımlar geliştirmiş olabilir ve bunlar tekrarlanabilir. Örneğin, sendikalaşma özgürlüğünün kısıtlandığı ülkelerde faaliyet gösteren kimi işletmeler işçilerle etkileşim açısından paralel süreçler oluşturmuştur.

Bir işletme hemen ve açık çözümler bulamıyorsa ilgili uzman paydaşlarla etkileşimi yerinde olacaktır. Bunların arasında, mümkün olduğu durumlarda, birbiriyle çatışan gerekliliklerden etkilenebilecek gruplar ya da bireyler de yer alabilir. İşletmelerin her zaman, belirli bir eylem planının etkilenen paydaşlar için oluşturabileceği risklerin farkında olması ve kararlarında bunları dikkate alması gerekir.

İşletmelerin bu tür güçlüklerle karşılaştıkları durumlarda, hareketlerinin paydaşlar tarafından dikkatle izlenmesi özellikle ihtimal dâhilindedir. İşletmeler bu tür durumlarda insan haklarına saygıyı sürdürmek için gösterdikleri çabaların hesabını verebilmelidir ve insan haklarına yönelik riskleri artırmaması kaydıyla, işletmelere genellikle bunları raporlamaları tavsiye edilmektedir.

Yerel yasaların ya da diğer gerekliliklerin bir işletmeyi örneğin, uluslararası suçlar gibi ağır insan hakları ihlallerine dâhil olma riskiyle karşı karşıya bıraktığı nadir durumlarda, işletme bu koşullarda uygun biçimde faaliyetini sürdürmesinin mümkün olup olmadığını, mümkünse nasıl sürdürebileceğini titizlikle değerlendirmeli, bunu

yaparken faaliyetleri durdurmasının yaratabileceği insan hakları etkisini de dikkate almalıdır.

S 84. Ağır insan hakları ihlallerine karışma riski neden yasal uyum meselesi olarak görülmelidir?

İşletmeler ağır insan hakları ihlallerine karışma riski altındaysa, izlenmesi gereken yol, hukuki açıdan sorumlu tutulup tutulmayacaklarından bağımsız olarak bu riskin ciddi bir suçta karışma riski gibi ele alınmasıdır. Bu, hem söz konusu insan hakları ihlallerinin ağırlığı hem de bu tür ihlallere karışmanın şirketler için artan yasal riskleri nedeniyle böyledir.

İşletmeler, örneğin köle emeği kullanıyorlarsa veya işçilere zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye varan bir şekilde davranıyorlarsa, kendi faaliyetleri yoluyla ağır insan hakları ihlallerine neden olabilirler. İşletmeler ayrıca, başka tarafların, örneğin güvenlik güçlerinin yol açtığı ağır insan hakları ihlallerine de katkıda bulunabilirler. Ağır insan hakları ihlallerinde bu tür dolaylı katkı hukuki ya da hukuk dışı iştirak (suç ortaklığı) iddialarına yol açabilir.

Rehber İleke 17 yorumunda şöyle denmektedir: “Hukuki anlamda, çoğu ulusal mevzuat bir suçun işlenmesinde suç ortaklığı yapmayı yasaklamaktadır ve birkaç tanesi de bu tür durumlarda ticari işletmelerin cezai sorumluluğuna izin vermektedir. İnsan hakları kavramları bağlamında şekillendirilmemiş olmalarına rağmen, hukuk davaları genellikle bir şirketin bir zarara katkı verme iddiasına da dayandırılabilir. Uluslararası ceza hukuku içtihadına göre, yardım ve yataklık yapmanın standardı, “bilerek bir suçun işlenmesinde önemli derecede etkili pratik yardım veya teşvik sağlamaktır.” Örneğin, işletmeler geçmişte ihlale iştirak etme suçlamalarıyla karşılaşmışlardır. Bu suçlamalara yol açan iddialar arasında soykırım eylemlerinde bulunan üçüncü bir tarafa kimyasal madde sağlanması veya savaş suçlarına karışan Hükümet güçlerine lojistik destek sağlanması yer almaktadır.

Çok uluslu şirketlerin ağır insan hakları ihlallerine karışmalarıyla ilgili hukuk davalarının yakın geçmişi –çoğunlukla hukuki sorumluluk davaları şeklinde– düzensiz ancak giderek genişleyen olası kurumsal yasal sorumluluk ağını ortaya koymaktadır. Söz konusu insan hakları risklerinin doğası gereği, bunun yanı sıra kimi durumlarda bölgesel sınırlar da dâhil olmak üzere genişleyen yasal sınırlar ne-

deniyle, işletmeler, ticari faaliyetin gerçekleştiği yerlerdeki hukuki statü ne olursa olsun, ağır insan hakları ihlaline karışma riskinin olduğu her durumu yasal uyum konusu olarak değerlendirmelidir.⁹

S 85. Hangi durumlar işletmelerin ağır insan hakları ihlallerine dâhil olma riskini doğurur?

Ağır insan hakları ihlallerine dâhil olmanın riskleri, etkili devlet kurumlarının ve yasal korumanın olmadığı ya da köklü ciddi ayrımcılık modellerinin olduğu bağlamlarda en yaygın olma eğilimindedir. Böyle bölgelerle sınırlanamasa bile belki de en büyük riskler çatışmalardan etkilenen bölgelerde ortaya çıkacaktır. Bu tür bağlamlar, işletme içinde otomatik olarak tehlike işaretleri oluşturmalı ve hassas bir şekilde ayarlanmış ve bu yüksek risk düzeyine duyarlı insan hakları durum tespiti süreçlerini tetiklemelidir. Söz konusu yoğunlaştırılmış insan hakları durum tespiti, işletmenin Birleşmiş Milletler veya bölgesel hükümetler arası kuruluşlar tarafından yaptırım uygulanan ülkelerde ticari faaliyetlerde bulunması veya bu faaliyetlere girmeyi düşünmesi durumunda da gerekli görülmelidir.

S 86. Bir işletme, güç durumlarda ortaya çıkan sorunların değerlendirilmesinde ve ele alınmasında yardım için nerelere başvurabilir?

Birçok işletme, çatışmalardan etkilenen bölgelerde olduğu gibi, insan haklarına saygı gösterme kabiliyetine yönelik belirli zorluklar oluşturan bağlamlarda plan yaparken veya iş yaparken, riskleri yeterince değerlendirmekte zorlanacaktır. Bu tür durumlarda işletmeler, bölgede çalışan ya da oradan raporlama yapan sivil toplum kuruluşları dâhil olmak üzere güvenilir dış kaynaklardan tavsiye almalıdır. İşletmeler ayrıca gerektiğinde kendi Devletleri dâhil, Hükümetlerin tavsiyelerine de başvurulabilir. İş ortakları, endüstri kuruluşları veya çok paydaşlı girişimlerle çalışmak işletmelerin karmaşık koşulların ortaya çıkardığı insan hakları risklerine göre tasarlanmış yaklaşımlar geliştirmesine de yardımcı olabilir (Daha fazla dış kaynak örneği için Ek II'ye bakınız).

9 İş Dünyası & İnsan Hakları Kaynak Merkezi (Business and Human Rights Resource Centre), iş dünyasının insan hakları ihlallerine karıştığı iddiasıyla ilgili davalar hakkında bilgi içeren bir portala sahiptir: www.business-humanrights.org.

SORULACAK SORULAR

- İnsan haklarıyla ilgili iç hukukun zayıf kaldığı, uygulanmadığı ya da hiç olmadığı bir bağlamda mı faaliyet gösteriyoruz? Durum tespiti sürecimiz bu etmenleri ve insan hakları riskleri açısından sonuçlarını değerlendiriyor mu?
- Tüm personel ve bu bağlamlarda iş ilişkisi içinde bulunduğumuz kişiler, uluslararası kabul görmüş tüm insan haklarına saygı standardında çalıştığımızı ve bunun ne anlama geldiğini anlıyorlar mı?
- İç hukukun gerektirdikleri ile uluslararası kabul görmüş insan haklarının gerektirdikleri arasında çelişkilerin olduğu bağlamlarda mı faaliyet gösteriyoruz?
- Eğer böyle ise, yasalarla uluslararası standartların bağdaştırılmasının mümkün olmadığından ne kadar eminiz? İnsan hakları risklerini daha fazla artırmadan bir çözüm bulunması için yetkililerle görüşmek mümkün mü?
- Gereklilikler arasındaki bu çatışmanın ele alınmasına yönelik bilinen yollar, başka işletmelerden başarılı örnekler var mı?
- Gerçek ikilemlerle karşı karşıya kaldığımızda, mümkün olan en iyi yanıtı belirlemede yardım için kime başvuracağız? Etkilenen paydaşların temsilcilerini bu sürece dâhil etmek mümkün müdür?
- Bu tür senaryolarda kararlarımızı ve eylemlerimizi açıklamak için hangi süreçlere sahibiz?
- Yerel gereklilikler bizi uluslararası suçlar gibi ağır insan hakları ihlallerine karışma riskiyle karşı karşıya bıraktığında, hangi süreçlerle ve hangi üst düzey katılımla, o ilişkide kalıp kalamayacağımıza ve kalırsak hangi şartlarla kalacağımıza karar vereceğiz?
- Ağır insan hakları ihlallerine karışma olasılığı, yasal uyum sorunu olarak işletmemizde ele alınıyor mu? Durumun böyle olmasını sağlamak için kimin hangi aşamada yer alması gerekiyor?
- Biz veya iş ilişkisi içinde olduğumuz taraflar çatışmadan etkilenen bölgelerde aktif olarak faaliyet gösteriyorsak, bu durumlar otomatik olarak kurum içinde daha titiz bir durum tespiti sürecine yol açar mı?
- Çatışmalardan etkilenen bu tür bölgelerde insan hakları durumunu ve bunun bizim için sonuçlarını nasıl değerlendireceğiz? Hangi kaynaklara dayanacağız?

Rehber İlike 24

Mevcut ve olası olumsuz insan hakları etkilerini ele almak için bir önceliklendirme yapmak gerektiğinde, ticari işletmeler öncelikle en ağır olanları veya gecikmiş müdahalenin onları telafi edilemez hale getireceği durumları önlemenin ve hafifletmenin yollarını aramalıdır.

S 87. Bu husus neden önemlidir?

Uluslararası insan hakları hukukunda hiyerarşi yoktur. Aksine, insan hakları bölünmez, birbirine bağlı ve birbiriyle ilişkili olarak ele alınır. Bununla birlikte, bir işletmenin tüm olumsuz insan hakları etkilerini hemen ele alması kimi durumlarda mümkün olmayabilir. Birçok kuruluş farklı bağlamlarda faaliyet gösterir ve karmaşık tedarik zincirlerine ve çok sayıda ortağa sahiptir. Bu işletmeler bir dizi olumsuz insan hakları etkisine dâhil olma riski altında olabilirler ve işletmenin bunları hemen ele alma kabiliyeti üzerinde meşru kaynak ve lojistik kısıtlamaları olabilir.

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti ve telafi süreçleri kendi faaliyetleri, ürünleri ve hizmetleri ile bağlantılı insan hakları etkisini asgariye indirmelerinde işletmelere yardımcı olmayı amaçlar. Bu etkiler makul bir şekilde bir kerede ele alınamıyorsa, insanlara en büyük zararı verecek olanlara odaklanılmalıdır. Bu, kapsamı veya ölçekleri bakımından en şiddetli olan veya olabilecek olan veya gecikmiş bir müdahalenin onları telafi edilemez hale getireceği etkilere öncelik verilmesi anlamına gelir. En ağır etkiler ele alınır alınmaz işletme hemen sonra gelenlere eğilmeli ve bu süreç insan hakları üzerindeki olası ve mevcut etkilerin tamamı ele alınıncaya kadar devam etmelidir (Bunun, değişen koşullara göre uyarlanacak süreklilik taşıyan bir çalışma olduğu dikkate alınarak).

S 88. Ne “ağır etki” olarak sayılır?

Rehber İlike 14 yorumunda insan hakları etkilerinin ağırlığının “ölçeğine, kapsamına ve telafi edilebilirlik düzeyine göre değerlendirileceği” belirtilmektedir. Bu, hem etkinin ağırlığının hem de etkilenen veya etkilenecek olan bireylerin sayısının (örneğin, çevresel zararın gecikmiş etkilerinden) ilgili hususlar olacağı anlamına gelir. “Telafi

edilemezlik" ise üçüncü önemli etmendur ve burada kastedilen etkilenen kişilerin durumunun olumsuz etkiden önceki eski haline ya da ona eş değeri bir hale getirilmesinin ne ölçüde mümkün olduğudur. Bu açıdan finansal tazminat, böyle bir eski hali getirmeyi sağlayabildiği ölçüde geçerlilik taşıır.

Bir etkinin makul ölçüler içinde "ağır" sayılabilmesi için bu özelliklerden birden fazlasını karşılaması zorunlu değildir. Öte yandan, genellikle bir etkinin ölçüğü ve kapsamı ne kadar genişse telafi edilebilirliğin de o kadar az olduğu görülmektedir. Ek olarak, Rehber İlike 24 belirli bir etkinin ele alınmasındaki gecikmenin kendisinin de telafi edilebilirliği azaltacağını ve öncelik sıralamalarında bu hususun da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin, işçiler haksız biçimde işten çıkarılmışsa, durumun telafisindeki gecikme onları başka işler aramak zorunda bırakabilir ve bu da işlerine yeniden dönmelerini güçleştirir.

Olumsuz etki mevcut değil de olası ise, risk yönetimine ilişkin standart yaklaşımlar, ağırlığın yanı sıra ortaya çıkma *olasılığının* birincil etmen sayılmasını öngörür. Ne var ki, ağır bir insan hakları etkisinin ortaya çıkması olasılığının düşük olması bu riski azaltmaya yönelik çabaların önceliğini azaltmayı haklı kılamaz. Bu yöndeki çabaları ertelemenin haklı bir gerekçesi aranıyorsa bunun yerine asıl etmen olarak olası etkinin ne kadar telafi edilebileceğine bakılmalıdır. Özetle, insan hakları riski açısından mevcut ve olası risklerin ağırlığı bas-kın etmen olmalıdır.

Pek çok durumda ne tür bir etkinin "ağır" ya da "telafi edilemez" olduğu kendiliğinden ortadadır; örneğin kişilerin yaşam ve sağlık hakları üzerindeki etkiler ya da temelde grupların ya da toplulukların tamamının esenliğini etkileyecek olanlar gibi. Bir işletme ağır insan hakları ihlaline karışabileceğini tespit etmişse bu riskin ele alınmasına her durumda öncelik tanınmalıdır.

Başka durumlarda hangi insan hakları etkisinin en ağır sayılabileceği ya da hangi etmenlerin bunun telafi edilme durumunu etkileyeceği daha az netlik taşıyabilir. Ayrıca, Rehber İlike 24 yorumunda belirtildiği gibi, "ağırlık" mutlak bir kavram olarak değil, işletmenin belirlediği diğer insan hakları etkilerine göreli olarak görülmelidir. Mümkünse, işletmelerin ne tür etkilere yol açtıklarını anlamak açısından, hakları risk altında olanlarla etkileşim kurmaları yerinde olacaktır.

Faaliyet bağlamına bağlı olarak, en ağır insan hakları etkisiyle karşılaşanlar, hassas ve ötekileştirilmiş konumları dolayısıyla riskleri daha yüksek gruplara mensup kişiler olabilir: Çocuklar, kadınlar, yerli halklar ya da etnik veya diğer azınlıklara mensup olanlar gibi. İşletme, insan hakları etkilerine vereceği tepkileri öncelik sırasına koyması gerektiği sonucuna varırsa bu tür grupların hassas durumlarını dikkate almalı, belirli etkilere karşı geciken tepkilerin bu kesimleri orantısız biçimde etkileyebileceğini hesaba katmalıdır.

S 89. Ağır sayılmayan etki açısından bu ne anlama gelir?

En ağır sayılan konuların ele alınması, hiçbir biçimde, işletmenin durum tespiti sürecinde belirlendiği diğer insan hakları etkilerinin ele alınması gerekemediği anlamına gelmez. Bu ilkenin anlamı, etkilerin hepsinin aynı anda ele alınmasının mümkün olmadığı çeşitli durumlarda verilecek tepkilerin bir sıraya konulmasıdır. Bir işletme bu durumda da mevcut ve olası *tüm* insan hakları etkilerini ele almaktan sorumludur. Ayrıca, akılda tutulması gereken bir nokta da şudur: Başta ağır sayılmayan bir etki, gerektiği gibi ele alınmazsa daha sonradan çok daha ciddi ihlallere evrilebilir (veya öyle algılanabilir).

SORULACAK SORULAR

- Tespit ettiğimiz herhangi bir olumsuz insan hakları etkisine yönelik yanıtlarımızı sıralamamız gerekiyor mu yoksa bunlar, hepsini paralel olarak ele alabileceğimiz şekilde etkiler mi?
- Yanıtlarımızı sıralamak için bunları önceliklendirmemiz gerekirse, etkilerimizin ağırlığını değerlendirmek için bir yöntemimiz var mı?
- Etkilerin ağırlık derecesini değerlendirmeye yarayan sistemlerimiz etkilerin kapsamı, ölçeği ve telafi edilebilirlik durumlarını dikkate alıyor mu?
- Sistemlerimiz, olası bir etki ağır etki niteliğindeyse, olasılığı ne olursa olsun, eylem için bir öncelik olması gerektiğini yansıtıyor mu?
- Sistemlerimiz, en ağır insan hakları etkisine maruz kalabilecek hassas gruplara mensup bireylere özellikle dikkat ediyor mu?
- Sistemlerimiz, mevcut bir etkiye karşı verilecek yanıtın gecikmesi durumunda telafisinin de güç olacağı durumları belirliyor mu?
- En ağır insan hakları etkileri ele alındıktan sonra, sistemlerimiz otomatik olarak hepsi ele alınana kadar bir sonraki en ağır etkiye geçiyor mu?

EK I

Uluslararası İnsan Hakları Senedi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinde yer alan haklar

A. Uluslararası İnsan Hakları Senedi

Uluslararası İnsan Hakları Senedi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile birlikte bunun kurallara bağlandığı iki temel belgeden oluşur: Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi. Her iki Sözleşmede yer alan benzer hükümler ayrımcılık yapmamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini, belirli haklarla birlikte uygulanması gereken kapsayıcı ilkeler olarak belirlemektedir. Her iki Sözleşme de Evrensel Bildirge'deki hakları aşağıdaki şekilde daha ayrıntılı olarak tanımlamakta ve tanımlamaktadır:

Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

- | | |
|-----------|--|
| Madde 1 | : Kendi kaderini tayin hakkı |
| Madde 2-5 | : Genel hükümler |
| Madde 6 | : Yaşama hakkı |
| Madde 7 | : İşkenceye, zalimce, insanlık dışı ve/ya da aşağılayıcı muameleye veya cezaya maruz kalmama hakkı |
| Madde 8 | : Köleliğe, esarete ya da zorla çalıştırmaya maruz kalmama hakkı |
| Madde 9 | : Özgürlük ve güvenlik hakkı |
| Madde 10 | : Özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin insani muamele görme hakkı |
| Madde 11 | : Sözleşme gereği yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle hapsedilmeme hakkı |
| Madde 12 | : Seyahat özgürlüğü hakkı |
| Madde 13 | : Sınır dışı edilme durumundaki yabancıların ilgili hakları |
| Madde 14 | : Adil yargılanma hakkı |

- Madde 15 : Ceza yasasının geriye doğru işletilmemesi hakkı
- Madde 16 : Yasa önünde kişi olarak tanınma hakkı
- Madde 17 : Mahremiyet hakkı
- Madde 18 : Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakları
- Madde 19 : İfade özgürlüğü hakkı
- Madde 20 : Savaş propagandasına, ırksal, dinsel ya da ulusal nefrete yönelik tahriklere karşı korunma hakkı
- Madde 21 : Toplanma özgürlüğü hakkı
- Madde 22 : Örgütlenme özgürlüğü hakkı
- Madde 23 : Ailenin korunması ve evlenme hakları
- Madde 24 : Çocuğun korunması hakları
- Madde 25 : Kamusal yaşama katılma hakkı
- Madde 26 : Hukuk önünde eşitlik, eşit korunma ve ayrımcılığa maruz kalmama hakları
- Madde 27 : Azınlıkların hakları

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

- Madde 1 : Kendi kaderini tayin hakkı
- Maddeler 2-5 : Genel hükümler
- Madde 6 : Çalışma hakkı
- Madde 7 : Adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı
- Madde 8 : Sendika kurma, sendikalara katılma ve grev hakkı
- Madde 9 : Sosyal sigorta dâhil sosyal güvenlikten yararlanma hakkı
- Madde 10 : Aile yaşamı hakkı
- Madde 11 : Yeterli yaşam standardı hakkı. (Bu hak, yeterli yiyecek, konut hakkı ve oturlan yerden zorla çıkarmaların yasaklanmasını da kapsar. Ayrıca bu hak temiz içme suyu ve sanitasyon haklarını da kapsayacak biçimde yorumlanmıştır.)
- Madde 12 : Sağlık hakkı
- Maddeler 13 ve 14 : Eğitim hakkı

Madde 15 : Kültürel yaşama katılma, bilimsel ilerlemelerden yararlanma, yazarların ve mucitlerin maddi ve manevi haklarından yararlanma hakları.

B. Temel ILO Sözleşmeleri

ILO 1998 yılında Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni benimsemiştir. Bildirge, üyelerin çalışma hayatında dört temel ilkeye ve hakka saygı göstermelerini öngörmektedir: Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü; zorla ve zorunlu çalıştırmanın kaldırılması; istihdam ve mesleklerde ayrımcılığa son verilmesi ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması. Bunların her biri iki ILO sözleşmesiyle desteklenmektedir ve hepsi birlikte ILO'nun temel çalışma standartlarını oluşturmaktadır.

1. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 (No 87)
2. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No 98)
3. Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No 29)
4. Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No 105)
5. Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No 100)
6. Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No 111)
7. Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No 138)
8. Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (No 182)



EK II

Dış uzman kaynaklarına örnekler

- İnsan hakları risklerine ilişkin bilgi ve tavsiyeler, ister genel terimlerle, ister belirli sektörler için, ister belirli coğrafi bağlamlar için, ister işçi hakları veya yerli halkların hakları gibi belirli konularda olsun, bazı devlet daireleri veya kurumlarından giderek daha fazla elde edilebilmektedir.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (www.ohchr.org) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (www.ilo.org) gibi kuruluşların web sayfalarında yer alan güvenilir çevrim içi bilgiler yardımcı olabilir.
- Birçok ulusal insan hakları kurumu, ILO'nun Uluslararası Çalışma Standartlarında İş Çevrelerine Yardım Masası, ayrıca iş dünyası ve insan hakları konularına odaklanan saygın STK'lar ve akademik kurumlar gibi güvenilir başka tavsiye kaynaklarına da ulaşılabilir.
- Küresel Anlaşma, Birleşmiş Milletler'in küresel şirket sorumluluğu girişimidir. Birçoğu küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için de geçerli bir dizi araç ve yol gösterici materyal Birleşmiş Milletler Küresel Anlaşma internet sitesinden doğrudan indirilebilir.
 - » **İş Dünyası ve İnsan Hakları Öğrenme Aracı** (*Business and Human Rights Learning Tool*) (UNGC/ OHCHR, 2011): İnternet temelli modüller, Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" Çerçevesi'ne yansıdığı haliyle insan hakları ilkelerinin hayata geçirilmesine ilişkin olarak iş dünyasında bugünkü eğilimler ve beklentiler bağlamındaki alıştırmaları ve örnek durumları bir araya getirmektedir. Verilen testin başarıyla tamamlanması üzerine kullanıcılar sertifikaya alabilirler.

- » **İnsan Hakları Matrisi** (*The Human Rights Matrix*) (İş Liderleri İnsan Hakları Girişimi /İnsan Hakları Küresel İş Dünyası Girişimi /Credit 360, güncelleme 2010): İnsan Hakları Matrisi, bir şirketin insan hakları politikalarını ve bu konuya ilişkin yaklaşımlarını belirleyerek insan hakları performansını anlamasını ve ele almasını sağlayacak, bir ilk aşama kendi kendini değerlendirme ve öğrenme aracıdır. Matris, insan hakları programlarını ve performanslarını canlandırmada, değerlendirmede ve yönetmede şirketlere yardımcı olacaktır.
- » **İnsan Haklarına Saygı Göstererek Nasıl İş Yapılır** (*How to do Business with Respect for Human Rights*) (Küresel Anlaşma Ağı, Hollanda, 2010): Bu yayın, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi'nin "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" Çerçevesi'ni temel almaktadır. Yaptığı tanımlamalar, öğrettikleri ve rehberlik noktaları, Küresel Anlaşma Ağı Hollanda kapsamındaki on çok uluslu şirketin deneyimlerini temel almaktadır ve insan haklarına saygı taahhüdünü Çerçeve'ye uygun olarak hayata geçirmelerinde şirketlere yardımcı olma amacı taşımaktadır.
- » **Tercümesiyle İnsan Hakları: İşletmeler için Başvuru Rehberi** (*Human Rights Translated: A Business Reference Guide*) (UNGC/OHCHR/Castan İnsan Hakları Hukuku Merkezi / Uluslararası İş Liderleri Forumu, 2008): Bu yayının amacı, evrensel ölçüde tanınan insan haklarını iş çevreleri için anlamlı olacak şekilde açıklamaktır. Yayın, örneklerle başvurarak ve önerilen pratik eylemlere yer vererek insan haklarının ticari şirket bağlamında nereye oturduğunu göstermektedir.
- » **İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi ve Yönetimi Rehberi** (*Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*) (UNGC/Uluslararası Finans Şirketi / Uluslararası İş Liderleri Forumu, güncelleme 2010): Bu çevrimiçi interaktif araç şirketlere insan hakları risklerini ve kendi iş faaliyetlerinin etkilerini nasıl değerlendirip yönetecekleri konusunda rehber sunmaktadır. Rehber farklı türlerdeki kuruluşlara yarar sağlayabilecek iken asıl hedefi şirketlerdir. Rehber'e kayıt yaptırarak ücretsiz ulaşılabilir.



- » **İnsan Hakları Politikası Geliştirme Rehberi** (*Guide on How to Develop a Human Rights Policy*) (UNGC/OHCHR, 2011): Şirketlerin insan hakları politikasını nasıl geliştirip uygulayabileceklerine ilişkin bilgiler vermektedir.
- Zayıf Yönetişim Bölgelerinde Çokuluslu İşletmeler için Risk Farkındalık Aracı (2006) (*Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*) dâhil olmak üzere OECD'de yaygın başvurulmuş kimi araçlar ve rehberlik sunmaktadır.
 - Aynı endüstriden başkalarının eleştirildiği, hatta konunun yarıya intikal ettirildiği insan hakları etkileriyle ilgili bilgiler, bir işletmenin odaklanması gereken konular için çok iyi bir gösterge sunmaktadır. Medyada yer alan haberler de belirli bir endüstrinin karşılaştığı gündemdeki insan hakları konularına işaret edebilir. Bu tür bilgilerin bulunabileceği yaygın kullanılan saygın bir kaynak İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi'dir (*Business and Human Rights Resource Centre*).
 - İşletmelerin faaliyetlerini eleştirel değerlendirmeye tabi tutan çeşitli STK'ların web sayfaları ilgili konulara ilişkin göstergeler sunabilir.
 - Uygun deneyimlerin ve tavsiyelerin bulunabileceği bir kaynak da işletmenin içinde yer aldığı endüstri olabilir. Endüstri girişimlerinin örnekleri İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi'nin (*Business and Human Rights Resource Centre*) web sitesinde bulunabilir. Bazı iş dernekleri de üyelere rehberlik sağlayabilir. Küresel Anlaşma Yerel Ağları'ndan kimileri çalışma alanlarına insan haklarını da dâhil etmiştir ve bu ağlar belirli bir coğrafi yöreye ilişkin rehberlik arayışı içindeki işletmelere yararlı olacak bilgiler sağlayabilir.
 - Saygınlığı olan çok paydaşlı girişimler ya da endüstri girişimleri, iş dünyası ve insan hakları alanındaki güçlük ve sorunların ele alınmasında tavsiye ve deneyim açısından özellikle değerli bir kaynak oluşturabilir.

- Ortak insan hakları sorunlarını ele almada iş birliği temelli fırsatlar olabilir. Örneğin, markalar ve bunların tedarikçileri değer zincirindeki insan hakları ihlallerini azaltmada ortak çıkara sahip olabilirler, ortak hedefler için kaynaklarını bir araya getirebilirler.
- Çatışmalardan etkilenen yörelerde faaliyette bulunan ticari işletmelere rehber için bakınız: Alert ve FAFO tarafından hazırlanan “Tehlike İşaretleri: Yüksek riskli bölgelerde faaliyet gösteren şirketler için hukuki sorumluluk riskleri (*Red Flags: Liability risks for companies operating in high risk zones*)”



From
the People of Japan



“Bu çeviri AB Etkiniz Programı finansal desteği ile İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) tarafından yapılmıştır. Bu yayının tasarımı ve çoğaltılmasının finansal desteği Japonya Hükümeti tarafından finanse edilen ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yürütölen “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Sorumlu İşletme Davranışlarının Desteklenmesi Projesi” kapsamında sağlanmışır. İçeriğın sorumluluğu tamamiyle İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) ne aittir ve Avrupa Birliği’nin, Japonya Hükümeti’nin ve/veya UNDP’nin görüşlerini yansıtmamaktadır.”