

EĞİTİM KOLAYLAŞTIRMA REHBERİ

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ

Bu Eğitim Kolaylaştırma Kılavuzunun Türkçe çevirisi, "Japon şirketlerinin faaliyet gösterdiği hedef ülkelerde, özellikle küresel tedarik zincirlerinde insan hakları durum tespiti odağında insan haklarını geliştirmeye ve adil bir iyileşme için "BM Rehber İlkeleri"nden yararlanmaya odaklanan "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Türkiye'de Sorumlu İşletme Davranışlarının Desteklenmesi Projesi" kapsamında Japon Hükümeti'nin finansal desteğiyle gerçekleştirilmiştir. Resmi olmayan bir çeviridir ve yalnızca referans olarak kullanılabilir.



From
the People of Japan



Yazar: Sean Lees, UNDP İş Dünyası ve İnsan Hakları (İDİH) Uzmanı.

İHDT Eğitim Yönetim Rehberi'ni inceledikleri için aşağıdaki uzmanlara özellikle teşekkür eder:
Tulika Bansal, İş Dünyası ve İnsan Hakları Kıdemli Danışmanı, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü
Sibylle Baumgartner, Direktör ve Eş Kurucu, focusright
Rishi Sher Singh, İş Dünyası ve İnsan Hakları Uzmanı
Vanessa Zimmerman, CEO, Pillar Two
Shamistha Selvaratnam, Danışman, Pillar Two
Kevin Lehmann, UNDP İDİH Analisti

İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nı geliştirme sürecinde şirketin sunduğu karşılıksız destek için Clifford Chance'e, özellikle proje liderleri Danışman Amanda Murphy ve Ortak Larissa Welmans'a, aynı zamanda Perth, Sidney, Singapur ve Hong Kong dahil olmak üzere Clifford Chance'in APAC ofislerinden destek veren tüm avukatlara özellikle teşekkür eder.

UNDP bünyesindeki meslektaşları, İDİH İletişim Sorumlusu Anna Keller, İDİH Danışmanı Livio Sarandrea ve UNDP Malezya, İDİH Uzmanı Puteri Noor Jehan Wan Abdul Aziz'e teşekkür eder.

Bu yayının Türkçe çevirisinde emeği geçen UNDP Türkiye Ülke Ofisi'nden Simay Kardeş ve Işıl Erdemli ile Dr. Çiğdem Çımrın, Dr. Pınar Kara, Özge Nur Kara ve Serra Zoraloğlu'na teşekkür eder.

Önerilen atf biçimi: İHDT Eğitim Yönetim Rehberi, UNDP Asya'da İş Dünyası ve İnsan Hakları (2021)

Düzen ve tasarım: www.minhdesigns.com

Telif hakkı © UNDP 2021

Tüm hakları saklıdır.

İlk kez 2021 yılında, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen UNDP Asya'da İş Dünyası ve İnsan Hakları: Koruma, Saygı Göster ve Telafi Etme Çerçevesi aracılığıyla Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınmanın Sağlanması (ID+IH Asya) tarafından yayınlanmıştır.

Bu yayında ifade edilen görüşler yazarlara aittir ve Avrupa Birliği, Japon Hükümeti, UNDP dahil Birleşmiş Milletler veya Birleşmiş Milletler üye devletlerinin görüşlerini temsil etmemektedir.

UNDP, Birleşmiş Milletler'in yoksulluk adaletsizliği, eşitsizlik ve iklim değişikliğiyle mücadele eden koludur. Uzmanlar ve ortaklardan oluşan, 170 ülkede faaliyet gösteren geniş ağımla, ülkelerin insanlar ve gezegenimiz için entegre ve kalıcı çözümler yaratmasını destekliyoruz.

Ayrıntılı bilgi için undp.org adresini ziyaret edin veya @UNDP'yi takip edin.

İDİH Asya web sitesi: bizhumanrights.asia-pacific.undp.org.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	4
GENEL BAKIŞ VE GİRİŞ	5
1.1 BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	6
1.2 Eğitim Rehberine giriş	6
1.3 Özet	7
KISIM I. İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA GİRİŞ	8
Modül 1: Gerekçe	9
Modül 2: İş Dünyası ve İnsan Haklarının Temelleri	13
Oturum 1: İnsan hakları nelerdir?	13
Oturum 2: KSS ve İDİH arasındaki fark nedir?	16
Oturum 3: Sorumlu iş ilkelerinin kısa tarihi	18
Oturum 4: Diğer çok taraflı müdahaleler	20
Modül 3: İDİHRİ'lere Giriş	23
Oturum 1: İDİHRİ'ler ve Sütun 1	23
Oturum 2: Sütun 2 - İş Dünyasının Saygı Gösterme Yükümlülüğü (İlkeler 11 - 24)	2
Oturum 3: İnsan Hakları Politikası (İlke 16)	29
Oturum 4: İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü (İlkeler 17 - 21)	32
Oturum 5: Sütun 3 - Devlet ve İş Dünyası - Çözüm Yollarına Erişim (İlkeler 25 - 28)	3
KISIM II. İNSAN HAKLARI ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ	40
Genel Bakış	41
1.1 Giriş	41
1.2 BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	41
1.3 Eğitim Yönetim Rehberi Kısım II'nin Organizasyonu	41
Modül 1: İnsan Hakları Özen Yükümlülüğüne Giriş	43
Oturum 1: İnsan hakları özen yükümlülüğüne giriş - Bölüm A	45
Oturum 2: İnsan hakları özen yükümlülüğüne giriş - Bölüm B	49
Modül 2: İnsan Hakları Özen Yükümlülüğünün Dört Adımının Açıklaması	5
Oturum 1: Tespit ve değerlendirme (Bölüm 1)	52
Oturum 2: Tespit ve değerlendirme (Bölüm 2)	60
Oturum 3: Tespit ve değerlendirme (Bölüm 3)	63
Oturum 4: Bulguları entegre etme ve harekete geçme	64
Oturum 5: Etkililiğin izlenmesi	68
Oturum 6: Eylemlerin paylaşılması	72
Oturum 7: Kapanış alıştırmaları	74
KAYNAKÇA	75

KISALTMALAR

İDİH	İş Dünyası ve İnsan Hakları
İDİHKM	İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi
KİHÖ	Kurumsal İnsan Hakları Ölçütü
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
GRI	Küresel Raporlama Girişimi
İHDT	İnsan Hakları Durum Tespiti
İHED	İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi
İHÖD	İnsan Hakları Öz Değerlendirmesi
ICCPR	Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
ICECSR	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
UEP'ler	Ulusal Eylem Planları
STK	Sivil toplum kuruluşu
UİHK	Ulusal İnsan Hakları Kurumu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OHCHR	Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
UNGC	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
BM-İDİHRI'ler	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
WTO	Dünya Ticaret Örgütü

GENELBAKİŞVEGİRİŞ

Son yıllarda iş dünyasının çevremiz, esenliğimiz ve güvenliğimizi şekillendirmede oynadığı rol konusunda kapsamlı bir diyalog ortaya çıkmıştır. Bir taraftan, iş dünyası hayat kurtaran ilaçlar ve yenilenebilir enerji teknolojileriyle sürdürülebilir kalkınmaya yaptığı katkılardan ötürü tebrik edilmektedir. Diğer taraftan ise, iş dünyası aşırı tüketimi desteklemesi, doğal kaynakların tükenmesini hızlandırması ve kazancı insan onurunun önüne koyması nedeniyle eleştirilmektedir. 2020 yılının başlarında, COVID-19 küresel salgınının kriz zamanlarında iş dünyasının rolü ve stres altındaki büyük şirketlerin vergi mükellefi yardım paketlerinden faydalanma koşulları hakkında yeni soruları akıllara getirmesiyle birlikte, iş dünyası hakkındaki bu ikili görüş daha da kuvvetlenmiştir.

Bu Eğitim Yönetim Rehberi ('Eğitim Rehberi') temel konulara odaklanarak ve uluslararası ölçekte kabul edilen ilkeler ve yaygın olarak kabul görmüş terminolojiye bağlı olarak insan hakları durum tespitinin yerine getirilmesi için gerekli koşulları açıklayan eğitim modülleri içermektedir.

Bu bağlamda, işletme faaliyetleri ve küresel tedarik zincirlerinde insan hakları ihlallerinin yaygınlığını ele almaya yönelik seferberlik tekrar ivme kazanmıştır. Tüketiciler, paydaşlar ve iş ortakları, şirketlerin yalnız ekonomik büyüme zamanlarında değil aynı zamanda mevcut ve gelecek krizlere bir yanıt olarak da zararları asgariye düşürmesini ve sosyal yararları da çoğaltmasını talep etmektedir. Bu nedenle, bazı bölgelerde ve ülkelerde işletmeler için **insan hakları durum tespiti (İHDT) uygulamasını zorunlu hale getirmek üzere ciddi bir baskı oluşmuştur.**

Günümüzde, düzenleyici koşullar hızla değişmektedir.

Hükümetler şirketlerin "zorunlu insan hakları durum tespiti" biçiminde insan hakları profilleri konusunda bildirimde bulunmasını zorunlu hale getiren yasaları kabul etmektedir. Borsalar ve menkul kıymetler düzenleyicileri mali olmayan risk raporlamaları konusunda daha fazla şeffaflık talep etmektedir. Bazı ülkelerdeki yargılama süreçleri ise üçüncü ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerin daha fazla yükümlülük üstlenmesiyle sonuçlanmaktadır.

Daha fazla raporlama ve denetime yönelik bu trend, kazançlarını vergi cennetlerinde saklayan, yaşanabilir ücret zamlarını reddeden, karbon emisyon standartlarına direnen ve tedarik zincirlerinde mali olmayan riskleri açıklama zorunluluğuna karşı lobicilik yapan şirketler için hükümetin sağladığı kurtarma paketlerinin ardındaki gerekçeler vergi mükellefleri tarafından sorgulandıkça

daha da artış göstermektedir. Bazı ülkelerde, **kriz zamanlarında özel işletmelere yönelik kamu desteğinin ancak sorumlu işletme taahhütlerini yerine getiren şirketlere sağlanması gerektiği yönünde yaygın bir kanı vardır.**

İş insanları dernekleri, hukuk firmaları ve yönetim danışmanlık kuruluşları kamu vicdanı ve düzenleyici ortamdaki değişimlere işletmelerin insan hakları risklerini yönetmesine yardımcı olan bir dizi araç ve danışmanlık hizmetini devreye sokarak yanıt vermektedir. Devletler ve işletmelerin sosyal ve çevresel açıdan sorumlu işletme davranışına yönelik artan talebi karşılama adına yardımcı olmak amacıyla Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin (İDİHRI'ler) uygulanmasını destekleme bağlamında sivil toplum ve çok taraflı kuruluşlarla aynı safta yer almaktadır. Hükümetlerin insan hakları durum tespitini kurumsal düzenleyici çerçevelerin kilit bir unsuru haline getirmesi yönündeki taleplerin arttığı düşünüldüğünde, İDİHRI'ler ile sağlanan rehberliğin yerinde ve zamanında olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle, İDİHRI'ler kapsamında açıklanan İHDT standartları artık tercihe bağlı olmaktan çıkmıştır.

Kuşkusuz çok sayıda ilke ve her biri bir diğeri kadar önemli olduğunu öne süren, uluslararası ölçekte kabul edilmiş rehber belgeler mevcuttur. Bu durum ise kullanılan terminoloji konusunda yardımcı olmamakta ve kullanılan politika jargonu konuya açıklık getirmek yerine daha fazla karışıklık yaratmaktadır. Bu nedenle UNDP bu Eğitim Rehberini geliştirmiş ve konuya eşsiz bir açıdan yaklaşmıştır.

Eğitim modüllerinin amacı uluslararası ölçekte

kabul edilen ilkeler ve yaygın olarak kabul

görmüş terminolojiyi yakından takip ederek İHDT

gereklere açıklık getirmektir. Adım adım ilerleyen

bu yaklaşım işletmelerin bağımsız bir çaba veya mevcut değerlendirme sürecinin bir parçası olarak İHDT'yi gerçekleştirmesine olanak tanımaktadır. Eğitim modüllerine sunumları kolaylaştırmak amacıyla aşağıdaki rehberi izleyen bir yansı destesi eşlik etmektedir. Eğitim aynı zamanda İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı ile desteklenmektedir.

İnsan hakları durum tespiti, şirketlerin değer zincirlerindeki etki ve riskleri değerlendirmesini ve kendi faaliyetleri ve iş ilişkileri aracılığıyla dahil olabilecekleri insan hakları ihlallerini önlemek, hafifletmek ve açıklamak üzere sorumlu davranmasını gerektirmektedir.

1.1 BMİşDünyasıveİnsanHaklarıRehberİlkeleri

2011 yılında İnsan Hakları Konseyi tarafından oybirliğiyle kabul edilen İDİHRİ'ler iş dünyasının insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini ele almak amacıyla dünyanın en yetkili normatif çerçevesi olarak yaygın ölçüde kabul edilmektedir. İDİHRİ'ler devletin ve iş dünyasının birbirini tamamlayan ancak farklı görevlerini de dikkate alarak insan hakları konusundaki endişeler karşısına nasıl sorumluluk paylaştığını özetlemektedir. 31 ilkeden meydana gelen İDİHRİ'ler aşağıdaki şekilde üç "Sütun"a ayrılmıştır:

1. Devletin insan haklarını koruma ödevi
2. Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu
3. Devletin ve şirketlerin işle ilgili ihlal mağdurlarına yönelik etkili telafiye erişim olanağı sunma gereği

Çeşitli uzmanlar İDİHRİ'lerin ortaya çıkışını son 20 yılda sorumlu iş uygulamalarını teşvik eden en önemli gelişme olarak kabul etmektedir. Ancak şuna dikkat edilmelidir ki İDİHRİ'ler **yeni kanun veya yönetmelikler getirmemektedir**. Bunun yerine İDİHRİ'ler kapsayıcı yaklaşımlar, politika uyumu, asgari standartlar ve **insan hakları risklerinin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için bir mantık dizisi** sunmaktadır.

Bu Eğitim Rehberi şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu kapsayan ve İHDT'yi gerçekleştirmek için asgari standartları içeren Sütun 2'ye odaklanmaktadır. Ancak, rehber İHDT'in Kurumsal Sosyal Sorumluluk veya Sorumlu İş Uygulamaları gibi diğer zorlayıcı kavramlardan daha iyi ayırt edilebilmesini sağlamak amacıyla iş dünyası ve insan hakları gündeminin kökenleri hakkında bir tartışmayla başlamaktadır.

1.2 Eğitim Rehberine giriş

Amaç

Eğitim Rehberinin genel amacı yöneticilerin işletmeleri İHDT'yi İDİHRİ'ler ile belirlenen uluslararası standartlara uygun olarak nasıl gerçekleştirebilecekleri hakkında bilgilendirmesine yardımcı olmaktır. Daha belirgin bir ifadeyle, eğitimler işletmelerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl belirleyecek, önleyecek, hafifletecek ve açıklayacaklarını anlamalarına yardımcı olacaktır.

Bu amaç doğrultusunda, eğitimler aynı zamanda İDİHRİ'ler için tanıtıcı bilgiler ve İş Dünyası ve İnsan Hakları alanındaki çalışmanın temelini de sunacaktır.

Hedef kitle

Bu eğitim modülü üst düzey liderlik veya orta düzey yönetim pozisyonları da dahil olmak üzere farklı kapasitelerde veya satış, tedarik zinciri yönetimi, hukuk ve uygunluk ve sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik raporlamayı da içeren farklı fonksiyonel görevlerde çalışan **iş insanlarına yöneliktir**. Ancak, eğitim yalnız iş sektöründe çalışanlara özgü değildir. Eğitim Rehberi

aynı zamanda BM kuruluşları, Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar) veya Ulusal İnsan Hakları Kurumları (UİHK'lar) da dahil olmak üzere daha iyi durum tespiti uygulamalarını savunan kuruluşlar için de yararlı olacaktır.

Hedef kitle büyüklüğü

Bu eğitim hem çevrimiçi seminerler hem de yüz yüze yöntemler düşünülerek tasarlanmıştır. İdeal olarak bu Eğitim Yönetim Rehberi'ni kullanan bir çevrimiçi seminer veya yüz yüze eğitim **25 kişiyle** sınırlı olacaktır. Bundan daha büyük gruplarda tartışmaları yönetme ve alıştırmaları tamamlamak zorlaşabilir, eğitim yavaşlayabilir.

Eğitim yöntemleri

Eğitim aynı zamanda İDİHRİ'lere ne kadar aşına olduklarına bağlı olarak belirli kitlelere göre uyarlanabilecek biçimde tasarlanmıştır. Örneğin, ilgili materyal konusunda halihazırda bilgi sahibi olan sürdürülebilirlik uzmanlarına eğitim verilirken "Kısım I - İş Dünyası ve İnsan Haklarına Giriş" atlanabilir. Aynı zamanda oturumlar ve modüller arasında fazladan verilen materyaller sayesinde yönetici uygun yöntemi seçebilecektir. Kısa süreli bir kurs veya tam kapsamlı eğitim şeklinde verilebilir. Eğitimin I ve II. Kısımlarının tamamlanması tahminen beş tam gün sürecektir. Yöneticiler, danışmanlar, STK aktörleri, UİHK personeli, BM çalışanları vb. kişileri dahil edebilir. Eğitimler arasında yerel uzmanları ve hatta iyi uygulamalara tanıklık etmek amacıyla faaliyetler noktalarına saha ziyaretlerini içeren panel tartışmaları yerleştirilebilir.

Bu UNDP eğitim paketi üç bileşenden oluşmaktadır:

- 1) Eğitim Yönetim Rehberi; 2) sunum amacıyla adım adım Eğitim Rehberi'ni izleyen bir yansı destesi; ve 3) katılımcıların riskleri ölçek, kapsam, onarılamazlık ve olasılık faktörlerine göre nasıl belirleyebilecekleri ve önceliklendirebileceklerini anlamasına yardımcı olan web tabanlı bir İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı. Bileşen 2 ve 3 yalnız UNDP personeli içindir. UNDP eğitim hizmetleriyle ilgileniyorsanız, lütfen iletişime geçin: bizhumanrights.asia@undp.org

Organizasyon

Eğitim iki kısım halinde düzenlenmiştir. Kısım I, İş Dünyası ve İnsan Hakları gündemine girişten oluşmaktadır. Kısım II ise insan hakları durum tespitine odaklanan eğitimi içermektedir.

Kısım I'de İDİHRİ'lere giriş ile birlikte, İş Dünyası ve İnsan Haklarının daha geniş çerçevesine genel bakış verilmektedir. Bu kısım işletmelerin İş Dünyası ve İnsan Hakları (İDİH) konuları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) arasındaki farkı daha iyi anlamasına yardımcı olacaktır. Kısım I, üç modüle ayrılmıştır:

- + Modül 1: Gerekeçe
- + Modül 2: İş Dünyası ve İnsan Haklarının Temelleri
- + Modül 3: İDİHRİ'lere Giriş

Kısım I'in sonunda katılımcılar İDİHRİ'lerin temelleri hakkında kuvvetli bir anlayış geliştirmiş olacaktır. Aynı ölçüde önemli olarak, katılımcılar İş Dünyası ve İnsan Hakları gündeminin kökenlerini ve geçmişteki sosyal adalet hareketleriyle olan bağlantısı ve güncel ilişkilerdeki yerini daha iyi takdir edebilecektir.

Kısım II iki modüle ayrılmıştır:


- + Modül 1: Sütun 2'e Giriş
- + Modül 2: İnsan Hakları Durum tespiti

Kısım II'de İHDT'yi gerçekleştirmek için gerekli dört adım incelenmektedir:

- + Mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerini tespit etmek ve değerlendirmek
- + Bulguları entegre etmek ve harekete geçmek
- + Müdahalelerin etkililiğini izlemek
- + Etkilerin nasıl ele alındığını paylaşmak

Kısım II sonunda katılımcılar hem eğitim aracılığıyla hem de riskleri tespit etmek ve önceliklendirmek için İnsan Hakları Durum tespiti Öz Değerlendirme Eğitim Aracını kullanmış olarak, durum tespiti kavramlarına aşina olacaktır.

Metodoloji

İçerik sunmaya odaklanan bir eğitim olarak İHDT Eğitim Yönetim Rehberi çoğunlukla ders temellidir. Yöneticiye materyalin sunulmasında rehberlik sağlamak amacıyla, her modül ve bölümde adım adım rehberlik, arka plan materyalleri, vaka incelemeleri, görseller ve sorular şeklinde konu başlıkları verilmektedir.  sembolüyle işaretli "Soru başlıkları" aynı zamanda rehberde eşlik eden yansı destesindeki yansı başlıklarıdır.

Eğitim aynı zamanda interaktifliği geliştirmek ve katılımcıların tartışılan konuları daha iyi kavramasına yardımcı olmak amacıyla kısa sınavlar için anket yazılımı, grup çalışması ve diğer araçlardan faydalanmaktadır.

Rehberdeki ayrıntılar, notlar ve interaktif bileşenler aşağıdaki şekilde işaretlenmiştir:

	İnteraktif bileşen
	Süre
	Öğrenme hedefi
	Metodoloji
	Yönetici notları
	Prosedür

Yukarıda bahsedildiği üzere, İHDT Eğitim Yönetim Rehberi'ne aşağıdaki materyallere karşılık gelen ve canlı bir etkinliğin yönetimine yardımcı olan bir **yansı destesi** eşlik etmektedir. Eğitim Rehberi ve yansı destesi düzenli olarak güncellenecektir. Eğitim Rehberini aynı zamanda İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı ile tamamlanmaktadır.

1.3 Özet

Yukarıda önerildiği üzere, her eğitim bütünlük ve erişilebilirlik arasında bir denge kurmalıdır. Bu eğitim erişilebilirliğe kısmen daha fazla önem vermektedir, zira deneyimlerin gösterdiğine göre çok sayıda iş profesyoneli UNDP'yi risk profillerinin derinine inmelerine ve kurumsal süreçleri ayrıntılı olarak incelemelerine yardımcı olacak bir ortak olarak görmemektedir. Bunun yerine, UNDP'ye söz konusu konuları işyerlerinde ele alıp eyleme geçmeden önce daha fazla bilgi sahibi olabilmek amacıyla başvurmaktadır. Bu durum UNDP'nin İHDT alanına kattığı eşsiz değer ile de örtüşmektedir.



Bu materyalin amacı İHDT eğitim rehberleri konusunda standart oluşturmak değildir. Bunun yerine, işletmeler, iş danışmanları ve birlikleri ile STK'lar ve resmi düzenleyicilerin aynı dili konuşması ve birlikte ileriye doğru bir yol oluşturması için İHDT'i n daha iyi kavranabildiği elverişli bir ortamı yüceltmeyi amaçlamaktadır.

KISIMI.İŞDÜNYASIVE İNSANHAKLARINAGİRİŞ

—



Tanışma

Katılımcılardan kendilerini tanıtmasını, temsil ettikleri kuruluş ve kuruluştaki görevlerini paylaşmasını isteyin. Eğitim kitlesi büyükse veya eğitim çevrimiçi seminer aracılığıyla gerçekleştiriliyorsa, kayıt materyallerine göre kayıtlı kişilerin yüzde kaçının örneğin imalat, tarım, madencilik, turizm vb. gibi farklı sektörlerden olduğunu gösteren, veya kitle sadece iş dünyasından katılımcılardan meydana gelmiyorsa, yüzde kaçının özel sektör, kamu ve sivil toplumdan olduğunu gösteren bir pasta grafiği hazırlayın.

Modül 1: Gerekçe (Business Case)



50 dakika



Katılımcılar, bu modülü insan haklarına saygı göstermenin önemini ve İDİHRİ'lerin kendi şirketleriyle olan ilgisini daha iyi kavramış olarak tamamlamalıdır. Bu oturumun sonunda katılımcılar aynı zamanda İDİH gündemini ayakta tutan ana başlıklar hakkında da farkındalık sahibi olacaktır.



Bu bölüm dersle başlamakta ve kısa sınavla sonlanmaktadır.



Katılımcılar bu eğitime başlamadan önce genellikle İDİH gündemini yalnız bir uygunluk veya halkla ilişkiler konusu olarak görmektedir. Bu nedenle, eğitimin devamında katılımcıların desteğini sağlamak için İDİHRİ'ler için "gerekçenin" açıklanması kilit önem taşımaktadır. Bununla birlikte, iş dünyasından katılımcılar genellikle insan hakları terimini yanlış anlamakta ve bu kavramı dar kapsamda "işkence" veya "etnik temizlik" gibi şiddetli insan hakları ihlalleriyle denk tutmaktadır. Katılımcılar bu insan hakları ihlallerinin işletmelerini nasıl ilgilendirdiğini merak edebilir.

Eğitici katılımcıların insan hakları ve İDİH gündemiyle halihazırda aşına olduğunu düşünürse, bu modül atlanabilir.



1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini bildirin.
2. Günümüzde işletmelerin üstündeki farklı baskı kaynaklarını tartışarak başlayın. Şirketlere İHDT raporlama ve gerçekleştirme konusunda rehberlik eden mevzuatın ele alınması için bolca zaman tanıyın.

İş ortakları ve yatırımcıların İDİH gündemini yönlendirmedeki rolü nedir?

Çoğu işletme insan haklarına saygı gösterme konusundaki beklentilerle örtüşen ve misyon beyanı, etik kuralları ve diğer belgelerde açıklanan bir dizi temel değere dayalı olarak faaliyet göstermektedir.

Ancak, son yıllarda işletme faaliyetleri ve küresel tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlalleri hakkında kamuoyunda oluşan endişeler önemli bir artış göstermiştir.

Hükümetler, tüketici koruma grupları, bankalar, sanayi ve ticaret grupları, gazeteciler vb. Asya'da faaliyet gösteren şirketlere önemli ölçüde baskı uygulamaktadır.

Kurumsal ve perakende yatırımcıları da benzer şekilde çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) risklerini azaltan şirketlere giderek daha fazla ilgi göstermektedir. ÇSY varlık sınıfındaki şirketlerin uygunluğunu ölçmek amacıyla kurumsal endekslerden yararlanmaktadır. Örneğin:



Kurumsal İnsan Hakları Ölçütü (KİHÖ) - www.corporatebenchmark.org

Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi - www.spglobal.com/esg/csa

Our approach to engagement with companies on their human rights impacts
Investment Stewardship

BlackRock Investment Stewardship (BIS) advocates for sound corporate governance and business practices that support the long-term value creation that our clients depend on to achieve their financial goals. As part of our fiduciary duty, BIS assesses a range of factors that can affect the sustainable financial performance of the companies in which we invest on behalf of our clients.

Our Global Principals underscore our belief that in order to deliver value for shareholders, companies should also consider their other key stakeholders. In our experience, companies that build strong relationships with their stakeholders are more likely to meet their own strategic objectives, while poor relationships may create adverse impacts that expose a company to legal, regulatory, operational, and reputational risks and jeopardize their social license to operate. We recognize that exposure to human rights-related risks will vary by company and by industry. This is why we ask companies to implement processes to identify, manage, and prevent adverse human rights impacts that are material to their business, and provide robust disclosures on these practices.

As defined by the United Nations,² human rights are inherent to all human beings and include the right to life, health and well-being, privacy, fair wages, and decent working conditions; freedom from discrimination, slavery, and torture; and freedom of association.³ Considerations regarding the role of business in upholding human rights have been an important topic for decades, culminating in the establishment of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)⁴ and the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD)⁵ global standards for promoting responsible business conduct.⁶ While not legally binding, governments, corporations, and other stakeholders increasingly consider them as a basis for managing human rights issues related to corporate activities.

In a highly interconnected global economy facing challenges such as climate change, demographic and technological shifts, and growing social inequality, companies face increasing scrutiny regarding how they address human rights issues that may arise from their business practices. We are committed to engaging with companies on how they manage the human rights issues that are inherent in their businesses and monitor human rights practices on a best-efforts basis. As minority investors, we must rely on public information and can't be aware of every issue. While we engage with companies, and where appropriate vote against management, we lack authority to direct companies to address weaknesses in their business practices. Rather, the responsibility for managing human rights issues – and all business practices – lies with boards and management of companies and the governments that regulate them. Governments and other public policy makers are responsible for implementing and enforcing relevant laws and regulations in their respective markets. BIS does not engage with governments on these issues. Yet we believe that, over time, the approach that we and other investors take to evaluating and engaging with companies on their human rights impacts can encourage them to integrate sound business practices that benefit relevant stakeholders over the long-term.

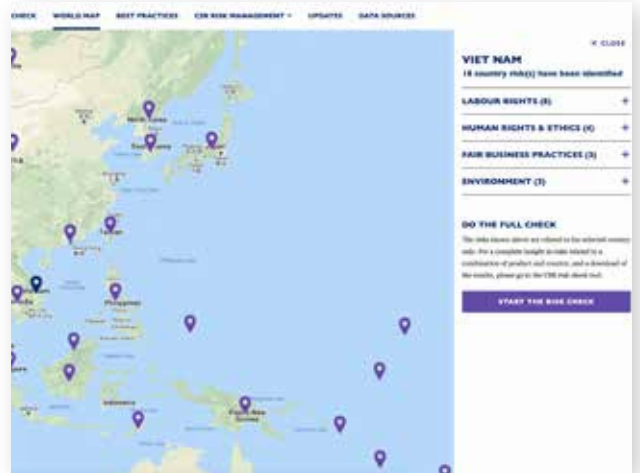
UN SDGs alignment

We believe that there is significant intersection between many of the topics that we discuss with companies and aspects of these eight Sustainable Development Goals (SDGs).

Kaynak: BlackRock'ın insan hakları konusunda kurulan ilişkilere dair yorumu: <https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf>

İnsan hakları riskleri artık çevrimiçi kaynaklar aracılığıyla daha kolay takip edilmektedir, örneğin:

- + KSS Risk Kontrolü: www.mvorisicochecker.nl/en
- + İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi: www.business-humanrights.org/en



Vietnam'daki riskleri içeren KSS Risk Kontrolü, 2020

Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve diğer insan hakları risklerinin ortadan kaldırılmasına yardımcı olmak üzere, belirli ülkelerden ticareti yapılan mallara giderek daha fazla ticari yaptırım ve yasak getirilmektedir.

Değişen düzenleyici ortamın İDİH üzerindeki etkisi nedir?

Bir şirketin faaliyetleri ve tedarik zincirini kapsayan insan hakları süreçleri hakkında bilgi paylaşımını zorunlu kılan kanunlar da dahil olmak üzere, insan hakları temelli mevzuat ve düzenlemelerde önemli bir artış yaşanmıştır. Örneğin:

1. California Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu (2010) - oag.ca.gov/SB657
2. Birleşik Krallık - Modern Kölelik Kanunu (2015) - legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. Avustralya - Modern Kölelik Kanunu (2018) - legislation.gov.au/Details/C2018A00153

Bilgi paylaşımına yönelik mevzuata ek olarak, faaliyetler ve tedarik zincirlerindeki insan hakları riskleri konusunda "bilme ve gösterme ödevini" oluşturan ve bunları raporlamayı zorunlu kılan bir dizi yeni zorunlu durum tespiti kanunu bulunmaktadır. Örneğin:

1. Fransa - İhtiyat Yükümlülüğü Kanunu (2017)
2. Hollanda - Çocuk İşçiliğinde Durum tespiti Kanunu (2019)
3. Almanya - Tedarik Zinciri Kanunu (2021)

Bu yasal gelişmeler merkezi bazı ülkelerde bulunan işletmelerin diğer ülkelerdeki iş ortakları ve tedarikçilerinden İHDT aracılığıyla riskleri hafiflettiklerini ve olumsuz etkileri ele aldıklarını göstermelerini istemek zorunda kalacakları anlamına gelmektedir.

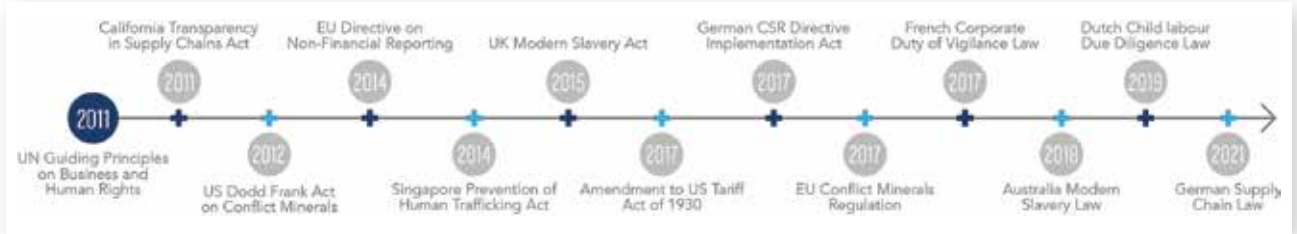
Zorunlu durum tespiti konusundaki gelişmelerin bir haritası için bkz. İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi zorunlu insan hakları durum tespiti (zİHDT) portalı: business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

İnsan haklarına yönelik artan ilgi aynı zamanda ceza kanunları ve yaptırım uygulamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu kanunlar insan hakları ihlallerine neden olan, bunları kolaylaştıran veya bunlardan yararlanan işletmeleri cezalandırmaktadır. Örneğin:

1. ABD İnsan Ticareti Mağdurlarını Koruma Yeniden Yetkilendirme Kanunu
2. Birleşik Krallık Suç Teşkil Eden Finansal İşlemler Kanunu
3. ABD Küresel Magnitsky Kanunu

Giderek daha fazla kanun zayıf insan hakları performansı nedeniyle belirli ülkelerden ithal edilen veya bunlara ihraç edilen ürünlere yasak getirmektedir.

Hükümetler de Ulusal Eylem Planları (UEP'ler) aracılığıyla BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini uygulayarak artan baskıya yanıt vermektedir. UEP'ler zorluklarla mücadele konusunda hükümetin tamamını kapsayan yaklaşımlar içermektedir. Hükümetlerin zorlukları tespit etmesine ve çok paydaşlı müdahaleleri planlamasına yardımcı olmaktadır.



“BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri tarafından oluşturulan akıllı reçetenin belirtilen hedeflere ulaşmayı sağlayacak bir mevzuata ihtiyaç duyulduğunu gösterdiği giderek daha iyi anlaşılmalıdır.”

Heidi Hautala, Avrupa Parlamentosu Başkan Yardımcısı



Mentimeter hesabınız varsa, Kısım 1 - Modül 1, Oturum 1 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için aşağıdaki yansılarını kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Aşağıdaki ülkeler veya bölgelerden hangisi şirketlerin İHDT'yi gerçekleştirmesini zorunlu kılmaktadır? Birini seçin.

- A. Fransa
- B. Avustralya
- C. Birleşik Krallık
- D. California

2021 yılı itibarıyla doğru cevap **A** şıkkıdır. Yukarıdaki seçenekler arasında yalnız Fransa Kurumsal İhtiyat Yükümlülüğü Kanunu, Avrupa Kurumsal Adalet Koalisyonu'na göre, "ana şirketler için, kendi faaliyetlerinden, üzerinde kontrol sahibi oldukları şirketlerin faaliyetlerinden ve ticari ilişki içinde oldukları altyüklenicileri ve tedarikçilerinin faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri tespit etmek ve önlemek üzere yasal bağlayıcılığı olan bir yükümlülük getirmektedir", bkz.:<http://corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law/>

California Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu İHDT'yi zorunlu kılmamaktadır. Birleşik Krallık ve Avustralya Modern Kölelik Kanunları faaliyetler ve tedarik zincirlerine modern kölelik risklerini ve aynı zamanda tespit edilen risklere müdahale etmek için atılan adımları raporlamayı gerektirmektedir. Ancak bu kanunlar raporlama yapan şirketlerin İHDT'yi gerçekleştirmesini zorunlu kılmamaktadır.

Aşağıdaki ülkelerden hangisinde İş Dünyası ve İnsan Hakları konusunda UEP yoktur? Birini seçin.

- A. Almanya
- B. İsveç
- C. Tayland
- D. ABD

2021 yılı itibarıyla doğru cevap **D** şıkkı, ABD'dir. ABD'de Sorumlu İş Uygulamaları konusunda bir UEP bulunmaktadır ve dünyada tektir. OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'nde tanımlandığı üzere Sorumlu İş Uygulamaları vergi, tüketicinin korunması, rekabet kanunu, yolsuzlukla mücadele, çevresel konular ve insan haklarını kapsamaktadır. İnsan hakları kapsamı İDİHRI'lerden alınmıştır.

Modül 2: İş Dünyası ve İnsan Haklarının Temelleri

İnsan hakları nelerdir?



Yönetilen tartışma



200 dakika (3 saat, 20 dakika)



Katılımcılar İDHRİ'lerde açıklanan ilkelerin detaylarına girmeden İş Dünyası ve İnsan Haklarının temel çerçevesini kavrayacaktır. Katılımcılar İDİH gündeminin kökenlerini tanıyacak ve İDHRİ'lere daha derin bir saygı duyacaktır.



Bazı katılımcılar İDİH'in kurumsal sosyal sorumluluk ve/veya çevresel sürdürülebilirlik çalışmalarından nasıl ayrıştığını anlamayabilir. Bu kişiler İDİH gündeminin geçmişini ve bu gündemi şekillendiren güçleri iyi kavramayacaktır. İDİH ve KSS veya İDHRİ'lerin kökenleri arasındaki farkın derinden anlaşılması, İDİH ile ilgili çalışmayı kağıt üzerinde sıradan bir uygulamaya veya halkla ilişkiler ekibine atanmış bir iletişim projesine dönüştürmektedir.

Oturum 1: İnsan hakları nelerdir?



50 dakika



Bu oturumun sonunda katılımcılara insan hakları kavramı tanıtılmış olacak ve işletme faaliyetleri ve değer zincirlerinde hangi insan haklarının genellikle risk altında olduğu temel ölçüde anlaşılacaktır.



Bu oturum ders olarak gerçekleştirilir, tartışmayı ilerletmek için sorular sorulur.



İDİH konuları üzerine çalışan kişilerin deneyimlerine göre, insan haklarının neler olduğunun (ve neler olmadığı) açıklanmasına zaman ayırmak gereklidir. Çoğu durumda, iş insanları insan hakları deyince ilk olarak medeni ve siyasi hakları düşünmektedir. Siyasi protestolar, dini hoşgörüsüzlük eylemleri veya işkence kurbanlarını gözünde canlandıran kişiler iş insanlarının neden insan hakları konusunda endişe etmesi gerektiğini merak edebilir.



1. Katılımcılara bu açılış oturumunun 50 dakika süreceği bilgisini verin.
2. Oturumun bir ders ve bir yönetilen tartışmadan oluşacağını açıklayın.
3. Tartışmayı şu soru ile başlatın: İnsan hakları nelerdir?
4. Soru cevap şeklinde tartışmayı yönetin.

1. İnsan hakları nelerdir?
1. İşletme faaliyetleri ve değer zincirlerinde hangi insan hakları genellikle risk altındadır?

İkinci soru için, Mentimeter kelime bulutu veya kümelenmiş kelimelerin haritasını oluşturun. Katılımcıların en çok dile getirdiği yanıtları değerlendirin. Neden bazı insan hakları ihlal türleri kelime bulutunda diğerlerinden daha fazla yer aldı?

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım 1 - Modül 2, Oturum 1 çevrimiçi sunumuna erişerek yukarıdaki soru için aşağıdaki slaydı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



İnsan haklarıyla ilgili kavrayışımızın kalbinde tüm insanlara insan olmasından sebeple saygıyla yaklaşılması gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Her birey ırk, din, uyruk, siyasi görüş, cinsiyet ve diğer sosyal gruplar temelinde ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarından yararlanabilir. Bu hakların tümü birbiriyle ilgilidir, birbirine bağlıdır ve birbirinden ayrılmazdır. İnsan hakları genellikle anlaşmalar ve sözleşmeler de dahil olmak üzere kanun kapsamında ifade ve taahhüt edilir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi uluslararası insan haklarının mihenk taşı olarak kabul edilirken, bu haklar aşağıdaki belgelerde derlenmiştir:

- + Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- + Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Bu üç belge birlikte Uluslararası İnsan Hakları yasası olarak bilinmektedir.

Çalışma hakları Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde güvence altına alınmıştır, burada ilkeler ve haklar dört kategoride yer almaktadır:

- + Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı
- + Zorla çalıştırmanın giderilmesi
- + Çocuk işçiliğinin sonlandırılması
- + İstihdam ve meslekle ilgili ayrımcılığın giderilmesi

Bu haklar aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sekiz ana sözleşmesinde de yer almaktadır.

Bu sekiz "temel" veya ana Sözleşme çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsamaktadır. Bunlar:

1. 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
2. 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
3. 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (ve 2014 tarihli Protokolü)
4. 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
5. 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi
6. 1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
7. 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi
8. 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

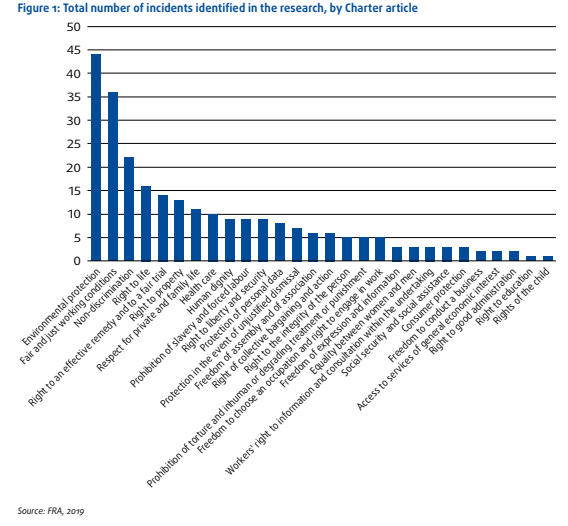
Devletin ve iş dünyasının insan hakları konusundaki sorumlulukları arasındaki farklar nelerdir?

Devletlerin onayladıkları uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan insan haklarına saygı göstermek, bunları korumak ve yerine getirmek konusunda yasal yükümlülüğü vardır. Devletlerin insan haklarına saygı gösterme ödevi, insan haklarından yararlanılmasına müdahale etmek veya kısıtlamaktan kaçınmaları gerektiği anlamına gelmektedir. İnsan haklarını koruma ödevi, ticari işletmeler de dahil olmak üzere üçüncü taraflarca gerçekleştirilen insan hakları ihlalleri karşısında bireyler ve grupları korumalarını gerektirmektedir. İnsan haklarını gerçekleştirme ödevi, Devletlerin temel insan haklarından yararlanmasını kolaylaştırmak amacıyla olumlu eyleme geçmeleri gerektiği anlamına gelmektedir.¹

Öte yandan, genel olarak işletmelerin insan hakları antlaşmaları kapsamında insan haklarına saygı gösterme veya bunları koruma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak, işletmeler de yasadışı silahlı gruplar gibi diğer Devlet dışı aktörlerle aynı şekilde insan haklarından yararlanılmasını etkileyebilmektedir.

İDİHRİ'ler Sütun 2 kapsamında, işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bulunmaktadır.

Şekilde Avrupa'daki işletmelerin gerçekleştirdiği insan hakları ihlalleri konulu ankete dayalı olarak, iş dünyasıyla ilgili çeşitli insan hakları riskleri gösterilmektedir. Bkz. AB Temel Haklar Ajansı (2019). AB'de bildirilen iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlalleri ve mevcut çözüm yolları. Bkz.: <http://fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies>



İşletmeler uluslararası ölçekte kabul edilen tüm insan haklarını etkileyebilir, ancak aşağıdakiler daha yaygın olabilir:

- + Adil olmayan ücretler ve istismar edici veya aşırı uzun çalışma saatleri
- + İşyerinde ayrımcılık
- + Zorla ve borçla çalıştırma
- + Genç ve çocuk işçiliği
- + Yerli halkların hakları
- + Kadın hakları
- + Engelli hakları
- + LGBTI hakları
- + Katılım ve danışma
- + Sağlık ve güvenlik ihlalleri
- + Kirlilik ve zehirli veya tehlikeli kimyasallar
- + Arazi kullanımı ve mülkiyet hakkı ihlalleri
- + Kapsayıcılık ve katılım konuları
- + Topluluk üzerindeki etkiler
- + Mahremiyet hakkı ihlalleri
- + Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık
- + Cinsel taciz
- + Ürün testi konusunda endişeler
- + Reklam, pazarlama ve fikri mülkiyet
- + Ürünün yasadışı veya zararlı kullanımı
- + Devlet yetkilerinin kötüye kullanımı
- + Özel güvenlik kuvvetlerinin kötüye kullanımı

¹ Kısmen şuradan alınmıştır: Birleşmiş Milletler, İnsan Haklarına Saygı Gösterme Kurumsal Sorumluluğu: Yürümsal Rehber, Birleşmiş Milletler, (2012), s. 9.

Coca-Cola insan hakları etki değerlendirmesi yaptıktan sonra insan hakları risklerinin aşağıdakileri içerdiğini tespit etmiştir. Coca-Cola İnsan Hakları Raporu 2016-2017 için bkz.: <https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf>





19 Salient human rights risks:


- 20 Safety and health of all workers/security
- 22 Equality/nondiscrimination and related issues/risks
- 25 Child labor
- 26 Forced migrant labor/forced labor of seasonal workers
- 28 Freedom of association
- 29 Access to water
- 32 Working hours
- 33 Healthy lifestyles
- 34 Land rights
- 36 Product safety/quality
- 36 Rights linked to sponsorships
- 39 Right to privacy
- 41 Linkage to corruption/anti-bribery risks through value chain



Oturumu sonlandırmadan önce yukarıdakilerle sınırlı olmayan bu listenin tartışmanın başında risk haritasını oluşturduğunuz kelime bulutuyla ne derece örtüştüğünü kısaca açıklayın.

Oturum 2: KSS ve İDİH Arasındaki Fark Nedir?

	50 dakika
	Bu oturumun sonunda katılımcıların Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve İş Dünyası ve İnsan Hakları arasındaki farkı anlaması gerekir.
	Ders ve interaktif kısa sınav.
	<p>Eğitim katılımcıları, iş çevrelerinde yaygın olarak kullanıldığından dolayı KSS'yi halihazırda iyi biliyor olabilir. Bu durum yöneticinin KSS'yi İDİH'ten ayırmasını daha da zorlu hale getirmektedir. Önemli bir nokta olarak, KSS'nin uluslararası bir tanımı yoktur ve bazı kuruluşlar KSS terimini giderek daha az kullanmaktadır.</p> <p>Tartışmanın sonundaki kısa sınav iki kavram arasındaki farkın netleştirilmesine yardımcı olmalıdır. Yöneticinin Mentimeter veya SurveyMonkey gibi anket yazılımlarına erişimi varsa, yanıtlar oylama olarak katılımcıların akıllı telefonlarına gönderilebilir. Doğru yanıt verilmeden önce sonuçlar gruba gösterilir. Anket yazılımı yoksa, yöneticiler oylama için katılımcılardan el kaldırmasını istemelidir. Tercihini açıklaması için bir kişi seçilir.</p> <p>Bu oturumda BM İDİH Çalışma Grubu Üyesi Prof. Dr. Anita Ramasastry'nin 'Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İş Dünyası ve İnsan Hakları: Sorumluluk ve Hesap Verebilirlik Arasındaki Boşluğu Kapatmak' başlıklı yazısından yararlanılmaktadır.</p>

	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara oturumun 50 dakika süreceği bilgisini verin.2. Katılımcılara, tartışma sonunda KSS ve İDİH arasındaki farkı anlamış olacaklarını ifade edin. Ders ilerledikçe katılımcıların sorularını yanıtlayacağınızı açıklayın. Her kısa sınav sorusundan sonra tartışma için bolca zaman ayırın.
---	--



İşletmeler uluslararası çalışma standartlarını destekleyen ilkeleri KSS politikalarına giderek daha fazla yansıtırken, ILO KSS'nin gönüllü yapısının vurgulanmasını önemli bulmaktadır.

ILO'nun KSS konulu web sitesi: www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

KSS ve İDİH arasındaki fark nedir?

Hem İş Dünyası ve İnsan Hakları (İDİH) hem de Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) sorumlu ve sosyal açıdan yararlı faaliyetleri desteklemektedir - ancak her iki kavramın da temel farklılıkları ve bundan dolayı kendine özgü kimlikleri vardır. KSS konusunda uluslararası bir tanım veya mutabık kalınmış bir bildiri yoktur.

KSS işletme alanındaki akademisyenlerden gelmektedir; odak noktası değer yaratma ve halkla ilişkilerdir. KSS genellikle hayırseverlik içerir.

İDİH ise hukuk alanındaki akademisyenler ve insan hakları savunucularının çalışmalarının bir sonucudur, odak noktası hesap verebilirliktir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk	İş Dünyası ve İnsan Hakları
<ul style="list-style-type: none">+ KSS gönüllülüğe ve şirketlerin toplumun üyeleri olarak oynadığı rolden kaynaklanan sorumluluklara ilişkin beklentilere dayalıdır.+ KSS devletin uygulamaya koyduğu düzenlemelerden çok özyönlendirmeli karar alma süreçlerine ve gönüllü önlemlere dayalıdır.+ KSS bazen "hayır işi" veya "kurumsal hayırseverlik" olarak ifade edilebilir.+ KSS sosyal adalet konularını dikkate alabilir, ancak bunu insan hakları gözünden yapmaz.	<ul style="list-style-type: none">+ İDİH bir dizi temel insan hakları normlarını esas almaktadır.+ İDİH daha dar kapsamda şirketleri kendi faaliyetlerinin neden olduğu veya olmasına katkıda bulunduğu veya iş ilişkileri aracılığıyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak meydana gelen zararlardan sorumlu tutmaya odaklanmaktadır.+ İDİH devletin rolüyle birlikte aynı zamanda iş dünyasının bağımsız ve tamamlayıcı rolüne de vurgu yapmaktadır.+ İDİH iş uygulamalarıyla bağlantılı olan insan hakları ihlallerinin mağdurları için çözüm yollarına erişime odaklanmaktadır.

Sorumlu işletme davranışı düşüncesini tanımlamaya ve güçlendirmeye çalışan başka kavramlar da mevcuttur. Bunlar arasında Ortak Değer Yaratma veya aynı zamanda toplum için de değer yaratan biçimde ekonomik değer yaratma yer almaktadır.² Kulağa hoş gelse de eleştirmenler bu kavramın iş dünyasının neden olduğu sorunlar ve ihlalleri büyük oranda göz ardı ettiğini ifade etmektedir.³ Sosyal ve ekonomik hedeflerin kaçınılmaz biçimde çatıştığı alanlardan kaçınmaktadır. Bu nedenle, Ortak Değer Yaratma İDİH'ten çok KSS ile yakından ilişkilidir. Ancak, KSS ve İDİH bir arada bulunamaz nitelikte değildir, birlikte var olabilir ve olmalıdır.

2 Michael E. Porter ve Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, Ocak-Şubat 2011.

3 Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked, The Economist, 12 Mart 2011

“İDİH temelde mağdurlara veya etkilenen topluluklara odaklanmakta ve çözüm yolları ve adalet için net bir temel oluşturmak amacıyla antlaşmaya dayalı haklar açısından endişelerini dile getirmektedir.”

Anita Ramasastry, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu



Kısa Sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım I - Modül 2, Oturum 2 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için aşağıdaki yansılarını kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Kırsal bir alanda su yolu boyunca uzanan çok sayıda fabrikanın bulunduğu büyük bir fabrika sahasının tesis müdürüsünüz. Aşağıdaki senaryolarda KSS mi yoksa da İDİH mi uyguluyorsunuz?

Şirketin ürünlerini sattığı komşu ülke halkının solunum sistemlerine saldıran korkunç bir viral enfeksiyon patlak verdi (işletme enfeksiyondan veya yayılmasından sorumlu değil). Fabrika müdürü personel arasında ihtiyacı olan kişilere gıda ve kişisel koruyucu ekipman sağlayabilmek için gönüllü olarak para toplamaya karar verdi. KSS veya İDİH?

Cevap: **KSS**. Burada fabrika müşterilerinin esenliğine önem veren bir kuruluş olduğunu göstermektedir. Ancak fabrika enfeksiyona neden olmadığı veya katkıda bulunmadığı veya bununla doğrudan ilişkili olmadığı sürece, gıda ve KKE sağlanması gönüllü bir harekettir ve bu nedenle KSS çalışmasına bir örnektir.

Viral enfeksiyon hızla yayılıyor ve ülke sınırlarını aştı. Fabrika büyük göçmen işçi nüfusunu ağırladığı yatakhanelerin uygunluğunu değerlendiriyor. Yatakhanelerin kalabalık olduğunu ve havayla bulaşan viral hastalığın yayılmasına katkıda bulunabileceğini dikkate alan fabrika işçi başına daha fazla alan yaratmak amacıyla hızlıca geçici barınma tesisleri inşa ediyor. KSS veya İDİH?

Cevap: **İDİH**. Şirket çalışanlarına barınma olanağı sağladığı için sunulan olanakların çalışanların insan haklarından yararlanmalarını engellememesini sağlama hususunda olumlu görevi vardır.

Fabrika yakınındaki bir toplulukta çocuklar okula gitmiyor. Bu çocuklar fabrikanın mevcut veya geçmiş çalışanlarından herhangi biriyle bağlantılı olmasalar da, çalışanlar bir şeyler yapılması gerektiğine inanıyor. Diğer şirketlerin yanında, fabrika çocuklar için bir okul inşa edilmesine yardımcı olmaya karar veriyor. KSS veya İDİH?

Cevap: Muhtemelen **KSS**. Bu ilgi çekici ve önemli bir KSS çalışması olmakla birlikte, okul inşaatı fabrikanın insan hakları üzerindeki olumsuz etkisine bir yanıt olarak yapılmamaktadır.






Fabrikanın yanındaki yerel su yolunda yüzen çocuklar aniden fabrikaya ait kirleticilerden dolayı hastalanıyor. Fabrika kirlilik sorununu ele alıyor ve tıbbi müdahale sağlıyor. KSS veya İDİH?

Cevap: **İDİH**. Burada, kirliliğin kendi faaliyetlerinden kaynaklanması nedeniyle fabrika sorundan sorumludur. Aynı zamanda, fabrika zehirli veya tehlikeli kimyasalların boşaltılmasını yasaklayan kanunları ihlal ediyor olabilir.

Topluluk üyeleri, farklı bir etnik grubun konuştuğu dilde yazılmış olması nedeniyle fabrikanın iş başvurularını okuyamıyor. Bu etnik grup aynı zamanda daha iyi eğitilmiş ve genellikle daha varlıklı kabul ediliyor. Başvuruların bu şekilde yazılmış olmasının sebebi, söz konusu işin ilan yapıldığı dilin konuşulmasını gerektirmesi değil, sadece en eğitilmiş adayların başvuru sürecinden geçmesinin sağlanmasıdır. Bu durum gazetede haber yapıldıktan sonra, şirket değişiklik yapıyor ve yerel etnik ve diğer dillerde başvuru ilanları yayınlıyor. Bu değişiklikler KSS mi İDİH mi?

Cevap: **İDİH**. Burada şirket böylesi bir amaç gütmüyor olsa da (ilgili dili tercih etme amacı daha eğitilmiş adayları değerlendirmektir) nüfusun bir bölümüne karşı ırk temelli dolaylı ayrımcılık aracı olarak dili kullanmaktadır. Fabrika ayırım gözetmeme hakkına ters düşerek korunan bir temele dayalı olarak belirli bir gruba karşı ayrımcılık yaptığından, bu konu bir İDİH konusudur.

Oturum 3: Sorumlu iş ilkelerinin kısa tarihi

	50 dakika
	Katılımcılar İDİHRI'lerin amacını daha iyi takdir edebilmek için sorumlu iş uygulamaları konusunda gönüllü rehber ilkelerin kökenlerini anlayacaktır.
	Ders ve ardından tartışma
	Oturum 2 ve 3 iş dünyası ve insan haklarının kısa tarihini içermektedir, bu şekilde katılımcılar geçirdiği evrimi daha iyi anlayabilir. Bu bölüm zamandan kazanmak için kitlenin konuya aşina olup olmadığına bağlı olarak kısaltılabilir veya atlanabilir. Alışıldık olmayan bir konu hakkında bir tarih dersi olduğundan dolayı, çok sayıda katılımcı bu bölümü normlar, ilkeler ve standartlar konulu tartışmaların dışında ilgi çekici bulacaktır. Ancak, bir ders olarak yapılandırılmıştır ve modülde katılımcılarla etkileşim yer almaz.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara oturumun 50 dakika süreceğini belirtin.2. Katılımcılara tartışma sonuna dek sorumlu iş ilkelerinin geçmişini daha iyi anlayacaklarını belirtin.3. Ders sonrasında tartışmayı yönetin.

İş uygulamalarına yönelik ilkeler ilk nerede ortaya çıkmıştır?

İşletmeler ve insan haklarına saygı göstermelerine ilişkin İDİHRI'lere öncülük eden iki dizi gönüllü rehber ilke bulunmaktadır.

Sullivan ve MacBride İlkelerinin gelişimine yol açan kuvvetlerin anlaşılması İDİHRI'lerin önemini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

1. Sullivan İlkeleri (1977) - Güney Afrika
2. MacBride İlkeleri (1984) - Kuzey İrlanda

Sullivan İlkeleri

Sullivan İlkeleri 1977 yılında geliştirilen ve ırk ayrımı rejimini protesto etmek amacıyla Güney Afrika'ya ekonomik baskı uygulamayı hedefleyen gönüllü davranış kurallarıdır. Sullivan İlkeleri Güney Afrika'da faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin uygulamalarını değiştirmeye odaklanmıştır.

Sullivan İlkeleri aşağıdakiler de dahil olmak üzere yedi ilkedен meydana gelmektedir:

- + Tüm yeme içme, dinlenme ve çalışma tesislerinde ırk ayrımı yapılmaması

- + Yönetim ve denetim pozisyonlarında siyahiler ve diğer beyaz ırktan olmayanların sayısının artırılması
- + İşyeri dışında siyahiler ve diğer beyaz ırktan olmayanlar için yaşam kalitesinin iyileştirilmesi: konut, ulaşım, okul, rekreasyon ve sağlık olanakları.

MacBride İlkeleri ise Kuzey İrlanda'da faaliyet gösteren şirketler için kurumsal davranış kuralları olarak 1984 yılında uygulamaya konulmuştur.

MacBride İlkeleri aşağıdakiler de dahil olmak üzere dokuz ilkedен meydana gelmektedir:

- + İşgücünde yetersiz temsil edilen dini gruplardan kişilerin temsilinin artırılması
- + Azınlık çalışanların hem işyerinde hem de işe gidiş geliş sırasında korunması için yeterli güvenlik sağlanması
- + İşyerinde provokatif dini veya siyasi amblemlerin yasaklanması
- + İşten çıkarma, azletme ve fesih prosedürlerinin belirli bir dini grubun çıkarına yönelik olmaması

Bu ilkelerin İDİHRI'ler ile ilgisi nedir?

- + Sullivan ve MacBride İlkeleri belirli topraklarda belirli konulara odaklanan ilk gönüllü rehber ilkeler arasındadır: Güney Afrika ve ırk ayrımı, ve Kuzey İrlanda ve dini gerilim.
- + Her ikisi de insan hakları ihlallerini ele almada iş dünyasının rolünü tanımlamıştır. Bu erken dönem çabalar çokuluslu kuruluşların başka standartlar geliştirmesine yol açmıştır.



Sorumlu iş uygulamaları konusunda bağlayıcı olmayan rehber ilkeler olan OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi 1976 yılında kabul edilmiştir. ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya ilişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi 1977 yılında yayınlanmıştır.

Ancak ne OECD Rehberi ne de ILO Bildirgesi, Sullivan ve MacBride ilkelerinin yaptığı gibi sorumlu iş uygulamalarını insan hakları konuları olarak ele almıştır. OECD Rehberi daha sonra durum tespitine yönelik yaklaşımı da dahil olmak üzere İDİHRI'lerin önemli unsurlarını desteklemek ve dahil etmek üzere güncellenmiştir.

Günümüzde hem OECD Rehberi hem de ILO Bildirgesi İDİHRI'lerin temel özellikleri ve unsurlarıyla uyumludur.

BM bünyesinde İDİHRI'ler nasıl ortaya çıkmıştır?

1977 yılında BM Genel Kurulu **Ulusötesi Şirketler Merkezi**'ni oluşturmuştur. Temel görevi sınıraşan şirketler için sorumlu ve adil yatırım uygulamalarına odaklanan davranış kurallarını oluşturmaktır. İlgili konular arasında çoğunlukla hukukun üstünlüğünün zayıf olduğu veya çokuluslu işletmelerin hükümet ve halk üzerinde haksız yaptırım gücüne sahip olduğu Küresel Güney bölgelerinde faaliyette bulunan çokuluslu şirketlerin davranışları yer almıştır. Hem devletler hem de sınıraşan şirketler BM Ulusötesi Şirketler Merkezi'nin gerçekleştirdiği çok sayıda çalışmaya itiraz etmiştir. Küresel davranış kuralları geliştirme çabalarına 1990'ların başlarında son verilmiştir.

Bunun üzerine yıllar boyunca iş dünyası ve hükümetlerin ticari faaliyetlerin tüm insan hakları etkilerini ele alacak uluslararası bir standarda hazır olmadığı görülmektedir. Birçoğu harekete geçmeyişlerini ekonomik kalkınmanın insan haklarına daha fazla saygı gösterilmesinin önünü açacağı yönündeki kanıtlanmamış ancak kulağa cazip gelen varsayım ile açıklamıştır.

Yine de, bir dizi ilgisiz ancak üst düzey konu uluslararası toplumun dikkatini ve ilgisini çekmiştir, bunların birçoğu ise ABD ve Avrupa ile sınırlıdır. BM süreçlerinin dışında gerçekleşen bu olaylar ivmelenme etkisi yararmıştır. Söz konusu hareketler ve dönüm noktaları arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- + 1998 yılında Dünya Ticaret Örgütü (WTO) Bakanlar Toplantısı sırasındaki ayaklanmalar
- + 1996-99 yılları arasında insan hakları ve medeni haklar avukatlarının ABD Yabancılara İşkence Statüsü'nü kullanarak ABD mahkemelerinde Royal-Dutch Shell, Unocal ve Texaco'ya dava açması
- + 1990'ların ortalarındaki terhane karşıtı hareket
- + 1999 yılında Soykırım mağdurlarının 2. Dünya Savaşı'na katılmalarıyla ilgili olarak İsviçre bankaları, Avrupalı sigorta şirketleri ve Alman şirketlere karşı açtığı davalarda uzlaşma sağlanması
- + 2006 yılında değerli taş madenciliğinin Afrika'daki çatışmaların yönlendirilmesindeki rolünü anlatan Blood Diamonds filminin sinemalarda gösterilmesi ve uluslararası düzeyde ilgi çekmesi
- + 2007 yılında internet hizmetleri sağlayıcısı Yahoo'ya muhaliflerin gizli bilgilerini hükümetle paylaşması nedeniyle dava açılması

İş dünyasıyla ilgili insan hakları konularının ölçeği ve kapsamı genişledikçe, uluslararası ticaret ve yatırım politikasının yönü de dahil olmak üzere daha fazla unsur risk altına girmeye başlamıştır.

İş dünyası, sivil toplum ve hükümet bir bakıma birbirleriyle daha uyumlu hale gelmiştir. Ortak bir yaklaşımı destekleyen teşvikler bulunmaktadır.

2000 yılında Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan, hedefi "küresel iş dünyası toplumu ve BM Sistemi bünyesinde sorumlu iş uygulamalarını ve BM değerlerini desteklemek" olan **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**'ni (Global Compact) yayınlamıştır.

Bunun amacı "dünya genelinde ticari faaliyetlerde on ilkeyi yaygınlaştırmak" ve "daha geniş BM hedeflerini destekleyen eylemleri harekete geçirmektir". 9 ilkeye (güncel haliyle 10) sahip BM Küresel İlkeler Sözleşmesi şirketlerden İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Temel Çalışma Standartları ve iki önemli sözleşme olan ICCPR ve ICECSR olmak üzere kilit uluslararası insan hakları hukukuna göre kendi davranışlarını ölçmesini talep etmiştir.

"[BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 10 ilke arasından] İlke 1 ile şirketlerden insan hakları ihlallerine iştirak etmekten kaçınmaları istenmiştir. Böylece şirketlerin sadece yerel kanunlar veya davranış kurallarına göre değil uluslararası hukuka göre davranışlarını değerlendirebileceği yeni bir standart ortaya çıkmıştır."

Anita Ramasastry

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin mimarı Prof. Dr. John Ruggie 2005 yılında BM Genel Sekreteri tarafından "insan hakları ve sınıraşan şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda uzman temsilci" olarak atanmıştır. 2008 yılında İnsan Hakları Konseyi Ruggie'den teklif ettiği Koru, Saygı Göster ve Telafi Et (Protect, Respect and Remedy) çerçevesini işlevsel hale getirmesini istemiştir.

16 Haziran 2011'de İnsan Hakları Konseyi A/HRC/RES/17/4 sayılı karar ile BM "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" (Protect, Respect and Remedy) çerçevesini uygulamak için İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini oybirliğiyle onaylamış, ilk defa insan hakları üzerinde iş faaliyetleriyle bağlantılı olumsuz etkilerin oluşma riskinin önlenmesi ve ele alınmasına yönelik küresel bir standart sağlamıştır.








Yönetilen tartışma

İşvereninizin çalışan davranışlarını düzenleyen davranış kuralları, tedarik zinciri ortakları için standartları ve/veya etik işe alım rehber ilkeleri var mı? Varsa, ne kadar etkili?

İşyerinizde ilkeler, standartlar ve etik kuralların rolü nedir?

Şirketiniz bünyesinde gönüllü uluslararası standartların izlenmesi için destek toplamak zor mu?

Oturum 4: Diğer çok taraflı müdahaleler

	50 dakika
	Katılımcılar sorumlu iş uygulamalarına yönelik diğer yaklaşımları ve İDİHRİ'ler ile farklarını anlayacaktır.
	Ders ve kısa sınav
	Bu oturum OECD Rehberi veya ILO Üçlü Bildirgesi'ni kapsamaktadır ancak ayrıntı vermemektedir.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda grup sınavı olacağını ifade edin.2. Bu oturum boyunca OECD Rehberi ve ILO Bildirgesi de dahil olmak üzere İDİHRİ'lerin oluşumuna dek gerçekleşen diğer gelişmelerin anlatılacağını açıklayın.3. Bu oturumun amacının OECD veya ILO politikaları, rehber ilkeleri veya bildireleri hakkında ayrıntılı bilgi vermek olmadığını açıklayın.4. Materyali aşağıdaki şekilde anlatın.

İDİHRİ'lerin diğer uluslararası standartlarla olan ilişkisi nedir?

İş dünyasıyla ilgili insan hakları riskleri ve etkilerinin daha fazla ilgi toplamasıyla birlikte, çok taraflı kuruluşlar sorumlu iş uygulamaları hakkında rehberlik sağlayan çeşitli belgeler geliştirmiştir. Bunlar arasında OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi, ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, On Ülke ve Uluslararası Finans Kurumu'nun Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartları vd. yer almaktadır. Eğitimin odak noktası itibarıyla bu bölümde tüm standartlar listelenmemekte ve ayrıntılı bilgi verilmemektedir. Bunun yerine İDİHRİ'ler ile en yakından ilişkili olanlar açıklanmaktadır.

OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi

OECD Rehberi OECD Bildirgesi'ne uygun olarak ülkeler arasında faaliyet gösteren çokuluslu şirketler için sorumlu iş uygulamaları için ilkeler ve standartlar sunmaktadır. Rehberin şirketler üzerinde yasal bağlayıcılığı yoktur. Rehber 1976 yılında kabul edilmiştir. Ancak OECD Rehberi, 2011 yılında İDİHRİ'lerin yayınlanmasına dek insan hakları konularını özel olarak ele almamıştır.

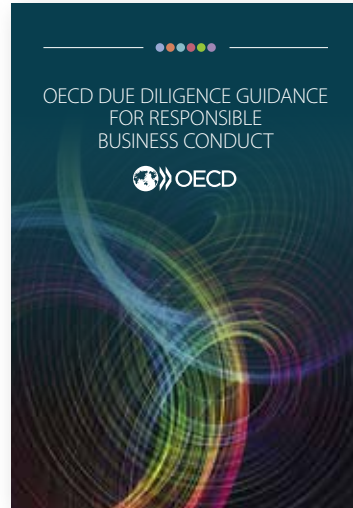
OECD Rehberi ne sağlamaktadır ve "Sorumlu İş Uygulamaları" İDİHRİ'ler ile nasıl ilişkilidir?

İDİHRİ'lerin yayınlanmasından sonra 2011 yılında OECD Rehberi'nin güncellenmiş versiyonuna insan haklarıyla ilgili bir bölüm eklenmiştir. İnsan hakları bölümüne ek olarak OECD Rehberi aşağıdakileri kapsamaktadır:

- + İstihdam konuları
- + Çevre
- + Rüşvet ve haraççılık
- + Tüketicinin korunması
- + Bilim ve teknoloji
- + Rekabet
- + Vergilendirme politikası

Rehber için, İDİHRİ'lerin İHDT'in gerçekleştirilmesi konusundaki hükümlerini izleyen, Sorumlu İş Uygulamaları konusunda tamamlayıcı nitelikte bir referans kılavuz bulunmaktadır.

İnsan haklarıyla ilgili konularda, OECD Rehberi esas itibarıyla İDİHRİ'leri yansıtmaktadır, ancak OECD Rehberi daha az detay içeren açıklamalar ve yorumlar içermektedir. Bununla birlikte, OECD Rehberi uygunsuzluk iddialarının yönetilmesi için devlet temelli adli olmayan bir mekanizma sağlamaktadır. Bu mekanizmalara Ulusal Temas Noktaları veya UTN'ler adı verilmektedir ve bunlar da İDİHRİ'ler Sütun 3 hükümleriyle uyumludur.



Kaynak: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

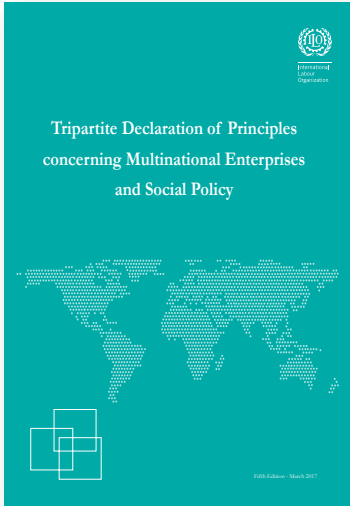
İDİHRİ'lerin diğer uluslararası standartlarla olan ilişkisi nedir?

1977 tarihli ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi.

Bildirge insana yakışır işe odaklanmaktadır. Uluslararası Antlaşma bağlayıcılığına sahip değildir.

İlkeleri çokuluslu şirketler, misafir ve ev sahibi ülkelerdeki hükümetler, işveren ve çalışan örgütlerine yöneliktir ve istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler gibi alanlar ile genel politikaları kapsamaktadır. Kapsam dahilindeki alanlar aşağıdaki şekildedir:

- + İstihdamın desteklenmesi
- + Sosyal güvenlik
- + Zorla veya zorunlu çalıştırmanın giderilmesi
- + Çocuk işçiliğinin etkili biçimde sonlandırılması: asgari çalışma yaşı ve en kötü biçimler
- + Fırsat ve muamele eşitliği
- + İstihdam güvenliği
- + Ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları
- + Emniyet ve sağlık
- + Endüstriyel ilişkiler
- + Örgütlenme özgürlüğü ve hakkı
- + Toplu pazarlık
- + İstişareler
- + Çözüm yollarına erişim ve şikayetlerin incelenmesi



Eğitim sırasında daha önce belirtildiği gibi, aynı zamanda çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve hakları kapsayan sekiz adet "temel" ILO Sözleşmesi mevcuttur. Bunlar arasında örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili biçimde tanınması; zorla ve zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin giderilmesi; çocuk işçiliğinin etkili biçimde sonlandırılması; ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın giderilmesi yer almaktadır.

Ayrıntılı bilgi için katılımcılar aşağıdaki kaynaklara erişmelidir:

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm



Katılımcılara BM Küresel İlkeler Rehberi ve 10 İlkeyi hızlıca inceleyeceğinizi belirtin. BM Küresel İlkeler Rehberi'nde yer alan 10 ilke İDİHRİ'lerin gelişimine öncülük etmiştir.

İDİHRİ'ler ve BM Küresel İlkeler Rehberi 10 İlke arasındaki ilişki nedir?

BM Küresel İlkeler Rehberi 10 İlke kapsamında, işletmelerden uluslararası ölçekte kabul edilen insan haklarının korunmasını desteklemesi, saygı göstermesi ve insan hakları ihlallerine iştirak etmemesi istenmektedir.

İşgücüyü ilgili olarak, işletmeler örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili biçimde tanınmasını sağlamalıdır.

Belirlenen diğer çalışma hakları arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- + Zorla ve zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin giderilmesi
- + Çocuk işçiliğinin etkili biçimde sonlandırılması
- + İstihdam ve meslek açısından ayrımcılığın giderilmesi
- + "Çevresel" başlığı altında 10 İlke işletmelerin aşağıdakileri gerçekleştirmesi gerektiğini ifade etmektedir:
 - + Çevresel zorluklara karşı tedbirli bir yaklaşımı desteklemek
 - + Daha iyi çevresel sorumluluğu desteklemek için inisiyatifler üstlenmek
 - + Çevre dostu teknolojilerin gelişimini ve yaygınlaşmasını teşvik etmek
 - + "Yolsuzlukla Mücadele" başlığı altında 10 İlke işletmelerin aşağıdakileri gerçekleştirmesi gerektiğini ifade etmektedir:
 - + Haraççılık ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun tüm biçimlerine karşı çalışmak

BM Küresel İlkeler Rehberi'ndeki 10 İlke imzacı şirketler için gönüllü davranış kurallarından oluşmaktadır. 10 İlke İDİHRİ'lerin öncüsüdür. UNGC ve OHCHR, UNGC 10 İlke'nin İDİHRİ'lere uygun olarak yorumlanması gerektiğini teyit etmiştir.



Mentimeter hesabınız varsa, Kısım I - Modül 2, Oturum 4 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



İnsan haklarıyla ilgili diğer konulara ek olarak, aşağıdakilerden hangisi zorla çalıştırmanın giderilmesiyle ilgilidir?

- A. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi
- B. ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi
- C. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 10 İlke
- D. Hepsi

Doğru cevap **D**.

Diğer konulara ek olarak, aşağıdakilerden hangisi tüketicinin korunmasıyla ilgilidir?

- A. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi
- B. ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi
- C. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 10 İlke
- D. Hepsi




Doğru cevap **A**.

Diğer konulara ek olarak, aşağıdakilerden hangisi yolsuzlukla mücadeleyle ilgilidir?





- A. OECD Rehberi ve ILO Bildirgesi
- B. OECD Rehberi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 10 İlke
- C. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 10 İlke ve ILO Bildirgesi
- D. Hiçbiri

Doğru cevap **B**.

Modül 3: İDİHRİ'lere Giriş

	250 dakika (4 saat, 10 dakika)
	Bu modül sonunda katılımcılar İDİHRİ'ler ve üç sütun hakkında daha derin bir kavrayış geliştirmiş olacaktır.
	Bu bölümde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri özetlenmektedir. Bu nedenle, yönetici OHCHR tarafından sağlanan Yorumlar ve Sıkça Sorulan Soruları incelemek isteyebilir.

Oturum 1: İDİHRİ'ler ve Sütun 1

	50 dakika
	Bu oturumun sonunda katılımcılar İDİHRİ'leri daha iyi anlayacak ve üç sütuna giriş yapılacaktır. Bu bölümde aynı zamanda Sütun 1 tanıtılacaktır.
	Ders ve sonrasında aktivite. Bu bölümdeki aktivitede hedef kitleye senaryolar verilir. Kitle üyeleri akıllı telefon uygulaması ile veya el kaldırarak 'Katılıyorum' veya 'Katılmıyorum' yanıtını verir. Her soru sorulduktan ve yanıtlandıktan sonra yönetici tartışmayı yönetir.
	Bu oturum İDİHRİ'lerin üç sütununa hızlı bir genel bakış ile başlamaktadır. Sonrasında devletin koruma ödevini kapsayan birinci sütun açıklanmaktadır. İş dünyasından katılımcılar iş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu kapsayan Sütun 2'ye kıyasa, birinci sütuna daha az ilgi gösterebilir. Bu nedenle devletin koruma ödevinin işletmelere aynı standardı uygulayarak eşit bir oyun alanı yarattığının vurgulanması iyi bir fikir olabilir. Aynı zamanda devletin koruma ödevinin, insan haklarını ihlal eden işletmelerin eylemlerinden ötürü sorumlu tutulması ve böylelikle bunlarla ilişkili diğer işletmeler veya sektörlerin itibarlarının zedelenmemesinin sağlanması için önemli olduğunun vurgulanması ilgi çekici olabilir. Diğer bir deyişle, Sütun 2'de olduğu gibi, Sütun 1 için de gerekçe sunmaya hazır olun.



1. Bu oturum sırasında BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin tanıtılacağını belirtin. Katılımcılara oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda grup sınavı olacağını söyleyin.
2. Katılımcılara, bu oturumun amacının her bir ilkeyi derinlemesine ele almak olmadığını ifade edin.
3. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

İDİHRİ'ler nedir ve nasıl geliştirilmiştir?

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin oluşturulmasından sonra, Genel Sekreter Kofi Annan yeni düzenlemenin mimarı olan John Ruggie'den tavsiyeler geliştirmesini istemiştir. Daha sonra yapılan yetkilendirmeler sonrasında bu tavsiyeler İDİHRİ'lerin temelini oluşturacaktır. 2011 yılında BM İnsan Hakları Konseyi BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni (İDİHRİ'ler) oybirliğiyle kabul etmiştir.

İDİHRİ'ler devlet ve iş dünyasının uluslararası insan hakları normlarına uygun olarak hareke etmedeki farklı ancak birbirini tamamlayıcı rollerini tanımaktadır. İDİHRİ'leri eşsiz yapan şey budur: Hükümetler ve iş dünyasına tek bir pakette rehberlik sunmaktadır.

İDİHRİ'ler nelerden oluşur?

Üç Sütun altında otuz bir (31) ilke:

- + Sütun 1: Devletin **insan haklarını koruma** ödevi
- + Sütun 2: İş dünyasının **insan haklarına saygı gösterme** sorumluluğu
- + Sütun 3: Devletler ve işletmelerin hak sahiplerinin **etkili telafiye erişiminin** olmasını sağlamadaki rolü

Devletin koruma ödevi neyi ifade eder?

Sütun 1: Devletin koruma ödevi (İlkeler 1 - 10)

İDİHRİ'ler şunu ifade etmektedir:

"Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkilerinde ticari işletmeler de dahil olmak üzere üçüncü taraflarca yapılan insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlamalıdır.

Bu etkili politikalar, mevzuat, düzenlemeler ve yargılama yoluyla söz konusu ihlalleri önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve düzeltmek için uygun adımların atılmasını gerektirmektedir" - İlke 1

Devletlerin doğrudan veya dolaylı olarak iş dünyasının insan haklarına saygı göstermesini düzenleyen kanunlar oluşturması ve uygulaması ihtiyacı İDİHRİ'lerin temel mesajıdır.

Özellikle aşağıdaki alanlarda kanunların uygulanması, devletin iş dünyasına yönelik eylemlerinde önemli bir açık teşkil edebilir:

- + Ayrım gözetmeme
- + İşgücü
- + Çevrenin korunması
- + Konut, arazi ve mülkiyet
- + Mahremiyet

Devletler işletmelerin uluslararası insan hakları standartlarına uyması için ne yapabilir?

Devletler insan hakları yükümlülükleri ve iş dünyasına yönelik eylemleri arasında daha büyük yasal ve politika uyumu elde etmelidir.

Bu nedenle, devletler aşağıdakileri gerçekleştirmelidir:

- + Mevcut kanunları uygulamak (İlke 3a)
- + Politika veya düzenlemelerdeki açıkları tespit etmek ve ele almak (İlke 3b)
- + İş dünyasına etkili rehberlik sunmak (İlke 3c)
- + Yurtiçinde ve yurtdışında iş dünyasının insan haklarına saygı göstermesini güçlendirmek (İlke 3d)

Devlet-iş dünyası bağlantısı olduğunda, devletler aynı zamanda aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- + İktisadi devlet teşekkülleri öncülük eder ve insan hakları politikaları geliştirir, İHDT süreçlerini uygular ve olumsuz etkiler tespit edildiğinde çözüm sunar (İlke 4).
- + İDİHRİ'lerin benimseyen ve diğer şekilde faaliyetlerinde insan haklarına saygı gösteren şirketlere ticari veya ihracat kredisi desteği verilir (İlke 4).
- + Ticari işlemler (örn. kamu ihaleleri) insan hakları risk değerlendirmelerini temel alır (İlke 6).
- + Devletler çatışmadan etkilenen alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin ciddi insan hakları ihlallerine karışmamasını sağlamak için iş dünyasıyla birlikte çalışmalıdır (İlke 7).
- + İş uygulamalarını şekillendiren tüm devlet birimleri, kurum ve kuruluşlarının görevlerini yerine getirirken insan hakları yükümlülüklerinin bilincinde olması ve bunları gözetmesini sağlamak (İlke 8).
- + Diğer devletlerle çok taraflı kurumlara (örn. Dünya Bankası, IMF) katıldıklarında koruma görevini yerine getirmek (İlke 9).

Bir devlet İDİH hakkında Ulusal Eylem Planı'nı kabul ederek İDİHRİ'lere bağlılığını gösterebilir. Bu yönlendirme komitesinin kurulması, referans çalışması yapılması, paydaşlarla geniş çapta istişare yapılması ve tasarım ve uygulamada hükümetin tamamını kapsayan bir yaklaşım benimsenmesini içerebilir.

Aşağıdaki kuruluşların İDİH konulu UEP geliştirme hakkındaki mevcut kaynakları için bkz.:

İnsan Hakları Yüksek Komiserliği: İş Dünyası ve İnsan Hakları konulu Ulusal Eylem Planları hakkında Rehberlik (2016)

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü (DIHR) ve Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masası (ICAR): İş Dünyası ve İnsan Hakları konulu Ulusal Eylem Planları Araç Kiti (2017)

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), DIHR ve ICAR: İş Dünyası ve İnsan Hakları konulu Ulusal Eylem Planlarında Çocuk Hakları (2015)

DIHR, İş Dünyası ve İnsan Hakları konulu Ulusal Eylem Planları, <https://globalnaps.org/>



Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

UN Working Group on Business and Human Rights

“Çatışma koşullarında işletmeler tarafsız aktörler değildir... Bir işletme çatışmada taraf tutmasa dahi faaliyetlerinin etkisi çatışma dinamiklerini etkileyecektir.”

İnsan hakları ve sınıraşan şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda Çalışma Grubu raporu 'İş dünyası, insan hakları ve çatışmadan etkilenen bölgeler: İleri düzey eyleme doğru' 21 Temmuz 2020, A/75/212

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri çatışma bağlamında iş dünyasıyla ilgili olumsuz etkiler karşısında insan haklarının korunması ve insan haklarına saygı gösterilmesi konusunda ne söylemektedir?

Çatışma ortamında, çatışmasız ortamlara kıyasla insan hakları ihlali olasılığı ve şiddeti daha yüksektir ve korunmasız gruplar kaçınılmaz biçimde çatışmanın olumsuz etkilerinden orantısız olarak etkilenecektir.

Devlet ve iş dünyasının birbirini tamamlar nitelikte rolleri vardır:

1. Misafir ve ev sahibi devletler kilit politika araç ve avantajlarını, işletme çatışmadan etkilenen alanlarda faaliyet gösterdiği sırada çatışmaya duyarlı ileri düzey durumu tespitini yerine getirmesini sağlamak üzere kullanmalıdır.
2. İşletmeler kendi adına geliştirilmiş İHDT uygulamalarını benimsemeye ve çatışma hassasiyetinin kilit ilkelerini uygulamaya ihtiyaç duyacaktır.

Devletlerin rolü:

Rehber **İlke 7** kapsamında, İDİHRI'ler aşağıdaki yollarla devletlerin ilgili çatışma bağlamlarında faaliyet gösteren ticari işletmelerin ihlallere iştirak etmemesini sağlamasına yardımcı olmalıdır:

- A. Ticari işletmelerin faaliyetleri ve iş ilişkilerinde insan haklarıyla ilgili riskleri tespit etmesi, önlemesi ve hafifletmesine yardımcı olmak amacıyla mümkün olan en erken dönemde bağlantı kurmak
- B. Ticari işletmelere hem toplumsal cinsiyete dayalı hem de cinsel şiddete özellikle dikkat ederek, artan ihlal risklerini değerlendirmek ve ele almak konusunda yeterli desteği sağlamak
- C. Ciddi insan hakları ihlallerine karşın ve bu durumun ele alınması hususunda işbirliğini reddeden ticari işletmeler için kamu desteği ve hizmetlerine erişimi engellemek
- D. Mevcut politikalar, mevzuat, düzenlemeler ve yasa uygulama önlemlerinin işletmenin ciddi insan hakları ihlallerine karşın riskini ele almada etkili olmasını sağlamak.

İlke 12 için yapılan yorumda, "silahlı çatışma koşullarında, işletmelerin uluslararası insancıl hukuk standartlarına uyması gerektiğinden" dolayı, kurumsal saygı gösterme sorumluluğunun kapsamının çatışmadan etkilenen bağlamlarda daha geniş olabileceği açıklanmaktadır.

Devletler ne zaman iş dünyasının ileri düzey durumu tespiti üstlenmesini zorunlu kılmalıdır?

'İş dünyası, insan hakları ve çatışmadan etkilenen bölgeler: İleri düzey eyleme doğru' başlıklı BMÇG raporunda (bkz. undocs.org/en/A/75/212) devletler ve iş dünyasının çatışmayı tetikleyen unsurları tespit etmesi ve buna göre planlama yapması gerektiği ifade edilmektedir.⁴

Tetikleyici unsurlar arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

1. Silahlı çatışma ve diğer istikrarsızlık biçimlerinin varlığı
2. Devlet yapılarının zayıflığı veya eksikliği
3. Ciddi uluslararası insan hakları ve insancıl hukuk ihlallerine ilişkin kayıtlar
4. Uyarı işaretleri, örneğin:
 - a. Silah ve ateşli silahların toplanması da dahil olmak üzere kitlesel şiddete yönelik atılan adımlar
 - b. Olağanüstü hal kanunlarının veya olağanüstü güvenlik önlemlerinin yürürlüğe konulması
 - c. Hayati önem taşıyan devlet kurumlarının askıya alınması veya bunlara müdahale edilmesi
 - d. Artan kimlik siyaseti, ve
 - e. Artan kışkırtıcı dil veya nefret söylemi



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım I - Modül 3, Oturum 1 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Aşağıdakilerden hangisi devletin İDİHRI'ler kapsamında iş dünyasından aktörlerin insan hakları ihlallerine karşı hak sahiplerini koruma ödevini yerine getirmesine yardımcı olacaktır?

Göçmen işçilerden alınan işe giriş ücretlerini düzenlemek veya ortadan kaldırmak için mevzuat hazırlamak: KATILYORUM/KATILMIYORUM?

Doğru cevap: Katılımcılar **Katılıyorum** cevabını vermemelidir, fahiş işe giriş ücretleri zorla veya borçla çalıştırmaya elverişli koşullara neden olur.

Çevresel etki değerlendirmelerinin (ÇED'ler) düzenlenmesindeki boşlukları tespit edecek bir görev gücü oluşturmak: KATILYORUM/KATILMIYORUM?

Doğru cevap: Katılımcılar **Katılıyorum** cevabını vermemelidir, ÇED'ler diğerlerinin yanı sıra, geçim kaynakları, sağlık, arazi hakları, kültürel haklar ve Yerli Halkların haklarının korunmasına kilit önem taşımaktadır.

4 İnsan hakları ve sınıraşan şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda Çalışma Grubu raporu: 'İş dünyası, insan hakları ve çatışmadan etkilenen bölgeler: İleri düzey eyleme doğru', 21 Temmuz 2020, A/75/212






Hükümetten arazi hakları konularını ele almak üzere plan geliştirilmesine katılmasını talep etmek: KATILYORUM/KATILMIYORUM?

Doğru cevap: Katılımcılar **Katılıyorum** cevabını vermelidir, hükümetler de arazi haklarının bazı işletmelerce sınırın aşılmasına karşı korunmasında rol oynamalıdır.

İlgili yüksek riskli bağlamlara iştirak etmemek için tüm ticari işletmeleri çatışma ortamlarında faaliyette bulunmaktan caydırıcı kanunlar ve politikalar geliştirmek: KATILYORUM/KATILMIYORUM?

Doğru cevap: Katılımcılar muhtemelen **Katılmıyorum** cevabını vermelidir. İDİHRİ'ler işletmelerin tüm çatışma bağlamlarından kaçınmasını tavsiye etmemektedir, zira bunun uygun veya hatta mümkün olmadığı durumlar olabilir. Bunun yerine, İDİHRİ'ler devletlerin ticari işletmelerin faaliyetleri ve iş ilişkilerinde insan haklarıyla ilgili riskleri tespit etmesi, önlemesi ve hafifletmesine yardımcı olmak amacıyla mümkün olan en erken dönemde bağlantı kurması gerektiğini ifade etmektedir.

Oturum 2: Sütun 2-İş Dünyasının Saygı Gösterme Sorumluluğu (İlkeler 11 - 24)

	50 dakika
	Bu oturumun sonunda katılımcılar Sütun 2'nin konusu kapsamında işletmelerin insan haklarına saygı göstermek için ne yapabileceğini daha iyi anlayacaktır.
	Ders ve kısa sınav
	Bu bölümde hala İDİHRİ'lere genel bakış sunulmaktadır ancak Sütun 2'ye odaklanılmaktadır. Bu bölüm Sütun 2'ye giriş niteliindedir ve insan hakları politikası, İHDT ve çözüm yollarının temelini oluşturan ilkeleri kapsamaktadır.
	<ol style="list-style-type: none">1. Bu oturumda İDİHRİ'ler Sütun 2'nin ve iş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun temelindeki ilkelerin tanıtılacağını açıklayın.2. Bu oturumun yalnız bir genel bakış sunmayı amaçladığını ifade edin.3. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini ve oturum sonunda grup sınavı olacağını söyleyin.4. Materyali aşağıdaki şekilde anlatın.

İş dünyası insan haklarına nasıl saygı gösterebilir?

Sütun 2'de şu ifade yer alır: "Ticari işletmeler insan haklarına saygı göstermelidir. Bu diğerlerinin insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve iştirak ettikleri olumsuz insan hakları etkilerini ele almaları gerektiği anlamına gelmektedir." - İlke 11.

Daha belirgin bir ifadeyle, İDİHRİ'ler işletmelerin aşağıdaki yollarla insan haklarına saygı göstermesi talimatını vermektedir:

1. Politika taahhüdü oluşturarak insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerleştirmek (İlke 16)
2. Olumsuz insan etkilerini tespit etme, önleme, hafifletme ve açıklama süreci olan İHDT'i yerine getirmek (İlkeler 17 - 21 ve 24)
3. İnsan hakları üzerinde halihazırda meydana gelmiş olumsuz etkileri düzeltmek (İlke 22)

Bu üç unsur sonraki oturumlarda daha ayrıntılı incelenecektir. Şimdilik, aşağıda iki grupta ele alınan temel ilkelerden bazılarının açıklanması önemlidir.

Ne tür işletmeler insan haklarına saygı gösterilmesine öncelik vermelidir?

Ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, ölçek, sektör, faaliyetin bağlamı, mülkiyet ve yapıdan bağımsız olarak tüm işletmeler için geçerlidir (İlke 14).

Ancak işletmelerin bu sorumluluğu yerine getirmede başvurduğu yolların ölçeği ve karmaşıklığı bu faktörlere bağlı olarak ve işletmenin olumsuz insan hakları etkilerinin şiddetiyle birlikte değişkenlik gösterebilir (İlke 14).

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu şirketin tüm faaliyetlerine uzanmakta ve değer zinciri boyunca tüm iş ilişkilerini kapsamaktadır. Bu aynı zamanda son kullanıcılara sunduğu tüm hizmetler ve ürünlerin etkilerinden sorumlu olduğu anlamına gelmektedir (İlke 13). İDİHRİ'ler işletmelerden "etki alanının" ötesindeki insan hakları etkilerini ele almalarını istemektedir.

İşletmelerin insan haklarına saygı gösterme çabalarına girişmeden önce içselleştirmesi gereken bazı temel konular nelerdir?

İDİHRİ'ler risklerin önlenmesi ve hafifletilmesi gerektiğini belirttiğinde, insan hakları risklerini ifade etmektedir; Sütun 2 işletmeye yönelik risklerle (örn. karlılık ilgili değildir).

Şirketler genellikle KSS adını verdiğimiz "iyilik yapma" yoluyla insanlar üzerindeki olumsuz etkileri telafi edemez. Örneğin, bir şirket çocuk işçi çalıştırmasını okul inşa ederek telafi edemez (bkz. İlke 11 hakkındaki yorum).

Belirlenen tüm insan hakları riskleri veya etkilerinin ele alınması zor olduğunda, şirketler öncelikle en şiddetli olanları veya müdahalenin gecikmesi durumunda düzeltilmesi imkansız olanları önleme ve hafifletmeyi hedeflemelidir (İlke 24).

Yerel kanunlara uygunluk Rehber İlkeler'in beklentilerini karşılamak için yeterli olmayabilir (bkz. İlke 13 hakkındaki yorum).

Çatışmadan etkilenen alanlarda faaliyet gösteren şirketler için, risk hafifletme yaklaşımları mecburen yoğunlaşacak ve esas itibarıyla yasal uygunluk düzeyine çıkacaktır (İlke 23).



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım 1 - Modül 3, Oturum 2 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



İDİHRİ'lere göre işletmelerin insan haklarına saygı göstermek için yapması gereken üç şey nedir?

- A. İnsan Hakları Politikası geliştirmek, İHDT gerçekleştirmek ve sivil toplum kuruluşlarına (STK'lar) hibe desteği sunmak
- B. İHDT gerçekleştirmek, STK'lara hibe desteği sunmak ve gerektiğinde mağdurlara çözüm yolları sağlamak
- C. İHDT gerçekleştirmek, İnsan Hakları Politikası geliştirmek ve gerektiğinde ihlal mağdurlarına çözüm yolları sağlamak
- D. İnsan Hakları Politikası geliştirmek, insan hakları politikası olmayan işletmelerden yatırımlarını çekmek, gerektiğinde çözüm yolları sağlamak

Doğru cevap **C** şıkkıdır. İDİHRİ'ler, insan hakları amaçlarına ulaşmak için önemli olsa da Sütun 2 kapsamında STK'lara hibe desteği sunulmasına yer vermez. Bununla birlikte, İDİHRİ'ler insan hakları politikası olmayan şirketlerden de yatırımların çekilmesini de savunmaz.






İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu yalnızca insan hakları ihlallerinin iyi bilindiği sektörlerde faaliyet gösteren büyük ve halka açık işletmeler için geçerlidir. DOĞRU veya YANLIŞ?

YANLIŞ. Ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ölçek, sektör, faaliyetin bağlamı, mülkiyet ve yapıdan bağımsız olarak tüm işletmeler için geçerlidir (İlke 14). Ancak işletmelerin bu sorumluluğu yerine getirmede başvurduğu yolların ölçeği ve karmaşıklığı bu faktörlere bağlı olarak ve işletmenin olumsuz insan hakları etkilerinin şiddetiyle birlikte değişkenlik gösterebilir (İlke 14).

İDİHRİ'lere göre riskler ve fırsatlar arasında bir denge gözetilmelidir. Bu nedenle, riskler insanlar için riskler VE işletme karlılığı için riskler olarak anlaşılmalıdır. DOĞRU veya YANLIŞ?

YANLIŞ. İDİHRİ'ler risklerin önlenmesi ve hafifletilmesi gerektiğini belirttiğinde, insan hakları risklerini ifade etmektedir; Sütun 2 işletmeye yönelik risklerle (örn. karlılık) ilgili değildir. Ancak bir işletmenin insan hakları risklerine maruziyetinin hafifletilmesinin daha az itibari ve operasyonel zorluğa yol açması mümkündür.

Oturum 3: İnsan Hakları Politikası (İlke 16)

	50 dakika
	Bu oturumun sonunda katılımcılar, Sütun 2'nin konusu kapsamında işletmelerin insan haklarına saygı göstermek için ne yapabileceğini daha iyi anlamış olacaktır.
	Ders ve akabinde insan hakları politikalarının incelemesi ve kısa sınav.
	Bu bölümde hala İDİHRİ'lere genel bakış sağlanmaktadır ve insan hakları politikalarının oluşturulmasına odaklanılmaktadır. Ancak bu bölümde fazla ayrıntıya yer verilmez.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda yönetilen tartışma olacağını belirtin.2. Katılımcılara bu oturum sırasında insan hakları politikasının gelişim sürecinde neler yaşandığının anlaşılacağını ifade edin.3. Hedef kitleye bu oturumun yalnız bir genel bakış sunma amacı taşıdığını belirtin.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

Bir şirket neden ve nasıl insan hakları politikası veya bildirimini hazırlar? - İlke 16

Politika bildirimini ilgili süreçler ve politikaların faaliyetler ve değer zincirine yerleştirilmesinde temel nitelikte olduğundan, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun yerine getirilmesinde kritik bir bileşendir.

İş dünyasının uluslararası ölçekte kabul edilen tüm insan haklarına saygı göstermesi gerekse de, bazı işletmeler diğerlerine kıyasla belirli bir sınıftan veya türden insan hakları risklerine daha fazla maruz kalacaktır. Okuyucuların tüm olası insan haklarına müdahaleleri ayrıntılı biçimde veren bir insan hakları politikasını hazmetmesi zor ve yorucu olacaktır. Bu nedenle, insan hakları politikasını hazırlamada birinci adım olarak, şirket öne çıkan insan hakları konularını listeleyebilir veya şirketin faaliyetleriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan belirli bir insan hakları konusuyla başlayabilir. Çalışanlar da dahil tüm paydaşların desteğini alacak güvenilir bir insan hakları politikasının birinci özelliği konuyla ilgili olmasıdır. Örneğin:

- + Bir bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) şirketi mahremiyet haklarına odaklanmak isteyebilir
- + Bir yiyecek içecek şirketi çalışma ve arazi konularını ele almak isteyebilir

İnsan hakları politikası aynı zamanda daha geniş çaplı sürdürülebilirlik politikası veya davranış kurallarına entegre edilebilir.

- + ANA İnsan Hakları Politikası: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
- + Coca Cola Politikası: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
- + Cargill İnsan Hakları Politikası: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

- 1. Stance**
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).
- 2. Scope of Application**
The Policy will apply to all offices and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.
- 3. Responsibility to Respect Human Rights**
The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.
- 4. Compliance with Applicable Laws and Regulations**
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.
- 5. Training and Education**
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.

The Coca-Cola Company Human Rights Policy

Respect for Human Rights
Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.
This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.
We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.
The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, including:

Col
We
cor
to v
pic
dial
bus
Wh
rig
cht
hur

Cargill
Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment
Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organisation Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.
Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.
This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace
Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.
Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.
Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.
Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

YÜKSEK DÜZEY REFERANS	Şirketin misyonu, değerler bildirisini veya diğer kapsayıcı belgelerde insan haklarına kısaca değinme
POLİTİKA BEYANI	Bağımsız bir politika olarak veya daha geniş kapsamlı sürdürülebilirlik politikası veya davranış kurallarına entegre biçimde, şirketin insan haklarıyla ilgili olarak beklentileri ve hesap verebilirlik yapılarını özetleyen, daha ayrıntılı bir bildiri
OPERASYONEL REHBER	İşlevsel veya coğrafi alanlarda, yöneticiler ve diğer kişilere günlük çalışmalarında ne yapması gerektiğini söyleyen, genellikle mevcut operasyonel politikalara dahil edilmiş ayrıntılı rehber

Politika bildirisini aşağıdaki taahhüt düzeylerini içerebilir.

Kaynak: Shift, Ox'am ve Global Compact Network Hollanda. Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016). Bkz: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Potansiyel olarak ikinci adım ise çalışanların görüşlerine başvurmaktır. Bir İDİH danışmanlık şirketi olan Shift'e göre "[Çalışanlarla] iletişim yalnız politikanın içeriğini geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda politika resmi olarak kabul edildiğinde daha fazla insanın ilgi duymasını sağlayabilir."⁵

Çalışanlar için geçerli olan harici paydaşlar için de geçerlidir. Paydaşlarla iletişim zaman alabilir ancak güven seviyesinin düşük olduğu veya insan hakları ihlali risklerinin önemli düzeyde olduğu koşullarda, harici aktörlerin görüşlerinin sürece dahil edilmesi **insan hakları politikasına canlılık, amaç ve işe yararlık kazandırabilir.**

Harici paydaşlarla insan hakları politikası konusunda iletişim kurmak aynı zamanda dahili yönetim kapasiteleri ve stratejilerini de geliştirebilir. Diğer bir İDİH danışmanlık şirketi olan twentyfifty tarafından ifade edildiği üzere: "Toplumda daha geniş çaplı paydaşlarla etkileşimde bulunma becerisi, genel müdürler ve CEO'ların temel bir yetkinliği ve sürekli değişen kurumsal çevrede uzun vadeli işletme performansı ve dayanıklılığının temel unsurlarından biri haline gelmektedir." Global Compact Network Almanya ve twentyfifty. İnsan Hakları Durum tespitinde Paydaşlarla İletişim (2014).



Report (2015)

Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

Access Resource

- A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (English)
- A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (Spanish)

Resource Author
United Nations Global Compact

Küresel İnkeler Sözleşmesi kaynakları için bkz.: www.unglobalcompact.org/library/22

5 Shift, Oxfam ve Global Compact Network Hollanda. Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016). Bkz.: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Tüm güvenilir insan hakları politika taahhütlerinin bazı temel özellikleri nelerdir?

İDİHRİ'lere göre güvenilir insan hakları politikaları şunları gerçekleştirmelidir:

- + İşletmenin personeli, iş ortakları ve faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı diğer taraflardan insan haklarıyla ilgili beklentilerini ifade etmek
- + Ticari işletmenin en üst düzey yönetimi tarafından onaylanmak
- + İlgili dahili ve/veya harici uzmanların bilgisine başvurmak
- + Halka açık olmak ve tüm personel, iş ortakları ve diğer ilgili taraflarla dahili ve harici olarak paylaşılmış olmak
- + Bu taahhütlerin işletme çapında yerleşmesi için gerekli olan operasyonel politikalar ve prosedürlere yansıtılmış olmak



Yönetilen tartışma

Katılımcılar arasında insan hakları veya sürdürülebilirlik politikası geliştirmiş bir kişi olup olmadığını sorun. Deneyimleri nelerdir?

Yukarıdaki bağlantıları kullanarak, politika bileşenlerinin daha iyi gösterilmesi için insan hakları politikasından bazı pasajları okuyun. Katılımcılara gözden kaçan bir şey olup olmadığını sorun. Ekleme istedikleri bir şey olup olmadığını sorun.



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım I - Modül 3, Oturum 3 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz.








Aşağıdaki cevaplardan hangisi DOĞRU DEĞİLDİR?

İnsan hakları politikaları aşağıdaki koşullar sağlandığında güçlüdür:

- A. Çalışanların ilgi duymasının sağlanması için, politikanın çalışanlardan alınan geribildirimle dayalı olması
- B. En fazla sayıda insanı etkilemesi için, politikanın mümkün olduğunca geniş çaplı olması ve ticari faaliyetlerin kapsamının ötesine geçebilecek alanları kapsaması
- C. İşletmenin tüm düzeylerine benimsenmesini teşvik etme amacıyla, politikanın en üst düzey yöneticiler tarafından onaylanması
- D. Politikanın operasyonel politikalar ve prosedürlere dahil edilebilecek kadar ayrıntılı olması

Doğru cevap **B** şıkkıdır. Politika, işletme ve operasyonel ayak izi ile ilgili olduğunda en güçlü olduğu durumdur. Politika çok geniş kapsamlı olduğunda, çalışanların desteğini almak zor olabilir. Aynı zamanda insan hakları taahhüdünün de operasyonel politikalar ve prosedürlere dahil edilmesi zor olabilir.

Oturum 4: İnsan Hakları Durum Tespiti (İlkeler 17 - 21)

	50 dakika
	Bu oturumun sonunda, katılımcılar Sütun 2'nin konusu kapsamında, işletmelerin insan haklarına saygı için ne yapabileceğini daha iyi anlamış olacaktır.
	Ders ve kısa sınav
	Bu oturum insan hakları durum tespitinin nasıl yerine getirileceği konusunda ayrntı vermemektedir. Ayrıntılı eğitim, bu Eğitim Yönetim Rehberi Kısım II'de verilmektedir. Yönetici sorulan sorulara yanıt verebilmek için, eğitimden önce, İDİHRİ'ler ve aynı zamanda OHCHR tarafından sağlanan Yorumlar ve Sıkça Sorulan Sorular Rehberi'ne (ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) aşına olmalıdır.
	<ol style="list-style-type: none">1. Bu oturumda, İDİHRİ'ler Sütun 2 kapsamında yer alan İHDT uygulaması tanıtılacaktır.2. Hedef kitleye bu oturumun amacının insan hakları durum tespiti ile ilgili ayrıntılı bilgi vermek olmadığını açıklayın. Söz konusu eğitim Kısım II'de verilecektir.3. Katılımcılara oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda grup sınavı olacağını belirtin.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

• İDİHRİ'ler insan hakları durum tespiti (İHDT) hakkında ne söylemektedir?

İDİHRİ'ler insan hakları durum tespitinin yerine getirilmesi için dünya genelinde kabul edilmiş en yüksek düzeyli standartları sunmaktadır. Bu standartlar İDİHRİ İlkeler 17 - 21 arasında verilmektedir. İHDT bazen bir işletmenin insan hakları risklerini bilmek ve bunlar konusunda ne yaptığını göstermek için kullanacağı bir araç olan "bil ve göster" süreci olarak adlandırılmaktadır.

İDİHRİ'ler işletmelerin olumsuz insan hakları etkilerini önlemesi ve bunları açıklaması gerektiğini ifade etmektedir. Bunu yaparken, işletmelerin dört adımdan oluşan "durum tespitini" üstlenmesi gerekmektedir:

1. Mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerini tespit etmek ve değerlendirmek
2. Bulguları entegre etmek ve bunlar üzerine harekete geçmek
3. Müdahaleleri izlemek ve etkinliğini teyit etmek
4. Etkilerin nasıl ele alındığını ve sonuçlarını paylaşmak ve açıklamak

Bir işletme İHDT gerçekleştirdiğinde ve halihazırda meydana gelmiş insan hakları etkilerini tespit ettiğinde, işletme bu mevcut etkileri (olumsuz durumu/ihlali) telafi etmelidir (İlke 22).

• İnsan hakları durum tespitini yerine getirirken dikkate alınacak bazı temel hususlar nelerdir?

İHDT işletmenin faaliyetleri aracılığıyla neden olduğu veya katkıda bulunduğu, veya iş ilişkileri aracılığıyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabilecek etkileri kapsamalıdır (İlkeler 17a ve 19).

Operasyonel bağlamın değiştiği gibi, riskler ve etkiler de zaman içinde değiştiğinden, durum tespiti sürekli olmalıdır (İlke 17c).

Önemli bir husus olarak, durum tespiti çok paydaşlı katılım içermektedir (İlke 18). İnsan hakları etkilerini doğru biçimde değerlendirebilmek için, işletmelerin paydaşlara doğrudan danışarak endişelerini anlamaya çalışması gerekmektedir.

İşletmeler etki değerlendirmelerinin sonuçlarını işlevleri ve süreçlerine **entegre** etmelidir (İlke 19). Bu bireyler ve birimlere sorumluluklar verilmesini ve diğer hususların da aşağıdaki süreçlere dahil edilmesini içerebilir:

- + Karar alma süreçleri
- + Uygunluk, hafifletme ve çözüm için bütçeleme
- + Etki değerlendirme tavsiyelerinin denetlenmesi ve bunlara uygunluk

Olumsuz insan hakları etkilerinin ele alınıp alınmadığını teyit etmek için, işletmeler aynı zamanda gerçekleştirdikleri müdahalelerin de etkililiğini **izlemelidir** (İlke 20).

izleme:

- + Uygun niteliksel ve niceliksel göstergelere dayalı olmalı
- + Etkilenen paydaşlar da dahil olmak üzere dahili ve harici kaynaklardan alınan geribildirimlere dayalı olmalıdır.

Ticari işletmeler, özellikle etkilenen **paydaşlar** tarafından veya bunlar adına endişeler dile getirildiğinde, insan hakları etkilerini nasıl değerlendireceklerini harici olarak paylaşmaya hazır olmalıdır (İlke 21).

2. Çatışmanın temel aktörlerini ve şiddet uygulama nedenleri, kapasiteleri ve olanaklarını değerlendirmek
3. İşletmenin kendi faaliyetleri, ürünleri veya hizmetlerinin mevcut sosyal gerilimleri ve çeşitli gruplar arasındaki ilişkileri etkileme ve/veya yeni gerilimler veya çatışmalar yaratma biçimlerini tespit etmek ve öngörmek

❖ Çatışma koşullarında bir işletme hangi etkiler ve riskleri öncelikle ele alacağını nasıl belirler?

Çatışma koşullarında önceliklendirme işletmelerin çatışmanın olasılığı ve sonuçlarını hayati bir unsur olarak düşünmesini gerektirmektedir:

1. Konunun çatışma yaratma veya çatışmayı şiddetlendirme olasılığı nedir?
2. Belirlenen çatışma risklerinin insan hakları üzerindeki etkileri ne kadar şiddetlidir?



Yönetilen tartışma

İnsan haklarını bilmenin ve saygı göstermenin önündeki engellerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

Sütun 2'de yer alan maddelere uymanın önündeki engellerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım I- Modül 3, Oturum 4 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:








Doğru cevap **B** şıkkıdır. Ulusal Eylem Planları çok paydaşlı istişareler yoluyla geliştirilmiş olsa da devlet belgeleridir. Bazı katılımcılar, D şıkkının da insan haklarına saygı göstermek için yeterli olmadığını savunabilir, ki kısmen doğru olabilir. Ancak, B şıkkı sorulara verilecek en doğru yanıttır. Aşağıya bakınız.

Aşağıdaki ifadelerden hangisi en az doğrudur?

- A. İşletmelerin insan haklarına saygı için ne yaptıklarını halkla paylaşması önemlidir.
- B. İşletmeler neden oldukları veya katkıda buldukları insan hakları ihlalleri için telafi yolları sunmalıdır.
- C. İşletmeler ulusal kanunları yakından takip ettiğinde, insan haklarına saygı gösterileceğinden emin olabilir.
- D. İnsan hakları politikaları şirketin en üst düzey yöneticileri tarafından onaylanmalıdır.

Doğru cevap **C** şıkkıdır. Ulusal kanunlara uygunluk insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için yeterli olmayabilir.

Oturum5:Sütun3-DevletveİşDünyası-Telafiye Erişim (İlkeler 25 - 28)

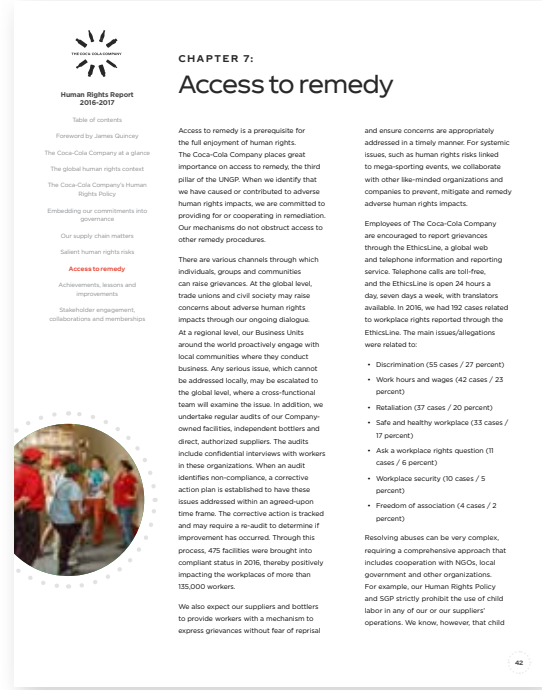
	50 dakika
	Katılımcılar Sütun 3'ün kapsamını daha iyi anlayacaktır.
	Ders ve akabinde yönetilen tartışma.
	Bu bölümde katılımcılar Sütun 3'u genel olarak kavrayacaktır. Çözüm yolunun nasıl sunulacağı veya şikayet mekanizmaları hakkında ayrıntı içermemektedir. Yönetici sorulan sorulara yanıt verebilmek için, eğitimden önce, İDİHRİ'ler ve aynı zamanda OHCHR tarafından sağlanan Yorumlar ve Sıkça Sorulan Sorular Rehberi'ne (www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) aşına olmalıdır.
	<ol style="list-style-type: none">1. Bu oturumda "çözüm yolunu" içeren, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri Sütun 3'ün açıklanacağını belirtin.2. Katılımcılara oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda yönetilen tartışma olacağını bildirin.3. Çözüm yoluna erişim konulu bu oturumun eğitim Kısım I'in son oturumu olduğunu ifade edin. Bu oturumun İDİHRİ'ler yalnızca genel bakış sunduğunu hatırlatın.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

Telafiye erişim nedir?

İnsan hakları ihlalleri için telafiye erişim insan haklarından tam olarak yararlanılmasının ön koşuludur.

İhlal için telafi yolları **özür, iade, rehabilitasyon, mali veya mali olmayan tazminat ve cezai yaptırım** ile örneğin mahkeme emri veya tekrar etmeme taahhütleri gibi gelecek zararı önlemeye yönelik olarak başlatılan çabaları içerebilir.

Aşağıda Coca-Cola'nın telafi yollarına erişim konulu bildiri verilmiştir: "Olumsuz insan hakları etkilerine neden olduğumuzu veya katkıda bulunduğumuzu tespit ettiğimizde, telafi yollarını sunacağımızı veya bu süreçlerde işbirliği yapacağımızı taahhüt ederiz. Mekanizmalarımız diğer telafi prosedürlerine erişimi engellememektedir."



Kaynak: Coca Cola İnsan Hakları Raporu: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

PepsiCo İnsan Hakları internet sayfasında şu ifadeler yer almaktadır: "Politikalarımız ve programlarımızın değer zincirimizde tüm olumsuz etkileri önleyemeyebileceğini kabul ediyoruz ve bu etkilere neden olduğumuz veya katkıda bulunduğumuz durumlarda etkili telafi yollarını sunmayı ve ticari faaliyetlerimiz, mallarımız veya hizmetlerimizle doğrudan ilişkili olan etkiler tespit ettiğimizde tedarikçilerimiz veya ortaklarımızı telafi yolları sunmaya teşvik etmek için yaptırım gücümüzü kullanmayı taahhüt ediyoruz." Unilever İnsan Hakları Bildirisi'nde şu ifadeler yer almaktadır: "İnsan hakları etkileri oluştuğunda, şirket temelli şikâyet mekanizmalarımız aracılığıyla etkili telafi yollarının sunulmasına önem veriyoruz."

Telafiye erişim sunmak kimin görevidir?

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu mağdurların "bir dizi telafi yoluna başvurabilmesi, bunları elde edebilmesi ve uygulayabilmesi gerektiğini" ifade etmiştir (İlkeler 25 - 31). Bunlar arasında operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları da dahil olmak üzere yargı dışı mekanizmalar yer almaktadır.

Kilit nokta, hem yargısal hem de yargı dışı mekanizmaların "etkili telafi yollarını uygulamaya koyabilir olmasıdır."

İDİHRİ'lerde, telafi yolunun sunulması hem devlet hem de işletmeler için geçerlidir:

Devletin telafi yolu aracılığıyla insan haklarını koruma yükümlülüğü İlke 25 - 28 arasında verilmektedir.

İşletmelerin telafi yoluna erişim sunma sorumluluğu İlke 29 ve 30 kapsamında verilmektedir.

İDİHRİ'ler Sütun 3 kapsamındaki tüm telafi yolları için etkililik kriterleri İlke 31 kapsamında verilmektedir.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu bazı yargı dışı süreçlerin şikayetçilerin tercihi, kararlılığı ve özerkliğini geliştirebileceğini ve onlara elde edecekleri telafi türlerini şekillendirme fırsatını vereceğini kabul etmektedir.

Devlet temelli telafi yolu sunulması nedir?

İlke 24 kapsamında yapılan yorumda "Devletler işle ilgili insan hakları ihlallerini araştırmak, cezalandırmak ve çözüme kavuşturmak için uygun adımları atmadıkça, devletin koruma ödevinin zayıf veya hatta anlamsız olduğu kabul edilebilir."

Devletler "yargısal, idari, yasal veya diğer uygun yollarla" telafi yolları sunmalıdır (İlke 25). Bu devletlerin devlet temelli telafi yolu sağlamak için kullanabilecekleri çeşitli mekanizma türlerinin bulunduğu anlamına gelmektedir. Bu devlet temelli mekanizmaları iki genel kategoriye ayrılabilir:

- + Devlet temelli yargı mekanizmaları (örneğin, mahkemeler)
- + Devlet temelli yargı dışı şikayet mekanizmaları (örneğin, Bakanlık veya Ulusal İnsan Hakları Kurumları bünyesindeki heyetler)

İlke 27'ye göre devletler mahkemelerin işle ilgili insan hakları ihlallerini ele almakta etkili olmasını sağlamak için uygun adımları atmalıdır. Bu bağlamda, devletler aynı zamanda telafi yollarına erişimin reddedilmesiyle sonuçlanabilecek yasal, uygulamaya yönelik ve diğer ilgili engelleri azaltmanın yollarını da aramalıdır.

Bununla birlikte, devletler mahkemelere tamamlayıcı olmak üzere yargı dışı mekanizmalar oluşturmalıdır. İlke 27'ye göre "Devletler işle ilgili insan hakları ihlallerinin telafi yolu için kapsamlı bir devlet temelli sistemin parçası olarak... etkili ve uygun yargı dışı şikayet mekanizmaları sunmalıdır."

Case study

4. Peerapol Mining Co. Ltd v Khao Khuha Community Rights Network (Thailand)

Members of the Khao Khuha Community Rights Network (KKCRN) ["defendants"] protested against the operations of Peerapol Mining Company in the Khao Khuha area in Thailand, alleging that these operations had resulted in excessive dust and other environmental harms for their community. The community also sent a letter to the Prime Minister requesting the suspension of the company's concession/permit and filed cases against public officials before the Office of the Ombudsman.

As a result, in 2011, Peerapol Mining Co. filed defamation charges in front of the local court under the Tort Act against nine members of the KKCRN, seeking 64,000,000 Thai Baht (over USD 2 million) in damages. The company withdrew their case before it could go to trial. The community members subsequently filed and won a countersuit against the company in front of the Supreme Court, seeking damages for harms to their reputation and dignity. The Supreme Court ruled in favour of the members of the KKCRN, affirming their right to protest and to file official complaints against the company. The court further noted that the residents were merely exercising their rights, and that the lawsuit brought by Peerapol Mining was damaging behaviour, not carried out in good faith, and ordered the company to pay for reputational injury caused, as well as for health and "mental damages".

Kaynak: Peerapol Mining Co. Ltd ve Khao Khuha Topluluk Hakları Ağı'nın dokuz üyesi (2013), bkz.: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Telafi için, madencilik şirketi aleyhine açılan davada Tay Yüksek Mahkemesi Khao Khuha Topluluk Hakları Ağı'nın üyeleri lehine karar vermiş ve protesto ve şirket aleyhine resmi şikayette bulunma haklarını teyit etmiştir. Mahkeme aynı zamanda söz konusu mukimlerin yalnızca haklarını kullandıklarını ve karalama davasının zarar verici nitelikte davranış olduğunu, iyi niyetle gerçekleştirilmediğini ifade etmiş ve şirketin sebep olduğu itibar zedelenmesi ve aynı zamanda sağlık üzerindeki ve "manevi hasarlar" için tazminat ödemesine hükmetmiştir.

Kaynak: BHRRC. Savunucuları Savunmak, Güneydoğu Asya'da Kötü Niyetli Davalara Karşı Durmak (2020), bkz.: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Telafi yolları, özür, iade, rehabilitasyon, maddi tazminat, cezai yaptırımlar ve/veya tekrar etmeme taahhütleri ve bunların kombinasyonlarından oluşan çeşitli biçimlerde olabilir.

Yargı dışı mekanizmalara örnekler nelerdir?

- + Ulusal İnsan Hakları Kurumları (ÜİHK'lar)
- + OECD Ulusal Temas Noktaları (UTN'ler)
- + Devlet kurumları
- + Bağımsız organlar
- + Çalışma heyetleri
- + Ombudsmanlar
- + Devlet tarafından yönetilen şikayet birimleri

Casestudy: State-based non-judicial mechanism

6. CONCLUSION

On 24 April 2013, the Rana Plaza building in Dhaka, Bangladesh collapsed. The building housed a number of textile manufacturers, including New Wave Style, a supplier to the respondent, PWT Group A/S. The collapse killed 1,138 people and injured more than 2,000.

On the basis of this event, Clean Clothes Campaign (CCCC) and Aktive Forbrugere (AF) submitted a complaint to the NCP asserting that PWT Group had not carried out due diligence in terms of ensuring that New Wave Style complied with its obligation to ensure just and favourable working conditions, as well as health and safety at the workplace, see the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, chapter II (General Policies), chapter IV (Human Rights) and chapter V (Employment and Industrial Relations).

The complainant has asserted that PWT Group acted in violation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by neglecting to carry out due diligence to prevent the building collapse.

This complaint is rejected by PWT Group, with reference to the company's decision-making and risk systems, which have regularly assessed the conditions at New Wave Style and ensured that the supplier had orderly conditions for its employees. PWT Group asserts that, in connection with its inspections of New Wave Style, no circumstances were

7. RECOMMENDATIONS

The NCP recommends that the respondent, PWT Group, revises its management and risk assessment systems in order to implement processes by which the company can meet the requirement of due diligence in relation to its suppliers, in accordance with chapter II of the OECD Guidelines.

PWT Group should also ensure that the company's CSR policy complies with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, particularly with regard to fundamental human and labour rights.

PWT Group is recommended to review its suppliers' self-assessments in conjunction with an analysis of industry and country risks and, on this basis, select which circumstances are to be inspected. The NCP recommends that PWT Group report and communicate about these efforts and about the measures carried out by the supplier to prevent potential risks, see the OECD Guidelines, chapter II, paragraph 10 and chapter IV, paragraph 5 and associated comment no. 45.

The NCP recommends that PWT Group continues its efforts to systematically incorporate the company's Code of Conduct into management and risk systems.

Occurrences such as that at Rana Plaza show that companies cannot assume that inspections of building safety are responsibly conducted by local authorities, nor by their own employees without special external competence qualifications.

Bangladeş'teki Rana Plaza'nın yıkılmasının ardından, sivil toplum kuruluşları Danimarka'daki OECD Ulusal Temas Noktası'na (UTN) şikayetler göndermiş ve bir alıcının OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi'ne uygun olarak İHDT'yi yerine getirmediğini iddia etmiştir. Şirket aleyhinde tespitlerde bulunan UTN alıcının, diğer eylemlere ek olarak, yönetim sistemlerini ve tedarikçi öz değerlendirmelerini incelemesini tavsiye etmiştir.

Kaynak: 'PWT Grubu'nun faaliyetleri konusunda Clean Clothes Campaign Danimarka ve Active Consumers tarafından bildirilen vaka hakkında' Danimarka Ulusal Temas Noktası'nın OECD'ye nihai açıklaması için bkz.: businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

Telafi yolları neye benzer?

- + Kurumsal ihlallerin mağdurları için koşulların iyileştirilmesi
- + Kurumsal ihlallerin mağdurları için koşulların doğrudan iyileştirilmesi
- + İade ve/veya zararlar için maddi (olmayan) tazminat
- + Cezai yaptırımlar
- + Tekrar etmeme taahhütleri
- + Yanlış yapıldığını kabul eden bir açıklama (ideal olarak şirket tarafından, potansiyel olarak şikayet mekanizmasını yönetenler tarafından)

Telafi yollarına ulaşmadaki bazı zorluklar nelerdir?

- + Söz konusu mekanizmalar hakkında kamu farkındalığının düşük olması
- + Maliyetler ve prosedür gerekleri nedeniyle erişilebilirliğin sınırlı olması
- + Uzman desteği ve maddi desteğin eksik olması
- + Taraflar arasındaki güç dengesizliğinin çok büyük olması
- + Mahkeme veya diğer şikayet mekanizmalarında (UTN'ler gibi) yeterli donanım olmaması
- + Kamu katılımı karşısındaki stratejik davaların (SLAPP) çözüm yollarının altını oyması
- + ÜİHK'larının şikayet mekanizmalarının olması ancak vaka yükünün çok büyük olması
- + Bazı bağlamlarda toplu davalara izin verilmemesi
- + İkamet ülkesi dışında davacılar için sınırötesi engellerin olması

İşletme temelli telafi yollarının sunulması neye benzer?

İşletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu İlkeler 29 - 31 kapsamında verilmektedir.

İDİHRİ'lere göre işletmeler ve endüstri grupları insan hakları etkilerini ele almak için operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları oluşturmalı veya bunlara katılmalıdır (İlkeler 29 ve 30).

İDİHRİ'lere göre şikayet, kanun, sözleşme, açık veya zımnî taahhütler, geleneksel uygulamalar veya mağdur toplulukların genel adalet görüşlerine dayalı olabilen, kişide veya grupta hak görme duygusunu uyandıran adaletsizlik algısıdır.

Şirketin kendi eylemlerinin hakimi olarak hareket etmesinden önce, şirket düzeyinde şikayet mekanizmalarının diyalog ve iletişim aracılığıyla işletilmesi teşvik edilmektedir.

Grievance Reports and Types		Unit: No. of reports		
Types of Grievance	2017	2018	2019	
Work conditions	3,894	4,467	4,015	
Work environment	4,403	4,165	2,941	
Interpersonal relationships	2,414	2,362	2,910	
Health and safety	1,755	1,184	1,350	
Work change	550	440	456	
Organizational change	139	115	71	
Harassment	64	63	68	
Discrimination	36	18	17	
Total	13,255	12,814	11,828	

Yukarıda 2016-2019 yılları arasında Samsung şikayet mekanizmalarına bildirilen anlaşmazlıkların dökümü verilmektedir. Samsung Electronics, Sürdürülebilirlik Raporu, 2020: images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

Şirket düzeyinde şikayet mekanizmalarının yararları ve zorlukları nelerdir?

Operasyonel şikâyet mekanizmaları işletmenin devam eden insan hakları durum tespitinin bir parçası olarak olumsuz insan hakları etkilerinin belirlenmesini desteklemektedir.

Şikayet mekanizmaları şikayetlerin, tespit edildiğinde, ele alınmasını ve olumsuz etkilerin işletme tarafından erken dönemde ve doğrudan düzeltilmesini, böylelikle hasarın büyümesi ve şikayetlerin şiddetlenmesinin önüne geçilmesini mümkün kılmaktadır.

Zorluklar:

- + Özellikle daha küçük ölçekli şirketler için sürdürülmesi zordur.
- + İnsan haklarıyla ilgili olmayan çok sayıda şikayet alınacaktır.
- + İşçi sendikalarının işgücüyle ilgili anlaşmazlıkları ele almadaki rolünü baltalayabilir

Etkili yargı dışı şikayet mekanizmalarının bileşenleri nelerdir?

İlke 31 kapsamında belirtildiği üzere, operasyonel düzeydeki mekanizmalar iletişim ve diyalog temelli olmalıdır. İşletmenin faaliyetlerinden etkilenmesi olası paydaş grupları söz konusu şikayet mekanizmalarının tasarımına dahil edilmelidir. Bunlar aynı zamanda aşağıdaki özellikleri taşımalıdır:

- + Meşru: Mekanizmaları kullanmasını hedefledikleri paydaş gruplarında güven oluşturmak ve şikayet süreçlerinin adil yürütülmesinden sorumlu tutulmak
- + Erişilebilir: Mekanizmaları kullanmasını hedefledikleri tüm paydaş grupları tarafından bilinir olmak ve erişimin önünde belirli engellerle karşılaşabilecek kişiler için yeterli desteği sağlamak
- + Öngörülebilir: Her aşama için gösterge niteliğinde bir zaman çizelgesine sahip olan, açık ve bilinir bir prosedür sunmak ve mevcut süreç ve sonuç türleri ve uygulamayı izleme araçlarına açıklık getirmek

- + Adil: Mağdur tarafların adil, bilgiye dayalı ve saygıdeğer koşullarda şikayet sürecine katılmaları için gerekli bilgi, rehberlik ve uzmanlık kaynaklarına makul erişimini sağlamayı hedeflemek
- + Şeffaf: Şikayetin taraflarını sürecin ilerleyişi hakkında bilgilendirmek, mekanizmanın etkililiğine güven duyulmasını sağlamak amacıyla mekanizmanın performansı hakkında yeterli bilgiyi sunmak ve risk altındaki kamu çıkarlarını karşılamak
- + Haklarla Uyumlu: Sonuçlar ve telafi yollarının uluslararası ölçekte kabul edilen insan haklarına uygun olmasını sağlamak
- + Sürekli Öğrenme Kaynağı: Mekanizmayı iyileştirilmesi ve gelecek şikayetler ve zararların önlenmesi için alınacak dersleri belirlemeye yönelik önlemlere dayalı olmak



Yönetilen tartışma

Operasyonel düzeyde mekanizmalar veya yargı dışı şikayet mekanizmalarına ilişkin deneyimleriniz nelerdir?

Paydaşlar için telafi yollarına erişimi nasıl iyileştirebilirsiniz?

KISIMLİ İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ



Genel Bakış

1.1 Giriş

İnsan Hakları Durum tespiti Eğitim Yönetim Rehberi Kısım II temel olarak BM İş Dünyası ve İnsan Hakları İlkeleri (İDİHRİ'ler) Sütun 2 İlkeler 17 - 21 arasına odaklanmaktadır. Eğitim aynı zamanda çözüm yolları, geliştirilmiş durum tespiti ve önceliklendirmeyi içeren ilkeler 22 - 24 arasını kapsamaktadır.

Eğitim Rehberi Kısım I'den sonra, İDİHRİ'lerin içeriğini daha geniş kapsamda ele alan Kısım II gelmektedir. Tekrar belirtmek gerekirse, **Kısım II'deki eğitim modüllerinin amacı uluslararası ölçekte kabul edilen ilkeler ve yaygın olarak anlaşılan terminolojiyi yakından takip ederek, insan hakları durum tespitinin temel unsurlarına açıklık getirmektir.** Adım adım bir yaklaşım kullanan bu eğitim modülü işletmelerin bağımsız bir çaba veya halihazırda mevcut değerlendirme veya uygunluk sürecinin bir parçası olarak insan hakları durum tespitini yerine getirmesine olanak tanımaktadır.

1.2 BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

2011 yılında İnsan Hakları Konseyi tarafından oybirliğiyle kabul edilen İDİHRİ'ler iş dünyasının insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini ele almak amacıyla **dünyanın en yetkili normatif çerçevesi** olarak yaygın ölçüde kabul edilmektedir. İDİHRİ'ler "ticari faaliyetler bağlamında insan haklarını koruma ve saygı gösterme ve bu faaliyetlerden etkilenen bireyler ve gruplar için etkili telafi yollarına erişim sağlama konusundaki görevler ve sorumlulukları açıklamaktadır."⁹ 31 ilkeden meydana gelen İDİHRİ'ler aşağıdaki şekilde üç "Sütuna" ayrılmıştır:

1. Devletin insan haklarını koruma ödevi
2. Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu
3. Devletin ve iş dünyasının işle ilgili ihlal mağdurlarına yönelik etkili telafi yollarına erişim olanağı sunma gereği

Çeşitli uzmanlar İDİHRİ'lerin ortaya çıkışını son 20 yılda sorumlu iş uygulamalarını teşvik eden en önemli gelişme olarak kabul etmektedir. Ancak şuna dikkat edilmelidir ki İDİHRİ'ler **yeni kanun veya yönetmelikler yayınlamamaktadır.** Bunun yerine İDİHRİ'ler kapsayıcı yaklaşımlar, politika uyumu, asgari standartlar ve **insan hakları risklerinin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için bir mantık dizisi** sunmaktadır.

1.3 Eğitim Yönetim Rehberi Kısım II'nin Organizasyonu

Amaç

Bu Eğitim Rehberinde Kısım II'nin genel amacı işletmeleri İDİHRİ'ler ile belirlenen uluslararası standartlara göre **İHDT'nin nasıl uygulanacağı** konusunda bilgilendirmektir.

Amaç doğrultusunda eğitim aynı zamanda:

- + İDİHRİ'lere giriş niteliğinde bilgi sunacak
- + İşletmelerin insan hakları risklerini tespit etmesine ve önceliklendirmesine yardımcı olacak
- + İşletmelerin insan haklarını yönetim süreçlerine dahil etme yollarını açıklayacaktır.

Hedef kitle

Bu eğitim modülü üst düzey liderlik veya orta düzey yönetim pozisyonları da dahil olmak üzere farklı kapasitelerde veya satış, tedarik zinciri yönetimi, hukuk ve uygunluk, ve sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik raporlamayı da içeren farklı fonksiyonel görevlerde çalışan **iş insanlarına yöneliktir.** Ancak, eğitim yalnız iş sektöründe çalışanlara özgü değildir. Eğitim Rehberi aynı zamanda genel olarak İDİHRİ'ler hakkında ve daha özel olarak işletmelerin insan hakları konusundaki sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olmak isteyenler için de değerlidir. UNDP bu Eğitim Rehberinin kullanıcılarının eğitimlerini katılımcıların ihtiyaçları ve zaman kısıtlarına uygun olarak özelleştirmesini ve buna uygun olarak gerekli modüller veya oturumları kullanmasını teşvik etmektedir.

Organizasyon

Eğitim Yönetim Rehberi Kısım II **iki modül halinde düzenlenmiştir:**

Modül 1: İHDT'ne giriş

Modül 2: İnsan Hakları Durum tespitinin Dört Adımının Açıklaması

Modül 2 insan hakları durum tespitinin temel bileşenlerini incelemektedir:

1. Olumsuz insan hakları risklerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
2. Bulguların süreçlere dahil edilmesi ve bunlar üzerine harekete geçilmesi
3. Müdahalelerin etkililiğinin izlenmesi
4. Etkilerin nasıl ele alındığının paylaşılması

9 İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR). İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri hakkında Sıkça Sorulan Sorular (2012).

Metodoloji

İçerik sunmaya odaklanan bir eğitim olarak İHDT Eğitim Yönetim Rehberi çoğunlukla ders temellidir. Yöneticiye materyalin sunulmasında rehberlik sağlamak amacıyla, her modül ve bölümde adım adım rehberlik, arka plan materyalleri, vaka incelemeleri, görseller ve sorular şeklinde konu başlıkları verilmektedir. 🌟 sembolüyle işaretli "Soru başlıklar" aynı zamanda rehberle eşlik eden yansı destesindeki yansı başlıklarıdır.

Eğitim aynı zamanda interaktifliği geliştirmek ve katılımcıların tartışılan konuları daha iyi kavramasına yardımcı olmak amacıyla kısa sınavlar için anket yazılımı, grup çalışması ve diğer araçlardan faydalanmaktadır.

Rehberdeki ayrıntılar, notlar ve interaktif bileşenler aşağıdaki şekilde işaretlenmiştir:

	İnteraktif bileşen
	Süre
	Öğrenme hedefi
	Metodoloji
	Yönetici notları
	Prosedür

Yukarıda bahsedildiği üzere, İHDT Eğitim Yönetim Rehberi'ne aşağıdaki materyallere karşılık gelen ve canlı bir etkinliğin yönetimine yardımcı olan bir **yansı destesi eşlik etmektedir**. Eğitim Rehberini aynı zamanda **İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı ile tamamlanmaktadır** (hem yansı destesi hem de araç yalnız UNDP personeline yöneliktir).

Modül 1: İnsan Hakları Durum Tespitine Giriş



120 dakika (2 saat)



Katılımcılar bu modül sonunda insan hakları durum tespiti uygulaması için neyin gerekli olduğu da dahil olmak üzere eğitimin kapsadığı konuları geniş ölçekte kavramış olacaktır.



Bu modül tanışma alıştırmaları ve akabinde iki oturuma ayrılmıştır. Birinci oturum Sütun 2'nin temel ilkelerine odaklanmakta, ikinci oturum ise İHDT'nin dört adımını tanıtmaktadır. Modül 2 daha sonra İHDT'nin dört operasyonel unsurunu ayrıntılı biçimde açıklamaktadır.



Bazı katılımcılar iş ortakları veya müşterileri gereğince halihazırda önemli çevresel ve sosyal denetim gereklerine tabi olabilir. Bu nedenle İHDT'nin potansiyel zaman ve kaynak gereklerinden haberdar olabilir. Diğer katılımcılar ise İHDT uygulaması hakkında heyecanlı ancak yönetim, satın alma veya insan kaynakları birimlerindeki meslektaşlarının desteğini alma konusunda endişeli olabilir. Bu endişelerin hafifletilmesi için, materyalin basit ve doğrudan aktarılması önemlidir. Aynı zamanda zaman zaman katılımcılara Sütun 2 ve İHDT süreci de dahil olmak üzere İDİHRİ'lerin işletmelerle işbirliğinde geliştirildiği bilgisini vermek yardımcı olacaktır. Diğer bir deyişle, Eğitim Yönetim Rehberi'nin kapsadığı materyal iş dünyası toplumu tarafından onay görmüş ve etkili ve adil bir yaklaşım içerdiği düşünülmüştür.

Katılımcıların hala çekimser veya hatta şüpheli olduğunu hissederseniz, henüz yapmamışsanız Kısım I Modül 1 Gereğe kapsamındaki oturumu gerçekleştirmeyi düşünebilirsiniz.



1. Kendinizi eğitmen veya yönetici olarak tanıtır.
2. Katılımcılara, bu modülün sonunda işletmelerin İHDT'yi üstlenmek için ne yapması gerektiği konusunda kuvvetli bir anlayış geliştireceklerini belirtin.
3. İDİHRİ'lerin durum tespitinin yerine getirilmesi konusunda dünyanın en yetkili normatif standartlarını sunduğunu açıklayın. Bu standartlar işletmeler, iş insanları dernekleri ve OECD gibi çok taraflı kuruluşlarca kabul edilmiştir.
4. Hedef kitleye eğitime yönelik farklı beklentilerini anlayarak başlamak istediğinizi söyleyin.
5. Katılımcılara yansıtma yer alan aşağıdaki tanışma sorusunu sorun.



Tanışma

Sorulara verilen yanıtları toplamak ve diğer alıştırmalar için Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey veya diğer "canlı" anket yazılımını kullanabilirsiniz. Ancak video projektör ve akıllı telefon fonksiyonlarına ihtiyaç yoktur. Yazılıma kaydolmadan da sorular sorularak yanıtlanabilir.

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 1 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki iki soru için yansıtma kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Soru 1: Bugünkü eğitimden ne bekliyorsunuz?

- A. İHDT konusunda uzman olmak
- B. Şirketimin uygulamaya başlamasına yardımcı olabilmek için İHDT hakkında ayrıntılı bilgi edinmek
- C. Meslektaşlarım konudan bahsettiğinde, ne konuştuklarını anlayabilmek için İHDT'yi temelini anlamak
- D. İHDT uzmanı lisansı almak

Katılımcı sayısı yeterince azsa, her katılımcıdan kendisini tanıtmasını ve soruyu cevaplama isteyin.

Eğitimde 20 veya daha fazla kişi varsa, anketi çevrimiçi yapmaya hazır olun. Katılımcılara, ankete çevrimiçi nasıl erişebileceklerini söyleyin ve laptop veya akıllı telefon kullanarak soruları yanıtlamalarını isteyin.

Grubun internet erişimi ve/veya akıllı telefonu olduğunu varsayarak, üzerinde düşünmelerini sağlamak için toplu sonuçları kitleyle paylaşın.

Katılımcılar **D şıkkını** seçerse, onlara bunun bir lisans programı olmadığını belirtin. Ancak tüm modüller bir UNDP eğitmeni ile başarıyla tamamlandığında, katılımcılara eğitim tamamlama sertifikası verilecektir.

Bu alıştırmaya sonrasında katılımcılardan aşağıdaki soruları ve seçenekleri kullanarak eğitim konusunda endişe ettikleri bir noktayı paylaşmalarını isteyin.

Soru 2: Bugünkü eğitim konusunda endişeleriniz neler?

- A. Materyalin çok karmaşık olacağından endişeliyim.
- B. Materyalin ilgisiz olacağından endişeliyim.
- C. Materyalin yeterince interaktif olmayacağından ve sıkılacağımdan endişeliyim.
- D. Telefonumun dikkatimi dağıtacağından ve önemli bilgileri kaçıracığımdan endişeliyim.

Toplu sonuçları grupta paylaşın.

Bunun giriş niteliğinde bir eğitim olduğunu ve materyalin vaka çalışmaları ve diğer ilgili materyallerle destekleneceğini teyit edin. **A şıkkını** seçenler için, materyalin çok karmaşık olmayacağını ve kolay anlaşılır vaka çalışmalarına dayalı olacağını teyit edin.






Bazı katılımcılar materyalin işletmeleriyle ilgili veya uygun olmayacağı konusunda endişeli olabilir ve **B şıkkını** seçebilir. Bu durumda, İDİHRI'lerde açıklandığı ve aşağıda ayrıntıları verildiği üzere İHDT sürecinin aralarında Uluslararası Ticaret Odası ve Uluslararası İşverenler Örgütü'nün de bulunduğu çeşitli iş insanları dernekleri tarafından incelendiğini ve onaylandığını belirtin.

Sıkılmaktan endişe duyan ve **C şıkkını** işaretleyenler için, eğitimi canlı tutmak amacıyla her oturum sonunda kısa sınavlar ve anketler, yönetilen tartışma ve grup alıştırmaları gibi çeşitli interaktif özelliklerin olduğunu belirtin.

Umuyoruz ki en az bir katılımcı **D şıkkını** seçecektir. Bu sayede uygun bir dille katılımcılardan grup alıştırmaları için talep edilene dek telefonlarını masa üstüne ters şekilde koymalarını isteyebilirsiniz. Katılımcıların ofisleriyle iletişim kurması gerektiğinde, diğerlerinin dikkatini dağıtmamak için konuşma veya mesajlaşma sırasında sınıftan ayrılmalarını rica edin. D şıkkını seçenlere dürüstlükleri için teşekkür edin.

İlgili durumda geçerliyse, **sosyal mesafe kuralları gereği eğitimin çalıştaylarda sıklıkla kullanılan grup çalışmasına odaklanmayacağını** belirtin. Bunun yerine yeni edindiğimiz bilgileri test etmek için yönetilen tartışma, kısa sınavlar ve oyunlar olacaktır.

Oturum 1: İnsan hakları durum tespitine giriş- Bölüm A

	50 dakika
	Katılımcılar İHDT sürecine zemin oluşturan temel ilkelere giriş yapacaktır.
	Bu oturum İDİHRİ'lerin incelendiği bir der sile başlamakta ve iki yönetilen tartışma ile sonlanmaktadır. Birinci yönetilen tartışma, tartışmanın ateşlenmesi için paydaş katılımı konusunda kısa bir alıştırmadır. İkinci alıştırmaya potansiyel zorluklarla ilgilidir. Çok paydaşlı katılım hakkındaki yönetilen tartışmalar paydaş katılımının İHDT için önemini vurgulamayı amaçlamaktadır. Ancak, zaman sınırlıysa bu alıştırmalar atlanabilir.
	Bu oturum katılımcılara İDİHRİ'leri tanıtarak (Kısım I'ı yapmamışlarsa) veya bilgilerini tazeleyerek başlayacaktır. Aynı zamanda insan hakları hakkında kısa bir bölüm de vardır. Bu bölümlerin her ikisi de katılımcıların ne kadar bilgili olduklarına bağlı olarak atlanabilir.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini belirtin.2. Bu oturumun ve sonraki oturumun İHDT ilkelerini ve operasyonel unsurlarını inceleyen tanıtıcı oturumlar olduğunu açıklayın.3. Derse başlamadan önce Kısım I İş Dünyası ve İnsan Haklarına Giriş boyunca öğrendiklerinizi hızlıca özetleyeceğinizi belirtin.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

İHDT eğitimi Kısım I'in kısa özeti

Kısım I'de açıklandığı üzere, İDİHRİ'ler Sütun 1 devletin ticari faaliyetler bağlamında insan haklarını koruma görevini içermektedir. Sütun 2 işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu kapsamakta ve Sütun 3 devlet ve iş dünyasının olumsuz etkilenenler için çözüm yollarına erişim sağlama konusundaki rolleri ve/veya sorumluluklarını içermektedir.

Sütun 1 kapsamında, ticari faaliyetler bağlamında **devletlerin insan haklarını koruma ödevinin olduğunu** öğrendik:

- + Devletler etkili politikalar, mevzuat, düzenlemeler ve yargı yoluyla söz konusu ihlalleri önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve düzeltmek için uygun adımları atmalıdır (İlke 1).

Sütun 2 kapsamında, **işletmelerin insan haklarına saygı göstermesi gerektiğini** öğrendik:

- + İşletmeler "diğerlerinin insan haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve iştirak ettikleri olumsuz insan hakları etkilerini ele almalıdır" (İlke 11).

Sütun 3 kapsamında, **telafi yoluna erişimin** devletin görevi olduğunu ancak işletmelerin de sorumlulukları olduğunu öğrendik:

- + Devletler insan hakları ihlalleri meydana geldiğinde etkilenen kişilerin etkili telafi yollarına erişiminin olmasını sağlamak için uygun adımları atmalıdır (İlke 25).
- + Bununla birlikte, işletmeler olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkili operasyonel düzeyde şikayet mekanizmalarını oluşturmalı veya bunlara katılmalıdır (İlke 29).

İnsan hakları nelerdir?

İnsan hakları genellikle antlaşmalar ve sözleşmeler de dahil olmak üzere kanun kapsamında ifade ve taahhüt edilir. İnsan haklarıyla ilgili kavrayışımızın kalbinde tüm insanlara insan olmasından sebeple saygıyla yaklaşılması gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Her birey ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarından yararlanabilir. Bu hakların tümü birbiriyle ilgilidir, birbirine bağlıdır ve birbirinden ayrılmazdır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi uluslararası insan haklarının mihenk taşı olarak kabul edilirken, bu haklar aşağıdaki belgelerde derlenmiştir:

- + Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- + Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Bu üç belge birlikte Uluslararası İnsan Hakları yasası olarak bilinmektedir.

Çalışma hakları Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde güvence altına alınmıştır, burada ilkeler ve haklar dört kategoride yer almaktadır:

- + Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı
- + Zorla çalıştırmanın giderilmesi
- + Çocuk işçiliğinin sonlandırılması
- + İstihdam ve meslekle ilgili ayrımcılığın giderilmesi

Bu haklar aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sekiz ana sözleşmesinde de yer almaktadır.

İşletmeler insan haklarına nasıl saygı gösterir?

Bir işletme faaliyetlerinde ve değer zincirinde insan hakları ihlallerini önlemeye ve ele almaya yardımcı olan politikalar ve süreçleri yaygınlaştırarak ve uygulayarak insan haklarına saygı gösterebilir. İşletmelerin taahhütleri insan hakları politikalarında dile getirilebilir, insan hakları durum tespiti uygulaması aracılığıyla ifade edilebilir ve olumsuz insan hakları etkilerinden mağdur olanlara telafi yollarının sunulmasıyla ortaya konabilir.

- + İnsan hakları taahhüdü - İnsan hakları politikası geliştirin ve halka açık hale getirin ve çalışanlar, tedarikçiler ve dış paydaşlarla paylaşın
- + İnsan hakları durum tespiti - İDİHRİ'ler ile açıklanan dört süreci yerine getirin
- + İnsan hakları ihlalleri kapsam dışı kaldığında hak sahiplerine telafi yolu sunun

İDİHRİ'ler Sütun 2 İHDT hakkında ne söylemektedir?

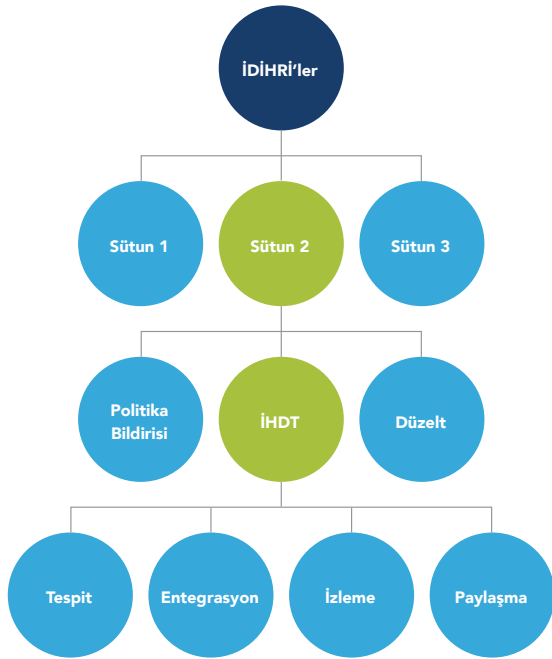
İDİHRİ'ler ilke 17'ye göre insan hakları etkilerinin ele alınması, insan hakları ihlallerinin belirlenmesi, önlenmesi, hafifletilmesi ve açıklanması için işletmeler İHDT gerçekleştirmelidir.

İşletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmesi için, İDİHRİ'ler İHDT yaklaşımı konusunda bir dizi ilke belirlemekte ve dört adımlı bir süreç sunmaktadır.

İHDT'nin gerçekleştirilmesi için dört adımlı süreç şirketlerin aşağıdakileri yerine getirmesini gerektirmektedir:

1. Mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerini tespit etmek ve değerlendirmek
2. Bulguları entegre etmek ve harekete geçmek
3. Müdahaleleri izlemek
4. Etkilerin nasıl ele alındığını paylaşmak

Aşağıdaki tabloda İHDT'nin İDİHRİ'lerin neresinde olduğu gösterilmektedir.



İHDT uygulamasına rehberlik eden temel ilkelere bazıları nelerdir?

İHDT süreci aşağıdaki temel ilkelere dayanmaktadır:

İşletmeler yalnız faaliyetleri aracılığıyla neden olduğu veya katkıda bulunduğu, veya iş ilişkileri aracılığıyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olan etkilerden sorumludur¹⁰ (ilke 17a).

İHDT konusunda "kullanıma hazır" bir yaklaşım yoktur; yaklaşımlar faaliyetlerin karmaşıklığı, ülke bağlamı, üretim faktörleri ve yetkinleştirici ortama bağlı olarak değişkenlik gösterecektir. İHDT uygulamasının karmaşıklığı aynı zamanda işletmenin ölçeği ve paydaşlar üzerindeki risklerin şiddetine göre farklılık gösterecektir (ilke 17b).

İHDT, kuruluş bünyesinde ve müşterilere karşı taahhüdün ispatlanması amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği incelemelerine benzer şekilde, sürekli olarak uygulanmalıdır (ilke 17c).

- + Ticari faaliyetler pazar koşulları ve üretim yöntemlerine yanıt verirken sürekli bir dalgalanma halinde olduğundan, insan hakları risklerine yönelik durum tespiti yerine getirilirken "tek seferlik" uygulamalar nadiren geçerlidir.

Tasarım ve planlama, finansman, inşaat, üretim, operasyonlardaki değişiklikler ve kapatma süreçleri gibi proje döngüsünün farklı süreçlerinde İHDT'i n gerçekleştirilmesi özellikle önemlidir.¹¹ Bu aynı zamanda projenin genişletilmesi, birleşmeler ve satın almaları da kapsamaktadır.

Korunmasız gruplarla çalışırken ilgili konular ve en iyi uygulamaların anlaşılması amacıyla İHDT dahili veya bağımsız harici insan hakları uzmanlığından yararlanmalıdır (ilke 18a).

İHDT paydaşlarla iletişime dayalı olmalıdır. Aynı zamanda işletmenin neden olduğu insan hakları risklerini tam ve doğru biçimde anlamak amacıyla farklı arka plana sahip ve İHDT sürecinden farklı çıkarları bulunan paydaşlarla iletişim kurulması da gereklidir (ilke 18b). Önemli bir husus olarak, "paydaşlar" kavramı, İHDT'i n uygulanması sırasında bu kişilerin insan haklarının temel endişe teşkil etmesi nedeniyle, özel ilgi gerektiren alt "hak sahibi" grupları içermektedir. Hak sahipleri özellikle İHDT döngüsü adım 1 için önemlidir (etkilerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi).

Hazır giyim perakendecisi H&M İHDT yürütme taahhüdünü şu şekilde ifade etmektedir: "İHDT uygulamamız H&M grubu bünyesinde insan hakları uygulamasını ve insan haklarına saygı gösterilmesini izleyen sürekli bir süreçtir. Bu durum tespitini... örneğin risk yönetim süreçleri, iş ortakları durum tespiti, paydaş katılımı, şikâyet yönetimi ve tüm iç eğitimler de dahil olmak üzere ilgili değerlendirme süreçlerinde yerine getirmekteyiz. H&M öncelikli insan hakları riskleri listesini her yıl güncellemektedir."

10 Bkz. OHCHR. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Kurumsal Sorumluluğu: Yürümsal Rehber (2012), s. 33.

11 Bkz. OHCHR. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Kurumsal Sorumluluğu: Yürümsal Rehber (2012), s. 37.

Yukarıdaki ilkelerden bazılarının bu açıklamada yer aldığına dikkat edin.

Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

H&M tüm operasyonları ve faaliyetlerindeki riskleri görmektedir.



Yönetilen tartışma

Yönetici katılımcılara bu eğitim boyunca paydaşlar ve İHDT'nin gerçekleştirilmesindeki önemli rolleri hakkında çok şey duyduklarını veya duyacaklarını belirtir. Tartışmanın ateşlenmesi için bu terimin açıklanmasına yardımcı olmalarını isteyin.

“Paydaş nedir?” Katılımcıların muhtemel cevabı: Desteği olmadan kuruluşun var olamayacağı grup üyesidir.

“Paydaşlara örnekler nelerdir?” Katılımcılara eksiksiz bir paydaş listesinin hazırlanmasının zor olacağını ancak genel olarak aşağıdakileri içerdiğini açıklayın:

- + İşçiler veya çalışanlar
- + Tedarik zinciri ortaklarının işçileri
- + Tüketiciler
- + Hissedarlar ve yatırımcılar
- + Hizmet yüklenicileri
- + Fabrika veya tesislerin yakınında veya akış yönünde bulunan topluluklar
- + Sivil toplum aktörleri
- + Ulaştırma/Lojistik profesyonelleri
- + Kadınlar ve kız çocukları, engelli bireyler ve yerli halklar dahil olmak üzere diğer korunmasız gruplar

“Hak sahibi kimdir ve paydaştan farkı nedir?” Muhtemel cevap: Hak sahipleri hakları ticari faaliyetler nedeniyle ihlal edilen kişilerdir. “Paydaşlar” devlet görevlileri veya bir işletmede üst düzey yönetimi de içerebilecek daha geniş çaplı bir gruptur. Hak sahipleri genellikle korunmasız grup üyelerinden oluşmaktadır ancak her zaman böyle olması şart değildir.

Çok paydaşlı istişareler nelerdir ve neden önemlidir?

Çok paydaşlı istişareler genellikle belirli bir konuda katılım sağlamak üzere kullanılan ve çoğunlukla kalkınma konusunda hak temelli yaklaşımdan ilham alan bir dizi ilkeye dayalı yapılandırılmış süreçlerdir.

Çok paydaşlı istişareler katılım, hesap verebilirlik ve şeffaflık sağlamayı ve farklı paydaşlar arasında ortaklıklar ve ağlar oluşturmayı amaçlamaktadır.

İstişareler farklı aktörler arasında güven oluşturabilir, bakış açıları geliştirebilir, işletmeleri ilgili konular hakkında bilgilendirebilir ve telafileri ve kazan-kazan durumlarını kolaylaştırabilir.

Anlamlı paydaş istişareleri işletmenin ölçeğine ve faaliyetlerin doğası ve bağlamına uygun olacaktır (İlke 18b).

Sorumlu İşletmeler İttifakı üye şirketlerine yardımcı olma konusunda, paydaş katılımına yönelik olarak aşağıdaki yaklaşımı benimsemiştir:

- With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:
- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
 - Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
 - Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
 - Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
 - Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
 - Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

Bkz. Sorumlu İşletme İttifakı. Tedarik Zincirlerinde Sorumlu İş Uygulamaları Durum tespitini Uygulama Rehberi (Haziran 2018): <https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf>

Çok paydaşlı istişareleri gerçekleştirmede bazı zorluklar nelerdir?

Bir şirketin potansiyel olarak etkilenen hak sahipleriyle doğrudan istişare etmesi her zaman kolay değildir. Bazı gruplarla iletişim kurulması, her zaman mevcut olmayan yetkin yerel ortakların bulunmasını gerektirebilir. Gerçekten temsili nitelikte istişarelerin yapılabilmesi zaman ve bütçe açısından görece büyük bir yatırım yapılmasını gerektirmektedir. Bazen, yerel bağlamda hangi STK'lar ve diğer türden paydaşlara danışılmasını gerektiğini ve potansiyel olarak etkilenen grubun meşru temsilcisinin kim olduğunu anlamak zor olabilir. Bazı durumlarda kadınlarla ayrıca istişare edilmesi mümkün olmayabilir.

Paydaşlarla iletişimdeki zorluklarla ele almak için, işletmeler genellikle meşru ve erişilmesi zor paydaşların tespit edilebilmesi için harici uzmanlıktan yararlanmaktadır. İşletmeler aynı zamanda potansiyel ortaklardan destek talep etmelidir. Örneğin,

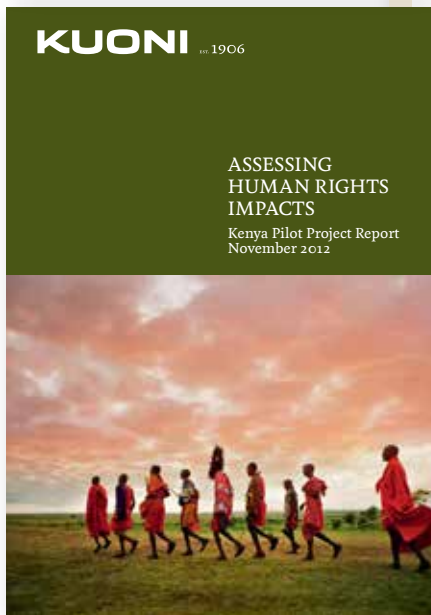
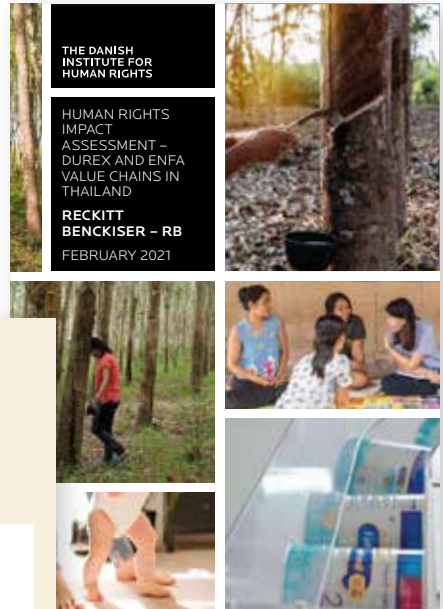
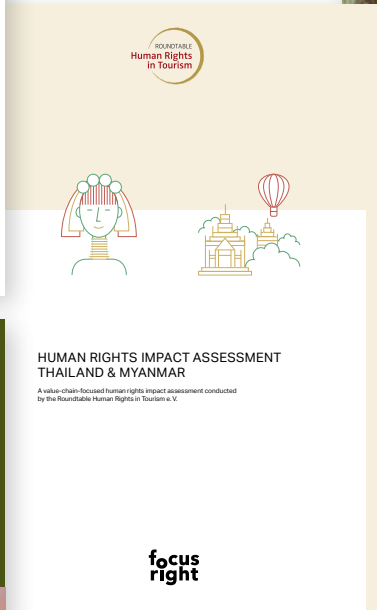
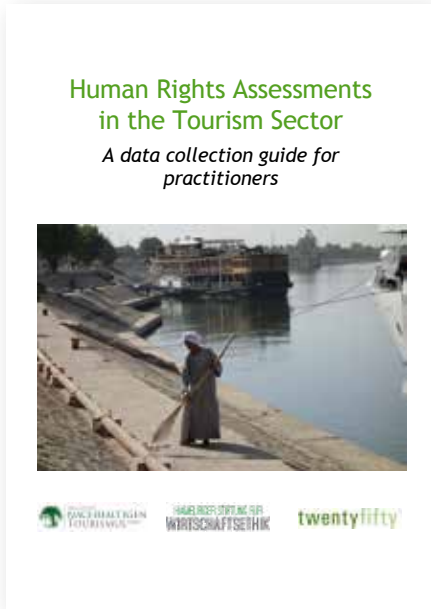
BM kuruluşları ve köklü uluslararası ve ulusal STK'lar grup düzeyinde hassasiyetlerin dikkate alınmasında önemli ölçüde deneyim ve uzmanlık sahibidir.

İnsan Hakları Etki Değerlendirmeleri (İHED'ler) çok paydaşlı istişarelerin değerini ve zorluklarını anlamanın önemli bir yoludur. Bunlar iş dünyası ve insan hakları danışma grupları, işletmeler, iş insanları dernekleri, STK'lar ve bazı Ulusal İnsan Hakları Kurumları tarafından yürütülmektedir. DIHR'ın İHED konusundaki kapsamlı rehberi için bkz.: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox Aşağıda İHED'lere örnekler verilmiştir.








Yönetilen tartışma

Yönetici katılımcılar arasında daha önce insan hakları, arazi kullanım konuları, yeniden iskan veya çevresel etki değerlendirmeleri konusunda çok paydaşlı istişare yapmış olan kimsenin olup olmadığını sormalıdır. Hangi zorluklarla karşılaşmıştır? Bu zorlukların üstesinden gelmek için neler yapılmıştır?



İHED'ler twentyfifty, focusright ve DIHR tarafından yapılmıştır.

Oturum2:İnsanhaklarıdurumtespitinegiriş- Bölüm B

	50 dakika
	Katılımcılar İHDT'nin uygulanması için dört bileşen veya adımın temellerini anlayacaktır.
	Bu oturum dersle başlamaktadır ve sonlara doğru tartışmanın ateşlenmesi için sorular sorulmaktadır.
	Bu oturumda ilk defa İHDT hakkında ayrıntı verilecektir. Ancak her bileşen adımı hakkında ayrıntılı bilgi aşağıda Modül 2 kapsamında verilecektir.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini belirtin.2. Bu oturumun İHDT sürecinin her adımına kısa bir genel bakış sunacağını açıklayın. Bu adımlar Modül 2'den itibaren özel oturumlarda daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.3. Katılımcılara öncelikle son oturumunu kısaca inceleyeceğinizi belirtin. Sonra, durum tespiti, denetim ve diğer uygunluk süreçleri arasındaki farkları tartışın.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

İHDT'ne girişe hızlı genel bakış

İşletmelerin faaliyetleri aracılığıyla neden olduğu veya katkıda bulunduğu veya iş ilişkileri yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı ihlallerden sorumlu olduğunu öğrendik.

Bir işletme kendi faaliyetlerindeki veya değer zincirindeki insan hakları ihlallerini önleme ve ele almada yardımcı olan politikalar ve süreçleri benimseyerek insan hakları riskleri ve etkilerini ele alabilir.

İHDT'nin dört adımdan oluşan sistematik bir yaklaşım içerdiğini öğrendik. Bu süreç ticari faaliyetlerdeki mevcut ve potansiyel etkilerin belirlenmesi, bulguların dahil edilmesi ve bunlar üzerine harekete geçilmesi, müdahalelerin etkililiğinin izlenmesi ve etkilerin nasıl ele alındığının paylaşılmasını içermektedir.

Son olarak, İHDT'nin sürekli olarak uygulanması ve paydaş katılımına dayalı olması gerektiğini öğrendik.

İHDT işletmenin kullandığı diğer risk yönetim ve denetim uygulamalarından ne şekilde farklıdır?

Denetim, uygunluk temelli durum tespiti ve risk yönetim uygulamalarının hepsi şirketin faaliyetleri hakkında kavrayış geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu hususta önemli ayrımlar vardır:

- + Durum tespitinin daha geleneksel biçimleri tipik olarak, makul bir işletme veya kişinin başka bir tarafla bir anlaşma veya sözleşme yapmadan önce gerçekleştirmesi beklenen inceleme veya göstermesi beklenen özeni içermektedir. Bu bir tür risk yönetimidir. Bu durumda durum tespiti esas olarak işletmenin çıkarlarını korumayı amaçlamaktadır.
- + Öte yandan, insan hakları durum tespiti bir şirketin faaliyetleri ve tedarik zincirinin insan hakları riskleri ve etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesini sağlamak amacıyla gösterilen özen olarak anlaşılmaktadır. İnsan hakları durum tespiti, işletmenin faaliyetlerinde yer alması gerekmeyen başka bir kişi veya topluluğun korunmasına odaklanmaktadır. **İHDT işletme riskleriyle ilgili değil, insanların maruz kaldığı riskler ve etkilerle ilgilidir.**

Denetim şirket bildirimlerinin, şirketin uygulamaları ve mali performansını doğru ve adil biçimde yansıtmayı amaçladığını görmek için yapılan incelemeleri içermektedir. İHDT uygulamaları İHDT bulgularının yerleştirildiği ve paylaşıldığı teyit etmek amacıyla denetim içerebilir. Ancak, İHDT daha proaktif adımlar atılmasını gerektirmektedir.

Risk yönetimi işletmenin maruz kaldığı tehlikeleri değerlendirme, yönetme ve hafifletme sürecidir. Mali olmayan risk yönetimi genellikle kaza, kayıp ve felaket potansiyelinin belirlenmesi ve azaltılmasına odaklanmaktadır. İHDT bir tür risk yönetimidir ancak insan haklarına yönelik tehlikeler ve etkilerin yönetilmesini içermektedir.

İnsan hakları durum tespiti örnek olarak aşağıdaki süreçlerde risk yönetimi ve denetim uygulamalarını aynı anda içerebilir:

- + Bir tedarikçinin insan hakları politikasının bulunmasını sağlarken
- + Denetim raporunda açıklandığı şekilde işe alım süreçlerinde ayırım gözetilmemesini sağlarken
- + Çalışanlara fabrikanın zamanında ve adil ücret ödeyip ödemediğini sorarken
- + Yerel bir halk sağlığı krizi sonrasında, bağlı kuruluşun atık bertarafı konusunda uygulanabilir rehber ilkelerinin olmasını sağlarken
- + İş ilişkisini, yasal yükümlülük ve itibari riskleri hafifletmek amacıyla iş ortağının operasyonel politikalar ve uygulamalarında değişiklik yapılmasını sağlamak üzere kullanırken

“[İnsan hakları] durum tespiti şirket için sadece risklerin değerlendirilmesinden daha fazlasını ifade eder; amacı şirketin faaliyetlerinin, tedarik zinciri ve diğer iş ilişkileri de dahil olmak üzere, hak sahipleri için oluşturduğu riskleri ve ihlalleri anlamak ve ele almaktır.”

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri şirket araştırmaları ve savunuculukta nasıl kullanılır: Sivil toplum örgütleri için rehber

İHDT'nin dört adımı nedir?

İDHRI'ler insan hakları durum tespitini dört adıma ayırmaktadır:

1. Tespit ve değerlendirme - risklerin türleri ve şiddetini ölçmek için (İlke 18)
2. Bulguları entegre etme ve harekete geçme - olumsuz etkileri önlemek ve hafifletmek için (İlke 19)
3. Etkililiği izleme - risklerin değerlendirildiğini teyit etmek için (İlke 20)
4. Eylemleri paylaşma - işletmenin etkileri nasıl ele aldığını açıklamak için (İlke 21)

Bu adımların her biri işletme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği koşulları dikkate almamızı gerektirmektedir. Bunlar arasında aşağıdakilere özellikle dikkat edilmesi yer almaktadır:

- + Coğrafi bölge
- + Faaliyet gösterdiği endüstri veya sektör
- + Şirketin kullandığı eşsiz işletme yapısı
- + Ana şirket ve bağlı kuruluşları, alt temsilcilikleri ve tedarik zinciri ortakları arasındaki bağlantıların doğası

Tespit ve değerlendirme neyi gerektirir?

İHDT gerçekleştirmenin ilk adımı tespit ve değerlendirmedir ve işletmenin etkisinin boyutunu anlamasını ve harekete geçeceği riskleri önceliklendirmesini sağlamaktadır.

Şu soruya yanıt arıyoruz: “Belirli bir faaliyet alanında belirli insanlar üzerindeki belirli etkiler nelerdir?”

- + Bu soruların yanıtlanması için işletmelerin faaliyetleri ve iş ilişkilerini haritalandırması gerekir.
- + Aynı zamanda işletmelerin potansiyel olarak etkilenen gruplarla anlamlı istişareler gerçekleştirmesini gerektirir.

Olumsuz etkileri tespit ve değerlendirme adımı aynı zamanda İHED'ler ve denetimler gibi diğer değerlendirme yaklaşımları aracılığıyla veya insan haklarının Sosyal Etki Değerlendirmeleri veya Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmelerine entegre edilmesiyle de gerçekleştirilebilir.

Bulguların entegre edilmesi ve harekete geçilmesi neyi ifade eder?

Bulguların entegre edilmesi ve bunlar üzerinden harekete geçilmesi, tespit edilmiş ve değerlendirilmiş riskler ve ihlallere dayalı olarak bilginin kullanılmasını ve dahili fonksiyonlar ve süreçlerde eylemin planlanmasının veya gerçekleştirilmesinin sağlanmasını ifade etmektedir (İlke 19). Özellikle:

- + Eylem sorumluluğu işletme bünyesinde uygun düzey ve fonksiyona verilmelidir.
- + Dahili karar alma, bütçe tahsisleri ve denetim süreçleri, riskler ve etkilere etkili müdahale edilebilmesi için kalibre edilmelidir.

Eylem, işletmenin olumsuz etkiye neden olup olmadığına veya katkıda bulunup bulunmadığına veya söz konusu etkinin iş ilişkileri yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olması nedeniyle ilgili ihlale iştirak edip etmediğine bağlı olarak değişecektir. Söz konusu ikinci durumda, eylem aynı zamanda işletmenin iş ortakları üzerindeki yaptırım gücüne göre de değişecektir.

Etkililiği izlemek ne anlama gelir?

İHDT'nin üçüncü adımı bulguları entegre etme çabalarının etkili biçimde uygulanıp uygulanmadığının değerlendirilmesini içermektedir.

- + İzlemenin niteliksel ve niceliksel göstergelere dayalı olmasını gerektirir.
- + Etkilenen paydaşlar da dahil olmak üzere harici ve dahili paydaşlardan alınan geribildirmeye dayalıdır.

Eylemin paylaşılması neyi ifade eder?

İletişim İHDT sürecinin dördüncü ve son adımıdır. İletişim bir işletmenin yarattığı riskler ve etkilerin ve işletmenin olumsuz insan hakları etkilerini önlemek, hafifletmek ve ele almak için attığı adımların raporlanmasını gerektirmektedir.

- + İletişim paydaşlarla olan ilişkileri kuvvetlendirebilir ve işletmenin şeffaflığını iyileştirebilir
- + İlgili insan hakları etkilerine karşı yapılan herhangi bir müdahalenin yeterliliğini değerlendirebilecek düzeyde olmalıdır
- + Etkilenen paydaşlar için risk oluşturmamalıdır



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 1, Oturum 1 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki iki soru için yansılarınızı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Aşağıdakilerden hangisi en yüksek ihtimalle İHDT'nin bir parçasıdır? En doğru yanıtı seçin:

- A. Tedarikçiden sağlık ve güvenlik belgelerini oluşturmasını istemek
- B. Şirketin mali yükümlülüklerinin değerlendirmesini hazırlamak
- C. Oldukça tartışmalı bir seçime doğru giden süreçte ülke bağlamını güncel siyasi gelişmeler açısından incelemek
- D. Hissedar toplantılarındaki aksaklıklar için iletişim protokolleri hazırlamak
- E. Yukarıdakilerden hiçbirinin İHDT'yle yakından uzaktan alakası yoktur






Doğru cevap **C** şıkkıdır. Seçime giden süreçte, işçilerin, özellikle sendikaya üye işçilerin toplanma hakkı sınırlanabilir. Siyasi bağlam, işçilerin toplanma, görüşlerini dile getirme ve toplu amaçlarla pazarlık etme özgürlüklerinin boyutunu belirleyebilir.

İDİHRİ'ler ile tanımlandığı üzere, İHDT'nin dört adımının doğru sıralaması hangisidir?






- A. Tespit, Entegrasyon, Denetim, İletişim
- B. Tespit, Entegrasyon, İletişim, İzleme
- C. Tespit, Entegrasyon, İzleme, İletişim
- D. Entegrasyon, Tespit, İzleme, İletişim
- E. Yukarıdaki adımların hiçbiri doğru sırada değildir

Doğru cevap **C** şıkkıdır. "A" şıkkı yanlıştır çünkü "denetim" İHDT sürecinin bir adımı değildir. "B" şıkkı yanlıştır çünkü "iletişim" son adımdır. "D" şıkkı yanlıştır çünkü ilk adım entegre etmek değil tespit etmektir.

Modül 2: İnsan Hakları Durum Tespitinin Dört Adımının Açıklaması

	Altı buçuk saatten fazla (her biri 50 dakikadan altı oturum. Konunun toparlanması ve geribildirim alınması için yedinci oturum).
	Bu eğitim modülü sonunda katılımcılar İHDT'nin dört adımına biçimde aşına olacaktır: 1) tespit ve değerlendirme 2) bulguları entegre etme ve harekete geçme 3) etkililiği değerlendirme ve 4) iletişim.
	Bu bölümde temelde derslere dayalı olan ve İHDT'nin dört adımının tamamını kapsayan yedi oturum bulunmaktadır. Dört adımın birincisi olan tespit ve değerlendirme üç ayrı oturumda açıklanacaktır. Bu üç oturumdan biri İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nın kullanımına odaklanacaktır.
	Yönetici ilerleyen oturumlarda İHDT'nin dört adımından her birinin açıklanacağını belirtmelidir. İlerlemeden önce katılımcıların sorusu olup olmadığını sorun. Sorular İHDT'yle ilgili ayrıntılı bir yanıt gerektiriyorsa, bu soruların gelecek oturumlarda yanıtlanacağını ifade edin.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu modülün her biri 50 dakikadan 6 kapsamlı oturumdan oluştuğunu ve İHDT' n 4 adımını kapsadığını ifade edin: 1) tespit ve değerlendirme 2) bulguları entegre etme ve harekete geçme 3) etkililiği değerlendirme ve 4) iletişim.2. Birinci adım olan "tespit ve değerlendirmenin" üç ayrı oturuma ayrıldığını söyleyin.3. Tespit ve değerlendirme sonrasında, dördüncü oturumun "bulguları entegre etme ve harekete geçme" adımını içereceğini belirtin. Beşinci oturum "etkililiği izleme" ve altıncı oturum "etkinin paylaşılması" adımına odaklanacaktır.

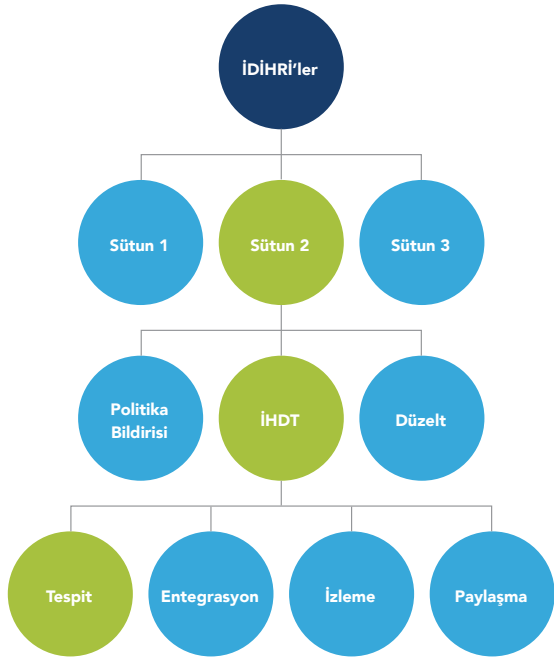
Oturum 1: Tespit ve değerlendirme (Bölüm 1)

	50 dakika
	Katılımcılar, İDİHRİ'ler ile açıklanan İHDT metodolojisinin dört bileşeninden ilki kapsamında, insan hakları risklerini tespit etmede bazı en iyi uygulamaları öğrenecektir.
	Bu oturum ders ile başlamakta ve grup alıştırmalarıyla devam etmektedir.
	Bu oturum katılımcılara İHDT'nin ilk adımını açıkladığı için İHDT eğitimlerinin en önemli oturumlarından biridir ve dört adımlık sürecin her bir adımı, önceki adımın bulgularına dayanmaktadır.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini ifade edin.2. Bu oturumun, insan hakları risklerini tespit ve değerlendirme konulu üç oturumdan ilki olduğunu belirtin.3. İkinci oturumda risklerin önceliklendirmesinin, üçüncü oturumda ise UNDP İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nın açıklanacağını belirtin.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

Şirket İHDT sürecine nasıl başlar?

Etkileri etkili biçimde önlemek ve ele almak için, bir işletmenin öncelikle mevcut ve potansiyel etki türlerini ve boyutlarını bilmesi gerekmektedir. **İlke 18'**e göre "ticari işletmeler kendi faaliyetleri aracılığıyla veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak iştirak edebilecekleri mevcut veya potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmeli ve değerlendirmelidir."

Risklerin anlaşılması amacıyla, İDİHRİ'lere göre işletmeler (a) dahili ve/veya bağımsız harici insan hakları uzmanlığından yararlanmalı ve (b) potansiyel olarak etkilenen gruplar ve diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişareler gerçekleştirmelidir.



İHDT kapsamında tespit süreci tipik olarak dört adım içermektedir:

1. İşletmenin faaliyetleri ve tedarikçiler ve diğer ilişkililerinin faaliyetlerini haritalandırılması
2. Operasyonel bağlamın anlaşılması
3. Potansiyel ve mevcut etkilerin belirlenmesi
4. Potansiyel olarak etkilenen paydaşlar/hak sahiplerinin belirlenmesi

Bir işletme, İHDT sürecine 'genel değer zinciri' ile başlayarak daha geniş risk kategorilerini belirleyebilir ve daha sonra belirli risk alanlarına daha kolay giriş yapabilir.

🌱 Bağlamı anlamının yolları nelerdir?

İnsan hakları riskleri ve etkilerinin belirlenmesi, detaylı incelemeden önce insan hakları konularını geniş ölçekte incelememizi gerektirmektedir. İşletmeler:

- + Faaliyet gösterdikleri ülkelerden veya ülkelerdeki bölgelerden en yüksek insan hakları risklerini taşıyanları tespit etmeli,
- + Bir endüstri veya sektörde risk altındaki insan hakları konularını belirlemelidir.

Vaka çalışması

Çokuluslu bir madencilik şirketi İHDT programını uygulamadan önce daha yüksek riskli coğrafyalara bakmaya karar verdi. Önceliklerini belirlemeye yardımcı olması için, şirket aralarında Yolsuzluk Algı Endeksi ve Kırılgan Devlet Endeksi'nin de bulunduğu 12 halka açık ülke risk endeksinin kullanarak bir risk analizi gerçekleştirdi. Sonuçlar şirketin en yüksek riskli sahalarının nerede yer aldığına dair algısını teyit etti.

Kaynak: Global Compact Network Almanya, Almanya İnsan Hakları Enstitüsü & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice (2016), bkz.: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

KSS Risk Kontrol internet sitesi (<https://www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap>), Yolsuzluk Algı Endeksi (<https://www.transparency.org/en/cpi/2022>) veya Kırılgan Devlet Endeksi (<https://fragilestatesindex.org/>) gibi çevrimiçi kaynaklar, çeşitli ülkelerde kaydedilen vaka sayılarına göre bu ülkelerde bulunabilecek risklerin ön plana çıkartılmasına yardımcı olabilir.



İşletme faaliyetlerinden olumsuz etkilenebilecek paydaşları belirlemenin bazı yolları nelerdir?



Sivil toplum kuruluşlarının paydaşları anlamak için işletmelerle ne şekilde çalıştığını gösteren videoyu oynatmayı düşünebilirsiniz. "Sürdürülebilir kalkınma topluluklar ve halkların iş için bir araya gelebileceği anlamına gelmektedir."

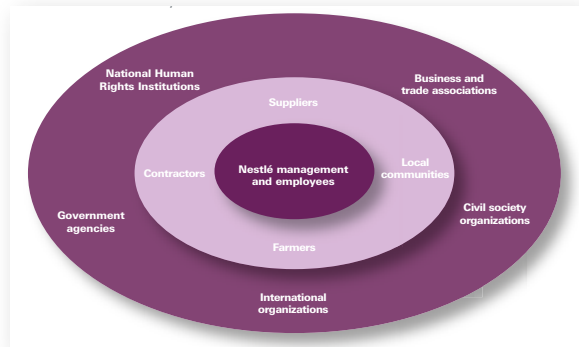


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Yukarıdaki videoda yer alan Khun Sor gibi sivil toplum kuruluşu temsilcileri paydaş olarak ve aynı zamanda erişilmesi zor gruplarla aracı olarak girdi sağlama konusunda değerli olabilir. Görev aldığı kurulu olan Topluluk Kaynak Merkezi aracılık hizmetleri ve Çevresel Etki Değerlendirmelerine topluluk girdileri sağlamaktadır.

Paydaşlara erişmek için, öncelikle bir plan geliştirin ve paydaş gruplarını önceliklendirin.

- + Dahili ve harici paydaşlardan oluşan bir paydaş haritası oluşturun
 - Dahili paydaşlar şunları içerir: Çalışanlar, hissedarlar, üst yönetim, yatırımcılar ve bazı durumlarda yükleniciler ve/veya geçici işçiler
 - Harici paydaşlar şunları içerebilir: STK'lar, toplum temelli gruplar, inanç temelli gruplar, işçi sendikaları, ÜİHK'lar, BM ajanları, akademi, bireysel konu uzmanları, iş insanları dernekleri ve eş şirketler
- + Yüksek korunmasızlık riski bulunan gruplara dikkat edin; hak sahiplerine dikkat edin



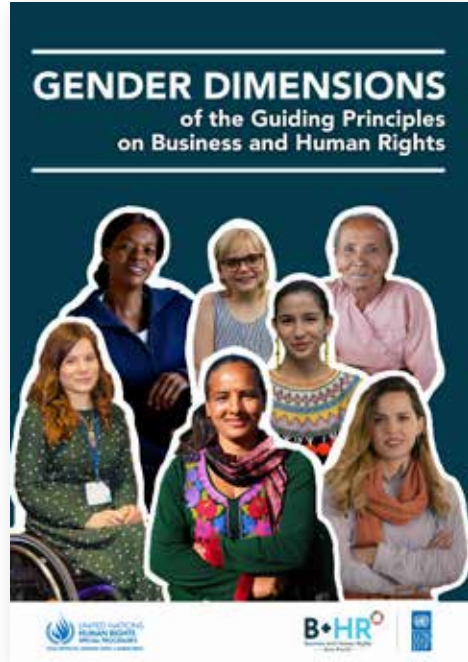
Nestle tarafından sunulan paydaşlar haritası, Talking the Human Rights Walk, bkz.: https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf

- + Tartışmaları yönetmek için harici uzmanlara danışın
- + Gönderilen şikayetleri şirketin şikayet mekanizmaları aracılığıyla inceleyin

Bu bilgilere dayalı olarak, paydaş gruplarının deneyimleyebileceği belirli insan hakları etkilerinin bir listesi oluşturulabilir. Kadınlar, çocuklar, yerli halklar, LGBTI üyeleri, engelli bireyler, insan hakları savunucuları vb. gibi grupların karşılaşılabileceği farklı risklere dikkat edin. Örneğin:

- + Kadın iş adaylarının işe alım koşulu olarak gebelik testi yaptırması zorunludur
- + Kadın işçiler işyerinde cinsel şiddet veya tacize karşı daha savunmasız olabilir ve işlerini kaybetme korkusuyla bildirme olasılığı daha düşüktür
- + Kadın işçilere aynı pozisyondaki erkek işçilerden daha düşük ücret ödenir veya ücretlerinden makul olmayan kesintiler yapılmasını kabul etmek zorunda bırakılır
- + Kadın işçilere yalnız düşük vasıflı, düşük ücretli işlere veya terfi şansı düşük olan işlere erişim sağlanır
- + Gebe ve/veya emziren kadın işçiler işyerinde usulsüz üreme sağlığı risklerine maruz kalır

Riskler ve hafifletici eylemler konusunda rehberlik için bkz.: İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Toplumsal Cinsiyet Boyutları



"Ticari işletmeler her zaman cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti, şiddetli insan hakları etkileri riskleri olarak görmelidir. Faaliyetlerinde bu tür etkilere karşı sıfır tolerans göstermelidir." - Kaynak: İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Toplumsal Cinsiyet Boyutları (2019), s. 29, bkz.: <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>

Faaliyetleri haritalandırma süreci nasıldır?

Faaliyetler ve iş ilişkilerinin haritalandırılması insan hakları risklerini de ortaya çıkarmaktadır. Haritalandırma aynı zamanda tedarikçiler ve diğer paydaşlarla diyalogun temelini oluşturabilir.

Haritalandırma gerçekleştirmenin çeşitli yolları vardır ancak burada ayrıntıları verilmemektedir. Her güçlü haritalandırma uygulaması aşağıdakilerin incelenmesini içerir:

- + Şirketin ve tedarik zincirindeki iş ortaklarının tüm ilgili faaliyetler
- + Ulaşım ve yeme içme ve temizlik hizmetleri gibi sözleşmeli hizmetler dahil olmak üzere değer zincirinde aşağı akış ve yukarı akış yönündeki bölümler
- + Araştırma ve geliştirme birimleri, fonksiyonel materyaller ekipleri, pazarlama ve satış ekipleri dahil olmak üzere tüm fonksiyonel birimler



Açıkların ele alınmasında yer alabilecek kilit işletme fonksiyonlarının haritalandırılması

Kaynak: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015), s. 21, bkz.: <https://twentyfifty.co.uk/publication/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/>

Faaliyetlerin ve ilişkilerin haritalandırılması her düzey ve fonksiyonun araştırılması veya incelenmesini gerektirmez. Ancak aşağıdaki birimler veya ekiplerden sağlanan girdiler genellikle açıkların ortaya çıkarılmasını sağlar:

- + KSS/sürdürülebilirlik ekipleri
- + Risk yönetim birimleri
- + Yasal/uygunluk
- + Satın alma
- + İnsan kaynakları
- + Kamusal/resmi ilişkiler
- + Güvenlik fonksiyonları
- + Satış
- + Pazarlama
- + Satın alma ve tedarik zinciri yönetimi dahil olmak üzere sorumlu kaynak kullanımı
- + Veri güvenliği/BT



Yönetilen tartışma

Farklı departmanlar insan hakları risklerini haritalandırmamıza nasıl yardımcı olabilir? Örneğin, insan kaynakları haritalandırma uygulamamıza dahil edilmek üzere hassas konuları nasıl belirleyebilir?

Satın alma ekipleri veya KSS ekipleri risklerin netleştirilmesine nasıl yardımcı olabilir?



Bazı birimlerin görevleri daha az belirgin olabilir. Katılımcılara tartışmayı ilerletmek üzere kamusal ve resmi ilişkiler birimleri ve risk yönetim birimleriyle temasa geçmesini tavsiye edin.

Kamusal ve resmi ilişkiler birimleri insan hakları risklerinin devlet veya düzenleyici eylemler tarafından nasıl ön plana çıkartıldığı veya çıkartılabileceği konusunda bilgi sunmaktadır.

Risk yönetim birimleri insan hakları etki değerlendirme süreçlerine uzman girdisi sağlayabilir ve insan haklarını mevcut risk yönetim süreçlerine entegre edebilir.

İDiH danışmanlık kuruluşu Shift'e göre, "muhbirlik politikaları ve şikayet mekanizmalarının kullanımına ilişkin raporlar, tedarikçiler veya işletme birimlerinin öz değerlendirmeleri, ilgili fonksiyonların yönetim raporları (örneğin, insan kaynakları, uygunluk, KSS/sürdürülebilirlik) ve çalışma konseyi ve diğer işçi temsilcisi birimlerin raporları gibi dahili şirket raporları da faydalı bilgi sunabilir."

Kaynak: Shift, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016), s. 49.

Tedarikçilerimin yarattığı riskleri anlamının bazı yolları nelerdir?

1. Seviye tedarikçilerden insan hakları riskleri hakkında girdi talep etmek kolay olmayabilir. Bazı tedarikçilere talep yüksektir ve faaliyetlerinin insan hakları riskleri ve etkilerini inceleme ve bu konuda bilgi sunma taleplerine olumsuz yanıt verebilir. 2. Seviye ve altındaki tedarikçiler bilinmeyebilir veya yanıltıcı olabilir.

Tedarikçilerin insan hakları risklerini anlamının yolları aşağıdakileri içerebilir:

- + Yayınlanmış İnsan Hakları Etki Değerlendirmeleri, Çevresel Etki Değerlendirmeleri ve sektör araştırmalarını incelemek

- + İlgili şirket ve tedarikçiler hakkında bilgi ve vaka toplamak amacıyla İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi internet sitesindeki kaynaklara bakmak
- + Kurumsal İnsan Hakları Ölçütü'nde yer alanlar gibi, şirketleri insan hakları performansına göre sıralayan karşılaştırma kaynaklarını incelemek
- + Tedarikçilerin ticari faaliyetlerinden etkilenebilecek topluluklar ve/veya gözlemci kuruluşlar gibi sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere diğer paydaşlarla konuşmak
- + İncelemenizi temel olarak "yüksek riskli" tedarikçilere odaklamak
- + Tedarikçi denetim sonuçlarını incelemek

Hangi insan hakları etkileri dahil edilmelidir?

İDİHRİ'lere göre ülke riski analizi ve paydaş görüşleri kilit önemde olsa da insan hakları riskleri ve etkilerini belirlerken ve değerlendirirken uluslararası ölçekte kabul edilen tüm insan haklarının dikkate alınması gerekmektedir.

Bu asgari olarak aşağıdakiler kapsamında güvence altına alınmış hakların dikkate alınması anlamına gelmektedir:

- + İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)

- + Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm), sekiz ILO ana Sözleşmesi

Örneğin, işletme faaliyetlerinde çocuk hakları söz konusu olduğunda Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ([ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)) gibi belirli grupların korunmasız olduğu tespit edildiğinde diğer uluslararası standartlar da dikkate alınmalıdır. Diğer örnekler arasında ILO 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi (www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314) yer almaktadır.

Bu geniş bakış açısı çok yüksek sayıda potansiyel risk ve etkinin belirlenmesine neden olabilir. Sürece başlamak için paydaşlarla istişare etmek ve önceliklendirme konusunda yöntemsel bir yaklaşım benimsek gerekecektir. Bu konu aşağıda Oturum 2'de ele alınacaktır. Büyük çokuluslu işletmelerin belirlediği bazı riskler için aşağıdaki tabloya bakınız.

Table: Examples of salient issues identified by companies using the UNGP Reporting Framework

Company	Sector	Salient human rights issues identified	Source
ABN AMRO	Finance	<ul style="list-style-type: none"> Privacy Discrimination Labour rights Land-related human rights 	Annual (Integrated) Report 2015 ³²
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> Right to privacy Freedom of expression Labour rights 	Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015 ³³
H&M	Apparel	<ul style="list-style-type: none"> Fair living wage Health and safety Forced labour Discrimination and harassment Child labour Freedom of association and collective bargaining Social security Land rights Working hours Access to water 	Sustainability Report 2015 ³⁴
Total	Energy	<ul style="list-style-type: none"> Forced labour Child labour Discrimination Just and favourable conditions of work and safety Access to land Rights to health and an adequate standard of living Risk of misuse of force 	Human Rights Briefing Paper, July 2016 ³⁵
Unilever	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> Discrimination Fair wages Forced labour Freedom of association Harassment Health and safety Land rights Working hours 	'Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights'. Human Rights Report 2015 ³⁶

Büyük çokuluslu işletmelerin belirlediği yaygın insan hakları riskleri

Kaynak: Shift, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), s. 58, bkz.: <https://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf>



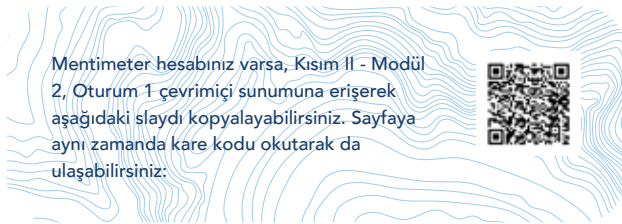
Yönetilen tartışma: İşletmeniz veya sektörünüz için geçerli riskleri tespit etme

Bu yönetilen tartışmayı başlatmak için, aşağıda verilen sonlu olmayan listenin sektörünüzdeki potansiyel riskleri tespit etmek için nasıl kullanılabileceğini açıklayın. Aşağıdakileri yansı üzerinde gösterin:

Kategoriye göre sonlu olmayan insan hakları riskleri listesi:

- + Çalışma - adil ücret, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, iş sağlığı ve güvenliği ve yaftalama ve ayrımcılık
- + Çevre ve arazi - zehirli maddeler ve kirleticilerin etkisi, arazi hakları ve arazi kullanım düzenlemesi
- + Sesini duyurma - örgütlenme, toplu pazarlık ve sendika üyeliği özgürlüğü
- + Toplumsal cinsiyet - cinsel taciz, ayrımcılık ve kadına karşı şiddet
- + Pazarlama ve reklamcılık - toplumsal cinsiyeti basmakalıplaştırma, azınlıkları basmakalıplaştırma, gelenekselmiş biçimde ötekileştirmeye maruz kalan gruplara karşı duyarsızlıklar
- + Ürün geliştirme ve ürün kullanımı - gözetim teknolojisi, ikili kullanımlı ürünler ve güvenlik
- + Devletle ilişkiler ve güvenlik - özel güvenlik güçleri tarafından yolsuzluk, korkutma ve istismar
- + Yerli halklar - özgür iradeyle, önceden ve aydınlatılmış rıza ve kültür ve yaşam biçimlerinin korunması
- + Dijital haklar ve güvenlik - gizlilik hakları, nefret söylemi, korkutma ve taciz, çocuğun korunması

Yukarıdaki geniş risk kategorileri temelinde, yönetici katılımcılardan kendi işletmeleri ve sektörleri için geçerli olan tüm riskleri tespit etmelerini ister. Yanıtları almak için Mentimeter, Kahoots veya diğer oylama yazılımını kullanın.



Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 2. Oturum 1 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki slaydı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz.

Oylama yazılımı mevcut değilse, her bir risk için el kaldırarak oylama yapılmasını isteyin. Bu alıştırma de bazı koşullarda elverişsiz veya uygunsuz olacaksa, basit bir biçimde hedef kitle içinden bir gönüllünün kendi şirketleri veya sektörleriyle ilgili olabilecek riskleri değerlendirmesini isteyin.

Bu aktivite yöneticinin hedef kitlenin desteğini almak için risk hakkındaki tartışmaları yönlendirmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Örneğin, madencilik sektöründen bir oda dolusu profesyonel, turizm sektörüne kıyasla devlet ve güvenlik kategorisinde daha fazla risk belirleyebilir.

Oylama tamamlandıktan sonra, hedef kitlenin en yaygın olarak belirlediği üç risk kategorisini vurgulayın. Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi konusundaki bir sonraki oturumda belirlenen çeşitli riskleri önceliklendirme yollarının ele alınacağını açıklayın.

Devam etmeden önce, risk tespit etme konusunda grup alıştırmaları yapılacağını ifade edin.



Grup çalışması: Varsayımsal risk tespit etme alıştırmaları

Dünya genelinde 13 ülkede faaliyet gösteren XYZ Şirketi insan hakları konularını risk yönetim ve uygunluk sistemlerine entegre etmeye karar vermiştir. A ülkesindeki bir alüminyum folyo tesisi hakkında basında oldukça olumsuz haberler çıkmıştır ve yüksek oranda merkezsizleşmiş bir kuruluş olarak nereden başlayacağını bilmemektedir. Söz konusu operasyon, devam eden yönetim açıklarının bulunduğu kırsal bir bölgede yer almaktadır. Yerel gazeteler 10 km uzaktaki bir köyde yaşayan insanların açıklanamayan solunum yolu hastalıklarına yakalandığını bildirmektedir. Folyo tesisindeki işçiler benzer fakat daha akut sağlık sorunları olduğunu iddia etmektedir. Çoğunluğu göçmen olan işçiler aynı zamanda gerekli belgeleri olmadığı için yerel polis tarafından tutuklanma korkusuyla izin günlerinde yatakhanelere ayrılıp doktora gidemediklerini iddia etmektedir. Bir denetçi yaptığı resmi olmayan görüşmelerde fabrika ve madende çalışan güvenlik görevlilerinin korkutucu olduğunu ve tesisten ayrılmalarını engellemek için yazılı olmayan kuralları uygulamaya hazır görüldüğünü ifade etmiştir.

Altı veya daha fazla kişiden oluşan gruplar halinde aşağıdaki iki soruyu yanıtlayın:

Soru 1: Şirket insan hakları durum tespiti sürecine nasıl başlamalıdır?

- + Katılımcılara ayrıntılı fikirler sunmalarını ve sınıfa geribildirimde bulunmaya hazır olmalarını söyleyin
- + Sürecin devam edebilmesi için, katılımcıların A şirketi için 'genel değer zinciri' oluşturmasını tavsiye edin: gelen lojistik, operasyon, dağıtım, pazarlama ve satış, ve hizmet
- + Katılımcılardan değer zincirindeki riskleri anlamak için hangi kaynakları kullanacaklarını ve hangi fonksiyonel birimler ve harici paydaşlarla konuşacaklarını listelemelerini isteyin

Soru 2: Kapsam dışı kalmış olabilecek bazı insan hakları riskleri nelerdir?

- + Katılımcılara mevcut zararlar hakkında değil riskler hakkında ayrıntı vermelerini söyleyin
- + Bir riskin varlığının bununla ilgili ve inceleme gerektirebilecek diğer riskler olduğunu ifade edebileceğini belirtin
- + Katılımcılardan genel değer zincirinin her bölümünde potansiyel olarak etkilenen grubu listelemesini isteyebilirsiniz

15 dakika sonra grubu tekrar toplayın. Birinci soruyu yanıtlamak için gönüllü olmalarını isteyin. Diğerlerinden de birinci soruya yanıt vermelerini isteyin.

Birinci soruya verilen yanıt muhtemelen aşağıdakileri içerecektir:

- + Çevrimiçi kaynaklara başvurmak ve ülke risklerini tespit etmek
- + Şikayetleri daha iyi anlamak için gazetedeki makaleyi okumak
- + Yerel topluluk ve işçilerle sağlık sorunları hakkında konuşmak
- + İşçi sendikaları, STK'lar veya gözlemci grupların temsilcilerine ulaşmak

Paylaşmanız gereken daha az yaygın yanıtlar arasında aşağıdakiler yer alabilir:

- + Entegre edilmiş operasyon risklerinin değerlendirilmesi için harici bir uzman veya kuruluş görevlendirmek
- + Şikayetlere neyin (kimin değil) sebep olduğunu ve benzer konuları başka yerde görüp görmediklerini anlamak için, gazete muhabiriyle haber yaptığı sorunları tartışmak üzere kayıt dışı görüşme gerçekleştirmek
- + Kadın haklarını temsil eden STK'larla konunun onları, aileleri veya topluluklarını etkileyip etkilemediğini görmek amacıyla konuşmak

İkinci soruya verilebilecek yanıtlar arasında aşağıdakiler yer alabilir:

- + İşçilerin sağlık hakkından mahrum bırakılması
- + İşçilerin sağlık hizmetlerine erişimden mahrum bırakılması
- + İşçi kimlik kartlarına işveren tarafından el konulması
- + Güvenlik görevlilerinin işçilere karşı fiziksel şiddet uygulama riskinin olması

Paylaşmanız gereken daha az yaygın yanıtlar arasında aşağıdakiler yer alabilir:

- + Tesisteki göçmen işçiler mevsimlik işçi değildir bu nedenle kendilerine aileleri eşlik ediyor olabilir; bakmakla yükümlü olduklarının sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimi olmayabilir
- + Solunum yolu hastalıkları bazen büyük taşıma araçlarının yol açtığı toz parçacıklarıyla bağlantılı olabilir; yollar ve diğer taşımacılık faaliyetleri topluluklara yakın konumda bulunabilir
- + Yatakhane koşulları konaklamaya uygun olmayabilir; solunum yolu hastalığı yatakhane yayılan virüslerle ilişkili olabilir
- + Polis ve güvenlik güçlerinin göçmenlerin tesisten ayrılmasına engel olma konusundaki işbirliği, göçmen işçilerin hareket özgürlüğünün kısıtlanmasına neden olabilir
- + Sağlık hizmetlerine engel olduğunda, diğer haklara da engel olunabilir ve zorla çalıştırmaya neden olan koşullar ortaya çıkabilir
- + İşçiler çözüm için gazeteye başvurmak zorunda kalmışsa, şirketin şikayetin mekanizması çalışmıyor olabilir veya yerel yöneticiler yanıt vermiyor olabilir



Yönetilen tartışma

Haritalandırma alıştırmamı dahili ve harici paydaşlara nasıl sunabilirim?

Haritalandırma alıştırmaları, esansiyel yağ satan bir şirketin faaliyetlerine dayalı olarak hazırlanmış aşağıdaki tabloya benzer olabilir. Yağlar dünya genelindeki araçlardan satın alınmakta, Avrupa'da rafine edilerek satılmaktadır. İDİH danışmanlık grubu olan twentyfifty ile çalışan esansiyel yağ şirketi aşağıdaki risk haritasını oluşturmuştur.








Yönetici potansiyel etkilerin nasıl listelendiğini göstermek üzere haritalandırma sürecinin sonuçlarını gösteren aşağıdaki tabloyu sunabilir. Çeşitli satırlar ve sütunları inceleyin ve katılımcıların görüşlerini alın.

	Tedarik zinciri	Operasyon	Satış ve son kullanıcı
Potansiyel insan hakları etkilerinin alanı	Tedarikçi ülkelerden bazılarında olası tehlikeli çalışma koşulları ve çocuk işçiliği	Ailevi sorumlulukları olan çalışanlara karşı ayrımcılık	Ürün güvenliği
	Rafinerilerde İSG konularının olması	Çalışanların veri güvenliği	Etik olmayan pazarlama
	Pestisit kullanımının tarım işçileri ve tarım toplulukları üzerindeki sağlık etkileri	Kirlilik ve atık yönetim riskleri	
	Geçim kaynakları üzerindeki etkiler: temiz içme suyu/araziye erişim		
	Gemi taşımacılığında çalışma koşulları		
Potansiyel olarak etkilenen gruplar	İşçiler, çiftlik ve rafinerilerdeki topluluklar	Çalışanlar	Alt yükleniciler
	Aracı çalışanlar	İş ortaklarının personeli	Hizmet sağlayıcılar
	Lojistik sağlayıcılar		Son tüketiciler
Özellikle risk altındaki gruplar	Gemiler ve çiftliklerdeki göçmen işçiler		
	Çocuklar		
	Bazı ülkelerdeki kadın işçiler		
İlgili işletme fonksiyonları	Satın alma	Kalite yönetim ekibi	Kalite yönetim ekibi
	Kalite yönetim ekibi	Sağlık ve güvenlik ekibi	Pazarlama ve satış
	Lojistik	İnsan kaynakları	Müşteri destek
		İç denetimler	Harici satış temsilcileri
İlgili iş ilişkileri	Aracılar	Ambalaj sağlayıcıları	Harici satış temsilcileri
	Lojistik sağlayıcılar	Hizmet sağlayıcıları (temizlik vb.)	
	Ofis malzemesi sağlayıcılar	Güvenlik personeli	
	BT ekipmanı sağlayıcılar	BT sağlayıcılar	
		Geçici istihdam büroları	

Kaynak: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2017), ss. 18-19, bkz.: <https://twentyfifty.co.uk/publication/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/>

Oturum2:Tespitvedeğerlendirme(Bölüm2)

	50 dakika
	Katılımcılar belirledikleri riskleri nasıl değerlendireceklerini ve önceliklendireceklerini anlayacaktır.
	Bu oturum dersle başlamakta, vaka çalışmalarına kısaca değinilmekte ve kısa sınavla sonlanmaktadır.
	Katılımcılar artık riskleri sistematik olarak nasıl belirleyebilecekleri konusunda fikir sahibi olmuştur. Ancak, bu risklerin eyleme geçmek için değerlendirilmesi veya önceliklendirilmesi belirli bir metodoloji gerektirmektedir. Bir sonraki oturumda UNDP İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı tanıtılacaktır. Bu araç fonksiyonelliği nedeniyle eğitimin bu bölümünün merkezinde yer almaktadır.
	<ol style="list-style-type: none">1. Bu oturumun 50 dakika süreceğini belirtin.2. Alüminyum folyo tesisindeki varsayımsal durumu konu alan alıştırma hakkında kısa bir yorum yaparak başlayın. Tespit etme alıştırmasının tek bir işletme operasyonundan çok sayıda insan hakları risklerinin doğabileceğini gösterdiğini vurgulayın.3. Riskleri değerlendirme ve önceliklendirmenin sınırlı kaynaklar ve zaman kısıtlamaları kapsamında önemli olduğunu açıklayın.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

Riskleri önceliklendirmeden önce dikkate almam gereken bazı hususlar nelerdir?

Bir işletme faaliyetinin taşıyabileceği insan hakları risklerinin sayısı düşünüldüğünde, öncelikle en önemli konuların önceliklendirilmesi ve ele alınması önemlidir. İDİHRİ İlke 24 sistematik bir metodoloji sunmaktadır.

İşletme insan hakları riskleri ve etkilerini önceliklendirmeye başlarken göz önünde bulundurulacak kilit prensipler arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- + İnsan hakları durum tespiti işletmeye yönelik risklerle değil, **insanlara yönelik risklerle** ilgilidir.
- + Uluslararası insan hakları kanunları kapsamında, insan hakları arasında hiyerarşi yoktur. Hiçbir insan hakkının bir diğerinden daha önemli olduğu kabul edilmez. Ancak, ticari faaliyetler bağlamında, ilgili zararların şiddeti ve sınırlı kaynak kısıtlamaları nedeniyle önceliklendirme yapılabilir.
- + Şirketler **öncelikle en şiddetli insan hakları ihlallerini ele almalıdır**. Ancak, yüksek öncelikli, şiddetli insan hakları etkilerinin varlığı daha düşük şiddetli etkilerin ele alınmayacağı anlamına gelmemektedir. Bazı düşük

öncelikli riskleri ele almak görece kolay olabilir veya birkaç ilave kaynak gerektirebilir, ve şirketlerin bunları ele almaması için bir sebep yoktur. Yüksek ve düşük öncelikli riskler birlikte ele alınabilir.

- + Faaliyetlerin insan hakları üzerindeki etkisinin şiddeti, şirketin uyguladığı durum tespiti sürecinin boyutunu ve karmaşıklığını belirlemede en önemli faktördür.

Risk önceliklendirme süreci nedir?

Önceliklendirme riskin **şiddeti** ve riskin gerçekleşme **olasılığı** hakkında muhakeme yapmayı ifade etmektedir. İki bölümlü bir testtir.

Peki, riskin **şiddetini** nasıl değerlendiririz? İDİHRİ'lere göre şiddet üç ölçüte göre değerlendirilir: 1) ölçek, 2) kapsam ve 3) onarılamazlık.

Öte yandan olasılık daha doğrusaldır. Riskin zarara yol açma ihtimalinin bir ölçütüdür. Olasılığın ölçülmesi şirketin kendi faaliyet bağlamlarının ve çeşitli iş ilişkilerinin insan hakları risklerini etkili biçimde yönetme becerisinin incelenmesi anlamına gelmektedir. Olasılık aynı zamanda hakim bir faktör olarak düşünülmez: Şiddet derecesini sadece artırabilir, şiddeti azaltamaz.

İlke 24 kapsamında açıklayıcı yoruma göre; "Özel yasal rehberler bulunmadığında, önceliklendirme gerekiyse, ticari işletmeler geciken müdahalenin onarılabirliği etkileyebileceğini kabul ederek, **en şiddetli insan hakları etkileriyle başlamalıdır**. Şiddet bu bağlamda mutlak bir kavram değildir ancak işletmenin belirlediği diğer insan hakları etkileriyle ilişkilidir."

İşletme şiddeti nasıl ölçer?

Şiddetin ölçülmesi aşağıdaki üç unsurun belirlenmesini gerektirmektedir:

- + Ölçek: Etkinin büyüklüğü veya ciddiyetini ifade eder
- + Kapsam: Etkilenen insan sayısını ifade eder
- + Onarılamazlık: etkilenenleri olumsuz etki öncesindeki durumla en azından aynı veya buna denk duruma getirme becerisindeki sınırlamaları ifade eder

Ölçek nasıl ölçülür?

Ölçek, 1) ihlal veya muamelenin doğası ve bağlamı, 2) ihlali gerçekleştirme biçimi, ve 3) mağdurun durumu da dahil olmak üzere çeşitli koşulları ölçmektedir. "Ölçeğin" ölçülmesi kesin bir formül içermez.

Gerçekleşen ihlalin doğası aşağıdaki faktörlerin dikkate alınmasını içerebilir:

- + Fiziksel etki, örneğin, ölüm veya yaşam boyu fiziksel engellilik içermesi
- + Zihinsel veya duygusal etki, örneğin, kalıcı zihinsel hastalığa yol açması veya geçici süreyle aşağılanma deneyimi içermesi
- + Aile ve topluluk ilişkilerini ekleme boyutu

İhlali gerçekleştirme biçimi aşağıdaki faktörleri içerebilir:

- + İhlalin süresi
- + Zihinsel ve fiziksel acının süresi
- + Gerçek kişi ve/veya mülkiyetin etkilenmesi
- + Geçim kaynağının yok edilmesi veya azalması
- + Kişilerin zorla yerinden edilmesi ve/veya yetersiz tazminatı kabul etmeye zorlanması
- + Kasıtlı olarak hedef alma veya insan onurunun aleni biçimde hiçe sayılması

Mağdurun durumu etkinin nasıl ölçüldüğünü etkileyebilir:

- + Cinsiyet: Erkek, kadın, ikili tanımlanamayan cinsiyet (non-binary) veya transseksüel
- + Yaş: Yetişkin veya çocuk
- + Mağdurun zihinsel sağlığı da dahil olmak üzere sağlık durumu
- + Engellilik durumu
- + Cinsel yönetim: Lezbiyen, gey, biseksüel veya transseksüel
- + Azınlık veya alt sınıf durumu
- + Korunmasızlığın grup olarak ihlal edilme geçmişiyle şiddetlenmesi

İhlal aynı zamanda farklı etki seviyelerine göre derecelendirilebilir:

- + **Yüksek:** İhlal kişi ve/veya toplulukların fiziksel, zihinsel ve/veya duygusal esenliği üzerinde şiddetli etki içermektedir; hedef topluluk özellikle korunmasız kabul edilmektedir
- + **Orta:** İhlal kişi ve/veya toplulukların fiziksel, zihinsel ve/veya duygusal esenliği üzerinde orta düzeyde etki içermektedir
- + **Düşük:** İhlal mağdurların hayatları üzerinde uzun vadeli veya ciddi etki yaratmamaktadır ve korunmasız grupları hedef almamaktadır

Kapsam nasıl ölçülür?

Kapsam ilgili kişilerin sayısının ölçümüdür. Genellikle etkilenen grubun büyüklüğünün tahmin edilmesini içermektedir. Ancak aynı zamanda etkilenen topluluğun büyüklüğünün tahmin edilmesini de içerebilir. Çevre, arazi hakları ve halk sağlığı risklerini ele aldığımızda etkilenen topluluk üyelerinin sayısının hesaba katılması gerekmektedir. Ders sonrasındaki alıştırmada "kapsamı" tanımlamak için aşağıdakileri kullanacağız.

- + **Yüksek:** Etkilenen insan sayısı yüksektir, işgücü, aileler veya işçiler ve çevre toplulukları içerebilir
- + **Orta:** Etkilenen insan sayısı orta düzeydedir
- + **Düşük:** Etkilenen insan sayısı düşüktür

Onarılamazlık nedir ve nasıl ölçülür?

Onarılamazlık kişinin haklarını yeniden sağlama ölçütüdür. Genellikle etkilenen kişinin haklarının ilgili işletme faaliyetleri nedeniyle etkilenmeden önceki düzeyine geri getirilmesi için "gerekli eylem çabaklığının" tahmin edilmesini içermektedir. Ders sonrasındaki alıştırmada "onarılabilirlik" tanımlamak için aşağıdakileri kullanacağız.

- + **Yüksek:** Derhal eyleme geçilmezse, insan hakları ihlallerinin etkisi asla onarılamaz
- + **Orta:** Kısa sürede eyleme geçilmezse, insan hakları ihlallerinin etkisinin onarılması olası değil
- + **Düşük:** İnsan hakları ihlalinin tamamen onarılması için derhal eyleme geçilmesi gerekli değil



Burada biraz soluklanın ve hızlı bir inceleme yapın. Ölçek, kapsam ve onarılamazlık şiddeti belirlemenin üç yoludur.

Görselleştirmek için: ÖLÇEK + KAPSAM + ONARILAMAZLIK = ŞİDDET

Şiddetin ölçülmesinden sonraki adım, şiddet ölçümünün olasılık tahminiyle birleştirilmesidir.

• Olasılık nasıl ölçülür?

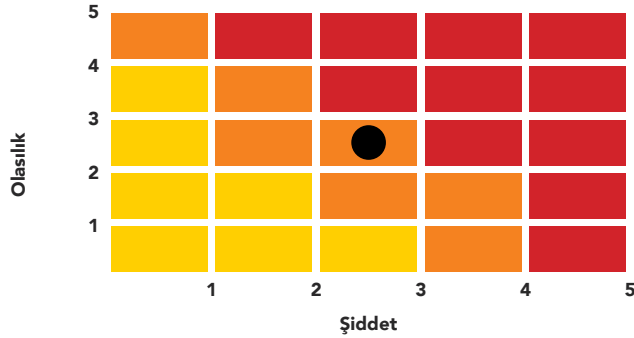
Şirketler şiddete ek olarak etkiye yol açan bir olayın gelecekte tekrar meydana gelme olasılığını dikkate almalıdır. Riskin zarara yol açma olasılığı ne kadar yüksekse, ölçüm de o kadar yüksektir ve eylem de o kadar acildir.

- + **Yüksek:** Olay operasyonda (veya sektörde) yılda birkaç kez meydana gelmiştir ve tekrar meydana gelme olasılığı yüksektir
- + **Orta:** Olay operasyonda birkaç defa meydana gelmiştir ve geçmişte sektörde meydana gelmiştir
- + **Düşük:** Olay operasyonda hiç meydana gelmemiştir ancak geçmişte sektörde meydana gelmiş olması olasıdır

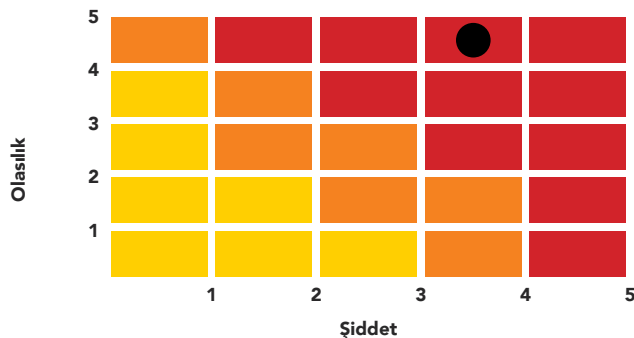
Görselleştirmek için:

- + **ÖLÇEK + KAPSAM + ONARILAMAZLIK = ŞİDDET**
- + **ŞİDDET + OLASILIK = ÖNCELİK**

Aşağıdaki ısı haritaları şiddet ve olasılık ölçümlerinin birlikte ele alınmasının önceliğin değerlendirilmesine nasıl yardımcı olduğunu gösterebilir. Ancak dikkat edilmelidir ki ısı haritaları analiz için kusursuz olmayan araçlardır ve önceliği değerlendirmenin çeşitli yollarından yalnızca biri olarak değerlendirilmelidir. Esas itibarıyla, İDİHRİ'lere göre risklerin gerçekleşme olasılığı göz ardı edilebilir düzeyde olduğunda dahi yüksek şiddetli risklere her zaman öncelik verilmelidir.



Yukarıdaki örnekte, şirket risk olasılığının orta düzeyde (2 ve 3 arası) ve şiddet riskinin orta düzeyde (2 ve 3) olduğuna karar verdikten sonra, şirketin oluşturduğu riske, diğerlerine kıyasla, orta düzeyde öncelik verilmiştir.



Burada ilgili işletmenin yarattığı risk olasılığı yüksek (4 ve 5 arası) ve şiddet düzeyi de orta-yüksek (3 ve 4 arası) kabul edilmiştir. Bu nedenle risk yüksek öncelikli olarak tanımlanmıştır.



Kısa sınav

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 2, Oturum 2 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için aşağıdaki yansılarını kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



İşletmelerin insan hakları risklerini ÖNCELİKLENDİRMEK için risk şiddetini ölçmesi ve bunu işletmenin itibarı veya operasyonlarına yönelik riskle karşılaştırması gerekir. Doğru veya yanlış?

Cevap: **Yanlış!** İHDT insanlara yönelik risklerle ilgilidir, işletmenin faaliyetleri, itibarı veya karlılığına yönelik risklerle ilgili değildir.

İşletmelerin insan hakları risklerini ÖNCELİKLENDİRMEK için zarar oluşma OLASILIĞINI ve zararın ÖLÇEĞİNİ ölçmesi gerekir. Doğru veya yanlış?

Cevap: **Yanlış!** Ölçek ŞİDDET hakkında fikir sahibi olmamızı sağlayan üç ölçütten biridir. Ölçek gerçekleşen zararın yoğunluğunu içerir ancak etkilenecek insan sayısını veya gerçekleşen zararın onarılabilirliğini içermez.





Önemli konularda eyleme geçmeden önce her zaman daha düşük risklerin değerlendirilmesi önerildiğinde, en şiddetli insan hakları risklerinden önce daha az ciddi risklere öncelik verilmelidir? Doğru veya yanlış?


Cevap: **Yanlış!** Öncelikle en şiddetli risklerin ele alınması gerekmektedir. Ancak düşük öncelikli risklerin en son ele alınması şart değildir, bu durum özellikle hızlıca ve planlama gerektirmeden ele alınabilmeleri mümkün olduğunda geçerlidir.

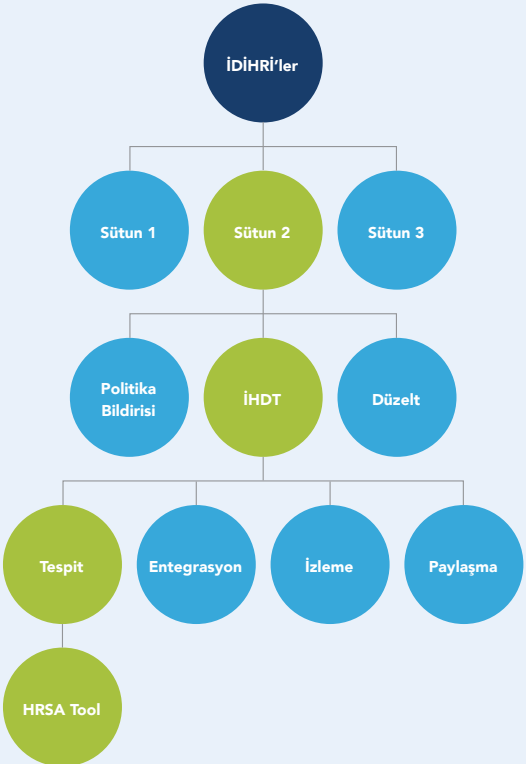


Kısa sınavdan sonra katılımcılara sorusu olup olmadığını sorun. İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nı kullanarak sektörlerindeki riskleri tespit etmeleri ve önceliklendirmelerine yardımcı olacak bir alıştırma yapacağınızı belirtin.

Oturum3:Tespitve değerlendirme(Bölüm3)

	50 dakika
	Katılımcılar UNDP İnsan Hakları Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nı (İHÖD) içeren interaktif bir alıştırmaya ile riskleri nasıl önceliklendireceklerini daha iyi anlayacaktır.
	Bu oturum çok az rehberlik içermekte ve bütünüyle grup alıştırmadan oluşmaktadır.
	Katılımcılar alıştırmaları kısmen rehberlik olarak gerçekleştirebilmek için şiddet ve olasılık dereceleri konusundaki temel bilgilerini kullanmaya hazır olmalıdır. Katılımcıların alıştırmaları düşünmeleri ve diğer katılımcılara soru sormaları, ve makul ise, sonuçlarını paylaşmaları ve açıklamaları için zaman tanıyın.

 1. İHÖD aracının oldukça belirgin bir alanda İHDT'ni gerçekleştirmemize yardımcı olduğunu açıklayın: Tespit ve değerlendirme.



```
graph TD; IDHRI[İDHRİ'ler] --- S1[Sütun 1]; IDHRI --- S2[Sütun 2]; IDHRI --- S3[Sütun 3]; S2 --- PB[Politika Bildirisi]; S2 --- IHDT[İHDT]; S2 --- D[Düzeltil]; IHDT --- T[Tespit]; IHDT --- E[Entegrasyon]; IHDT --- I[İzleme]; IHDT --- P[Paylaşma]; T --- HRSA[HRSA Tool];
```

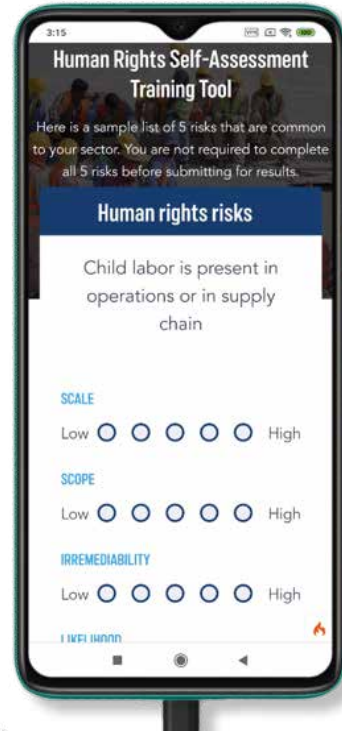
2. Aracın katılımcıların riskleri önceliklendirmeye yardımcı olması için kendi ısı haritalarını oluşturmaya yardımcı olduğunu açıklayın.

3. Bunun yalnız bir eğitim aracı olduğunu ve sahada olumsuz etkilerin değerlendirilmesi için yeterli olmadığını açıklayın.






4. Project the QR code for the interactive HRSA web-based training tool.



5. Katılımcıların yazılımı kullanarak önceki alıştırmada belirlenen risklere düşük, orta veya yüksek "şiddet değeri" ve düşük, orta veya yüksek "olasılık değeri" atayacağını açıklayın. Bu şekilde risk önceliklendirmesini gösteren bir ısı haritası oluşturulacaktır.
6. İHÖD ile devam edin ve katılımcılardan burada belirlenen beş riski derecelendirmesini isteyin. Sınıfta dolaşın ve yardım gerekip gerekmediğini sorun. Çevrimiçi seminer temelliyse, aracı nasıl kullanacağınıza ortak ekran modunda gösterin.
7. Katılımcılar tüm riskleri derecelendirdiğini söyledikten sonra, yorumlar ve sorular için söz verin. Yansıtılan ekranda ısı haritalarını gösterin ve riskler hakkındaki yorumlarınızı paylaşın.
8. Gelecek oturumların riskler belirlendikten sonra dikkate almaları gereken diğer adımlara odaklanacağını belirtin. Önemli bir husus olarak, çok sayıda şirket için, en önemli insan hakları riskleri, kendi faaliyetlerinden çok iş ilişkileriyle bağlantılı olabilir.



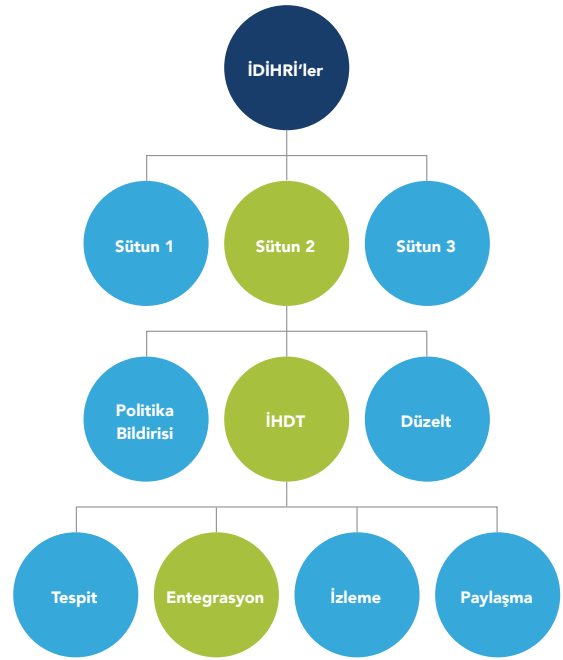
Oturum4:Bulguları entegre etme ve harekete geçme

	50 dakika
	Katılımcılar belirlenen öncelikli riskleri ele almak ve buna göre harekete geçmek için ilgili müdahaleleri işletmelerine nasıl entegre edeceğini anlayacaktır.
	Bu oturum ders ile başlamakta, vaka çalışmalarına kısaca değinilmekte ve kısa sınavla sonlanmaktadır.
	<p>Katılımcılar artık riski sistematik biçimde değerlendirmeyi anlamıştır, peki sıradaki nedir? Şirketler artık bu bulguları kurumsal süreçlerine entegre edebilmeli ve roller ve sorumlulukları atayabilmelidir. Şirketin ne derecede tepki vereceği şirketin olay veya riskle olan ilişkisine bağlıdır.</p> <p>Uyarı: Eğitimin bu bölümü katılımcılar için karmaşıklaşabilir. Örneğin, katılımcıların etkiyi yarattığını veya etkiye katkıda bulunduğunu anlaması zor olabilir. Oturumun bu bölümünden sonra verilen alıştırmaya bu konuya açıklık getirilmesine yardımcı olacaktır.</p> <p>Oturumun son bölümü ise yaptırım gücü konusunu içermektedir. Tedarikçi veya iş ortağı sürece karışmışsa, şirketin tedarikçi veya iş ortağı üzerindeki yaptırım gücünün boyutu nedir?</p>
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bulguların entegre edilmesi ve harekete geçilmesi konulu bu oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda kısa bir alıştırmaya olacağını söyleyin.2. İHDT sürecinin birinci adımına kısaca değinerek başlayacağınızı açıklayın (aşağıdaki şekilde).3. Daha sonra oturumun iki temel konuyu kapsayacağını açıklayın: 1) Bulguların entegre edilmesi neyi gerektirebilir? ve 2) İnsan hakları riskleri veya etkilerine müdahalede ne boyutta eylem gereklidir?4. Eğitimin sonundaki alıştırmada suçluluk (sebepten dolayı, katkıda bulundu veya bağlantılı) ve gerekli eylem arasındaki bağlantıların değerlendirilmesi isteneceğini belirtin.5. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

İnsan hakları risklerini tespit ve değerlendirme konulu önceki oturumun kısa incelemesi

İnsan hakları risklerini belirleyebilmemiz için bağlamı anlamamız, paydaşlara danışmamız ve faaliyetleri haritalandırmamız gerektiğini öğrendik. İlgili insan hakları risklerini listeledikten sonra, bunları önceliklendirmek amacıyla değerlendirmemiz gerekir. Önceliklendirme risklerin şiddeti ve olasılığı üzerinde karar vermemizi gerektirmektedir. Birinci eylem kategorisi insan hakları risklerini önlemek / hafifletmek için risk temelli önlemler olarak düşünülebilir. İkinci eylem kategorisi İHDT'ni işletmeye yerleştirilmesi için süreç temelli önlemler olarak düşünülebilir.

Esas itibarıyla, öncelikli insan hakları konularını belirledikten sonra eylem planlarını iş süreçlerine yerleştirmemiz gerekmektedir. Bu süreç bulgularımızın ilgili fonksiyonlar ve süreçlere entegre edilmesini içermektedir (Rehber İlke 19).



Bulguların entegre edilmesi ve harekete geçmesi neyi gerektirir?

İlke 19'a göre olumsuz insan hakları etkilerini önlemek ve hafifletmek için ticari işletmeler:

- + İnsan hakları risk değerlendirmelerinden edindikleri bulguları ilgili dahili fonksiyonlar ve süreçlere entegre etmelidir
- + Uygun eylemi gerçekleştirmelidir

Bunun karşılığında, entegrasyon iki şeyi gerektirir:

- + + Riskler ve etkileri değerlendirme sorumluluğunu ticari işletme bünyesindeki uygun birime atamak
- + + Riskler ve etkileri ele alma çabalarının:
 - Bütçe tahsisleriyle desteklenmesini
 - Denetim ve uygunluk önlemlerine tabi olmasını
 - Dahili karar alma süreçleriyle uyumlu olmasını sağlamak

Entegrasyon çok fazla departman, birim veya sürece ayrılmamış küçük ölçekli işletmeler için daha doğal biçimde gerçekleşebilir. Büyük işletmeler ise sistematik bir yaklaşım gerektirecektir. Bu süreç aşağıdakileri gerektirebilir:

- + Departmanlar arası işbirliği
 - Örnek 1: İnsan kaynakları istihdam bürolarıyla olan sözleşmeler konusunda hukuki işler departmanı ile birlikte çalışır
 - Örnek 2: KSS/sürdürülebilirlik birimi yeşil alan yatırımlarıyla ilgili kalkınma ekipleriyle birlikte çalışır
- + Açık raporlama gereklerinin geliştirilmesi, harici uzmanlarla düzenli etkileşimlerde bulunulması ve iş insanları dernekleri ve resmi kurumlarla toplu eylemin geliştirilmesi
- + Tedarikçiler ve diğer işletmelerin de insan haklarına saygı göstermesi için teşviklerin oluşturulması
 - Örnek 1: İnsan hakları risklerinin olasılığını en aza indiren sözleşmeler hazırlanması
 - Örnek 2: İnsan haklarına saygı konusundaki beklentiler hakkında tedarikçilere eğitim verilmesi

Vaka çalışması

İnsan hakları risklerini tespit ve değerlendirme çalışmaları tamamlandıktan sonra, madencilik şirketi su hakkı, yeterli yaşam standardı ve sağlık çevre hakkı ve Örgütlenme özgürlüğüne risk teşkil ettiğini bulmuştur. Aynı zamanda şirketin uygun şikayet mekanizmalarına erişim sağlamadığı bulunmuştur.

Şirket bu risklere yönelik müdahaleleri aşağıdaki şekillerde entegre etmiştir: 1) Ayrımcılığın önlenmesi için rehber ilkeler ve ihale ve işe alım süreçleri de dahil olmak üzere kurumsal süreçlerde belirli düzenlemeler; 2) İşçi akınının yerel toplulukların hakları üzerindeki etkilerini konu alan daha derinlemesine çalışmalar; 3) sahalardaki güvenlik personelinin profesyonelliğini arttırmak amacıyla daha fazla eğitim ve bilgi sunumu; 4) yerel topluluklar için potansiyel çevresel etkiler konusunda eğitim; 5) tedarikçi kontrollerinde iyileştirmeler ve cinsel şiddetin önlenmesi gibi, insan haklarının bireysel özellikleri konusunda belirli projeler; ve 6) şikayet mekanizmalarına erişimde iyileştirmeler önerilmiştir.

Kaynak: Global Compact Network Almanya, Almanya İnsan Hakları Enstitüsü & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice, (2016), bkz.:https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

• Olumsuz bir insan hakları etkisi ileri sürüldüğünde ne derece eylem gerekir?

İDİHRİ'lere göre uygun müdahale veya eylem aşağıdakilere göre değişecektir:

- + Ticari işletmenin olumsuz etkiye neden olması veya katkıda bulunması, veya etkinin iş ilişkisi yoluyla kendi faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olması nedeniyle iştirak etmesi
- + Olumsuz etkinin ele alınmasında yaptırım gücünün boyutu

İşletmenin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere iştirak edebileceği üç yol bulunmaktadır:

- + Etkiyi kendi faaliyetleri aracılığıyla yaratabilir
- + Etkiyi kendi faaliyetleri aracılığıyla doğrudan veya harici bir kuruluş yoluyla katkıda bulunabilir
- + Etkiyi neden olmamış veya katkıda bulunmamış olabilir ancak etkiyle doğrudan bağlantılı olabilir

• Şirketin insan hakları etkisine NEDEN OLMASI ne anlama gelir?

Bir ticari faaliyet olumsuz etkiden kendi başına doğrudan sorumlu olduğunda neden olur. İnsan hakları etkilerine enden olan ticari faaliyetlere örnekler:

- + Bir restoranın müşterilerine hizmet sunumunda rutin olarak ayrımcılık yapması
- + Fabrika işçilerinin tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalması
- + Yerli halkların kullanımına ayrılmış arazide ağaç kesme faaliyetlerinin yapılması

İşletme olumsuz insan hakları etkisine neden olduğunda veya olabileceğinde, etkiyi sonlandırmak veya önlemek için gerekli adımları atmalıdır.

• Şirketin insan hakları etkisine KATKIDA BULUNMASI ne anlama gelir?

İşletme aşağıdaki durumlardan birinde katkıda bulunur:

- + Ticari faaliyet bir kişinin insan hakları üzerinde doğrudan ancak diğer kuruluşlarla birlikte etki oluşturduğunda
- + Ticari faaliyet diğer kuruluşlar aracılığıyla dolaylı etki oluşturduğunda

Olumsuz insan hakları etkilerine katkıda bulunan işletmelere örnekler:

- + Verileri siyasi muhalifleri izlemek ve kovuşturmak için kullanan bir hükümete internet hizmeti kullanıcılarının verilerini sağlamak
- + Çocuk obezitesine yol açması muhtemel yüksek şeker içerikli yiyecek ve içecekleri çocukları hedef olarak pazarlamak
- + Tedarikçiler için ürün gereklerini üst üste ve üretim tarihleri ve fiyatlarında düzeltme yapmadan değiştirmek, bu şekilde tedarikçileri ürünleri sunmak için çalışma standartlarını ihlale zorlamak

• Şirketin insan hakları etkisiyle BAĞLANTILI OLMASI ne anlama gelir?

Bir işletme etkiye neden olmamış veya katkıda bulunmamış olabilir ancak etkiye iş ilişkisinin olduğu ve kendi faaliyetler, ürünleri ve hizmetleriyle bağlantılı olan bir kuruluşun neden olması nedeniyle iştirak etmiş olabilir.

Bu durumda şirket olumsuz insan hakları etkisiyle bağlantılıdır.

Olumsuz insan hakları etkileriyle bağlantılı olan işletmelere örnekler:

- + Bir işletmeye kabul edilen standartların ihlali durumunda topluluğun tahliyesiyle sonuçlanacak ticari faaliyetler için finansal kredi verilmesi
- + Bir perakende şirketinin giyim ürünleri üzerindeki işlemlerin tedarikçi tarafından akdi yükümlülükleri ihlal ederek çocuk ev işçilerine alt sözleşmeyle verilmesi



Kısa sınav

Neden oldu, katkıda bulundu veya bağlantılı? Katılımcılardan şirketin belirli bir insan hakları riskine neden olduğu, katkıda bulunduğu veya bununla bağlantılı olduğunu ve nedenini tartışmak üzere grup halinde çalışmalarını isteyin.

Aşağıdaki örnek senaryoyu okuyun. Katılımcılardan küçük gruplar halinde örnek senaryoyu okumasını ve grubun geneline geribildirimde bulunmasını isteyin. Veya alternatif olarak, aşağıdaki soruları anket yazılımına aktarın ve yanıtları değerlendirin.

Her yanıt verildiğinde, anlaşmazlık olup olmadığını veya katılımcıların ekleyecekleri bir şey olup olmadığını sorun.

Katılımcılar gruplar halinde çalışıyorsa, izlemenin etkililiğini kapsayan bir sonraki oturumda aynı gruplar halinde çalışmalarını gerekmektedir.

Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 2, Oturum 4 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki sorular için aşağıdaki yansılarını kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:



Aşağıdaki örnek senaryoyu¹² yüksek sesle okuyun ve etkinlik yüz yüze (çevrimiçi değil) basılı kopyaları dağıtın.

Fabrika Yangını:

Uluslararası Giyim Perakendecisi (ICR) geçen yıl Güvenilir Giyim Tedarikçileri (RCS) ile sözleşme yapmıştır. RCS gelecek bahar, yaz, sonbahar ve kış koleksiyonları için ICR'ye malzeme tedarik etmeyi kabul etmiştir. RCS fabrikaları kiralama için Fabrika Sahipleri Şirketi (FOI) ile anlaşmıştır. İstihdam Bürosu (WRA) operasyonun ardındaki işgücünü tedarik etmiştir.

Moda trendlerinin hızlı ve daha kısa döngüsel değişikliklere uğraması nedeniyle ICR'nin RCS ile olan ilişkisi zarar görmüştür. ICR RCS'ye verdiği siparişlerde sık sık değişiklik yapmaya çalışmıştır.

Sözleşme üzerinden birkaç ay geçtikten sonra yapılan denetimde, ICR WRA'nın 300 kadın için iş sözleşmesini güvence altına almak amacıyla yanıltıcı bilgi kullandığını tespit etmiştir. Bu kadınlar iş güvenliği konusunda uluslararası standartlara uygun, son teknoloji tesislerde çalışacaklarına inandırılmıştır. Aylar sonra fabrikada büyük bir yangın çıkmış, çoğu genç kadınlardan oluşan yüzlerce insan hayatını kaybetmiştir.

Basında çıkan haberlere göre, fabrikada aşırı kalabalık ve yangın çıkışlarının olmamasıyla birlikte, kötü sağlık ve güvenlik koşulları nedeniyle ölü sayısı artmıştır. Daha da kötüsü, bazı yangın çıkışlarının fabrikadaki yönetim tarafından kasıtlı biçimde kapatıldığı görülmüştür.

Sahada çalışan müfettişlere göre, fabrikadaki çalışanlar aralarında ICR'nin sahip olduğu markalar da bulunmak üzere çeşitli iyi bilinen markalar için giyim imalatında çalışmaktadır.

• Hangi şirketin olumsuz insan hakları etkilerine NEDEN OLMASI olasıdır? En doğru cevabı seçin.

- Giyim perakendecisi ICR çünkü denetim yapmıştır ve fabrikanın güvenli olmadığını bilmesi gerekir.
- Giyim tedarikçileri RCS çünkü tesislerin kontrolü ondadır ve yangın çıkışlarını kapatmıştır.
- Fabrika sahipleri FOI çünkü fabrikanın sahibi onlardır ve mevcut koşullardan sorumludur.
- RCS ve FOI çünkü bu iki kuruluş yapısal güvenlik ve iş güvenliğinden doğrudan sorumludur.

Doğru cevap **D** şıkkıdır. RCS ve FOI yapısal güvenlikten veya iş güvenliğinden doğrudan sorumludur.

12 Bu örnek senaryo Uluslararası Barolar Birliği tarafından hazırlanan materyalden ilham almıştır. Bkz.: www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

Hangi şirket olumsuz insan hakları etkilerine KATKIDA BULUNMUŞTUR? En doğru cevabı seçin.

- A. Giyim perakendecisi ICR çünkü denetim bulgularına göre, yapmaması gereken zamanda RCS'ye sipariş vermiştir
- B. İstihdam bürosu WRA çünkü ilk etapta kadınların fabrikada çalışması için yanıltıcı taktikler kullanmıştır
- C. Fabrika sahipleri FOI çünkü fabrikanın sahibidir ve tesiste meydana gelen her kötü olayda onların katkısı vardır
- D. WRA ve muhtemelen ICR

En doğru cevap **D** şıkkıdır. İstihdam bürosu WRA çünkü ilk etapta kadınların güvenli olmayan fabrikada çalışması için yanıltıcı taktikler kullanmıştır. Denetim sonrası eylememe geçmemesinin işletmenin normal faaliyetlerine devam etmesine olanak tanıdığı söylenebilir, ICR de katkıda bulunmuş olabilir. Bununla birlikte, ICR'nin sık sık değişiklik yapması sömürücü, tehlikeli veya istismar edici işyeri uygulamalarına neden olmuşsa, ICR yine katkıda bulunmuş olabilir.

Hangi şirketler olumsuz insan hakları etkileriyle doğrudan BAĞLANTILIDIR?

- A. RCS çünkü yurtdışından sözleşme yapmıştır
- B. RCS ve ICR tedarik anlaşmaları ve alt yüklenici anlaşmaları aracılığıyla
- C. WRA çünkü hayatını kaybeden işçilerle sözleşmeleri vardır
- D. FOI çünkü fabrikanın sahibi olan şirkettir, kadın işçileri çalıştıran şirket değildir

En doğru cevap **B** şıkkıdır, iş ilişkileri ve yaptıkları tedarik ve alt yüklenici anlaşmaları aracılığıyla bağlantılıdır.

“Yaptırım gücü” nedir ve neden önemlidir?

Şirket olumsuz insan hakları etkilerine katkıda bulunduğu veya bunlarla bağlantılı olduğunda, kalan etkileri en yüksek oranda hafifletmek için yaptırım gücünü kullanmalıdır. OHCHR'nin İnsan Haklarına Saygı Kurumsal Sorumluluğu Yorumsal Rehberi'ne göre “yaptırım gücünün, işletmenin zarara neden olan bir kuruluşun yanlış uygulamalarında değişiklik yapma becerisine sahip olduğunda var olduğu kabul edilir.”

Yaptırım gücünü ölçmenin çeşitli yolları vardır:

- + İşletmenin ilgili kuruluş üzerinde herhangi bir ölçüde doğrudan kontrolü olup olmadığı
- + İşletme ve kuruluş arasındaki sözleşme şartları
- + İşletmenin kuruluşun faaliyetlerinin ne kadarını temsil ettiği

- + İşletmenin kuruluşu gelecek işler, itibar avantajı, kapasite geliştirme desteği vb. açısından insan hakları performansını iyileştirmeye teşvik etme becerisi
- + İşletmeyle çalışmanın kuruluşun itibarı için yararları ve ilişkinin sonlanması durumunda itibarına gelecek zarar
- + İşletmenin diğer işletmeler veya kuruluşları iş insanları birlikleri ve çok paydaşlı girişimler aracılığıyla da olmak üzere kendi insan hakları performansını iyileştirmeye teşvik etme becerisi
- + İşletmenin yönetmeliklerin uygulanması, izleme, yaptırımlar vb. aracılığıyla kuruluşun insan hakları performansını iyileştirmesinin zorunlu kılınması amacıyla yerel veya merkezi idareyi harekete geçirme becerisi

Tedarikçiler ve diğerlerinin ürünleri veya hizmetleri işletmeniz için çok önemli olduğunda yaptırım gücünü nasıl kullanırsınız?

Açıkça görüldüğü üzere tedarikçilerle ilişkiler rekabet gücü, verimlilik ve karlılık için kilit önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmeler ayrıntılı biçimde değerlendirmeden tedarikçilerinin davranışlarını değiştirmesi için yaptırım gücünü kullanmaya istekli değildir. Bazı durumlarda, özellikle yüksek talep gören tedarikçiler için yaptırım gücü kullanıma hazır değildir.






İDİHRİ'ler bu koşulları kabul etmekte ve iki seçeneğe bir yaklaşım önermektedir:

- + **Hayati olmayan iş ilişkileri için:** Riskleri hafifletmek için yaptırım gücünü kullanın. Başarısız olursa ilişkiyi sonlandırın.
- + **İşletme için hayati olan ilişkiler için:** Riskleri hafifletmek için yaptırım gücünü kullanın. Başarısız olursa, ilişkiyi sonlandırmayı düşünün veya ilişkiye devam etmenin olası sonuçlarını kabul ederek, ihlali hafifletmek için çaba sarf edildiğini gösterin.

Yaptırım gücünüz yoksa, devam eden riski hafifletmek için yaptırım gücünü artırabilecek seçenekleri araştırın. Mümkünse ve uygulanabilirse, toplu yollarla, yani toplu yaptırım gücü elde etmek için diğer alıcılarla ekip oluşturarak yaptırım gücünü artırın. Bu aynı zamanda politika ve düzenlemeler ile uygunluk sağlanması konusunda çok paydaşlı / endüstri girişimlerine katılmayı da içerebilir.

Bu çabaların hiçbiri sonuç vermezse, ilişkiyi sorumlu biçimde sonlandırmayı düşünün.

Oturum 5: Etkililiğin izlenmesi

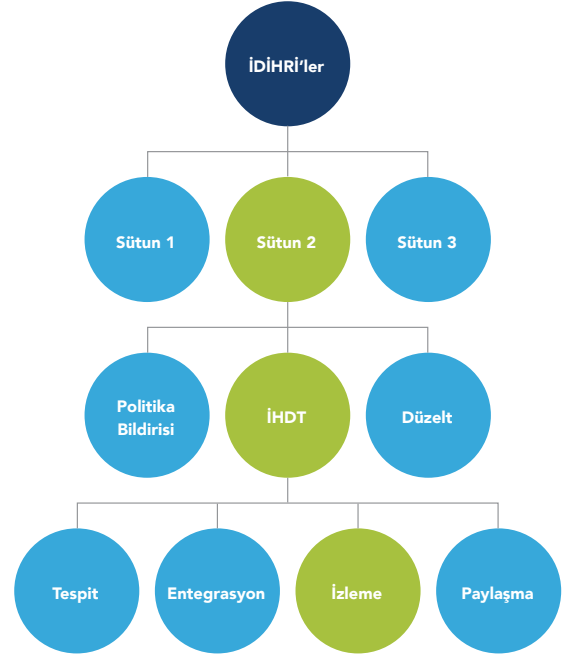
	50 dakika
	Katılımcılar insan hakları riskleri ve etkilerine yaptıkları müdahalelerin etkililiğini nasıl izleyeceklerini anlayacaktır.
	Bu oturum ders ile başlamakta, vaka çalışmalarının kısaca değinilmekte ve kısa sınav ile sonlanmaktadır.
	Eğitimin bu aşamasına kadar katılımcılar İHDT konusunda çok fazla materyale maruz kalmış olacaktır. Katılımcıların materyali kavramasına yardımcı olmak amacıyla, yöneticinin önceki oturumlarda ele alınan kavramlara başvurması önemlidir. İzleme konusundaki materyali açıklamak için önceki vaka çalışmaları veya örnek senaryoları tekrar ele alın.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara etkililiğin izlenmesi konulu bu oturumun 50 dakika süreceğini ve sonunda kısa bir alıştırmaya olacağını belirtin.2. Etkililiği izlemenin İHDT'nin dört adımından üçüncüsü olduğunu açıklayın.3. Katılımcılara entegrasyon konulu son oturuma kısaca değinerek başlayacağınızı ifade edin.4. Materyali aşağıdaki şekilde açıklayın.

İnsan hakları risklerinin entegrasyonu konulu önceki oturumun kısa incelemesi

İnsan hakları riskleri ve etkilerini entegre etmek için insan hakları risk değerlendirilmelerinden edindiğimiz bulguları dahili fonksiyonlar ve süreçlere yerleştirmemiz gerektiğini öğrendik. Bu işletme bünyesindeki uygun birime riskleri ve etkileri ele alma sorumluluğunun verilmesini ve bu görevlere gerekli desteğin sunulmasını içermektedir. Konuyu daha da açmak gerekirse, ilgili birime açık amaçlar, önlemler, somut sorumluluklar, KPG'ler ve zaman çizelgeleri vb. ile birlikte eylem planları geliştirme görevi verilebilir.

Aynı zamanda bu birimlerin gerçekleştireceği eylemlerin işletmenin herhangi bir olumsuz insan hakları etkisine neden olması, katkıda bulunması veya bununla bağlantılı olmasına bağlı olduğunu öğrendik. İş ilişkilerimiz aracılığıyla insan hakları ihlalleriyle bağlantılı olduğumuzda yaptırım gücümüzü kullanmak önemlidir.

Şimdi, insan hakları riskleri ve etkilerini belirledikten ve bunlara verilecek yanıtları entegre ettikten sonra, bunların etkili biçimde ele alınıp alınmadığını teyit etmemiz gerekmektedir. İDİHRİ'lere göre İHDT gerçekleştiriminin üçüncü adımı olarak, çabalarımızın etkililiğini izlememiz gerekir (Rehber İlke 20).



Etkililiğin izlenmesi neden önemlidir?

Personelin insan haklarına saygı göstermedeki başarısını görmesi ve eksikliklerden ders çıkarması için çabaların etkililiğinin izlenmesi esastır. İnsan hakları konuları ve müdahalelerin izlenmesi aynı zamanda işletmenin trendleri ve gelişmeleri belirlemesine ve sistemsel zorlukları tespit etmesine yardımcı olmaktadır. İzleme aynı zamanda en iyi uygulamaların belirlenmesine ve işletme performansının iyileştirilmesine olanak tanıyabilir. En önemlisi, izleme insan hakları ihlallerinin devam etmesi veya tekrar etmesinin önlenmesi veya hafifletilmesi için kritik önem taşımaktadır.

Etkililiğin izlenmesi için ne gereklidir?

İDİHRİ'ler İlke 20'ye göre, izleme:

- + Uygun niteliksel ve niceliksel göstergelerin geliştirilmesini
- + Dahili ve harici kaynaklardan geribildirim alınmasını gerektirir

Niteliksel ve niceliksel göstergeler gerekli olsa da, izleme çabaları yalın tutulmalıdır. İzleme yalnızca işletmenin belirlenen potansiyel etkilere nasıl müdahale ettiğini inceleme sürecidir.

Önemli bir husus olarak, etkililiği izlemenin önceden belirlenmiş bir yolu yoktur, yalnızca işletmenin geniş ölçekli sistemleri ve kültürüne uygun bir süreç takip edilmelidir. İşletmeler örneğin iş sağlığı ve güvenliği konusunda olduğu gibi halihazırda mevcut diğer dahili raporlama ve izleme sistemlerine rehberlik amacıyla başvurabilir. İnsan haklarına odaklı izleme sistemlerinin mevcut izleme çabaları, araçları veya modellerine entegre edilmesi insan hakları konusunda bilinçlenme ve insan haklarına saygıyı normalleştirme veya yaygınlaştırmaya yardımcı olabilir. Bu aynı zamanda göstergelerin aşağıdakilere yerleştirilmesini içerebilir:

- + Sözleşme performans raporları
- + Etütler ve denetimler
- + Dengeli karne yaklaşımları
- + Şikayet mekanizması hakkında bilgiler
- + Dahili güvence süreçleri

İdeal olarak, izleme destek ve farkındalığın sağlanması için bir insan hakları politikasının uygulamaya konulmasından sonra gerçekleşmektedir. Politika çok çeşitli fonksiyonel birimler veya departmanlardan girdi sağlanmasını gerektiren bir takip ve izleme planını güçlendirebilir. İzleme sorumlulukları belirli kişiler ve/veya departmanlara verilmelidir.

İzleme planı neye benzer?

Başarılı bir izleme planı üst yönetim ve çalışanların desteğini kazanacak ve etkilenen topluluklardan girdi sağlayacaktır. Yönetim performans teşviklerini arttırmak için İHDT ile ilgili performans hedeflerini atamalıdır. İzleme planını tasarlarken aşağıdakileri dikkate alın:

- + Etkililiği izleme çabalarının, çeşitli işletme birimlerinin işbirliği ve uyumunu geliştirmek amacıyla en üst yönetim tarafından anlaşılmasını sağlayın
- + İzleme planını İHDT sürecinin ilk adımında belirlenen insan hakları risklerine dayalı hale getirerek çabaların ilgili olma durumunu arttırın. Umuyoruz ki bu insan hakları riskleri dahili ve harici paydaşlardan çeşitli girdiler sağlayarak elde edilmiştir ve destek sağlanmıştır.
- + Göstergeleri belirlenen önceliklere dayalı olarak hazırlayın. Dahili ve harici uzmanlardan geribildirim talep edin. Bunları girdi sağlamak amacıyla etkilenen topluluklar da dahil olmak üzere harici paydaşlarla paylaşmayı düşünün.
- + Bu göstergeleri oluşturmak için mevcut şikayet mekanizmaları, çalışan anketleri, sendika temsilcilerinin geribildirimleri ve denetim süreçlerinden bilgi toplayın. İnsan hakları konusunda ulusal durum ve işletmeyle olan ilgisi konusunda bilgi edinmek için ülke direktörleri veya bölgesel ofisler tarafından hazırlanan raporlara başvurun. Korunmasız gruplara başvurun. İstişareler sırasında kadınların sesinin duyulmasını sağlayın.

Aşağıdaki rehber Avrupa Komisyonu tarafından insan hakları performansını izleme çabalarına yönelik olarak istihdam büroları için sunulmuştur:

Nereden Başlayabilirsiniz

İnsan hakları performansını izlemeye odaklanmaya başlayan şirketler için aşağıda dikkate alınması gereken bazı ön adımlar verilmiştir:

İnsan hakları performansını izlemenize ve kapsam dahilinde olmayan insan hakları risklerini tespit etmenize yardımcı olmak üzere bilgi sağlayabilecek mevcut süreçleriniz olup olmadığını değerlendirin.

Büyük şirketler için, şube düzeyinde en iyi neyi izleyebileceğinizi ve kurumsal/merkez düzeyinde neyin yakalanması gerektiğini ve bu ikisi arasında nasıl bağlantı kurabileceğinizi değerlendirin.

İşlevsel ve anlamlı olabilecek bazı başlangıç göstergeleri için GRI ve diğer ilgili kaynaklara başvurun. Bunların değerini şirket içinden veya dışından kişilerle nasıl test edebileceğinizi değerlendirin.

Etkilenen paydaşlardan nasıl gerçek geribildirim alabileceğinizi ve hangi bilgi veya bakış açılarının sahip olduğunuz niceliksel verileri yorumlamanıza yardımcı olacağını belirleyin.

Labor and Human Rights assessment deductions				
	Core Violations	Violations	Administrative Non-Compliance	Total Deductions
Working Hours	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Wage, Benefits and Contract	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Prevention Of Involuntary Labor	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Protected Class	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Anti-Discrimination	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Grievance Mechanism	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Anti-Harassment and Abuse	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Prevention of Underage Labor	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Freedom of Association and Collective Bargaining	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Average Total Score: 89

İzleme örneği, Apple Tedarikçi Sorumluluk Raporu'ndan alınmıştır, bkz.: www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

Hangi göstergeler önemlidir?

Çok sayıda yararlı ve önemli gösterge mevcuttur ve bunları elde etmenin farklı kaynakları vardır. En önemli faktör bunların işletmeyle ilgili olmasıdır. Göstergeler süreç/girdi göstergeleri veya olay/etki göstergeleri olarak gruplandırılabilir. Aşağıda her birine örnekler verilmiştir:

Süreç/girdi göstergeleri:

aylık süre boyunca

- + İnsan hakları politikası konusunda eğitilen işçilerin yüzdesi
- + Operasyonel şikayet mekanizmalarına erişimi olan işçilerin yüzdesi
- + Yapılan insan hakları etki değerlendirmelerinin sayısı

Olay/etki göstergeleri:

aylık süre boyunca

- + Belirlenen cinsel taciz olaylarının sayısı
- + İnternet kullanıcısı verilerinin hükümetlerle paylaşıldığı olayların sayısı ve hangi temelde paylaşıldığı
- + Çalışan yaralanmalarının sayısı
- + Bildirilen çocuk işçiliği olaylarının sayısı
- + Çalışanlar tarafından operasyonel şikayet mekanizması aracılığıyla gönderilen ve cinsiyete göre gruplandırılan olayların yüzdesi
- + Tedarikçinin faaliyet gösterdiği yerde yerel idareye bildirilen arazi hakkı ihlallerinin sayısı

Uluslararası kuruluşlardan örnek göstergeler sağlayan çeşitli yayınlar bulunmaktadır. Örneğin:

- + Shift ve Mazars, 'BM Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi'
- + 'GRI Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'
- + Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, 'İş Dünyası İçin İnsan Hakları Göstergeleri'
- + Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, 'İnsan Hakları Uygunluk Değerlendirmesi'

Key performance indicators

TRAINING AND SECURITY

	2017	2018	2019
Hours of training on human rights (number)	7,805	10,653	25,845
In class	52	164	108
Distance	7,753	10,489	25,737
Attendances in human rights training courses	2,084	10,557	44,396
Employees trained on human rights	1,360	8,512	19,745
Employees trained on human rights ^(a)	(%) 74	91	97
Security personnel trained on human rights ^(b)	308	73	696
Security personnel [professional area] trained on human rights ^(c)	(%) 88	96	92

(a) This percentage is calculated as the ratio of the number of registered employees who have completed a training course on the total number of registered employees.
(b) The variations of the KPI Security resources trained on human rights, in some cases also significant, which can be detected between one year and the next, are linked to the different characteristics of the training projects and to the operating contingencies.
(c) This data is a percentage of a cumulated value. The change compared to 2018 (96%) is due to a change in the scope of consolidation, due to the inclusion of new resources to be trained and the exit of resources already trained.

Eni launched a massive human rights campaign between 2016 and 2017, and in 2018 and 2019 the human rights program continued with thematic follow-ups.

İnsan hakları konusunda farkındalık yaratmada elde edilen ilerlemeyi ölçmek amacıyla Temel Performans Göstergeleri'nin nasıl kullanılacağını anlamak için ENI İnsan Hakları Raporu'na bakınız: eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

Niteliksel göstergeler neden önemlidir?

İzlemenin güvenilirliği ve kullanılabilirliğini arttırmak konusunda niteliksel göstergeler özellikle önemlidir. Bunlar niceliksel rakamların ne anlama geldiğinin daha iyi anlaşılması için hem uzman gözlemciler hem de etkilenen paydaş gruplarından girdi sağlanmasını gerektirebilir. Esas itibarıyla, girdiler göstergelerin kendi biçimlerine dahil edilerek, izleme planlarının erken aşamalarında paydaş katılımı da sağlanabilir. Paydaşların ve özellikle korunmasız grupların etkililiği izleme sürecine entegre edilmesi hak sahipleri ve sorumluluk sahiplerinin İHDT sürecinden ders alması için fırsat yaratmaktadır.

İzleme ve takip açısından, bir etki bulunduğu ne yapılmalı?

Olumsuz insan hakları etkisi belirlendiğinde, işletme bunun nasıl ve neden meydana geldiğini anlamak için kök neden analizi yapmalı veya buna benzer bir süreci uygulamalıdır.

Kök neden analizi işletmeyle ilgili hangi eylemlerin etkinin oluşmasında nasıl rol oynadığını belirleyebilir. Kök nedenlerin daha iyi anlaşılmasıyla birlikte insan haklarına saygıyı teşvik eden ve önleyen faktörler de açığa çıkarılabilir.



Mentimeter hesabınız varsa, Kısım II - Modül 2, Oturum 5 çevrimiçi sunumuna erişerek aşağıdaki soru için aşağıdaki slaydı kopyalayabilirsiniz. Sayfaya aynı zamanda kare kodu okutarak da ulaşabilirsiniz:








Aşağıdakilerden hangisi etkililiği izlemenin önemli kabul edilmesinin bir sebebi DEĞİLDİR?

- A. İnsan haklarına saygı gösterme konusunda elde edilen başarının görülmesi ve eksikliklerden ders alınması
- B. İnsan hakları risklerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesine yardımcı olması
- C. Trendler ve gelişmelerin belirlenmesi ve sistemsel zorlukların belirlenmesine yardımcı olması
- D. İnsan hakları ihlallerinin devam etmesi veya tekrar etmesinin önlenmesi veya hafifletilmesi

Doğru cevap **B** şıkkıdır. Tespit ve değerlendirme İHDT sürecinin ilk adımıdır ve ilerlemenin açıklanması için değil, riskler ve etkilerin önceliklendirilmesi için önemlidir.

Oturum 6: Eylemlerin paylaşılması

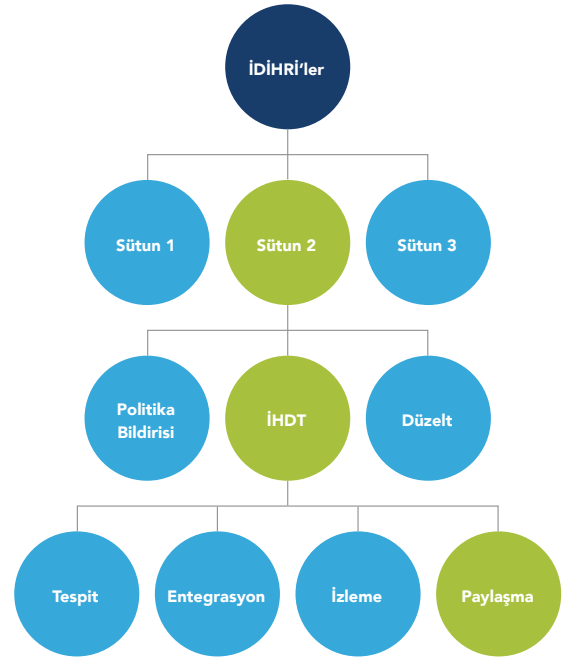
	50 dakika
	Katılımcılar işletmelerin insan hakları riskleri ve etkilerinin ele alınması için gerçekleştirilen eylemleri nasıl paylaşabileceğini anlayacaktır.
	Bu oturum ders olarak sunulmakta, vaka çalışmalarına kısaca değinilmektedir.
	Bu İDİH ve İHDT eğitiminin son modülüdür! İyi öğrenerek tamamlamak önemlidir. Katılımcıların yorulup yorulmadığına dikkat edin.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun 50 dakika süreceğini belirtin.2. Etkinin paylaşılmasının İHDT'ni dört adımından sonuncusu olduğunu ifade edin.3. Katılımcılara etkililiğin izlenmesi konusundaki son oturuma kısaca değinerek başlayacağını ifade edin.

Etkililiğin izlenmesi konulu önceki oturumun kısa incelemesi

Olumsuz insan hakları etkilerinin ele alınıp alınmadığını teyit etmek amacıyla, ticari işletmelerin yapılan müdahalelerin etkililiğini izlemesi gerektiğini öğrendik.

Aynı zamanda izlemenin uygun niteliksel ve niceliksel göstergelere dayalı olması gerektiğini ve etkilenen paydaşlar da dahil olmak üzere dahili ve harici kaynaklardan geribildirim alması gerektiğini öğrendik.

Şimdi, insan hakları etkilerinin ele alınması konusunda sağlanan ilerleme izlendikten sonra, işletmelerin gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirmeyi amaçladıkları eylemleri halkla paylaşması gerekmektedir. İDİHRİ'lere göre, İHDT'ni gerçekleştirmenin dördüncü adımı olarak iletişim işletmelerin hesap verebilirliği sağlama konusundaki çabaları için hayati önem taşımaktadır (Rehber İlke 21).



İDİHRİ'lere uygun olarak eylemlerin paylaşılması için ne gerekir?

İnsan hakları etkilerini nasıl ele aldıklarını açıklamak için ticari işletmeler eylemlerini harici olarak paylaşmaya hazır olmalıdır.

Faaliyetleri veya faaliyet bağlamları şiddetli insan hakları etkilerine neden olma riski taşıyan işletmeler bunları nasıl ele aldıklarını resmi olarak bildirmelidir (İlke 21).

İletişim aşağıdakileri karşılamalıdır:

- + İşletmenin insan hakları etkilerini yansıtan biçimde ve sıklıkta olmak
- + Hedef kitle için erişilebilir olmak
- + İşletmenin ilgili insan hakları etkilerine müdahalede bulunma yeterliliğini ölçmek için yeterli bilgi sağlamak
- + Etkilenen paydaşlar veya personel için risk teşkil etmemek; misillemeyle karşı karşıya kalabilecek hak sahiplerinin kimliklerini ifşa eden isimler/yerler içermemek
- + Meşru ticari gizlilik gerekleri için risk teşkil etmemek

İşletme eylemlerin paylaşılmasına nasıl hazırlanır?

İnsan hakları etkilerine yönelik eylemleri paylaşmak için işletmelerin dahili bilgi toplama ve hesap verebilirlik sistemleri geliştirmesi veya var olanları kuvvetlendirmesi gerekmektedir. Bu şekilde insan hakları ihlallerine dair iddialar olduğunda işletmenin etkili biçimde yanıt vermesi sağlanır.

İşletme aynı zamanda insan hakları risklerini ele alma konusundaki genel yaklaşımlarını, veya ilgili ise, bu riskleri hafifletmek ve oluşabilecek zararları ele almak için uygulamaya koyduğu sistemleri paylaşma konusunda iyi bir konumda olmalıdır. Ancak süreç odaklı iletişimler iletişim yalnızca bir boyuttur.

İşletme aynı zamanda somut insan hakları konuları ve bunları önleme/hafifletmeye yönelik eylemleri de paylaşmaya hazır olmalıdır. Bu zararlar öncelikli insan hakları riskleri olarak belirlenmiş riskleri de içerecektir. Tüm işletmeler, ancak özellikle yüksek riskli sektörlerde yer alan işletmeler gerektiğinde belirli insan hakları etkilerine yönelik belirli müdahaleleri derhal paylaşabilecek durumda olmalıdır.

İşletmenin dikkate alması gereken farklı iletişim biçimleri nelerdir?

Tüm iletişimler amacına uygun olmalıdır, bu diğerlerinin yanı sıra materyalin hedef kitle tarafından kolaylıkla erişilebilir olması anlamına gelmektedir.

İletişim biçimleri aşağıdakileri içerebilir:

- + Çalışanlara ortaya çıkmış olabilecek insan hakları konuları hakkında düzenli olarak e-posta göndermek
- + İnsan hakları konuları ve eylemlerini yıllık sürdürülebilirlik raporuna dahil etmek

Which key principles guide our stakeholder relations?

Our principles for guiding the development of stakeholder relations are:

- Those affected by the adidas Group business have a right to be informed about our activities, participate in a transparent stakeholder engagement process and be involved in issues and opportunities that affect them.
- Stakeholders will be provided with timely and accurate information about our business and we will take into account the needs and concerns of stakeholders when making decisions on the company's behalf.
- We will actively seek stakeholder input and feedback on its business decisions and will respond to what we learn.
- We will encourage stakeholders to define the manner in which they wish to be consulted, and will strive to remain flexible and responsive to stakeholder preferences.
- We identify, assess and address potential risks on stakeholders' and adidas Group's side to ensure a high quality process and outcome of the engagement.
- Those acting on behalf of the adidas Group must be willing to be influenced by stakeholders and where appropriate, act on the input even if it means making changes to the company's business plans.

İletişim yaklaşımı için Adidas 'Paydaş İlişkileri Rehberi'ne bakınız:
https://www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

OECD Sorumlu İş uygulamaları için Durum tespiti Rehberi aynı zamanda aşağıdakileri önermektedir:

- + Yüz yüze toplantılar
- + Çevrimiçi diyaloglar
- + Etkilenen veya potansiyel olarak etkilenen hak sahipleriyle istişareler
- + Resmi halka açık raporlar
- + Denetim ve değerlendirme bulgularının işçi sendikalarıyla paylaşılması
- + Aracı yoluyla iletişim

İletişimin amacı etkilenen paydaşlara ulaşmasa, dil ve kültürel engellerin dikkatli biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Yüzyüze toplantılar sırasında sözlü paylaşımlar daha uygun olabilir. Doğrudan etkilendiğini veya çıkarlarını temsil ettiğini iddia eden taraflarla doğrudan iletişim kurmak gerekli olabilir.

İşletme şiddetli insan hakları etkileri konusunda risk teşkil ettiğinde, işletmenin gerçekleştirdiği eylemler konusunda resmi halka açık raporlar oluşturmalıdır.

Resmi raporlar şunları içerebilir:

- + İşletmenin insan hakları performansı konusunda bağımsız raporlar
- + Sosyal ve çevresel konuları kapsayan, mali olmayan performans konusunda daha geniş çaplı raporun bir bölümü olarak
- + Hem mali hem de mali olmayan performans konusunda entegre raporun bir bölümü olarak

Raporlamanın kolaylaştırılması için bazı şirketler Küresel Raporlama Girişimi (GRI) raporlama standartlarını; BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin İlerleme Raporu çerçevesini; veya UNG Raporlama Çerçevesi'ni kullanmaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir nokta olarak, ne GRI ne de BM Küresel İlkeler Sözleşmesi raporlama çerçevesi İDİHRI'ler ile tam uyumlu kabul edilmektedir.

Şeffaflık ve paylaşımın yararları da dikkatli biçimde değerlendirilmelidir çünkü tüketici sadakati, marka başarısı veya ESG (Çevre, Sosyal ve Yönetişim) profili, olumsuz insan hakları etkilerini raporlama kalitesi nedeniyle iyileşmekte veya zarar görmektedir.






Kuvvetli iletişim ilgili konuya dikkat çekebilir ve paydaşları (devlet veya diğer sektör liderleri) katkıda bulunmaya davet edebilir veya STK'lar, ÜHK'lar ve işçi sendikaları ile diyalog platformlarının oluşmasını sağlayabilir.

Quality indicators of good corporate human rights reporting™

1. **Governance:** Does the reporting explain how the company's governance structures support the management of human rights risks?
2. **Specific processes:** Does the reporting go beyond high-level statements of policy and commitment and discuss specific processes for implementing respect for human rights?
3. **Specific impacts:** Does the reporting refer to specific impacts that occurred within the reporting period and are associated with the company's operations or value chain?
4. **Clear examples:** Does the reporting provide clear, relevant examples of how the company's policies and processes have influenced practice and outcomes within the reporting period?
5. **Stakeholder perspectives:** Does the reporting explain how the company gains the perspective of stakeholders who could be negatively impacted?
6. **Challenges:** Does the reporting discuss complex or systemic human rights challenges and how the company grapples with them?
7. **Metrics:** Does the reporting include specific data, key performance indicators or other metrics that offer clear and relevant evidence to support the narrative?
8. **Forward focus:** Does the report include information about the company's plans for advancing its efforts to respect human rights?
9. **Strategic initiatives:** If the reporting references particular initiatives, for example, projects, third-party assessments or participation in industry or multi-stakeholder organisations, does it make clear how these initiatives help the company advance its own management of human rights risks?
10. **Improving disclosure:** Where this is not the first year of human rights reporting for the company, does the reporting show improvements in the quality of its disclosure in comparison with previous years, taking into account the indicators set out above?

Kaynak: Shift, Quality indicators from UNGPs Reporting Framework, from Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), s. 58, bkz.: <https://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf>

Oturum 7: Kapanış alıştırmaları

	15 dakika
	Kapanış oturumu temel olarak eğitimin etkililiğine yönelik girdilerin bir araya getirilmesine yöneliktir. Ancak aynı zamanda son mesajların veya temel derslerin aktarılması için de kullanılabilir.
	Bu oturum eğitimin neyi kapsadığına kısaca değinerek başlamakta ve katılımcıların görüşleriyle son bulmaktadır. Verilen yanıtların listelenmesine yardımcı olmak amacıyla oturum sonunda bir anket bulunmaktadır.
	Bu özet oturumda eğitmen ayrıntıya girmemeli, bunun yerine başlıklar üzerinde durmalı ve katılımcılara basitçe eğitimin neleri kapsadığını hatırlatmalıdır. Eğitim tamamlama sertifikası verilecekse küçük bir tören düzenlenmelidir.
	<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılara bu oturumun son oturum olduğunu ve genel olarak eğitimi özetleme ve katılımcıların geribildirimlerini almaya yönelik olduğunu belirtin.2. Katılımcıları eğitimi tamamladıkları için kutlayın.3. Oturuma eğitimi kısaca özetleyerek başlayacağınızı ve daha sonra çevrimiçi anket yoluyla geribildirimleri alacağınızı ifade edin.4. Aşağıdaki sorulara dayalı bir yönetilen tartışma ile devam edin.5. Son olarak katılımcılara eğitime katıldıkları için teşekkür edin. Uygunsa, eğitim tamamlama belgelerini verin.

Bu eğitimde neleri ele aldık?

Kısım I'de İDİHRİ'ler hakkında geçmişte de dahil olmak üzere genel bilgiler verildi.

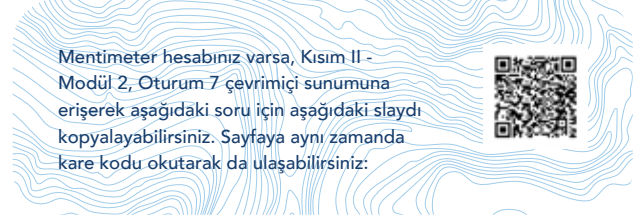
Sorumlu iş uygulamalarının benimsenmesine yönelik gerekeceği ve işletmelerden insan hakları risklerini daha iyi yönetme konusunda sürekli olarak artan beklentileri tartıştık.

Kısım I'de insan haklarının anlamını ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İDİH gündemi arasındaki farkları tartıştık. Aynı zamanda insan hakları kavramını ve ticari faaliyetlerde meydana gelen ihlal türlerini tartıştık.

Eğitimin I. Kısmı aynı zamanda İDİHRİ'lerin üç sütununu ele aldı ve şunlara açıklık getirdi: 1) devletin koruma ödevi; 2) şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu; ve 3) her ikisinin de telafi yollarına erişim sağlama gereği.

Bölüm II'de, Sütun 2'nin bileşenlerini ele aldı ve İHDT'ne odaklandı. Kısa bir inceleme olarak İHDT'nin dört adımından bahsettik: 1) İnsan hakları risklerini tespit ve

değerlendirme; 2) bulguları entegre etme ve harekete geçme; 3) performansı izleme; ve 4) paylaşım. Birinci adımda aynı zamanda İHDT Öz Değerlendirme Eğitim Aracı'nı tanıttık.



Eğitimde en yararlı bulduğunuz şey nedir? En etkili bölümler hangileridir? Aşağıdakileri sıralayın:

Kısım I kapsamında, aşağıdakilerle ilgili tartışmalar en etkili olan tartışmalardı:

- + İşletmelerden artan beklentiler hakkındaki oturum
- + COVID-19 ve diğer küresel risklere müdahale hakkındaki oturum
- + İnsan haklarına giriş hakkındaki oturum
- + KSS ve İDİH arasındaki fark hakkındaki oturum
- + İDİHRİ'lere giriş hakkındaki oturum

Kısım II kapsamında, aşağıdakilerle ilgili tartışmalar en etkili olan tartışmalardı:

- + İHDT'ne giriş, Bölüm A
- + İHDT'ne giriş, Bölüm B
- + Riskleri tespit ve değerlendirme hakkındaki oturum
- + Bulguları entegre etme ve harekete geçme hakkındaki oturum
- + Etkililiği izleme hakkındaki oturum
- + Eylemleri paylaşma hakkındaki oturum



Yönetilen tartışma

1. Eğitimde daha önce bilmediğiniz neyi öğrendiğiniz?
2. Öğrendiklerinize dayalı olarak ileride neyi farklı yapacaksınız?
3. Başka neyi ne zaman öğrenmek istersiniz?
4. Kuruluşunuzdan başka birini bu eğitime getirebilecek olsanız, kimi getirirdiniz, neden?
5. Eğitimi iyileştirmek için ne yapardınız?



Yönetici katılımcılar için uygun olan ve içerik sunumuyla örtüşen ilave kısa sınavlar/kapanış alıştırmasını eklemek isteyebilir.

Katılımcıları aldıkları en önemli dersleri paylaşmaya davet edebilir.

KAYNAKÇA

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü (2020). Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolkit. Bkz.: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

Avrupa Komisyonu (2012). BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması Hakkında İstihdam Büroları Sektör Rehberi. Bkz.: ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). İnsan Hakları Politikası. Bkz.: www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

H&M Group (2018). Sürdürülebilirlik Raporu 2018. Bkz.: about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018%20FullReport.pdf

McManus, Father Sean (1997). MacBride İlkeleri.

Bkz.: hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OECD (2011). OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi. Bkz.: www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf

Sorumlu İşletmeler İttifakı (2018). Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains. Bkz.: www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf


Shift (2014). Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks. Çalıştay Raporu. Bkz.: shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

Küresel Sullivan İlkeleri (t.y.). Bkz.: hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR) (2011). İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri. Bkz.: www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR) (2012). İnsan Haklarına Saygı Gösterme Kurumsal Sorumluluğu: Yorumsal Rehber. Bkz.: www.ohchr.org/

[Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)



İNSAN HAKLARI DURUM
TESPİTİ ŞİRKETLERİN
DEĞER ZİNCİRİNDEKİ
ETKİLERİ VE RİSKLERİNİ
DEĞERLENDİRMESİNİ VE
İNSAN HAKLARI İHLALLERİNİ
ÖNLEMENİN, HAFİFLETMEK VE
AÇIKLAMAK İÇİN SORUMLU
BİÇİMDE HAREKET ETMESİNİ
GEREKTİRMEKTEDİR.