

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

İLERLEME BİLDİRİMİ

Konusunda Pratik Rehber



Global Compact Network
Turkey

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on evrensel ilkeyi daha iyi bir konuma ulaştırmak amacıyla işletmeleri BM kurumları, işgücü, sivil toplum ve hükümetlerle bir araya getirmektedir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, ortak hareketten doğan güç ile, bu on ilkeyi dünya genelindeki iş etkinliklerinde temel uygulama haline getirmeyi ve Birleşmiş Milletler'in daha geniş çaplı hedeflerine destek olacak şekilde eylemleri hızlandırmayı amaçlamaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi, 120'nin üzerinde ülkeden 5,000 paydaşı ile dünyanın gönüllülük esasına dayalı en büyük kurumsal vatandaşlık girişimidir. Ayrıntılı bilgi için, lütfen www.unglobalcompact.org adresini ziyaret ediniz.

Yasal Uyarı

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi, işbu yayın içerisinde yer alan hiçbir beyan, bilgi, veri, bulgu, yorum, tavsiye ya da görüş hakkında taahhütte bulunmamakta, söz konusu beyan, bilgi, veri, bulgu, yorum, tavsiye ya da görüşlerin kaynağı, orijinalliği, doğruluğu, eksiksizliği ya da güvenilirliği konusunda herhangi bir garanti vermemektedir. Bu yayın yalnızca bir öğrenme dokümanı olması amacıyla yöneliktir. Şirket deneyimlerine ilişkin bilgilere bu yayında yer verilmesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi'nin adı geçen şirketleri ayrı ayrı ya da topluca onayladığı şeklinde yorumlanamaz. Bu yayın içerisinde yer alan bilgiler, gereklerine uygun olarak referans verildiği müddetçe alıntı yapılmak suretiyle kullanılabilir.

Telif Hakkı © 2008 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Teşekkür

Bu yayın, ilk kez 2004 yılında yayınlanan "İlerleme Bildirimi Konusunda Pratik Rehber" in güncellenmiş halidir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi, Küresel İlkeler Sözleşmesi Yerel Ağ odak noktalarına, BM kurumlarına, şirket temsilcilerine ve Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin diğer paydaşlarına bu yayına gösterdikleri değerli katkılardan ötürü teşekkürlerini sunar.



Bu rapor Türkiye Kalite Derneği tarafından Türkçe'ye çevirilerek basılmıştır.

Basım yılı Mart 2008, İstanbul, Yayına hazırlayan: Mavi Tanıtım ve İletişim

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
KÜRESEL İLKELER
SÖZLEŞMESİ
İLERLEME
BİLDİRİMİ
KONUSUNDA
PRATİK REHBER**

İnsan Hakları

İş Gücü

Çevre

Yolsuzlukla mücadele

İçindekiler

- 5 İlerleme Bildirimi Raporu (COP) Hakkında Kısa Bilgi
- 6 Bu Rehberin Kullanımına İlişkin Notlar
- 7 Birinci Bölüm: COP İle İlgili Temel Bilgiler
- 8 COP Nedir?
Birinci Adım: COP'nin Hazırlanması
İkinci Adım: COP'nin Diğer Paydaşlarla Paylaşılması
Üçüncü Adım: COP'nin Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet Sayfasına Yüklmesi
- 12 COP Son Teslim Tarihleri Ve Katılımcı Statüsü
- 13 İstisnai COP'ler
- 14 COP İle En Fazla Değer Yaratmanın Yolları
- 18 İlerleme Bildiriminin Faydaları
- 19 İkinci Bölüm: Uygulama Örnekleri
- 20 İnsan Hakları | İlke 1 – İnsan Haklarının Korunması
- 22 İnsan Hakları | İlke 2 – İnsan Hakları İhlallerine Suç Ortaklığı
- 24 İşgücü | İlke 3 – Sendika Ve Toplu İş Sözleşmesi Özgürlüğü
- 26 İşgücü | İlke 4 – Zorla Çalıştırma Ve Angarya
- 28 İşgücü | İlke 5 – Çocuk İstihdamı
- 30 İşgücü | İlke 6 – Ayrımcılık
- 32 Çevre | İlke 7 – Temkinli Yaklaşım
- 34 Çevre | İlke 8 – Çevresel Sorumluluk
- 36 Çevre | İlke 9 – Çevre Dostu Teknolojiler
- 38 Yolsuzlukla Mücadele | İlke 10 – Yolsuzluk
- 40 Gelişim Ortaklıkları
- 42 Ek: İlave Kaynaklar

COP Hakkında Kısa Bilgi

İlerleme Bildirimi (COP):

bkz. sayfa 8

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza koyan şirketlerin her yıl paydaşlarına yönelik "İlerleme Bildirimi" (COP) hazırlaması gerekmektedir; bu bildirim, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesinin uygulanmasında ve mümkün ise BM hedeflerinin ortaklıklar aracılığıyla desteklenmesinde kaydedilen ilerlemeleri içermelidir.

COP'yi Oluşturan Unsurlar:

bkz. sayfa 9

COP için belirli bir format ya da standart olmamakla birlikte, bildirim üç unsuru içermelidir:

- Yönetimin Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yönelik desteğinin devam ettiğini dile getiren beyan;
- Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanması için alınan uygulamaya dönük tedbirlere ilişkin açıklama;
- Mevcut ya da beklenen sonuçlara/çıktılara ilişkin ölçüm.

COP'nin Paylaşılması ve İnternet Ortamına Yüklenmesi:

bkz. sayfa 12

COP şirketin paydaşlarına (ör. tüketiciler, çalışanlar, sendikalar, hissedarlar, medya, devlet) yönelik bir bildirim olduğundan, halka açık bir ortamda ve şekilde paylaşılmalıdır (ör. matbu şekilde dağıtılarak ya da şirketin İnternet sayfasından). COP'ler ayrıca belirli bir süre içerisinde Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasına da yüklenmelidir.

İlerleme Bildiriminin Faydaları:

bkz. sayfa 14

COP programı sosyal sorumluluk, şeffaflık ve sürekli gelişim kavramlarına dayanmaktadır. COP önemlidir, çünkü:

- İşletmelerin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne olan katılımını daha inanılır ve değerli hale getirir;
- İşletmelerin çevre, toplum ve yönetim etkinlikleri ile performans gibi konularda paydaşların başvurabileceği bir bilgi kaynağıdır;
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi katılımcılarına öğrenme, paylaşma ve ilham alma/verme imkanı sunar;
- İşletmelerde iç ve dış değişim için itici güç niteliğindedir ve
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin bütünlük ve sorumluluk düzeyini korur.

Bu Rehberin Kullanımına İlişkin Notlar

Bu rehber, COP'nin hazırlanması, paylaşılması ve İnternet ortamına yüklenmesiyle ilgili bilgiler ve şirketlerin ilerleme bildirim uygulamalarına ilişkin örnekler içermektedir. Bu doküman aynı zamanda faydalı tanımlar, işe nereden başlanabileceği konusunda faydalı öneriler, çok sayıda örnek ve GRI göstergelerini de içermektedir. Bu yayın içerisinde, aşağıdaki semboller kullanılmaktadır:

Faydalı Açıklamalar: Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri anlaşılması zor kavram ve konulara dayanmaktadır. Mümkün olduğunca kısa tanımlara yer verilmiştir. Her bir ilkeyle ilgili ayrıntılı açıklama için, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> adresini ziyaret ediniz.

Nereden Başlamalıyım? Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri kapsamına giren alanlarda eylemlerin takip edilmesi ve performansın rapor edilmesi birçok şirket için yeni ya da karmaşık bir uğraş alanıdır. İlgili eylemleri ve çıktı ölçütlerini tespit etmenize yardımcı olmak amacıyla, şirketiniz içerisinde ilkeler konusunda kaydedilen ilerlemeye ilişkin göstergeleri bulabileceğiniz çeşitli yerler önermekteyiz.

Örnekler: Şirketlerin kaydettikleri ilerlemeyi ne şekilde rapor ettiğine ilişkin çeşitli örnekler sunulmuştur. İlave yenilikçi yaklaşımları ve renkli örnekleri Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasının http://www.unglobalcompact.org/COP/notable_COPs.html adresindeki "İstisnai COP"ler" bölümünde bulabilirsiniz.

İlgili Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Göstergeleri: Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi, GRI G3 Esaslarında yer alan göstergelerin on ilkenin uygulanmasına ilişkin ilerlemelerin izlenmesi ve değerlendirilmesi için uygun olduğu kanaatinde olup, tüm sektörlerden her büyüklükteki şirketlere bu göstergeleri kullanmayı tavsiye etmektedir. Bu yayında her bir Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkesi için verilen göstergeler, GRI ve Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi tarafından en uygun bulunan göstergelerdir. Ancak bir şirket burada önerilen göstergelerin hepsini kullanmaya ihtiyaç duymayabileceği gibi, seçimini burada önerilen göstergelerle sınırlamak zorunda da değildir.

İlave Kaynaklar

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanması ile ilgili çeşitli konu ve zorluklara değinen bir dizi yayın ekte bilginize sunulmaktadır.

Bu rehber ile Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin diğer COP yayınları arasında ne gibi bir ilişki bulunmaktadır?

Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi'nin hazırlanması, paylaşılması ve İnternet ortamına yüklenmesi konusunu ele alan iki yayın daha bulunmaktadır. Bu yayın COP sürecini en kapsamlı şekilde gözden geçiren yayın olup diğer yayınlar, GRI ile ilişkilendirme gibi daha spesifik konuları ele almaktadır. Ayrıca BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfası güncel bilgilerin ve COP örneklerinin bulunabileceği değerli bir kaynaktır (www.unglobalcompact.org).

Küresel Raporlama Girişimi (GRI) ile birlikte hazırlanan Making the Connection (Bağlantıyı Kurmak) başlıklı yayın, GRI ve COP gereklerine aynı anda eğilmenin yollarını sunmakta ve irdelemektedir. Yayın, GRI G3 esaslarıyla Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi arasında bağlantı kurmak suretiyle şirketlere COP ve diğer Sürdürülebilirlik Raporlama araçlarının bütünleştirilmesinde yardımcı olmaktadır.

Leading the Way (En Önde Gitmek) başlıklı yayın, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin katılımcılarına ilham ve fikir vererek on ilkenin uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin paydaşlara nasıl bildirileceğini açıklamaktadır. Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi ve katılımcı şirketler arasındaki sürekli diyalog sonucunda ortaya çıkan bu yayının, özellikle COP uygulayıcılarının ve kullanıcılarının 2006 Mart ayında Cenevre'de düzenlenen iki günlük çalıştay boyunca paylaştığı deneyim ve bakış açılarını yansıtmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM:

COP İle İlgili Temel Bilgiler

COP Nedir?

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmak isteyen şirketlerin Girişim'in insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on ilkesini şirket politikalarında, operasyonlarda ve kurumsal kültürde hayata geçirme hususunda açık bir taahhütte bulunması gerekmektedir. Gönüllülük esasına dayalı bir girişim olmakla birlikte, Küresel İlkeler Sözleşmesi katılımcıların yaptıkları taahhütleri eyleme geçirmesini beklemekte, bu nedenle katılımcıların kurumsal sorumluluk alanındaki çabalarını her yıl rapor etmesi şartını koşmaktadır – bu raporlama sürecine “İlerleme Bildirimi” (COP) adı verilmektedir.

COP, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesinin uygulanmasında ve mümkün ise BM hedeflerinin ortaklıklar aracılığıyla desteklenmesinde kaydedilen ilerlemeler konusunda paydaşlara (ör. tüketiciler, çalışanlar, sendikalar, hissedarlar, medya, devlet) yapılan bildirimdir.

Şirketler ilk COP'lerini Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılımı izleyen iki yıllık süre içerisinde ve bunun sonrasında her yıl bir kere teslim ederler. Bir şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin “aktif” katılımcısı olarak kalabilmesi için COP politikasının gereklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Şirketler COP'lerini yıllık mali rapor ya da Sürdürülebilirlik Raporu gibi mevcut raporlama mekanizmalarıyla bütünleştirmeye teşvik edilmektedir.

COP politikası, kamuoyuna karşı sorumluluk, şeffaflık ve sürekli iyileştirme kavramlarına dayanmaktadır. Bu politika, şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılımını inanılır bir hale getirmeye yardımcı olmak, kurumsal sorumluluk uygulamaları alanında şirketler ve paydaşlar tarafından öğrenme ve analiz için kullanılabilir bir veri havuzu sağlamak ve Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin bütünlüğünü korumak da dahil olmak üzere birçok önemli amaca hizmet etmektedir.

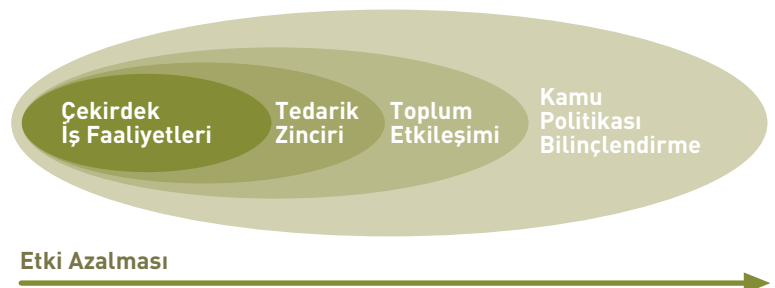
İlerleme bildiriminde üç temel adım bulunmaktadır: COP'nin hazırlanması, paylaşılması ve İnternet ortamına yüklenmesi.

Birinci Adım: COP'nin Hazırlanması

Bilginin toplanması ve sorumluluk sahibi kurumsal uygulamalardaki ilerlemeyi gözler önüne serecek şekilde sunulmasının sayısız yolu bulunmaktadır. Tek bir COP yapısı bulunmamakla beraber, bildirim üç unsuru mutlaka içermelidir: üst düzey yönetimin imzasını taşıyan Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Desteğe Devam Beyanı, gerçekleştirilen eylemlerin açıklaması ve mevcut ya da beklenen çıktılardan ölçülmesinden elde edilen sonuçlar.

“Etki Alanı” Nedir?

Bir şirketin on ilkeyi kendi “etki alanı” içerisinde benimsemesi, desteklemesi ve uygulaması istenmektedir. Belki de “etki alanı” yerine “etki alanları” dersek ve kafamızda merkezleri bir olan birden fazla daire canlandırırsak ve daireler büyüdükçe etkinin azaldığını düşünersek bu terimi daha iyi anlayabiliriz. En küçük daire şirketin işyerindeki ve pazardaki çekirdek iş faaliyetlerini içermektedir. Bir şirketin ESG (çevre, toplum ve yönetim) performansını en fazla kontrol edebileceği alan burasıdır. Bir sonraki halka tedarik zincirini kapsamaktadır. Burada kontrol daha zayıftır, ancak bazı örneklerde bu dairede de ciddi düzeyde kontrol olabilir. Üçüncü daire ise şirketin toplumla etkileşimini, sosyal yatırımlarını ve insani yardım etkinliklerini içermektedir. En son etki dairesi ise şirketin kamu politikası diyaloguna ve bilinçlendirme etkinliklerine katılımıdır.



Birinci Unsur: Desteğe Devam Beyanı

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Desteğe Devam Beyanı'na açılış yazısında ya da CEO'nun veya Başkan'ın Mesajı vs. bölümünde yer verilmelidir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi CEO'nun ve/veya Yönetim Kurulu'nun sürekli desteğini gerektiren bir liderlik girişimidir. Bu nedenle, her COP en yüksek yetkili yönetici tarafından imzalanmış bir Desteğe Devam Beyanı içermelidir.

Bu beyan, Küresel İlkeler Sözleşmesi destek verilmeye devam edildiğini açık bir şekilde ifade ederken, raporun Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkeleriyle ilgili performans sonuçlarını gösterdiğini belirtmekle sınırlı olmayacaktır. Ayrıca, girişime katılımın faydalarının bu beyan içerisinde kısaca dile getirilmesi de iyi uygulama sayılmaktadır. Bu şekilde, Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanmasının iş dünyasındaki yeri sağlamlaştırılmakta ve şirketlerin neden bu ilkeleri desteklemesi gerektiği sorusu paydaşlar için ana hatlarıyla yanıtlanmış olmaktadır.

COP bir sürdürülebilirlik raporunun ya da yıllık raporun parçasıysa, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Desteğe Devam Beyanı üst düzey yönetici imzası taşıyan açılış mektubuna dahil edilmelidir. COP'nin sürdürülebilirlik raporu ya da yıllık rapordan bağımsız ayrı ve kapsamlı bir doküman olarak hazırlandığı durumlarda, CEO'nun, Başkan'ın ya da dengi yöneticinin Desteğe Devam Beyanı COP'nin giriş bölümü olarak hazırlanabilir.

Destek beyanına aşağıdaki bilgiler dahil edilebilir:

- Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne destek verilmesinin nedenleri ve/veya destek verilmesinden sağlanan faydalar;
- Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanmasında ve/veya ortaklık projelerinin üstlenilmesinde bir önceki sene atılan önemli adımlar ve sonuçları ve
- İştirak edilen Küresel İlkeler Sözleşmesi etkinlikleri ve yerel ağlar ile ilgili kısa bilgi.

The Coca Cola Bottling Company of Ghana (Gana): *Bir şirket olarak, taahhütte bulunduğumuz tüm alanlarda, yani pazarda, çevrede, işyerinde ve içinde bulunduğumuz yerel toplumda, bu taahhütlerin arkasında durabilen bir karakterde olduğumuzu göstermiş bulunmaktayız. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkelerine olan bağlılığımızı fazlasıyla sergilemiş durumdayız ve ilerleme yönünde çabalar harcarken dahi bize güç veren şeyin birlikte iş yaptığımız kuruluşlara ve insanlara el uzatmaktan geçeceğine inanmaktayız. Biz onlara kendi küçük tarzımızla dokunacağız ve onların da Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine uygun hareket etmesini sağlayacağız. Dört yanı sularla çevrili bir ada olamayacağımıza duyduğumuz inanç ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ifadesinde de geçen "küresel" kelimesine izafe ettiğimiz özel anlam, bizim bu konumuzdaki kararlılığımıza güç veren şeyin ta kendisidir. – 2006 COP.*

Aşağıda, on ilkenin ve ortaklıkların uygulanması amacıyla gerçekleştirilen uygulamaya dönük eylemlerin raporlanmasına yönelik bir dizi öneri sunulmaktadır:

- Taahhütler ve eylemler ile Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin iş hayatında taşıdığı önem/ağırlık arasında bağlantı kurun (“somut ilişki”);
- Şirketin etki alanına (ör. tedarik zinciri, müşteriler ve yerel halk) ve raporlama sınırına değinin;
- Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini politika ve strateji dokümanları, izleme sistemleri ve günlük süreçler gibi yönetim sistemlerine yansıtın;
- İşlemleri okuyucuların kilit unsurları öğrenmesine ve mümkünse alarak aynen uygulamasına olanak sağlayacak şekilde açıklayın;
- Geleceğe dönük bir eylem ve/veya öncelikler planını ana hatları ile oluşturun ve
- Daha geniş çaplı BM hedeflerini destekleyen ortaklık projelerini açıklayın (ör. ortaklık tipi, ortaklara yönelik faydalar, çıktılar).

İkinci Unsur: Eylemler

Katılımcının Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini uygulamak ve ortaklıklara iştirak etmek amacıyla bir önceki yıl attığı uygulamaya dönük adımlar (taahhütler, sistemler, etkinlikler) açıklanmalıdır.

Her bir ilkeyle ilgili kapsamlı raporlama yapmanın birden fazla yolu vardır, ancak birçok şirket yaptıkları etkinlikleri raporlarken taahhüt > sistem > eylem yaklaşımını benimsemektedir.

TAAHHÜT: Spesifik bir konuya, ör. insan haklarının korunmasına ilişkin taahhüt beyanı. Bu taahhütlerin çıkış noktası genellikle şirket misyon ya da vizyon beyanı ya da bir politika veya bir referans sektör standardı ya da uluslararası standarttır (ör. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi). Bu taahhütler genellikle, taahhüdün yerel kanunlardan bağımsız olarak üniversal bir yaklaşımla uygulanacağına dair bir beyan içerir. Taahhüt ya da vizyon beyanının ayrıntısına girilmesi faydalıdır, zira sistem ve etkinliklerin temeline iner ve COP okuyucusunun şirketin ilgili ilkeye nasıl bir gözle baktığını anlamasına yardımcı olur.

Talal Abu-Ghazaleh & Co. International (Mısır) TAG kuruluşu, hiçbir çalışanına yaş, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, dini inanç, tabiiyet ya da engel durumuna dayalı olarak ayrımcılık yapmaz. TAG, çalışanları için adil bir çalışma ortamını ve işini kaybetmeye karşı koruma garantisi sağlamak zorundadır. Hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlar, eşit iş için eşit ücret alma hakkına sahiptir. İşe girmek isteyen tüm adaylar, tüm işe alma etkinliklerimizde tarafsızlık, adalet ve eşit fırsat esaslarını güvence altına alan bir dizi niteliksel sınavdan (çoktan seçmeli) geçmek zorundadır. Hiçbir sınırlama olmaksızın tüm bireylerin evrensel insan haklarına azami derecede önem vermeyi taahhüt ederiz. – 2006 COP.

SİSTEMLER: Sistemler taahhütlerin eylemlere dönüştürülmesinin garanti altına alınmasına yardımcı olur. Her ilke için kullanılan süreç ve/veya yönetim sistemlerinin açıklaması önem taşımaktadır, çünkü sürekli iyileştirme yolculuğunun bir parçası olarak on ilkeyi şirket stratejisi, operasyonları ve iletişimiyle bütünleştirmek için bir şirketin nasıl sistematik şekilde çalıştığını anlatmaya yardımcı olur.

Li & Fung Limited (Çin) 2006 yılında Bayi Uygunluk Birimi, dünya genelinde 39 ülkede faaliyet gösteren 6,000’in üzerinde bayi ile ilgili olarak değerlendirme yapmıştır. Her değerlendirme sonrasında, fabrikalara Düzeltici İşlem Planı (CAP) şeklinde bir değerlendirme raporu verilmiştir. Bunun sonrasında, sorunların giderilip giderilmediğinin doğrulanması ve düzeltici işlemlerin iyileştirmesi amacıyla, tesisler için yeniden değerlendirme takvimi ve dönemleri ilk değerlendirme sonuçlarına göre belirlenmiştir – 2006 COP.

ETKİNLİKLER: Geride bırakılan sene içerisinde yapılan uygulamaya dönük eylemlerin açıklanması, şirketin taahhüdünü yerine getirmek için adımlar attığını ve politikalara, süreçlere ve yönetim sistemlerine dayalı olarak hareket ettiğini gösterir. Bu açıklama içerisinde eğitim programları, halkı bilinçlendirme kampanyaları, denetim, gözden geçirme ya da diğer izleme etkinlikleri, operasyonel girişimler ya da işbirliği programları yer alabilir.

Novartis (İsviçre) Novartis kendi sektöründe dünya genelindeki tüm çalışanları için bir asgari geçim ücreti belirleyen ilk şirkettir. – 2006 COP.

Üçüncü Unsur: Çıktılar

Küresel Raporlama Girişimi tarafından geliştirilenlere benzer gösterge ya da metrik unsurlar mümkün olduğunca fazla kullanılmak suretiyle mevcut ya da beklenen çıktıların ölçülmesi.

Üçüncü COP unsuru olan mevcut ve beklenen çıktıların ölçülmesi, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin çekirdek niteliğindeki sürekli iyileştirme felsefesini içermektedir.

Sürekli iyileştirme için şirketin mevcut durumunun ve hedeflerini gerçekleştirme ve geleceğe dönük yeni hedef belirleme konusunda nasıl bir ilerleme kaydettiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, performans göstergelerinin sistematik olarak uygulanması çok büyük önem taşımaktadır. Ancak, göstergelerin mevcut durumun yalnızca bir kısmını gösterebilmesi nedeniyle, performans verileri yaratılan etkiye ilişkin açıklamayla desteklenmelidir. En gelişmiş Sürdürülebilirlik Raporlama çerçevesi GRI G3 Sürdürülebilirlik Raporlama Esasları'dır. GRI G3 Esasları COP hazırlamak için tek yol olmamakla beraber, küresel düzeyde kabul gören raporlama rehberliği sunmakta olup, Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından da tavsiye edilmektedir.

Aşağıda, bir şirketin on ilkeyi ve ortaklıkları uygulamak için gerçekleştirdiği çalışmalara ait çıktıların ölçülmesinin raporlanmasına yönelik bir dizi öneri sunulmaktadır:

- Okuyucuların kaydedilen ilerlemeyi görebilmesini sağlamak amacıyla, performansı gösterirken birden fazla yıla ait veriler kullanın;
- Genel performansın bilgiye dayalı olarak değerlendirilebilmesini sağlamak için, kuruluş performansının olumlu ve olumsuz yönlerini sunun;
- Gelecek yıl(lar) için hedefler belirleyin;
- Eylem ve çıktılar ile finansal veriler ya da diğer performans verileri arasında bağlantı kurmak suretiyle, on ilkeyle ilgili etkinlikler için işletme dosyası hazırlayın ve
- Yalnızca spesifik ilkelerin uygulanmasına vurgu yapılıyor olsa dahi, performansı on ilkeyle ilişkilendirin.

Starbucks (USA): Sosyal sorumluluğumuza ilişkin taahhütlerimizi gerçekleştirmek ve bize yol gösteren ilkeleri desteklemek konusundaki performansımızı ölçmek için, Starbucks olarak işimizle ilgili ölçütler olarak kilit performans göstergeleri benimsemiş bulunmaktayız. Her yıl performansımızı bu ölçütlere ve sonradan ekleyebileceğimiz yeni ölçütlere göre raporlamaktayız. Performans göstergelerimizle ilgili olarak geleceğe dönük hedefler vermeye çalışmaktayız – 2006 Sürdürülebilirlik Raporu. (Bu örnekte Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin daha yüksek çevresel sorumluluğun teşviki konulu 8. ilkesine ilişkin çıktılar gösterilmektedir).

Çevre	Gösterge	2005	2006	Hedefler
Elektrik	1 ayak karelik mağaza alanına düşen aylık kilowatt-saat miktarı	6.40	6.57	Hedef belirlenmemiştir
Su	1 ayak karelik mağaza alanına düşen aylık galon miktarı	24	26	Hedef belirlenmemiştir
Kağıt	Tüketici sonrası fiber (PCF) yüzdesi (sıcak bardaklar hariç)	% 49,5 Hedef: % 48	% 66,4 Hedef: % 50	% 66,9
	Ağartılmamış fiber yüzdesi (sıcak bardaklar hariç)	% 85,9 Hedef: % 90	% 86,3 Hedef: % 86,5	% 87,1

2005'te ne dedik?	2006'da ne yaptık?	Kendimize verdiğimiz derece	Ayrıntılı Bilgi
ABD ve Kanada'da şirket tarafından yönetilen mağazalarımızda kullanılan elektriğin %20'sini telafi etmek amacıyla yenilenebilir enerji sertifikalarının satın alınması.	Yenilenebilir enerji alımımızın ABD ve Kanada'da şirket tarafından yönetilen mağazalarımızda kullanılan toplam enerjinin %20'sine eşit olacak şekilde dört katına çıkarılması.		Sayfa 55
Elektrik ve su tasarrufu, geri dönüşüm ve atık azaltma konularında mağaza düzeyindeki sorumluluğu artırmaya yardımcı olmak amacıyla spesifik çevre uygulamalarının mağaza operasyon standartlarımızla entegre edilmesi	Mağaza yöneticisi performans aracının güncellenerek mağaza operasyonlarında çevreyle ilgili hususların öneminin ve yöneticilerin yaptığı işlerin olumlu ve olumsuz etkilerinin vurgulanması.		Sayfa 57
ABD'deki şirket tarafından yönetilen mağazalarımızda %10 PCF içeren yeni sıcak içecek kaplarının yaptırılması	Starbucks ABD ve Kanada mağazalarımızda kullanılan tüm sıcak içecek kaplarının %10 PCF içeren kaplarla değiştirilmesi.		Sayfa 56



Paydaş Katılımı

Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin etkili şekilde uygulanması, büyük ölçüde paydaş katılımına bağlıdır. Bu durum özellikle şirketin sürdürülebilirlik vizyonunun, politika ve stratejilerinin geliştirilmesi veya rafine edilmesi; şirketin toplum üzerindeki etkisinin anlaşılması ve iyileştirilmesi ve raporlama yapılması için geçerlidir. Örneğin, şirket liderleri yeni politikalar geliştirirken paydaşların görüşlerine ihtiyaç duyabilir. Paydaş katılımı, şirket operasyonlarının toplum üzerindeki olumlu ve olumsuz mevcut ve potansiyel etkilerinin anlaşılmasında da önemli olabilir. Paydaşlar şirketin hangi konuların daha "önemli" olduğunu belirlemesine de yardımcı olabileceğinden şirketin uygulama çabalarında paydaşlara öncelik verilmelidir. Son olarak, giderek artan sayıda şirket paydaşların birçoğunu raporlama sürecine dahil etmekte ve bu suretle şirket performansının daha genel olarak değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır.

İkinci Adım: COP'nin Diğer Paydaşlarla Paylaşılması

COP bildirim, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi'ne ya da Küresel İlkeler Sözleşmesi Yerel Ağı'na yapılan bir bildirim değildir. Bir şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesinin uygulanması konusunda kendi paydaşlarına yaptığı bildirimdir. Mümkünse COP şirketin yıllık finansal rapor, CSR ya da Sürdürülebilirlik Raporu gibi paydaşlarına yönelik mevcut raporlarıyla entegre edilmelidir. Kendi başına bağımsız bir doküman olarak COP, yalnızca şirketin kurumsal vatandaşlık konusunda raporlama yaptığı başka bir doküman yoksa oluşturulmalıdır.

İlerleme bildiri için seçilen ortam kadar COP'yi paydaşlara ulaştırma yöntemi de önemlidir. Şirketler, özellikle sürdürülebilirlik bilgileri ile ilgili olarak paydaş iletişiminde yerleşik yöntemleri kullanmalıdır (ör. İnternet sayfası, direkt posta, çalışan duyuruları, "open house" toplantıları). COP'nin Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasına yüklenmesi, bilgilerin şirket paydaşlarıyla paylaşılması için yeterli bir çaba olarak kabul edilmemektedir.

Üçüncü Adım: COP'nin Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet Sayfasına Yüklenmesi

Şirketlerin COP'lerinin elektronik versiyonunu (ve varsa bu dosyaya ilişkin linki) Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasına yüklemesi beklenmektedir. Buna ek olarak, şirketlerden COP'yi paydaşlara ne şekilde ulaştırdıklarını açıklamaları da istenir. Bu işlem, COP hazırlanır hazırlanmaz yapılmalıdır.

COP'nin İnternet ortamına yüklenmesiyle ilgili ayrıntılı talimatlara http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/4.3/COP_posting_doc_eng.pdf adresinden ulaşabilirsiniz.

COP Son Teslim Tarihleri Ve Katılımcı Statüsü

Katılımcı işletmelerin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamalarını izleyen iki yıl içerisinde ve sonrasında her yıl COP'lerini Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sitesine yüklemeleri gerekmektedir.

COP son yükleme tarihini ya da sonrasında bir yıllık son teslim tarihini geçiren şirketler, Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sitesinde "bildirimsiz" olarak işaretlenecektir. Ardışık olarak iki kere teslim tarihini geçiren şirketler Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasında "aktif değil" listesine alınır ve artık girişim katılımcısı olarak sayılmaz. "Aktif değil" statüsüne alınan şirketler artık Küresel İlkeler Sözleşmesi logosunu kullanamaz ve Küresel İlkeler Sözleşmesi etkinliklerine katılamaz. Bir yıllık "aktif değil" statüsü sonrasında şirketler Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasından tamamen çıkarılır.

"Bildirimsiz" ya da "aktif değil" statüsündeki şirketler, "aktif" statüsüne geçmek için Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasına yeni COP yüklemelidir. Bir yıl boyunca "aktif değil" statüsünde kaldıktan sonra Küresel İlkeler Sözleşmesi'nden çıkarılan şirketler, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'ne bir yazı ile müracaat etmek suretiyle girişime bağlılığını yeniden bildirmeli ve güncel COP'lerini yüklemek suretiyle Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yeniden katılmalıdır.

İstisnai COP'ler

Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi, öne çıkan İlerleme Bildirimlerini tespit ve takdir etmek amacıyla 2004 yılında İstisnai COP programını başlatmıştır. İstisnai COP programında yer verilen COP'ler, COP politikasını tam olarak uygulayabildikleri ve ilerleme bildirim alanlarında renkli ve ilham verici örnekler teşkil ettikleri için seçilmiştir. Diğerleri arasından seçilen COP'lerin sundukları bilgilerin kalitesi ve kapsamlılığı nedeniyle bu şekilde sergilenmesi şirketler için önemli bir teşvik görevi görmektedir, zira çabalar giderek artarak COP'ler ile genel geçer para piyasaları analizi arasında bağlantı kurulmaktadır.

Bir COP'nin "istisnai" sayılabilmesi için, COP politikasında açıklanan tüm temel gerekleri karşılaması gerekmektedir. Ayrıca, İstisnai COP'nin aşağıdaki kategorilerden en az ikisinde öne çıkan örnek bir COP olarak kabul ediliyor olması gerekmektedir:

1. Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yönelik desteğin devam edeceğine ilişkin güçlü bir beyan

- Destek Beyanı CEO, Başkan ya da dengi kişilerce imzalanmış olmalıdır
- Destek Beyanı COP'nin parçası niteliğinde olmalı, ayrı ya da bağımsız bir doküman olmamalıdır
- Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin desteklenmesinin nedenleri ve/veya faydaları belirtilmiş olmalıdır
- İlkelerin uygulanması sürecinde gerçekleştirilen eylemler ve elde edilen çıktılar ile Destek Beyanı arasında bir bağlantı kurulmuş olmalıdır

2. Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanması ve/veya daha geniş çaplı BM hedeflerini desteklemek üzere ortaklık projelerinin üstlenilmesi sürecinde gerçekleştirilen uygulamaya dönük eylemlerin anlaşılır ve ayrıntılı açıklaması

- Belirtilen hususlar arasındaki somut ilişki açıklanmış olmalıdır
- İlkeler yönetim sistemlerine ve günlük süreçlere yansıtılmış olmalıdır
- İşlemler okuyucuların bir şeyler öğrenmesine olanak sağlayacak şekilde eksiksiz olarak açıklanmış olmalıdır
- Geleceğe dönük (yani bir sonraki yıla ilişkin) eylem planı ana hatlarıyla belirtilmiş olmalıdır

3. Çıktıları ölçmek suretiyle ilerleme durumunun kontrol edilmesi

- Performans göstergeleri açık şekilde tanımlanmıştır ya da standart göstergeler (ör. GRI) eksiksiz bir şekilde kullanılmaktadır
- Performans, kaydedilen ilerlemenin değerlendirilmesi mümkün olacak şekilde birden fazla yıl için gösterilmektedir
- Sonraki yıl(lar) için hedefler belirtilmiş olmalıdır
- Performans, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi ile ilgilidir

4. Paydaş diyalogunu da içeren raporlama süreci, bilgilerin güvenilirliğini, anlaşılabilirliğini ve dakikliğini garanti altına almaktadır

İstisnai COP Programları ve İstisnai COP'lerin Belirlenmesinde Kullanılan Kriterler hakkında ayrıntılı bilgiye http://unglobalcompact.org/COP/notable_COPs.html adresinden ulaşabilirsiniz.



Somut İlişki Nedir?

Bir şirketin raporuna dahil edebileceği çok fazla konu bulunmaktadır. Rapora dahil edilmesi gereken konu ve göstergeler, kuruluşun ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini yansıtmak ya da paydaşların kararlarını etkilemek bakımından önemli olan ve bu yönüyle rapora dahil edilmeyi gerçekten hak eden konu ve göstergelerdir. Somut ilişki, herhangi bir göstergenin rapora dahil edilecek kadar önemli olup olmadığıyla ilgili eşik düzeyi ifade etmektedir.



COP İle En Fazla Değer Yaratmanın Yolları

Küresel İlkeler Sözleşmesi, katılımcıların ve diğer kilit paydaşların girdi ve deneyimlerine dayalı olarak şirketlerin COP sürecinin değerini maksimum düzeye çıkarabilmesi için COP içeriği kalitesinin iyileştirilmesi ve raporun inandırılığını artırmaya yönelik adımlar atılması gibi pratik yollar belirlemiştir. Şirket COP'si ile en fazla değeri yaratmak için faydalı öneriler aşağıda bilginize sunulmaktadır:

Süreç Etkililiği

Bağlantı Arayın

on ilkeyi çok yakından gözden geçirerek, ilkeler ve şirketin vizyonu, stratejisi, politikaları, etkinlikleri ve mevcut şirket içi, resmi, yatırımcılarla veya sektörle ilgili raporlama için halihazırda kullanılan ölçüm ve raporlama sistemleri (ör. şirketinizin yıllık faaliyet raporu) arasındaki bağlantıları anlamaya çalışın. Gereksiz iş tekrarının önlenmesi ve raporlama kaynaklı yorgunluğun minimum düzeye indirilmesi için şirketler, COP'lerini Yıllık Faaliyet Raporu ya da Sürdürülebilirlik Raporu gibi yayın ve dokümanlara dahil etmeye teşvik edilmektedir.

İçerik Kalitesi

Eksiğiniz Olmasın

On ilkenin tümünün ilk COP'lerde karşılanması ya da ön ilkenin tümünün aynı ölçüde yerine getirilmesi gibi bir beklenti söz konusu değildir. Ayrıca, küçük şirketler genellikle bildirimlerinde çok uluslu şirketler kadar derinlik ve kapsam sunamamaktadır. Yine de COP'ye dahil edilen bilgiler, şirketin on ilke ve ilgili konulardaki performansının değerlendirilebilmesine ve anlaşılmasına yetecek düzeyde eksiksiz ve doğru olmalıdır.

Bilgileri Bir Bağlam İçerisinde Sunun

Okuyucuların şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini uygulama konusunda kaydettiği ilerleme hakkında bilgiye dayalı yargılara varabilmeleri için COP, şirketin eylem ve göstergelerini belirli bir bağlama oturtarak sunulmalıdır.

Mutlaka Yerinde Bilgiler Verin

COP'ler, paydaşın şirket performansının sürdürülebilirliği ve şirketin ilkeler bağlamında önceliklerini nasıl belirlediği konusunda bir yargıya varabilmesi için gerekli olan tüm bilgileri içermelidir. Bilgilerin yerinde olup olmadığını belirlemenin etkili yollarından bir tanesi, paydaş diyalogu (ör. AA1000) ya da GRI G3 Esaslarında açıklanan "somut ilişki" sürecidir.

Sınırları Tanımlayın

Bazı şirketler sorumluluklarının sınırlarını özellikle tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, paydaş beklentilerinin yönetilmesi ve özellikle iştirakler ve tedarik zincirleri ile ilgili olarak sınırlar hakkında diyalogun geliştirilmesi bakımından faydalı olabilmektedir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren şirketler, Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri ile ilgili konuları (ör. insan hakları) düzenleyen yerel mevzuata uygunluktan bahsetmekle yetinmemeli, bu hakları el üstünde tutmak ve/veya bu hakların ihlal edilmemesini garanti altına almak için somut olarak neler yapıldığını da göstermelidir.

COP'niz Erişilebilir Olsun

- **Dil:** COP şirketin paydaşları için en uygun olan dil(ler)de hazırlanmalıdır.
- **Yapı:** COP yapısı, şirketin on ilkenin uygulanması konusunda kaydettiği ilerlemeyi açık şekilde anlatır nitelikte olmalıdır. Bazı şirketler bunu, okuyucuyu on ilkeyle ilgili bilginin bulunabileceği sayfa, politika, İnternet sitesi ya da diğer kaynaklara yönlendiren bir dizin ya da içindekiler sayfası oluşturmak suretiyle başarmaktadır. Başka bazı şirketler ise COP'yi ilkeler etrafında yapılandırmayı daha etkili bulmaktadır.

İlerlemeyi Gösterin

Rapor edilen bilgiler okuyucuların bir kuruluşun performansında zaman içerisinde oluşan değişiklikleri analiz etmesine ve şirketin önceki COP'lerde dile getirdiği taahhüt, hedef ve amaçları takip etmesine olanak sağlayacak bir şekilde sunulmalıdır.

Göstergeler Kullanın

Kullandığınız performans göstergelerinin şirketinizin büyüklüğüne, faaliyet sektörüne ve kendine özgü operasyon ortamına uygun olduğundan ve karşılaştırmalı değerlendirme yapılmasına imkan tanıdığından emin olun.

Bildirimın İnanırlılığı

Dengeli Bir Görünüm Sunun

Genel performansın mantık çerçevesinde ve bilgiye dayalı olarak değerlendirilebilmesi için, COP'ler kuruluş performansının olumlu ve olumsuz yönlerini yansıtır ve açıklar nitelikte olmalıdır.

Belirsiz İfadelerden Kaçının

Şirketler ilkelerin uygulanmasını ve bununla ilişkili bildirimleri iyileştirirken, COP'nin genel ifadeler (ör. "tedarikçiler için bir eğitim programımız bulunmaktadır") yerine net ve spesifik açıklamalar (ör. "tehlikeli madde dökülmesi durumunda acil müdahale performansının iyileştirmesi konusunda 50 tedarikçiye eğitim verdik") içermesi önem taşımaktadır.

Güvence Verin

Şirketler kaydettikleri, topladıkları, analiz ettikleri ve duyurdukları bilgilerin doğru ve güvenilir olmasını güvence altına almak amacıyla gerekli sistemleri ve değerlendirme programlarını geliştirmelidir. Bunun çok karmaşık ve pahalı bir süreç olması şart değildir; yerel bir Küresel İlkeler Sözleşmesi ağı akran gözden geçirme programı kadar basit bile olabilir.



Güvence Nedir?

Sürdürülebilirlik Raporlaması bağlamında güvence, bir raporu ve içerdiği bilgileri değerlendirmek için geliştirilmiş etkinlikler anlamına gelmektedir. Güvence süreci genellikle gözden geçirme kapsamı, kullanılan yöntemler, güvence kuruluşunun bağımsızlığı ve raporda adil ve makul bilgi sunumuna ilişkin sonuçlar ve tavsiyeler içeren bir beyan yayınlamasıyla sonuçlanır. Şirket dışı güvence, profesyonel güvence kuruluşları ya da paydaş panelleri tarafından gerçekleştirilebilir.

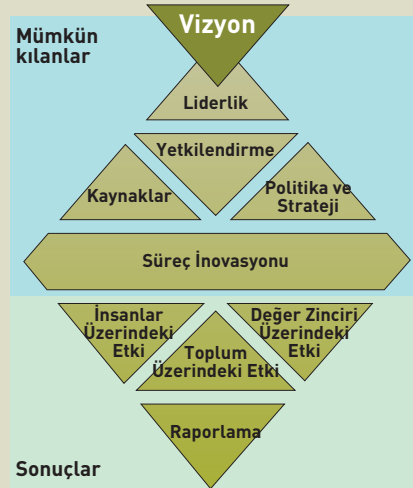


Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkelerini Uygulamaya Nereden Başlamalıyım?

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza koyan şirketler, on ilkeyi kendi strateji ve operasyonlarında uygulama hedefi doğrultusunda çalışmayı taahhüt etmiş olmaktadır. Ancak hem küçük hem de büyük şirketler bazı durumlarda doğru yaklaşımın ne olduğu konusunda yolunu şaşırabilmektedir. İlkelerin bir şirketin yönetim yaklaşımında uygulanması için tek bir "doğru" yol olmamakla beraber, bu sürece yardımcı olabilecek çok sayıda yönetim modeli bulunmaktadır. Şirketler, kuruluşlara liderlik vizyonundan çıktılarının ölçülmesine ve raporlanmasına kadar yol gösteren Küresel İlkeler Sözleşmesi Performans Modeli'nden ilham alabilirler.

Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin başarıyla uygulanmasına ilişkin kilit faktörler arasında şunlar sayılabilir:

- ilkelere ilave uygulamalar olarak değil, şirketin iş stratejisinin ve operasyonlarının ayrılmaz bir parçası olarak muamele edilmesi;
- ilgili taahhütler için şirket yönetiminden tam onay alınması;
- ilkelere geniş destek verilmesini garanti altına almak amacıyla, taahhüt edilen hedeflerin kuruluş genelinde üst düzey yönetime ve çalışanlara duyurulması;
- yeni fikirlere ve iş inovasyonuna açık bir iş ortamı;
- ölçülebilir hedefler ve şeffaf bir ilerleme bildirim sistemi;
- öğrenme ve uyarılma konusunda isteklilik ve kabiliyet;
- şirketin kendisini uygulamaya dönük eylemlere adanması ve
- şirketin paydaşlarıyla ilişki ve diyalog kurma konusunda isteklilik.



Performans Modeli iş uygulamasının on unsurundan oluşmakta olup, bunların her biri soldaki şemanın ayrı bir bölümü ile temsil edilmektedir. Bu, kuruluşun vizyonu ile birlikte başlayan ve şemada gösterilen her bir unsur ile devam eden, itici gücünü şirketten alan bir sürekli iyileştirme sürecidir:

Vizyon: sorumluluk sahibi kurumsal vatandaşlığın şirketin vizyonu ile entegre edilmesi. Bu husus, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesine bakmaya ek olarak şirketin beklentileri konusunda paydaşlarla diyalog kurma, önemli ekonomik, sosyal ve çevresel trendleri gözden geçirme, olası riskleri anlama ve senaryo planlaması yapma çabalarını da içerebilir.

Liderlik: Vizyonun şirket geneline yayılması. Daha iyi sosyal ve çevresel performans konusunda, kalıcı değişim yaratabilmek için liderlik taahhüdü çok büyük önem taşımaktadır. Ancak azami düzeyde etki yaratabilmek için, bu mesaj kuruluşun her köşesine ulaştırılmalı ve hatta çok daha ileriye taşınmalıdır. Şirketler kurumsal vatandaşlığa kurumsal yönetim başlığı altındaki bir konu olarak muamele etmeli ve şirketin ilkeleri uygulama çabaları için yönetim kurulu düzeyinde denetim mekanizmaları oluşturmalıdır.

Yetkilendirme: çalıştıkları kuruluşun vizyonunu gerçekleştirmesinde üzerlerine düşen rolü oynayabilmeleri için personelin örgütlenmesi, bilgilendirilmesi, yönlendirilmesi, motive edilmesi, eğitilmesi, ödüllendirilmesi, dinlenilmesi, görüşünün alınması ve personele güvenilmesi. Yetkilendirme, bireyin sahip olduğu değerleri kurumsal hedefler ile uyumlu hale getirme kapasitesine sahiptir.

Politika ve Stratejiler: Şirketin mevcut politika ve stratejilerinin gözden geçirilerek Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleriyle aynı çizgiye getirilmesi (ya da ilkelerle uyumlu yeni politikalar geliştirilmesi). Bazı şirketler son derece kapsamlı kurumsal vatandaşlık politikalarına sahiptir. Başka şirketlerde ise çevre, insan hakları ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda spesifik politikalar ve yönetim rehberlik materyalleri kullanılmaktadır.

Kaynaklar: Şirketin politika ve stratejilerini uygulamak için kullanılacak yol ve araçların yönetilmesi ve çalışanların hedefleri şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine olan taahhüdünü tehlikeye atmadan gerçekleştirmek için ihtiyaç duyacakları tüm araçlarla donatılması. Bunun içerisinde maddi kaynakların, insan kaynaklarının, bilginin ve diğer kaynakların şirketin kurumsal vatandaşlık politikalarına ve taahhütlerine uygun şekilde dağıtılmasının sağlanması da yer almaktadır.

Süreç ve İnovasyonlar: Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanmasından doğan ikilemlerle yüzleşilmesi ve bu ikilemlerin inovatif çözümlere ve iş fırsatlarına dönüştürülmesi. Bu, hedeflerin belirlenmesi ve kuruluş genelinde duyurulması da dahil olmak üzere iyileştirmeleri güçlendirecek kilit süreçlerin anlaşılmasını da içermektedir. Ayrıntılı bir risk ve fırsat değerlendirmesi özellikle faydalı olabilir.

Değer Zinciri Üzerindeki Etki: Ticari ortaklarla ilişkilerin yönetilmesi ve onların ticari operasyonları üzerinde etki oluşturulması. Tedarikçi, distribütör ve müşterilerin davranışları bir şirketin itibarı ve elde ettiği sonuçlar üzerinde çok etkili olabilir. Birçok şirket kurumsal vatandaşlık politikalarını ve beklentilerini birlikte iş yaptığı şirketlerle paylaşmaktadır. Bazı şirketler bu politika ve beklentileri sözleşme yükümlülükleri arasında katarak izleme ve denetimler aracılığıyla tedarikçilerin sosyal ve çevresel performansını gözden geçirmektedir. Bazı şirketler ise daha da ileri giderek tedarikçilerinin sosyal ve çevresel performansını artırmasına eğitim, kapasite geliştirme ve iyi uygulama paylaşımı yoluyla yardımcı olmaktadır.

Çalışanlar Üzerindeki Etki: Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılım, çalışanların morali de dahil olmak üzere şirket işgücünü etkiler. Araştırmalara göre, iyi sosyal ve çevresel performans hem şirketin kaliteli yeteneği işe alma ve elinde tutma kabiliyetine hem de üretkenliğine olumlu etki etmektedir.

Toplum Üzerindeki Etki: Bir şirketin topluluklar ve en geniş anlamda toplum üzerindeki etkisi de Performans Modelinin kilit unsurlarından bir tanesidir. Yerel halkla işbirliği, şirket operasyonlarının sorunsuz şekilde yürütmesini kolaylaştırabilir ve faaliyetlerine yönelik sosyal müsamahayı sürdürebilir. Söz konusu etkinliklerin büyüklüğüne ve niteliğine bağlı olarak bazı şirketler, toplum üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla etki değerlendirmeleri ve anketler yaptırmaktadır.

Raporlama: Bu unsur, şirketin ekonomik, sosyal ve çevresel performansının güvenilir bir biçimde ölçülmesine ve duyurulmasıyla ilgilidir. Sürdürülebilir iyileşmenin garanti altına alınabilmesi için, gerçek performansı hedef alan özel ölçümler çok büyük önem taşımaktadır.

Basit şekilde ifade etmek gerekirse, Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin uygulanması bir taahhütte bulunmak, politika ve stratejiler geliştirmek, eyleme geçmek ve, son olarak, ilerleme konusunda raporlar göndermek anlamına gelmektedir. Burada önemli olan şirketin giriş aşamasındaki performansı değil, şirketin kendisini değişim ve sürekli iyileştirmeye ne kadar adanmış olduğudur.

Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında bugüne kadar, ilkelerin ilgili olduğu alanlarda çalışmak için çok önemli miktarda kaynak ve araç biriktirmiştir. Daha fazla okuma materyali için, ek bölümünde sunulan kaynaklar kataloguna bakınız.



Her bir adımla ilgili ayrıntılı bilgi için, lütfen Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasında yer alan "Nasıl Katılabilirim?" bölümüne bakınız.



Ayrıntılı bilgi için, en sık sorulan soruları sizin için derleyip yayınladığımız http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/COP_FAQ.html adresini ziyaret ediniz.

İlerleme Bildiriminin Faydaları

İlerleme Bildirimi, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne iştirak edildiğini göstermekten çok daha faydalı olabilir. COP'lere dahil edilen bilgiler, çalışanlar, yerel halk, yatırımcılar, sivil toplum ve iş ortakları da dahil olmak üzere geniş bir yelpazeye yayılan paydaşların bilgi ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabilir. Buna ek olarak COP, yılda bir kere bile olsa, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkelere dayalı değişim yaklaşımının uygulanmasını değerlendirme, şirketin yaklaşımında değişiklik ya da performans iyileştirme amaçlı güçlendirme yapılmasının gerekip gerekmediğini belirleme ve eylemler ile kaydedilen ilerleme ve yaratılan etkiyi daha doğru şekilde raporlama konusunda şirketlere bir mekanizma sağlamaktadır.

İlerleme Bildirimi konusunda en çok dile getirilen faydalardan bazıları aşağıda bilginize sunulmaktadır:

Şirket İçi Faydalar

- Şirketi bir sürdürülebilirlik vizyonu ve stratejisini tanımlama ve hayata geçirme hedefi doğrultusunda motive eder;
- Şirketi kurumsal vatandaşlık etkinliklerini çekirdek niteliğindeki iş operasyonlarıyla bütünleştirmeye ve değer zincirinin olumlu sosyal etkilerini artırmaya motive eder;
- CEO'nun kurumsal yönetime ve liderliğe olan bağlılığını artırır ve raporun hazırlanması, gözden geçirilmesi ve onaylanması aşamaları ile üst düzey yönetimin katılımını geliştirir;
- İş hayatındaki risk ve fırsatların belirlenmesine yönelik çabaları destekler;
- Farklı kurumsal departmanları (ör. İnsan Kaynakları, İletişim, Çevre, Sağlık ve Güvenlik, Operasyon, Halkla İlişkiler) birbirine bağlamak suretiyle şirket içi bilgi paylaşımını ve öğrenmeyi teşvik eder;
- İlerlemenin değerlendirilmesine yönelik şirket içi uygulamaları harekete geçirir ve sürekli performans iyileşmesine katkı sağlar ve
- Üst düzey yönetimin çevre, toplum ve yönetim konularına olan bağlılığını çalışanların gözünde vurgular ve netleştirir.

Dışarıya Dönük Faydalar

- Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne aktif şekilde iştirak edildiği gösterir ve ilkeleri iş stratejisi ve operasyonlarla bütünleştirmek amacıyla ilgili eylemleri açıklar;
- Daha fazla şeffaflık ve güven yaratımı sayesinde şirketin itibarını ve marka değerini artırır;
- Bir sürdürülebilirlik vizyonunu, stratejisini ve uygulama planını dillendirmek suretiyle paydaş ilişkilerini geliştirir;
- İşbirliği sayesinde paydaşlara önemli öğrenme olanakları sağlar;
- Sosyal sorumluluk yönü olan yatırım fonu ya da endekslerine katılım olasılığını artırır ve
- Şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne iştirakinin halkla ilişkiler çalışmasından ibaret olmadığını gösterir.

İKİNCİ BÖLÜM:

Uygulama Örnekleri

Bu bölümü izleyen sayfalarda, şirketlerin her bir ilkeyi nasıl uyguladığı ve ilerleme bildirimini nasıl yaptıkları konusunda faydalı bilgiler ve örnekler sunulmaktadır.

İnsan Hakları

İlke 1: İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir



İnsan Hakları Nedir?

İnsan hakları genellikle insanın doğuştan sahip olduğu haklar olarak anlaşılmaktadır (ör. eğitim hakkı, ifade özgürlüğü). İnsan hakları konseptine göre, her insan ırk, ten rengi, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer görüş, tabiiyet ya da siyasi duruş, sahip olduğu ya da olmadığı şeyler ile doğuştan gelen ya da diğer statülerden bağımsız olarak insan haklarından istifade etme hakkına sahiptir.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- İnsan haklarını koruma konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (ör. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi) ve/veya sektör standartlarından ifadeler kullanarak açıklayın



Novo Nordisk (Danimarka): Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne verdiğimiz destek, 1998 yılından bu yana sosyal sorumluluk taahhüdümüzün önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Bu taahhüde göre, yüksek amaçlar belirlemek ve insan hakları ile ilgili hususları günlük iş faaliyetlerimizle entegre etmek suretiyle sosyal performansımızı iyileştirmek için sürekli olarak çalışmaktayız – 2006 COP

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Şirketin insan haklarını destekleme konusundaki politikası ve stratejisi
- İnsan hakları yönetim sistemi
- Sağlık ve güvenlik yönetim sistemi
- Şirketin insan hakları politikalarının uygulanmasını güvence altına alma amacına yönelik izleme sistemi



Rio Tinto (İngiltere): Rio Tinto SpeakOut (SesiniDuyur) programı, çalışanlar tarafından tespit edilen uygunsuzlukları belirlemek, analiz etmek ve araştırmak için geliştirilmiş olan bağımsız, şirket içi ve gizlilik esasına dayalı bir şikayet yönetim sistemidir – 2006 COP

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanması
- İşçiler ve aileleri için temel sağlık, eğitim ve/veya barınma imkanlarına erişim sağlanması
- Bireylerin, grupların ya da toplulukların yer değiştirmeye zorlanmasının önüne geçilmesi
- Yerel toplulukların ekonomik geçiminin korunması için çalışılması



Sekem (Mısır): SEKEM şirketi, Sekem Okulu ve Sağlık Merkezi aracılığıyla işçileri ve onların aileleri için temel sağlık, eğitim ve barınma imkanı sağlamaktadır. Ailenin ekonomik olarak ilaç tedavisine ya da okul ücretlerine güç yetirip yetiremediğinin belirlenmesi için sosyal değerlendirme çalışmaları yapılmaktadır. Ailenin bu ihtiyaçları karşılayamadığının tespit edilmesi durumunda, gerek hibe gerekse sübvansiyon yoluyla ailenin ihtiyaç duyduğu eğitim ya da sağlık hizmetinden faydalandırılması sağlanmaktadır – 2006 COP

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Geçmişten bugüne kadar süregelen ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması konusunda kaydedilen ilerleme
- İşgücünde yaşanan demografik değişiklikler



Petrobras (Brezilya): Petrobras ile ortak gerçekleştirilen etkinlikler sonucunda "UNICEF onaylı belediye mührünü" almaya hak kazanan 192 beldede çocuk ölümlü oranlarında %14.4 azalma görülmüştür - 2006 Sosyal ve Çevresel Raporu

İlgili GRI Göstergeleri

HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler.
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı.
HR 4	Yaşanan ayrımcılık olaylarının toplam sayısı ve bu konuda yapılan işlemler.
HR 5	Sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğünü kullanma hakkının ciddi şekilde risk altında olduğunun belirlendiği operasyonlar ve bu hakları desteklemeye yönelik eylemler.
HR 6	Çocuk istihdamı olayları yaşanma riskinin yüksek olarak belirlendiği operasyonlar ve çocuk istihdamını ortadan kaldırmaya yönelik eylemler.
HR 7	Zorla çalıştırma ya da angarya olayları yaşanma riskinin yüksek olarak belirlendiği operasyonlar ve zorla çalıştırma ve angaryayı ortadan kaldırmaya yönelik eylemler.
HR 8	Şirketin insan haklarının operasyonla ilişkili yönünü ilgilendiren politika ya da prosedürleri konusunda eğitim almış güvenlik personelinin yüzdesi.
HR 9	Yerel halkın hakları konusunda yaşanan ihlallerin toplam sayısı ve bu konuda yapılan işlemler.
EC 5	Standart işe başlama ücret oranları aralığı ile önemli operasyon lokasyonlarında geçerli olan yerel asgari ücret arasında karşılaştırma.
LA 4	Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların yüzdesi.
LA 6	Resmi ortak yönetiminde (iş sağlığı ve güvenliği programları konusunda izleme faaliyetlerine destek veren ve tavsiyelerde bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği komiteleri) temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi.
LA 7	Yaralanma, iş hastalığı, gün kaybı ve devamsızlık oranları ve bölge içerisindeki işle ilişkili ölüm olaylarının toplam sayısı.
LA 8	Çalışanlara, ailelerine ve/veya yerel toplum üyelerine ciddi hastalıklar konusunda destek olma amaçlı eğitim, danışmanlık, önleme ve risk kontrol programları.
LA 9	Sağlık ve güvenlik konularının sendikalarla imzalanan sözleşmelere dahil edilmesi.
LA 13	Yönetişim organlarının yapısı ve çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu mensubiyeti ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre kategori bazında dökümü.
LA 14	Çalışan kategorisine göre erkek ve kadın maaşlarının birbirine oranı.
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri
PR 1	Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik ile ilgili özelliklerinin iyileştirme amaçlı olarak değerlendirmeye tabi tutulduğu yaşam döngüsü aşamaları ve bu tür prosedürlere tabi olan önemli ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi.
PR 2	Ürün ve hizmetlerin kullanım ömrü boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili etkileri hakkındaki yönetmelik ve gönüllülük esasına dayalı kurallarda yaşanan toplam uygunsuzluk olayı sayısı (çıkıtı türüne göre belirtiniz).
PR 8	Müşteri gizliliğinin ihlal edilmesi ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili doğruluğu ispatlanmış şikayetlerin toplam sayısı.



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan hakları ve işyeri standartları konusunda kapsamlı bir dizi politika ve program,
- İnsan haklarına saygı konulu eğitim programları (İnternet üzerinden ya da canlı),
- Çalışanların ve şirket dışı kişi ve kurumların insan hakları ihlalleri konusundaki kaygıları takip eden ve yanıtlayan bir etik ya da şikayet çağrı hattı.

Satınalma ya da Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan haklarıyla ilgili tedarikçi/yüklenici ön yeterlilik şartları
- Tedarikçi denetim ya da eğitim programları ve bu programların sonuçları

Resmi İşler, Halkla İlişkiler, Devlet ya da Şirket İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan hakları konularını da içeren ülkeye özel risk değerlendirmeleri
- Kar amacı gütmeyen gruplar ya da devletle ortak düzenlenen eğitim ya da bilinçlendirme programları

İnsan Hakları

İlke 2: İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır



Suç Ortaklığı Nedir?

Suç ortaklığının birden fazla çeşidi bulunmaktadır:

Direkt Suç Ortaklığı

Bir şirketin başkaları tarafından işlenen insan hakları ihlallerine doğrudan ya da dolaylı olarak aktif şekilde destek vermesi durumunda oluşur. Buna örnek olarak, bir iş faaliyeti çerçevesinde (ör. bir boru hattının inşa edilmesinin önünü açmak amacıyla) insanların kendi rizaları dışında başka bir yere taşınmaya zorlanmasına destek veren bir şirket gösterilebilir.

Fayda Sağlamak Suretiyle Suç Ortaklığı

Bir şirketin başka birisi tarafından işlenen insan hakları suçundan doğrudan fayda sağlaması anlamına gelir. Örneğin, şirket tesislerini koruma görevi sırasında güvenlik güçleri tarafından işlenen ihlaller (ör. iş etkinlikleri aleyhinde düzenlenen barışçıl protesto gösterilerinin bastırılması ya da yasaklayıcı tedbirlere başvurulması) genellikle bu bağlamda sayılmaktadır.

Sessiz Kalmak Suretiyle Suç Ortaklığı

İnsan hakları ihlallerini desteklememesine ve teşvik etmemesine, ihlalleri gerçekleştirenlerin eylemlerinden faydalanmamasına rağmen bir şirketin insan hakları ihlalleri karşısında sessiz kalmayı seçtiği durumlarla ilgilidir. Sadece bir ülkede faaliyette bulunmanın o ülkede işlenen insan hakları ihlallerine suç ortaklığı teşkil edip etmeyeceğiyle ilgili devam eden bir tartışma bulunmaktadır. Sessiz kalmak suretiyle suç ortaklığı konusundaki sosyal algı bir şirketin itibarını ve hissedarlarıyla olan ilişkilerini önemli ölçüde zedeleyebilmektedir. Örneğin, etnik köken ya da cinsiyet temeline dayalı olarak belirli gruplara sistematik olarak ayrımcılık yapılması karşısında hiçbir şey yapılmaması veya bu uygulamanın kabul edilmesi sessiz kalmak suretiyle suç ortaklığı suçlamalarına yol açabilir.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- İnsan haklarını koruma konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (ör. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi) ve/veya sektör standartlarından ifadeler kullanarak açıklayın



H&M (İsveç): *Yaptığı iş ile başarımıza katkıda bulunan hiç kimsenin insan haklarından mahrum bırakılmamasını ve psikolojik ya da fiziksel anlamda zarar görmemesini garanti altına almak zorundayız. Davranış Kurallarımıza uygunluk tartışmaya açık olmayan şart olup, tüm tedarikçilerimizin ve onların taşeronlarının istisnasız bir şekilde bu kurallara uyması gerekmektedir – 2006 Kurumsal Sosyal Sorumluluk*

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Şirketin direkt işe alma uygulamalarında ve tedarik zinciri genelinde işçilerin insan haklarını koruyacak açık politikalar
- İster kendi personeli isterse üçüncü taraflar ya da Devlet tarafından temin edilsin, şirketteki güvenlik düzenlemelerinin insan hakları ihlallerine katkıda bulunur nitelikte olmamasını garanti altına alacak açık politikalar
- İş hayatının insan haklarına etkisi konusunda devam eden personel eğitimi
- İnsan haklarıyla ilgili şirket içi politikalar konusunda devam eden personel eğitimi
- İş faaliyetleri üzerinde yapılmış insan hakları etki değerlendirmesi çalışması



LEGO Group (Danimarka): *Tedarikçilerimizin bir dizi asgari şarta uygun hareket etmesini sağlamaya yardımcı olmayı şirketimizin bir sorumluluğu olarak görmekteyiz. Bu tür esaslara ihtiyaç duyulmasının sebebi, bazı ülkelerdeki tedarikçilerin maalesef ör. işgücü standartlarıyla ilgili kilit ILO konvansiyonlarına uygunluk sağlayamamasıdır. Bu nedenle, LEGO Group Davranış Kuralları'nda yer alan şartlar bir çok bölge için tedarikçilerin faaliyet gösterdiği bazı ülkelerde geçerli olan genel standarttan daha ağırdır. Tabi ki LEGO Group Davranış Kuralları'na hemen uygunluk sağlanmasını imkansız hale getiren bazı yapısal koşullar ya da kültürel gelenekler bulunabilir. En önemli şey, tedarikçilerin sonunda şartlara uygun sağlamak üzere aktif bir şekilde çalışmaya hazır olmasıdır.*

Davranış Kurallarımız BM İnsan Hakları Bildirgesi'ne verdiğimiz desteği dile getirmekte olup, tedarikçilerimizi de BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamaya teşvik etmekteyiz. – 2006 Sürdürülebilirlik Raporu.

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- İnsan hakları ihlallerine karşın riskinin ve şirketin mevcut duruma yapacağı potansiyel etkinin belirlenebilmesi için, şirketin iş yaptığı ya da yapmayı planladığı yerlerdeki durumun insan hakları bakımından değerlendirilmesi
- İnsan hakları kuruluşları ya da iş ortaklarıyla açık diyalog.



Statoil (Norveç): Uluslararası Af Örgütü'nün Norveç şubesi ile ortak olarak geliştirilen insan hakları eğitim programı uygulanmıştır. Yıl içerisinde, bu programa yaklaşık 4,000 kişi katılmıştır – 2006 Sürdürülebilirlik Raporu

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- İnsan hakları ihlali şikayetlerinin takibi ve gerekenin yapılması konusunda kaydedilen ilerleme
- Yapılan takip araştırmalarının sayısı.



Anglo American (İngiltere): Topluma Sunulan Rapor 2005

Odak	Hedeflerimiz	2005 yılındaki performansımız	2006 yılı için ve geleceğe dönük hedefler
	Güvenlik ve insan hakları konularında eğitim programı uygulanması	Eğitim el kitabı hazırlandı, birimlerden en başarılı çalışanlar tespit edildi ve ilk eğitim çalışmaları düzenlendi	Uyum ve raporlama sistemi entegre edilecek, deneyimler ve iyi uygulamalar paylaşılacak
	İnsan hakları temel kurallarının geliştirilmesi		BM'nin iş ve insan hakları alanındaki çalışmaları bağlamında hazırlanacak
		Hedefe ulaşılmıştır	
		Hedefe ulaşılamamıştır	

İlgili GRI Göstergeleri

HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler.
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı.
HR 4	Yaşanan ayrımcılık olaylarının toplam sayısı ve bu konuda yapılan işlemler
HR 5	Sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğünü kullanma hakkının ciddi şekilde risk altında olduğunun belirlendiği operasyonlar ve bu hakları desteklemeye yönelik eylemler.
HR 6	Çocuk istihdamı olayları yaşanma riskinin yüksek olarak belirlendiği operasyonlar ve çocuk istihdamını ortadan kaldırmaya yönelik eylemler.
HR 7	Zorla çalıştırma ya da angarya olayları yaşanma riskinin yüksek olarak belirlendiği operasyonlar ve zorla çalıştırma ve angaryayı ortadan kaldırmaya yönelik eylemler.
HR 8	Şirketin insan haklarının operasyonla ilişkili yönünü ilgilendiren politika ya da prosedürleri konusunda eğitim almış güvenlik personelinin yüzdesi.
HR 9	Yerli halkın haklarının ihlal edildiği olayların toplam sayısı ve bu konuda yapılan işlemler.
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan hakları ve işyeri standartları konusunda kapsamlı bir dizi politika ve program
- İnsan haklarına saygı konulu eğitim programları (İnternet üzerinden ya da canlı)
- Çalışanların ve şirket dışı kişi ve kurumların insan hakları ihlalleri konusundaki kaygıları takip eden ve yanıtlayan bir etik ya da şikayet çağrı hattı.

Satınalma ya da Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan haklarıyla ilgili tedarikçi/yüklenici ön yeterlilik şartları
- Tedarikçi denetim ya da eğitim programları ve bu programların sonuçları

Kamu İşleri, Medya, Devlet ya da Şirket İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan hakları konularını da içeren ülkeye özel risk değerlendirmeleri
- Kar amacı gütmeyen gruplar ya da devletle ortak düzenlenen eğitim ya da bilinçlendirme programları

İşgücü

İlke 3: İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne azami önem vermelidir



Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Özgürlüğü Nedir?

Sendika özgürlüğü, işverenlerin ve işçilerin istedikleri birlik ya da sendikaya üye olma hakkına saygı duyulmasıyla ilgilidir. Bu, "işgücü örgütlenmelidir" ya da "şirketler sendikaları davet etmelidir" gibi bir anlama gelmemektedir. İşverenler çalışanın sendikaya üye olma kararına müdahale etmemeli ve sendika üyeliği nedeniyle çalışana ya da temsilcisine karşı ayrımcı tutum içerisine girmemelidir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, toplu iş sözleşmesi imzalanmasıyla sonuçlanan süreç ya da etkinlik anlamına gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, çalışma koşullarını belirlemek ve işverenler, işçiler ve işçi kuruluşları arasındaki ilişkileri düzenlemek için kullanılan gönüllülük esasına dayalı bir süreçtir.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Sendika özgürlüğünü koruma konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan ifadeler kullanarak açıklayın ve politikanın yerel kanunlardan bağımsız olarak iş ortakları da dahil olmak üzere universal geçerliliğe sahip olduğuna dair bir beyan ekleyin.



Telecom Italia (İtalya): Düzeyi ya da yeterliğine bakmaksızın tüm personel, bireysel ve müşterek çıkarların korunması için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Grup şirketleri sendika temsilcilerinin rolünü tanımakta olup, bu temsilcilere karşı herhangi bir ayrımcı tutum sergilenmemektedir. Ayrıca sendika etkinlikleri için ücretli izin verilmekte ve etkinliklerin iş yerindeki personele duyurulması için gerekli olan tüm imkanlar temin edilmektedir – 2006 COP.

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- İş başvuruları, sicil, terfi, işten çıkarma ve nakil gibi alanlarda sendikalara karşı tarafsız politika ve prosedürler
- İşçi temsilcilerinin şirket içerisindeki görevlerini (sendika aidatlarının şirket binasında toplanması, sendika tebligatının gönderilmesi ve işletme içerisindeki rutin sendika etkinlikleriyle ilgili sendika dokümanlarının dağıtılması ve sendika etkinlikleri için ücretli izin) yerine getirmesini mümkün kılacak araç ve tesisler



Jaqalanka Group (Sri Lanka): Sendika ve İşçi Meclisi arasındaki iletişim sürekli olarak düzenlenen aylık toplantılarla gerçekleştirilmektedir. Bu toplantılara ait tutanaklar kaydedilerek, hem Yönetim hem de Sendika/İşçi Meclisi komiteleri tarafından imzalanmış olarak duyuru panolarına asılmaktadır – 2006 COP

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Tüm işçilerin gözdağı ve misilleme korkusu olmaksızın istedikleri gibi sendika kurabilmelerinin ve sendika üyesi olabilmelerinin sağlanması
- Temsil kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi imzalanması amacıyla tanınması; toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çalışma koşulları ve istihdam şartları ile işverenler, işçiler ve işçi kuruluşları arasındaki ilişkiler için yapıcı bir forum olarak kullanılması



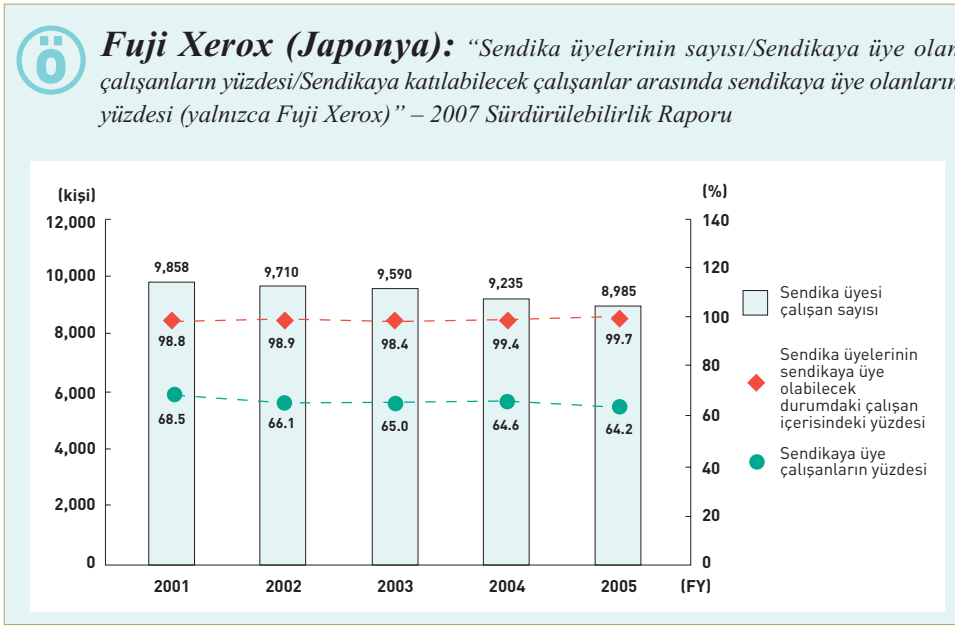
Areva (Fransa): Grubun farklı İş Birimlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin çoğunda erkek ve kadın çalışanlar arasında eşitlik konusuna değinilmiştir. – 2006 COP

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışan sayısı
- Toplu iş sözleşmesi görüşmeleriyle ilgili ayrıntılı bilgi
- Şirketin toplu iş sözleşmesi imzaladığı ya da herhangi bir şekilde ilişki içerisinde olduğu sendikaların listesi



İlgili GRI Göstergeleri

LA 4	Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların yüzdesi
LA 5	Toplu iş sözleşmesinde belirtilmiş olsun ya da olmasın operasyonel değişiklikler için minimum ihbar süresi.
HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler.
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı.
HR 5	Sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğünü kullanma hakkının ciddi şekilde risk altında olduğunun belirlendiği operasyonlar ve bu hakları desteklemeye yönelik eylemler.
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Bir sendika tarafından temsil edilen çalışanların sayısı ile ilgili sendika özgürlüğü politikası istatistikleri
- Çalışan haklarının güvence altına alınması için bağımsız bir kuruluş ile anlaşılması (ör. adil bir Sendika Denetimi) ve denetimde elde edilen sonuçlar
- Çalışma koşulları konusunda bağımsız bir izleme programına katılım ve bu katılım ile ilişkili sonuçlar
- Sendikaların altını oyma çabaları ya da çalışanların iş akdininin sendika üyeliği nedeniyle kanuna aykırı olarak feshedilmesi

Hukuk İşleri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Yıl içerisinde yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonuçları

İşgücü

İlke 4: İşletmeler zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir



Zorla Çalıştırma Nedir?

Zorla çalıştırma ve angarya, 1930 yılında ILO 29 sayılı Zorla Çalıştırma Konvansiyonu'nda "bir kişinin ceza altında ve kendi rızası dışında yerine getirdiği tüm çalışma ve hizmet etkinlikleri" olarak tanımlanmıştır.

En uç örnekler kölelik ve angaryadır; ancak zorla çalıştırma yolları olarak borçlandırma, kimlik ve/veya pasaportun alıkonulması ya da işçilerden zorunlu depozito istenmesi gibi yöntemlere de başvurulmaktadır. Zorla çalıştırmanın diğer bir biçimi ise, işçilerin önceden kabul etmiş olmamalarına rağmen kovulma tehdidiyle fazla mesaiye zorlanmasıdır.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Zorla çalıştırma ve angaryanın her türünü ortadan kaldırma konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan ya da uluslararası standartlardan (ör. ILO Konvansiyonu No. 29) ifadeler kullanarak açıklayın.



National Mineral Development Corporation Ltd. (Hindistan): NMDC zorla çalıştırma ve angaryanın hiçbir türünü uygulamamayı taahhüt eder – 2006 COP

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Zorla çalıştırma konusuna değinen işgücü uygulamaları yönetim sistemleri
- İşçilerin paralarının içeride tutulmasıyla sonuçlanan tüm mecburi uygulamaların yasaklanmasına yönelik politika ve prosedürler
- İş operasyonlarını planlarken ve uygularken borç ile bağlanan işçi ya da başka herhangi bir zorla çalıştırma uygulaması olmadığından emin olunması, zorla çalıştırılan işçi tespit edilmesi durumunda işçilerin ihtiyaç duyacakları hizmetleri sunarak işyerinden çıkarılması ve faaliyet gösterilen yerde uygulanabilir başka alternatifler temin edilmesi



Gap (USA): Fabrika izleme sistemi, giyim sektöründe (zorla çalıştırma da dahil olmak üzere) çalışma koşullarını iyileştirme stratejimizin bir parçasını oluşturmaktadır. İzleme sistemimiz bize fabrika koşulları hakkında ilk elden bilgi sağlamakta ve fabrika ilerlemesini ölçerek kendi standartlarımızla karşılaştırma konusunda önemli bir araç görevi görmektedir. İzleme sayesinde hem yüz yüze etkileşim ile sözleşmeli olarak çalıştığımız giyim fabrikaları üzerindeki etkimizi sürdürebilmekteyiz hem de fabrika koşulları hakkında düzenli veriler ve çabalarımızın zaman içerisindeki etkisini değerlendirmek için bir mekanizma elde etmiş olmaktadır. –2005/2006 Sosyal Sorumluluk Raporu

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Zorla çalıştırmaya maruz bırakılan işçiler için şikayet mekanizmalarının oluşturulması
- Tüm çalışanlar için hizmet şartlarını içeren iş akdi imzalanması, istihdamın rızaya bağlı olması ve istediğinde işten ayrılma özgürlüğü sunulması (işten ayrılma ya da işi bırakmayla ilişkili olabilecek gerekli prosedürler dahil)
- Zorla çalıştırmayla mücadeleyle ilgili çalışmalara tedarikçilerin de dahil edilmesi
- Zorla çalıştırma mağduru yetişkinler için mikro kredi finansman programları da dahil olmak üzere beceri kazandırıcı eğitimler ve gelir getirici alternatifler geliştirmeye yardımcı olunması

**Motorcare Lda (Mozambik):**

- Her çalışan, hizmet şartlarını içeren bir iş akdine sahiptir
- Her çalışanın bir mevcut iş tanımı bulunmaktadır
- Şirket, çalışanlara yönelik mikro kredi finansman programlarını idare eden tamamı çalışanlara ait bir fona yapılan hibeler ile finansman sağlamaktadır
- Aynı sektör içerisinde benzer işlere ödenen ücretleri belirlemek amacıyla her yıl araştırma yapılmaktadır –2005 COP

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Amaç zorla çalıştırma gibi bir durumun ortadan kaldırılması olduğunda, bazen performans konusuna niteliksel açıdan yaklaşmak daha uygundur (yani olmayan şeyi ölçemezsiniz)
- Denetim sonuçları raporla ilgili geçerli bir gösterge olacaktır



Belgo Siderurgia S.A. – Arcelor Group (Brezilya): *Belgo-Arcelor Brezilya şirketleri hiçbir zaman zorla işçi çalıştırmakla suçlanmamış, hakkında bu konuda iddianame hazırlanmamış ya da adı bu konuyla birlikte anılmamıştır. –2006 COP*

İlgili GRI Göstergeleri

HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı
HR 7	Zorla çalıştırma ya da angarya olayları yaşanma riskinin yüksek olarak belirlendiği operasyonlar ve zorla çalıştırma ve angaryayı ortadan kaldırmaya yönelik eylemler
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Çalışanlar ya da topluluk üyelerine yönelik bilinçlendirme eğitimi
- Ödenen en düşük ücretlerin kanunla belirlenen asgari ücretle karşılaştırılarak kaydedilmesi
- Kendi çalışma koşullarınız ya da tedarikçilerin çalışma koşulları konusunda yapılacak bağımsız denetim ve denetim sonuçları (ör. zorla çalıştırmayla ilgili konular yüzünden kapsam dışı bırakılan tedarikçilerin sayısı)
- Çalışma koşullarıyla ilgili bağımsız izleme programı ve bu programla ilişkili sonuçlar
- Şirket içi sosyal denetimler (hangi hususların denetlendiğine ve kaç denetim yapıldığına bakın)

İşgücü

İlke 5: İşletmeler çocuk istihdamının ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir



Çocuk İstihdamı Nedir?

ILO Konvansiyonları, zorunlu eğitim yaşından ve her halükarda 15 yaşından daha büyük bir asgari işe kabul yaşı tavsiye etmektedir. Genellikle ekonomik ve eğitimsel imkanların daha az geliştiği ülkelerde daha küçük yaşlara da izin verilmektedir. Asgari yaş 14, "hafif iş" için ise 13'tür. Tehlikeli işler için asgari istihdam yaşı 18'dir.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılması konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (ör. 138 ve 182 sayılı ILO Konvansiyonları) ve/veya sektör standartlarından ifadeler kullanarak açıklayın ve politikanın yerel kanunlardan bağımsız olarak universal geçerliliğe sahip olduğuna dair bir beyan ekleyin



Grupo Nueva (Şili): Masisa (Grupo Nueva şirketlerinden bir tanesi) yasadışı çocuk istihdamına, çocuk emeğinin istismar edilmesine ve işçilere yönelik muamelelerin kabul edilemez olan her türüne karşıdır. Politikamız, işgücü uygulamalarında çocuk istihdamı, fiziksel cezalandırma, kadın istismarı, zorla çalıştırma ve diğer insanlık dışı ihlallerin mevcut olduğu tedarikçi ve yüklenicilerle iş yapmamaktadır – Masisa Sürdürülebilirlik Raporu 2004 – 2005

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Ulusal çalışma mevzuatındaki asgari yaşla ilgili düzenlemelere uygunluk ve ulusal mevzuatın yetersiz kaldığı durumlarda uluslararası standartların kullanılması
- İşe alırken yaşın doğru tespit edilebilmesi konusunda yeterli ve garanti edilebilir mekanizmalar
- Çocuk istihdamını tespit etmeye yönelik mekanizmaların geliştirilerek uygulanması ve ihlal tespit edilmesi durumunda iyileştirme yapılması
- Çocuklarını çalışmaya göndermek zorunda kalmamaları için, yetişkin işçilere güvenli istihdam, insana yakışır ücretler ve çalışma koşulları sağlanması



Sodexo Alliance (Fransa): Kuzey Amerika'da, tedarikçilerimiz ILO (Uluslararası İşgücü Örgütü) standartlarına dayalı Davranış Kurallarına uygunluk sağlamaktadır. Bizim isteğimiz üzerine tedarikçiler, Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ilgili birçok alanı kapsayan davranış kurallarına imza koymuştur. Bu alanlardan bir tanesi de çocuk istihdamıdır ... Tedarikçilerin Sodexo için çalıştıkları ülke ya da yönetim biriminde kanunla belirlenmiş olan istihdam yaşının altında işçi çalıştırması yasaktır. Asgari istihdam yaşı tanımlanmamışsa, asgari istihdam yaşı 15 olarak uygulanmaktadır. – 2006 "Kurumsal Vatandaş Gibi Hareket Et" Raporu

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Bir işyerinde yasal çalışma yaşının altında çocuk tespit edildiğinde, çocukların yeterli düzeyde hizmet sunularak işyerinden çıkarılmasının ve gerek çocuk gerekse aile için uygulanabilir alternatifler sağlanması
- Çocuk istihdamıyla mücadele konusunda taşeronlar, tedarikçiler ve diğer iş ortakları üzerinde etki oluşturulması
- Çalışan çocuklara yönelik temel ve mesleki eğitim ile danışmanlık programlarının ve çalışan çocukların ebeveynleri için beceri kazandırıcı eğitimlerin geliştirilmesine destek verilmesi



IKEA (İsveç): Çocukları ilkokula kaydettirmek için okul kayıt kampanyaları yürütülmüş ve genel resmi ilkokul sistemine sorunsuz geçişi temin etmek amacıyla alternatif öğrenme merkezleri kurulmuştur. Kaliteli eğitim fırsatları, çocuk istihdamının önlenmesi bakımından çok büyük önem taşımaktadır – 2006 Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Raporu

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Şirkette çalışan çocuk sayısı
- Çocukların haftalık ortalama çalışma ve okul saatleri
- Amaç çocuk istihdamı gibi bir durumun ortadan kaldırılması olduğunda, bazen performans konusuna niteliksel açıdan yaklaşmak daha uygundur (yani olmayan şeyi ölçemezsiniz)
- Denetim sonuçları



Martha Tilaar Group (Endonezya): 2006 COP

Yukarıdaki verilerden görüleceği üzere, şirketimizde asgari işe alma yaşı 18'dir.

Yaş	Yönetim			Yönetim Harici		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
18 yaşından küçük	0	0	0	0	0	0
18-20 yaş arası	0	0	0	8	10	2
21-30 yaş arası	18	13	11	299	238	181
31-40 yaş arası	69	52	62	388	326	330
51-55 yaş arası	41	37	34	107	96	107
55 yaş üzeri	2	3	4	6	3	3
Toplam	139	117	126	822	689	639

Çalışan sayısının yaşa göre dağılımı

Zorunlu eğitimi tamamlama yaşı 16'dır

Yasal düzenlemeler gereği emeklilik yaşı 55'tir.

İlgili GRI Göstergeleri

HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı.
HR 6	Çocuk istihdamı konusunda ciddi risk olduğu belirlenen operasyonlar ve çocuk istihdamının ortadan kaldırılmasına destek vermek için alınan tedbirler.
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Çalışanlar ya da topluluk üyelerine yönelik bilinçlendirme eğitimi
- Yaşı en küçük çalışanın kanunla belirlenen asgari yaş ile karşılaştırılarak kaydedilmesi
- Çalışma koşullarınızla ilgili bağımsız denetim ya da bağımsız izleme programı ve denetimin sonuçları
- Şirket içi sosyal denetimler (hangi hususların denetlendiğine ve kaç denetim yapıldığına bakın)

Satınalma ya da Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- İnsan haklarıyla ilgili tedarikçi/yüklenici ön yeterlilik şartları
- Tedarikçi denetim ya da eğitim programları ve bu programların sonuçları (ör. çocuk istihdamı sorunları nedeniyle kapsam dışı bırakılmış tedarikçilerin sayısı)

Toplumsal İlişkiler departmanına ya da Şirket Vakfı'na başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Çocuklarının işgücüne katılmamaları için, yerel halktan çocuklara yönelik bir eğitim programına sponsor olunması veya başka yollarla (ör. gıda desteği) destek sağlanması

İşgücü

İlke 6: İşletmeler işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir



Ayrımcılık Nedir?

Ayrımcılık 1958 tarihli 111 sayılı ILO Konvansiyonu'nda şu şekilde tanımlanmaktadır: "ırk, ten rengi, cinsiyet, din, siyasi görüş, tabiiyet ya da okul mezuniyetine dayalı olarak yapılan ve istihdamda ya da meslek hayatında fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıran ya da zedeleyen her türden ayırım, dışlama ya da tercih."

Daha sonraki dönemlerde bazı ülke ve bölgelerde bu tanıma çeşitli hususlar ilave edilmiştir (ör. cinsel yönelim, medeni hal ve işin gerçekten gerektirdiği durumlar haricinde fiziksel engel/engelsizlik).

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (ör. ILO Konvansiyonu No. 111) ifadeler kullanarak açıklayın ve bu politikanın işe alma, istihdam fırsatları ve terfi kararları için de geçerli olduğuna dair bir beyan ekleyin.



BGFIBANK (Gabon): Daimi olarak insan kaynaklarının her düzeyinde ayrımcılıkla mücadeleyi önemseyen ve teşvik eden Grubumuz, işe alma, kariyer gelişimi ve eğitim konularının özellikle üzerinde durmaktadır. Bu niyetten hareketle Group BGFIBANK, yaş, cinsiyet, din, sosyal ve etnik köken, siyasi görüş ya da sendika üyeliğine dayanan ayrımcılığın hiçbir türünü uygulamamayı taahhüt eder – 2006 COP

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Eşit istihdam fırsatı hususunda yüksek sorumluluk düzeyi, şirket genelinde eşit istihdam fırsatı uygulamalarına yön verecek açık politika ve prosedürler ve terfi ve bu alanda arzu edilen performans arasında bağlantı kurulması
- Her düzeydeki personelin işe alınması, işe yerleştirilmesi, eğitimi ve terfisi için yeterli, beceri ve deneyimi esas alan şirket politikaları ve prosedürleri
- Ayrımcılığın tespit edildiği durumlarla ilgili olarak şikayetlerle ilgilenmek, itirazları yönetmek ve çalışanlara bir başvuru noktası sağlamak için şikayet prosedürleri



Copagaz (Brezilya): İnsan Kaynakları, Denetim ve Hukuk İşleri departmanlarının yöneticilerinden oluşan Etik Davranış Komitesi, Copagaz'ın Davranış ve İnsan Hakları Kurallarına uygunluk sağlama aracıdır – 2006 COP

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Belirli bir işin ayırım gözetilmesini gerektirip gerektirmediğini değerlendirmek amacıyla her dava üzerinde ayrı ayrı çalışılması (ör. söz konusu işin yapılması için özellikle kadın çalışan gerekip gerekmediği) belirli grupları sistematik olarak mağdur edecek işe alma şartlarının uygulanmasından kaçınılması
- Yurtdışındaki operasyonlarda, kadınların ve azınlıkların eşit istihdam erişimine sahip olmasını sağlamak için işçi temsilcileri ve devlet kurumlarıyla birlikte çalışılması



MAS Holdings (Sri Lanka): 2003 yılında MAS, kadın çalışanlarını güçlendirmek amacıyla "Women Go Beyond – Kadınlar İleri" programını başlattı. Program, bilgi ve bilinç düzeyi, liderlik becerileri, tutum değişikliği ve iş hayatını ve özel hayatı dengeleme kabiliyeti üzerine odaklanmaktadır – 2006 COP

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Geçmişten bugüne kadar sürekli ayrımcılığa uğrayan gruplara (yani ırk, cinsiyet ya da yaş) mensup çalışanların sayısı



Deloitte South Africa: Deloitte 2000 yılında yüzde 30 olan siyah personel oranını 2007 yılında neredeyse yüzde 50'ye çıkarırken, ortaklıktaki siyahların oranı 2000 yılında yüzde 6 iken 2007 yılında yüzde 25'e yükselmiştir.

İlgili GRI Göstergeleri

LA 2	Yaş grubu, cinsiyet ve bölgeye göre çalışan toplam çalışan devir sayısı ve oranı
LA 13	Yönetişim organlarının yapısı ve çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu mensubiyeti ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre kategori bazında dökümü.
LA 14	Çalışan kategorisine göre erkek ve kadın maaşlarının birbirine oranı.
HR 1	İnsan haklarıyla ilgili madde içeren ya da insan hakları taramasından geçmiş olan önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.
HR 2	İnsan hakları taramasından geçmiş olan önemli tedarikçi ve yüklenicilerin yüzdesi ve bu konuda yapılan işlemler.
HR 3	Eğitim alan personelin yüzdesi de dahil olmak üzere, insan haklarının operasyonel yönlerine ilişkin politika ve prosedürler konulu personel eğitiminin saat cinsinden toplam miktarı.
HR 4	Yaşanan ayrımcılık olaylarının toplam sayısı ve bu konuda yapılan işlemler
EC 7	Yerel işe alma prosedürleri ve operasyonun önemli lokasyonlarında yerel halktan işe alınan üst düzey yöneticilerin oranı.
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları ya da Çalışan İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Ayrımcılığın geleneksel biçimlerini düzeltmeyi hedefleyen eşit fırsat programları (ör. çalışanlar ya da yerel halk için işe yerleştirme ya da beceri veya bilinçlendirme eğitimi)
- Şirket içi sosyal denetimler (hangi hususların denetlendiğine ve kaç denetim yapıldığına bakın)
- Çalışanların tespit edilen azınlıklara göre hazırlanmış dökümü; kanunen zorunlu raporlar için gerekli olabilir

Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Azınlıklara mensup tedarikçilere yardımcı olma amacına yönelik bir program ya da ortaklık

Çevre

İlke 7: İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak Temkinli Yaklaşımı desteklemelidir



Temkinli Yaklaşım Nedir?

Temkinli Yaklaşım için, "Çevrenin ciddi ya da geri döndürülemez şekilde zarar görmesi tehlikesinin bulunduğu durumlarda, bilimsel kesinliğin olmaması çevrenin zarar görmesini önleyici maliyet-etkin tedbirlerin alınmasını geciktirme nedeni olarak kullanılamaz" şeklinde bir tanım yapılmaktadır.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Çevresel konularda Temkinli Yaklaşımı benimseme taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (ör. Rio Bildirgesi Madde 15, UNEP Uluslararası Temiz Üretim Bildirgesi) ifadeler kullanarak açıklayın



L'Oreal (Fransa): *L'Oréal, çevresel sorunlara Temkinli Yaklaşım, daha yüksek çevresel sorumluluğun teşvik edilmesi ve çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması kavramlarını ana hatlarıyla tarif eden Çevre ve Kalkınma Hakkında Rio Bildirgesi'ni desteklemektedir – Sürdürülebilir Gelişim Raporu*

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Çevresel risk değerlendirmesi – diğer risklerin yanı sıra çevreye yönelik istenmeyen zararların oluşma potansiyelini belirler
- Yaşam döngüsü değerlendirmesi (LCA) – bir ürünün ya da sürecin ömrü boyunca çevre ile daha dost girdi ve çıktı fırsatlarını araştırır
- Çevresel etki değerlendirmesi –kalkınma projelerinin etkilerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalmasını garanti altına alır
- Stratejik çevresel değerlendirme – politika ve planların etkilerinin dikkate alınıp azaltıldığından emin olunmasını sağlar



Carrefour (Fransa): *"Önce güvenlik" ilkesinin kendi markamızı taşıyan ürünlerde kullanılan bütün şüpheli maddeler için uygulanması. Şüpheli maddelerden kastettiğimiz şey, hakkında bilimsel bir konsensüs bulunmayan, güvenli olup olmadığı konusunda oy birliğiyle hemfikir olunamayan maddelerdir –Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Uygulanmasına İlişkin İlham Rehberi 2007*

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Alınan tedbirlerin uygulanmasına nezaret etmek üzere yöneticilerden oluşan bir komite veya yürütme grubunun oluşturulması
- Belirsizlikler ve potansiyel riskler konusunda paydaşlarla iki yönlü iletişim kurulması (ör. çalıştay tartışmaları, fokus grup çalışmaları ya da genel anketlerle)
- Bağımsız araştırmalar ve kamu araştırmaları da dahil olmak üzere bu başlık altındaki bilimsel araştırmaların desteklenmesi
- Sektör genelindeki bilgi paylaşma ve sorunlarla, özellikle de yüksek oranda belirsizlik potansiyel zarar ve hassasiyet arz eden üretim süreçleriyle ve ürünlerle ilgilenme amaçlı işbirliği çabalarına iştirak edilmesi



Mitsui (Japonya): Çevresel bilgi birikimine sahip uzmanlardan, çevre alanında sorumluluklar taşıyan idarecilerden ve şirket içindeki üyelerden oluşan Çevre Danışma Komitesi, çevre konusunda mümkün olan en yüksek düzeyde sorumluluğu ve özeni sergileyen iş ve işletmeleri teşvik etmek amacıyla, Mitsui'nin geri dönüşüm, emisyon alışverişi ve biyo-kütle kullanımı gibi çevreyle ilgili operasyonlarını ve ayrıca Mitsui'nin kendi AR-GE etkinliklerinin sonuçlarını ticarileştirmesi bağlamındaki AR-GE'yle ilişkili imalat etkinliklerini değerlendirmektedir. – 2006 CSR Raporu

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- İhtiyat gerektiren konuların yönetiminde paydaşlarla düzenli olarak yapılan konsültasyonların sonuçları ve/veya harici kuruluşlarla işbirliği
- Ürün ya da süreç değerlendirmelerinin sonuçları (ör. toksisite değerlendirmesine tabi tutulan ürünlerin sayısı)



Haier (Çin): Haier Group tarafından yapılan çevresel değerlendirme 4 hususu kapsamaktadır: birim çıktı değeri başına elektrik kullanımı, birim çıktı değeri başına su kullanımı, birim çıktı değeri başına üretilen atık su ve birim çıktı değeri başına CO2 emisyonu – 2005 Çevre Raporu

2005 yılında çeşitli birimlerimizdeki enerji tasarrufu programları

Birim Adı	Planlanan tasarruf (10.000 kwh)	Gerçekleşen tasarruf (10.000 kwh)	Tasarruf oranı (%)
Özel dondurucu	50	86	172
Dondurucu	45	46.292	103
Çamaşır makinesi	50	56.84	114
Ev tipi klima	30	32.4	108
Haier Merloni	60	61	102
Elektrikli ısıtıcı	55	57	104
Soğutma ekipmanı	40	40.196	100
Haier-MHI	35	36.2	103
Akıllı ev entegrasyonu	60	64.2	107

İlgili GRI Göstergeleri

EC 2	İklim değişikliğinin kuruluşun etkinlikleri açısından mali yansımaları ve yaratacağı risk ve fırsatlar.
EN 18	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen sonuçlar
EN 26	Satılan ürünlerin ve kategoriye göre yeniden kazanılan ambalaj malzemelerinin yüzdesi
EN 30	Türüne göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

Çevre ya da Sürdürülebilir Gelişim departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Sera gazını azaltma stratejisi ve ilgili programların sonuçları
- Çevresel denetim programı ve sonuçları

Mühendislik departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Test edilmemiş malzemelerin, kimyasal maddelerin ya da işletim prosedürlerinin ilk kez kullanımı için, gayretli şekilde uygulanan bir yeterlik yaklaşımı ve yapılan gözden geçirmelerin sonuçları

Çevre

İlke 8: İşletmeler daha yüksek çevresel sorumluluğu teşvik eden girişimlerde bulunmalıdır



Daha yüksek çevresel sorumluluk benim şirketim için ne anlama gelir?

- kaynak üretkenliği, ekolojik verim
- daha temiz üretim
- kurumsal yönetişim
- yaşam döngüleri, iş dizaynı, yönetim sistemleri
- birden fazla paydaşlı aktif diyalog

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Daha yüksek çevresel sorumluluğun teşvik edilmesi konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan ve/veya sektör standartlarından (ör. UNEP Uluslararası Temiz Üretim Bildirgesi, ICC İş Şartı, CERES İlkeleri, Responsible Care®) ifadeler kullanarak açıklayın.



COSCO (Çin): Cosco, çevrenin korunması ve kaynak tasarrufu, atıkların mümkün olduğunca ortadan kaldırılması ile insan ve doğa arasında uyumlu bir gelişim sağlamak amacıyla ekolojik korumaya aktif destek verilmesi ve iştirak edilmesine dayalı bir büyüme stratejisini benimseyerek uygulamayı taahhüt eder – 2005 Cosco Sürdürülebilir Gelişim Raporu

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Küresel ve sektörel girişimlerdeki gönüllülük esasına dayalı şart, davranış kuralları ve uygulama kurallarının benimsenerek uygulanması
- Sürdürülebilir Gelişimin toplum, etik ve çevre yönlerini bütünleştiren ve Yaşam Döngüsü Yönetimini hayata geçiren strateji, politika ve sistemler
- Rakamlarla ifade edilen amaç ve hedefler ile bunlara ilişkin ilerleme ölçümü



Telefónica S. A. (İspanya): Şirket genelinde ortak bir çevre yönetim metodolojisi uygulamak amacıyla Telefónica, "Minimum Çevresel Şartlar"ı kabul etmiştir. Bu şartlar, faaliyet alanından, coğrafi faaliyet alanından ve burada geçerli olan yasal mevzuattan bağımsız olarak şirketin farklı birimlerinde standartlaştırılmış uygulamaları mümkün kılmaktadır. Bu şirket içi şartlar sayesinde Telefónica, dünyanın birçok yerine yayılmış durumdaki operasyonlarını etkileyen giderek artan yasal gerekliliklerin bir adım önüne geçmeyi başarmıştır. – 2005 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Çevresel yönetim sistemlerinin (ör. ISO 14000) hayata geçirilmesi, belgelendirilmesi ve sürekli olarak iyileştirilmesi
- Tedarik zinciri yönetiminin uygulanması, işbirlikçi projeler gerçekleştirilmesi ya da tedarikçilerle veya diğer özel ve kamu gruplarıyla ortaklıklar geliştirilmesi
- Şirketin faaliyet gösterdiği lokasyonlarda çevre bilincini geliştirmek için eğitim etkinlikleri düzenlenmesi, girişimlerde bulunulması ya da şirketin yerel toplumla ya da diğer spesifik paydaşlarla diyaloga girmesine olanak sağlayacak çalışmalar yapılması



Metito (Birleşik Arap Emirlikleri): Enerji ihtiyaçlarını azaltmak ve suyun korunmasını artırmak suretiyle genel ekolojik etkimizi minimum düzeye indiren ve daha sürdürülebilir yaşama katkıda bulunan "yeşil" tesisler inşa ederek çevreye olan yükümlülüğümüzü yerine getirmekteyiz. Bu yıl, içerisinde ofisler, fabrika ve kimya tesisleri bulunan Dubai Teknoparktaki yeni küresel merkez binamızın inşaatını tamamladık. Bu yeni bina, BAE'deki yalnızca dört adet yeşil binadan bir tanesi olup, ABD Yeşil Bina Konseyi'nden altın üyelik düzeyinde Yeşil Sertifika almıştır. – 2006 CSR Report.

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Bağımsız çevresel denetimlerin sonuçları
- Atık, enerji ve su azaltma programlarının etkisi



Westpac (Avustralya): Westpac 1996 yılından bu yana sera gazı emisyonlarını %45'in üzerinde bir oranda azaltmayı başarmıştır. Çevresel programların bariz mali faydaları bulunmaktadır. Westpac'in uyguladığı E-statement programı ile, işletim giderlerinde 800,000 dolarlık tasarruf, 41 tonluk kağıt tasarrufu ve sera gazı emisyonlarında 103 tonluk azalma sağlanmıştır. – 2006 Paydaş Etki Raporu

İlgili GRI Göstergeleri

EN 1	Kullanılan malzemeler (ağırlık ya da hacim belirtiniz)
EN 2	Geri dönüştürülmüş malzeme girdilerinin kullanılan malzeme toplamı içerisindeki yüzdesi
EN 3	Direkt enerji tüketimi (ana enerji kaynağı belirtiniz)
EN 4	Dolaylı enerji tüketimi (ana enerji kaynağı belirtiniz)
EN 5	Enerji korunumu ve verim iyileştirmeleri sayesinde tasarruf edilen enerji miktarı
EN 6	Enerji verimliliği sağlayan ya da yenilenebilir enerji bazlı ürünler ve hizmetler sağlamaya yönelik girişimler ve raporlama döneminde yapılan bu girişimler sonucunda enerji gereksinimlerinde sağlanan azalmalar
EN 7	Dolaylı enerji tüketimini azaltmaya yönelik girişimler ve elde edilen sonuçlar
EN 8	Çekilen toplam su miktarı (su kaynağı belirtiniz)
EN 9	Su çekme sonucunda önemli düzeyde etkilenen su kaynakları
EN 10	Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi
EN 11	Korunan alanlar ve bu alanların dışında olmasına rağmen yüksek biyolojik çeşitlilik değeri arz eden alanlar içerisinde ya da yakınında sahip olunan, kiralanılan ya da yönetilen arazilerin yeri ve büyüklüğü
EN 12	Etkinlik, ürün ve hizmetlerin korunan alanlardaki ve bu alanların dışında olmasına rağmen yüksek biyolojik çeşitlilik değeri arz eden alanlardaki biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri
EN 13	Korunan ya da eski haline getirilen yaşam alanları.
EN 14	Biyolojik çeşitliliğin maruz kaldığı etkilerin yönetilmesine yönelik stratejiler, mevcut eylemler ve geleceğe dönük planlar
EN 15	Operasyonlardan etkilenen yaşam alanlarında IUCN'nin Kırmızı Listesi'nde ve ulusal koruma listesinde yer alan türlerin sayısı (soyu tükenme risk düzeyi ile birlikte belirtiniz)
EN 16	Toplam direkt ve dolaylı sera gazı emisyonu (ağırlık belirtiniz)
EN 17	İlgili diğer dolaylı sera gazı emisyonları (ağırlık belirtiniz)
EN 18	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen sonuçlar
EN 19	Ozon tabakasına zarar veren madde emisyonları (ağırlık belirtiniz)
EN 20	NOx (azot oksit), SOx (sodyum oksit) ve diğer önemli hava emisyonları (tür ve ağırlık belirtiniz)
EN 21	Toplam su tahliyesi (kalite ve varış noktası belirtiniz)
EN 22	Toplam atık ağırlığı (tür ve bertaraf yöntemi belirtiniz)
EN 23	Tehlikeli maddelerin döktüldüğü önemli olayların toplam sayısı ve dökülün madde hacmi
EN 24	Basel Konvansiyonu Ek I, II, III ve VIII şartları kapsamında tehlikeli sayılan nakledilen, ithal edilen, ihraç edilen ya da işleme tabi tutulan atıkların ağırlığı ve uluslararası nakliyyeye konu olan taşınan atık yüzdesi.
EN 25	Bildirimde bulunan kuruluşun su tahliye ve boşaltım etkinliklerinden önemli ölçüde etkilenen su kütlelerinin ve ilgili yaşam alanlarının künye, büyüklük, koruma statüsü ve biyolojik çeşitlilik değeri bilgileri
EN 26	Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini ve etkinin başka alanlara taşınmasını azaltacak girişimler
EN 27	Satılan ürünlerin ve kategoriye göre yeniden kazanılan ambalaj malzemelerinin yüzdesi
EN 28	Çevre mevzuatına uygunsuzluktan ötürü verilen önemli maddi cezaların parasal değeri ve gayri maddi yaptırımların toplam sayısı
EN 29	Ürünlerin, kuruluşun operasyonlarında kullanılan mal ve malzemelerin ve kuruluş personelinin taşınmasından doğan önemli çevresel etkiler
EN 30	Türüne göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri
PR 3	Prosedürler için gereken ürün ve hizmet bilgileri ile bu tür bilgilendirme gerekliliklerine tabi önemli ürün ve hizmetlerin yüzdesi
PR 4	Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleri hakkındaki yönetmelik ve gönüllülük esasına dayalı kurallarda yaşanan toplam uygunsuzluk olayı sayısı (çıkıtı türüne göre belirtiniz).



Nereden Başlamalıyım?

Çevre ya da Sürdürülebilir Gelişim departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Programlar, prosedürler, iyileştirme planları, teftişler/denetimler ve sonuçlar içeren çevre yönetim sistemi
- Düzenleme kuruluşlarına yönelik mevcut raporlama etkinlikleri için genel çevresel performans verileri (ör. atık, emisyonlar, elektrik ve su kullanımı, tehlikeli madde dökmeleri, arazi yönetimi, cezalar)
- Kirillliği önleme ya da yeniden kullanım/geri dönüşüm programları ve elde edilen sonuçlar

Bakım ya da Tesis Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Enerji verimliliğini artırmaya ya da su kullanımını azaltmaya yönelik programlar

Toplumsal İlişkiler departmanına ya da Şirket Vakfı'na başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Çevresel koşulları iyileştirme ya da bilinci artırma amaçlı bir programa sponsorluk yapılması

Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- çevresel konularla ilgilenmek amacıyla tedarikçilerle ortaklığa gidilmesi (ör. ambalajların geri toplanması, kimyasal madde kullanımının azaltılması)

Çevre

İlke 9: İşletmeler çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir



“Çevre dostu teknoloji” (EST) ile ne kastedilmektedir?

EST'ler, “...çevreyi koruyan, daha az kirliliğe yol açan, tüm kaynakları daha sürdürülebilir bir şekilde kullanan, atık ve ürünlerinin daha çok bölümünü geri dönüştüren ve tam olarak yok edilemeyen atıkları yerine kullanıldıkları teknolojilere kıyasla daha kabul edilebilir şekillerde yönetebilen teknolojilerdir. [EST'ler] tek başına teknolojilerden ibaret olmayıp, uzmanlık bilgi birikimi, prosedürler, mal ve hizmetler ve ekipman ile birlikte kurumsal ve yönetsel süreçler içeren bütünlüklü sistemlerdir.” (Gündem 21, Bölüm 34)

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan ve/veya sektör standartlarından ifadeler kullanarak açıklayın



Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. (Meksika): Peñoles'in Çevre Kontrolü ile ilgili olarak yaptığı taahhütlerden bir tanesi, şirketin tüm operasyonlarında çevresel etkiyi azaltacak yenilikçi teknolojilerin kullanılmasıdır – 2006 Sürdürülebilirlik Raporu

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Çevre dostu teknolojilerin (EST'ler) kullanımı konusunda şirket ya da birim/iştirak politikaları
- Ürünün imalatı, kullanımı ve bertaraf edilmesinden doğacak etkileri dikkate alabilmek amacıyla, yeni teknolojilerin ve ürünlerin geliştirilmesi için yaşam döngüsü değerlendirmesi (LCA) yapılması
- Çevresel Teknoloji Değerlendirmesi (EnTA) – teknolojinin uyarlanmasına, uygulanmasına ve kullanımına ilişkin karar sürecinin sürdürülebilir olmasını sağlamak için geliştirilmiş analitik araç



BMW (Almanya): Ancak optimum ürün geri dönüşümü bir aracın dizayn ve konsept geliştirme aşamasında başlamaktadır. BMW Group'un mühendisleri, Yaşam Döngüsü Değerlendirme aracını kullanarak, yeni bileşen konseptlerinin ekolojik etkilerini ürünün bütün ömrünün kapsayacak şekilde değerlendirir. Bu sonuçlar, araç geliştiricilerin ürün ömrünün bütünü boyunca en fazla ekolojik iyileştirme olanağı sunan geliştirme alternatiflerini erkenden seçmelerine yardımcı olur. – 2007 Sürdürülebilirlik Raporu

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- EST'lerin kullanılmasından doğan faydaların paydaşlarla paylaşılması
- Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin “sürdürülebilirlik sağlayıcı dizayna” odaklanması
- İhalelerde asgari çevresel kriterlerin şart koşulmasını sağlamak amacıyla, tedarikçiler ve yükleniciler için yatırım kriterlerinin ve kaynak temin politikasının belirlenmesi
- “mevcut olan en iyi teknolojinin” diğer kuruluşlarca da kullanılabilmesinin sağlanması için sektör ortaklarıyla işbirliği içerisinde hareket edilmesi



Diageo Plc (İngiltere): Üretim yerleri sürekli olarak operasyonda kullanılan teknoloji, süreç ve malzemelerin sürdürülebilirliğinin artırılması gibi bir zorlukla karşı karşıya olup bu rapor, bu tür girişimler sayesinde çevresel etkilerin azaltılmasına ilişkin örnekler içermektedir. Bu yıl duyurulan enerji yönetim gözden geçirmesi ile elektrik ve yakıt kullanımındaki iyileşmeler tespit edilecek, yeni bir ambalaj gözden geçirmesiyle de ambalaj operasyonunda kullanılan malzeme ve uygulamaların çevresel etkilerinin tespit edilmesi amaçlanacaktır. Afrika'da bir düzineden fazla üretim yerinde sıvı atık arıtma işleminin iyileştirilmesine yönelik büyük çaplı bir program ise tamamlanma aşamasına gelmiştir. – 2006 Kurumsal Vatandaşlık Raporu

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Özel olarak vurgulanan teknolojiye kaynaklanan enerji kullanımının ya da atık üretiminin (mümkünse gerçek rakamsal veriler kullanılarak) azaltılması (ya da azaltılmasının planlanmış olması)
- Şirket dışı teknoloji paylaşımından kaç kişinin/şirketin etkilenebileceğine ve bu paylaşımın çevresel ya da sosyal koşulları iyileştirmeye ne şekilde yardımcı olacağına ilişkin niceliksel açıklama



Cadbury Food Company China (Çin): Cadbury Food Company China, dizel kazanlarını doğal gazla çevirmek suretiyle Pekin'deki hava kalitesi sorununun azalmasına yardımcı olmuş, bu sayede her yıl kükürt dioksit emisyonunda 7,860 kg azalma sağlarken maliyetleri de azaltmıştır. – 2006 Kurumsal ve Sosyal Sorumluluk

İlgili GRI Göstergeleri

EN 2	Geri dönüştürülmüş malzeme girdilerinin kullanılan malzeme toplamı içerisindeki yüzdesi
EN 5	Enerji korunumu ve verim iyileştirmeleri sayesinde tasarruf edilen enerji miktarı
EN 6	Enerji verimliliği sağlayan ya da yenilenebilir enerji bazlı ürünler ve hizmetler sağlamaya yönelik girişimler ve raporlama döneminde yapılan bu girişimler sonucunda enerji gereksinimlerinde sağlanan azalmalar
EN 7	Dolaylı enerji tüketimini azaltmaya yönelik girişimler ve elde edilen sonuçlar
EN 10	Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi
EN 18	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen sonuçlar
EN 26	Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini ve etkinin başka alanlara taşınmasını azaltacak girişimler
EN 27	Satılan ürünlerin ve kategoriye göre yeniden kazanılan ambalaj malzemelerinin yüzdesi
EN 30	Türüne göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri



Nereden Başlamalıyım?

Çevre, Sürdürülebilir Gelişim ya da Tedarik Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Yerel öğrenme kurumları içeren pilot proje örnekleri ya da şirketinizin üniversitede bir kürsüye veya özel bir programa sponsorluk edip etmediği
- Kar amacı gütmeyen bir grup veya devlet kurumlarıyla şirket öğrenmelerini geniş çaplı olarak paylaşmaya yönelik işbirliği (ör. atıkları etkili şekilde azaltmak, enerji verimliliğini artırmak, kirlenmiş alanları rehabilite etmek vs. için başarıyla kullanılan teknolojiler ile ilgili öğrenmeler)
- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması konusunda tedarikçilerle ortaklığa gidilmesi

Toplumsal İlişkiler departmanına ya da Şirket Vakfı'na başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Faaliyet gösterdiğiniz gelişmekte olan ülkelerde teknolojiyi paylaşmaya yönelik bir programa sponsorluk yapılması (ör. sıhhi sistem altyapısı, enerji verimliliği)

Ürün Geliştirme ya da İş Birimleri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Çevre dostu yeni ürünler ya da hizmetler geliştirme amacına yönelik araştırma ve geliştirme programları

Bakım ya da Tesis Yönetimi departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Şirket içi enerji verimliliğini artırmaya ya da su kullanımını azaltmaya yönelik teknolojiler içeren programlar

Yeni Ürün Geliştirme, Pazarlama ya da Mühendislik departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Bir çevre dostu teknoloji bileşenini bütünleştiren ya da bu konuya odaklanan ürün/hizmet geliştirme etkinlikleri

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İşletmeler irtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele etmelidir



Yolsuzluk İle Ne Kast Edilmektedir?

Yolsuzluk, hafif nüfuz kullanımından kurumsallaşmış rüşvete kadar çok farklı şekillerde olabilir. Transparency International yolsuzluğu "emanet edilen yetkilerin kişisel çıkar elde etmek için kötüye kullanılması" şeklinde tanımlamaktadır. Bu gerek maddi kazanç gerekse maddi olmayan bazı avantajlar şeklinde olabilir.

... peki ya irtikap?

OECD'nin Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri'nde yer alan irtikap tanımı şu şekildedir: "Rüşvet istemek, başka birisinden rüşvet vermesini istemek ya da rica etmek anlamına gelmektedir. Bu isteğe karşıdaki kişinin kişisel bütünlüğünü ya da olaya dahil olan özel oyuncuların hayatını tehlikeye atan tehditler eklenmesi durumunda buna irtikap adı verilir."

... ya rüşvet?

Transparency International'ın Rüşvetle Mücadele İş İlkeleri'nde "rüşvet" şu şekilde açıklanmaktadır: "bir işletmenin faaliyetlerinde dürüstlüğü aykırı, yasadışı ya da güven ihlali olan bir işi yapma karşılığında herhangi bir hediyenin, kredinin, ücretin, ödülün ya da başka herhangi bir avantajın bir kişiye verilmesi ya da bir kişiden alınması."

BM Yolsuzlukla Mücadele Konvansiyonu'nda, yolsuzluk nosyonuna çok daha geniş bir şekilde yaklaşılarak gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe rüşvet ve zimmetine para geçirmenin geleneksel biçimlerinin ötesine geçilmiştir. Küresel standartlara göre yolsuzluk, ticarete nüfuzunu kullanma, görevini kötüye kullanma, yasadışı yollardan zenginleşme, adaleti engelleme, para aklama ve yasadışı yollardan elde edilen kazançların saklanması anlamına da gelmektedir.

Eylemler

TAAHHÜT

Şirketinizin tam olarak ne yapmayı taahhüt ettiğini ve bu ilkenin şirketinizi ne bakımdan ilgilendirdiğini belirtin, örneğin:

- Yolsuzluğun ortadan kaldırılması konusundaki taahhüdünüzü kendi politikanızdan, uluslararası standartlardan (BM Yolsuzlukla Mücadele Konvansiyonu, OECD Rüşvetle Mücadele Konvansiyonu) ifadeler kullanarak açıklayın.



De Beers (Güney Afrika): De Beers, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, para aklama ya da yasadışı elmas veya çalınmış mal alışverişi gibi kanuna aykırı fiiller ile bağlantılı ödemeler ve söz konusu fiillere iştirak de dahil olmak üzere çalışanları tarafından sergilenebilecek kanun ihlallerine, dürüstlük dışı davranışlara ya da etik dışı ticari ilişkilere müsamaha göstermeyecektir –Paydaşlara Sunulan Rapor 2005/6

SİSTEMLER

Politika, program ve yönetim sistemlerini kısaca açıklayın, örneğin:

- Yolsuzlukla mücadele politikası ve şirketin risk profiline göre özel hazırlanmış bir programın uygulanması
- Çalışanların etik davranışlarını destekleyen insan kaynakları yönetim sistemleri
- İzleme ve yaptırım sistemi ile kamuoyuna açıklama (whistleblower) düzenlemeleri
- Bildirim prosedürleri ve sürekli iyileştirme süreçleri
- Uyum görevlilerinin yaptığı işler



BP (İngiltere): Güvenlikle ilgili hususlar da dahil olmak üzere kanun, yönetmelik, standart ya da davranış kurallarının ihlal edilmesinden kaygı duyan çalışanlar ya da yükleniciler, bu tür kaygılarını bağımsız ve gizlilik esasına dayalı yardım hattımız olan OpenTalk hattına bildirebilmektedir. OpenTalk hattına birden fazla dilde telefonla ya da faks, e-posta ya da mektupla günün 24 saati, haftanın yedi günü ulaşılabilir. Tüm bildirimler ilk etapta bağımsız bir kuruluşun elinden geçmekte, daha sonra BP içerisindeki ilgili kişi ya da ofise yönlendirilmektedir. Kaygılar bölgesel ombudsmana (üst düzey bir BP yöneticisi) iletilmekte ve ombudsman tarafından büyük olasılıkla o konuda yapılmış araştırmanın sonuçlarını içeren bir yanıt verilmektedir. BP, OpenTalk üzerinden bildirimde bulunan ya da bildirimlerde herhangi bir şekilde adı geçen şahıslara karşı yapılan ya da yapılabilecek misillemelere karşı hoşgörülü değildir. Bu tür misilleme iddiaları konusunda derhal araştırma başlatılır ve iddiaların doğrulanması durumunda sorumlular hakkında disiplin cezası uygulanır. –2006 Sürdürülebilirlik Raporu

ETKİNLİKLER

Geçen yıl bu ilkenin uygulanması çerçevesinde yapılan uygulamaya dönük etkinlikleri açıklayın, örneğin:

- Şirket içi ve şirket dışı iletişim
- Çalışan eğitimi
- Ajanslar ve iş ortaklarıyla ilişkiler
- Olaylarla ilgilenilmesi
- Müşterek etkinliklere katılım ve paydaşların çalışmalarına dahil edilmesi
- Yolsuzluk davalarını soruşturan ve kovuşturan makamlarla işbirliği
- İş yaptığımız ülkelerde yolsuzlukla mücadele altyapısının kurulmasına ya da iyileştirilmesine destek verilmesi



ESKOM (Güney Afrika): Eskom'un CURE adındaki resmi dolandırıcılığı önleme çalışmayı başarıyla geliştirilmiş ve uygulanmıştır. – 2003 COP

Çıktılar

PERFORMANS

Bu ilke ile ilişkili olarak gerçekleştirilen eylem ve süreçlere ait sistem ve çıktıların yarattığı etkiyi açıklayın, örneğin:

- Soruşturulan dava sayısı ve uygulanan yaptırımlar
- Takip soruşturmalarının sayısı
- İnternet üzerinden iş etiği eğitimi alan çalışanların sayısı



Tata Motors (Hindistan): Tata bir iş etiği yönetim programı uygulamıştır. İş etiği yönetimi durumu: – 2005-2006 COP

	02-03	03-04	04-05	05-06
Concerns received	107	46	95	125
Concerns resolved	98	38	65	86
% resolved	% 91.6	% 83	% 68	% 68.8

İlgili GRI Göstergeleri

SO 2	Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından analiz edilen iş birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.
SO 3	Şirketin yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri ile ilgili eğitim almış çalışanların yüzdesi
SO 4	Yolsuzluk yaşanması durumunda yapılan işlemler
SO 5	Kamu politikası pozisyon bildirimleri, kamu politikası geliştirme çalışmalarına katılım ve lobi faaliyetleri
SO 6	Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kurumlara yapılan maddi ve ayni yardımların toplam değeri



Nereden Başlamalıyım?

İnsan Kaynakları departmanına ya da ilgili diğer departmanlara başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Rüşvet ve yolsuzluğun nasıl tespit edileceği konusunda tüm ya da belirli çalışanların katılacağı bir eğitim programı
- Çalışanlara kuralları düzenli olarak gözden geçirme ve imzalama zorunluluğu getiren iş davranışı ve etik kuralları
- Olası ihlallerin bildirilebileceği bir Etik "Çağrı Hattı" ve bu hatla ilişkili kullanım istatistikleri
- İhlallerle ilgili bir soruşturma prosedürü ve ilişkili soruşturma sonuçları

Kamu İlişkileri, Tedarikçi İlişkileri ya da Müşteri İlişkileri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Bu konuyla ilgili bilinci artırmaya yönelik ortaklıklar

Hukuk İşleri departmanına başvurarak aşağıdakilerin olup olmadığını kontrol edin:

- Kamuoyuna açıklanabilecek kesinleşmiş rüşvet ve yolsuzluk olayları

İşbirliklerinin Geliştirilmesi



Milenyum Kalkınma Hedefleri Nedir?

Milenyum Kalkınma Hedefleri (MDG'ler) dünyanın kalkınma alanında karşı karşıya olduğu temel zorlukları aşmak amacıyla 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi öngörülen sekiz hedeftir.

Hedef 1: Uç noktadaki yoksulluk ve açlığın tamamen ortadan kaldırılması

Hedef 2: Ünlversal temel eğitimin sağlanması

Hedef 3: Cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadının güçlendirilmesi

Hedef 4: Çocuk ölümlerinin azaltılması

Hedef 5: Ana-çocuk sağlığının iyileştirilmesi

Hedef 6: HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele edilmesi

Hedef 7: Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması

Hedef 8: Kalkınma için bir Küresel Ortaklık geliştirilmesi

Küresel İlkeler Sözleşmesi, şirketlerden on ilkenin uygulanmasını istemenin yanı sıra katılımcıların daha geniş çaplı BM hedeflerini, özellikle de Milenyum Kalkınma Hedefleri'ni (MDG'ler) desteklemek amacıyla ortaklık projelerine katılmaya teşvik etmektedir. Bu tür projelerin üstlenilmesi, iyi kurumsal vatandaşlığın pratik bir göstergesi olup, bir şirketin pozitif yönde değişime olan bağlılığını ortaya koymaktadır.

Genellikle, ortaklarla ilgili bildirim uygulamaları on ilkeyle ilgili ilerlemeyi bildirmek için kullanılanlardan biraz daha farklı çerçevelere göre yapılmaktadır.

COP'lerde ortaklıklarla ilgili olarak üç unsur bulunmalıdır:

- Ortaklık Açıklaması
- Atılan somut adımlar
- Ortaklığın sonucu ya da etkisi



Ortaklıklar Nedir? “Ortaklıklar genellikle kamu ve özel sektörden çeşitli paydaşlar arasındaki gönüllülüğe dayalı ve işbirlikçi ilişkiler olarak tanımlanmaktadır; ortaklıklarda tüm katılımcılar ortak bir amaca ulaşmak ya da belirli bir görevi üstlenmek ve riskleri, sorumlulukları, kaynakları, yetkinlikleri ve faydaları paylaşmak üzere birlikte çalışmayı kabul ederler”.

“BM ve özel sektörle daha iyi işbirliği,”

Genel Sekreterin Raporu, 18 Ağustos 2003

Ortaklıklar konusu, özel sektör ve kamu sektörü arasında ortak bir zemin bulunmasıyla ve bunların kendine özgü beceri ve uzmanlıklarının birleştirilmesiyle ilgilidir. Üç tür ortaklık bulunmaktadır:

- **Bilinçlendirme ve politika diyalogu** – Şirketler, farklı konuların çözümlenmesine azami önem verdiklerini göstermek, bu konuda bilinçlendirme çalışmaları yapmak ve bu konudaki çalışmalara katkıda bulunmak üzere lider rolü oynamak için diğer paydaşlarla diyalog içerisine girerler
- **Sosyal yatırım ve insani yardım** – Şirketler maddi destek, gönüllü katılım ve uzmanlık katkısı sağlar ya da ürün bağısları da dahil olmak üzere aynı katkılarda bulunurlar
- **Çekirdek niteliğindeki iş ortaklıkları** – Ortaklar istihdam yaratmak ve girişimciliği geliştirmek, ekonomik büyümeye katkıda bulunmak, vergi geliri üretmek, sosyal, çevresel ya da etik standartları uygulamak ve/veya uygun ve güç yetirilebilir mal ve hizmetler sağlamak için işbirliği yaparlar



Projelerin Yarattığı Etki Nasıl Değerlendirilir ve Duyurulur?

Ortaklık Değerlendirme Aracı (Partnership Assessment Tool - PAT)

Şirketler, ortaklık etkinliklerinin değeri hakkında bildirimde bulunmak amacıyla, Birleşmiş Milletler tarafından ortak şirketlerle birlikte geliştirilen Ortaklık Değerlendirme Aracı'nı (PAT) kullanmaya teşvik edilmektedir. Bu araç, ortaklıkların kalitesini iyileştirmek amacıyla ve şirket etkinliklerinin yarattığı etkinin raporlanmasına yönelik bir kaynak olarak geliştirilmiştir. Ortaklık Değerlendirme Aracı (PAT), ortaklıkların gelişimsel değerini değerlendiren ve BM ve özel sektör arasında etkili ortaklıkların daha tutarlı bir şekilde kurulabilmesine yardımcı olan bir araçtır. PAT, kullanıcıya bir dizi soru ile yol gösteren ve bu sorular sonucunda potansiyel ortaklığın değeri ve etkisi hakkında skor kartı üreten basit bir elektronik değerlendirme aracıdır. Ortaklık projeleri öncesinde ve proje sırasında kullanılabilen PAT, ortaklığın gücünü altı farklı açıdan değerlendirmektedir:

- Amaç ve değerlerin birbiriyle uyumlu olması
- Şirket içi ortaklık yönetimi
- Dışa dönük ortaklık yönetimi
- Çarpan etkileri ve ölçeklendirilebilirlik
- Çevresel etki
- Sosyoekonomik etki

Ortaklık Açıklaması

Ortaklık açıklaması okuyucuya belirli bir bağlam sunarak projeyi üstlenme, ortakları seçme ve etkinlikleri belirleme kararında önemli olan çeşitli hususları ana hatlarıyla açıklamalıdır.

Ortaklığı hedef ve amaçları da içerecek şekilde açıklayın. Örneğin:

- Ortaklığı motive eden zorlayıcı ya da içinden çıkılmaz durumlar
- İştirak eden ortaklar
- Varılması amaçlanan gelişim hedefleri (MDG'ler gibi)
- Ortakların rol ve sorumlulukları (ortaklığın türü)



SN Power Invest (Norveç) – Bir SN Power iştiraki olan Himal Power Limited, Nepal'daki Khimti Mahallesi Kalkınma Projesi için UNDP ile ortaklık anlaşması imzalamıştır. Programın ana bileşeni kırsal kesime elektrik götürülmesidir. Küçük bir hidroelektrik tesisi kurulmak suretiyle 3,500'den fazla hane halkına elektrik ulaştırılacaktır. Bu çalışma, projenin birinci fazında 620 kW'lık mevcut mini HES ile elektrik ulaştırılan 4,300 hane halkına ilave olarak gerçekleştirilecektir. Bu projeye ait tüm varlıklar, the Khimti Kırsal Elektrik Kooperatifi (KREC) aracılığıyla yerel elektrik kullanıcılarına ait olacak ve onlar tarafından yönetilecektir. Elektriğe ek olarak yerel ekonomik kalkınma, beceri eğitimi, kadının güçlendirilmesi ve sulama ile ilgili tedbirler de Khimti Mahallesi Kalkınma Projesi'nin diğer önemli kalemlerini oluşturmaktadır. Bilgi için bkz. – http://www.snpower.no/Corporate_Responsibility/Memberships/UNDP

Eylemler

Eylemler açıklanırken, her bir ortağın rolü ve ortaklığın (varsa) vizyondan eyleme nasıl geçtiği belirtilmelidir

Atılan uygulamaya dönük adımları açıklayın, örneğin:

- Kritik yerel konularla ilgili olarak düzenlenen bilinçlendirme kampanyaları
- Yakın çevrede yaşayan halkın geçim durumunun ve hesaplı mal ve hizmetlere erişiminin iyileştirilmesi
- Yerel altyapının inşa edilmesi (telekomünikasyon, ulaşım, elektrik, su, sıhhi tesisat, sağlık)



China United Telecommunications Corporation (Çin) – 2003 Mart ayında, SMS üzerinden gerçekleştirilen “Umut Projesi” ve “Anavatan Nehrini Koruyalım” projelerine yönelik yardım kampanyası olan “Unicom SMS ile Siz de Değer Verin, Umut İçin Herkes El Ele” kampanyasının tanıtımı ve resmi açılışı China Unicom ve Çin Çocuk Gelişimi Fonu tarafından yapılmıştır. China Unicom'un mobil abonelerinden toplanan yardımlar yoksul yerlerde “Unicom Umut İlkokulu” inşa edilmesi ve “Umut Projesi için Unicom Bursu” için ve Yangtze Nehri'nin ve Sarı Nehrin kıyısında “China Unicom Abone Ormanı” oluşturulması için harcanacaktır. Bu faaliyet çerçevesinde, Ningxia Unicom da 50 mu alana yayılan bir “Unicom Toplumsal Refah Ormanı” oluşturmuş, buraya on binden fazla fidan dikilmiştir. – COP 2006

Çıktılar

İlerlemenin kayıt altına alınabilmesi ve etkinin değerlendirilebilmesi için, çıktıların izlenmesi ve değerlendirilmesi tüm ortaklıkların önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ortaklığın hedef ve etkinlikleri ile ilgili olarak eylem çıktılarının etkisini ve kaydedilen ilerlemeyi açıklayın, örneğin:

- Ortaklık etkinliklerinin her bir ortağa sağladığı fayda
- Ölçülebilir çıktılar ve amaçlanan hedefler üzerindeki etkileri



Stora Enso (Finlandiya) – Ortaklık Çin'deki plantasyon operasyonunda, Stora Enso'nun müşterilerinin, yatırımcılarının ve şirketin sürdürülebilirlik konularından sorumlu yönetiminde yer alan diğer paydaşların güvenini kazanmada son derece başarılı olmuştur. – Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Uygulanmasına İlişkin İlham Rehberi 2007

Ek: İlave Kaynaklar

Aşağıdaki araç ve kaynaklar Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi (çoğu örnekte kilit ortaklar ve uzmanlarla işbirliği içerisinde) ya da ilgili BM kurumlarından biri tarafından üretilmiştir. Tüm kaynaklar Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sitesinden indirilebilir durumdadır: <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>

Genel

2007 Global Compact Annual Review (2007 Küresel İlkeler Sözleşmesi Yıllık Gözden Geçirme)

Yıllık Gözden Geçirme, Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin ve işletmelerin ve diğer paydaşların Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin misyonunu ve ilkelerini ileriye götürme konusunda sergilediği çabaların kapsamlı bir genel görünümünü sunmaktadır. Bu gözden geçirme dokümanı, Küresel İlkeler Sözleşmesi katılımcıları ile ilgili ilk derinlemesine araştırmanın sonuçlarını ortaya koymaktadır. Çeşitli kilit alanlardaki (yönetim, politikaların uygulanması, ortaklıklar ve yerel katılım) iş eylemlerini inceleyen bu araştırma, şirketlerin on ilkeyi ve ortaklıkları nasıl ve neden gerçekleştirdiğini göstermektedir. (UNGCO, 2007)

After the Signature - A Guide to Engagement in Global Compact (İmzadan Sonra - Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Katılım Rehberi)

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne temel giriş; on ilkenin uygulanması ve yıllık İlerleme Bildirimi hazırlanması da dahil olmak üzere Sözleşme'yi imzalayan şirketlerin üstlendiği yükümlülükleri ana hatlarıyla açıklamaktadır. (UNGCO, 2007)

Inspirational Guide to Implementing Global Compact (Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Uygulanmasına İlişkin İlham Rehberi)

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza koyan şirketlerin on ilkenin uygulanmasına nasıl yaklaştığıyla ilgili 21 pratik örnek sunan ve zor ve içinden çıkılmaz gibi görünen durumlar ile ilgili olarak geliştirilen çözümleri vurgulayan yayın (UNGCO, 2007)

Inspirational Guide to Implementing United Nations Global Compact – Africa (Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Uygulanmasına İlişkin İlham Rehberi – Afrika)

Afrika Birliği Komisyonu ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından ortaklaşa düzenlenen 2008 Afrika Özel Sektör Forumu münasebetiyle hazırlanan yayın. Bu yayında sunulan vaka örnekleri ile, Afrika kıtası genelindeki işletmeler tarafından çok geniş bir yelpazede gerçekleştirilen yenilikçi ve sürdürülebilir etkinlikler aktarılmaktadır. (UNGCO, 2008)

Global Leadership Network (GLN) Global Compact Implementation Tool (Küresel Liderlik Ağı (GLN) Küresel İlkeler Sözleşmesi Uygulama Aracı)

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza koyan şirketlerin ilkelerin ve çekirdek niteliğindeki diğer kurumsal vatandaşlık konularının iş başarısının belirleyici unsuru olma görevini nasıl yerine getirdiğini anlamasına yardımcı olan etkileşimli öğrenme ve karşılaştırmalı analiz kaynağı. Küresel İlkeler Sözleşmesi katılımcıları, IFC müşterileri ve gelişen pazarlardaki daha geniş özel sektör için bir İnternet sayfası (www.gln-openaccess.org) hayata geçirilmiştir. Bu sayfa, GLN'nin etkileşimli çevrimiçi aracına erişim sağlamaktadır. (UNGCO/Sorumluluk/Boston College Kurumsal Vatandaşlık Merkezi/IFC, 2007)

Measuring Business Success from Sustainability Certification (Sürdürülebilirlik Belgelendirmesine Göre İş Başarısı Ölçümü)

Şirketlerin strateji geliştirme ve planlama süreçlerindeki sürdürülebilirlik belgelendirme düzenlemelerinin mali değerini değerlendirmelerine olanak sağlayan göstergeleri geliştirmeye yönelik proje (UNGCO/Rainforest Alliance, 2007)

Your Guide to Global Compact – A Resource Package (Küresel İlkeler Sözleşmesi Rehberiniz – Kaynak Paketi)

Küresel İlkeler Sözleşmesi hakkında bilgi sunan kapsamlı kaynak paketi ve on ilkeyi iş operasyonlarında uygulamak isteyen şirketler için pratik rehber (UNGCO, 2006)

Raising the Bar – Creating Value with United Nations Global Compact (Çıtayı Yükseltmek – Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İle Değer Yaratmak)

Bu kapsamlı rehber, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin organizasyonel değişimi tetiklerken bir yandan da nasıl iş değeri yaratacağını ve büyük ve küçük şirketlerin yöneticilerine ilkeleri iş uygulamalarına yansıtma konusunda nasıl yardımcı olacağını ana hatlarıyla açıklamaktadır (UNGCO/Greenleaf, 2004)

İnsan Hakları ve İş Gücü

Embedding Human Rights in Business Practice II (İnsan Haklarının İş Uygulamalarıyla Bütünleştirilmesi II)

Bu araştırma dizisinin ikinci bölümü ile insan haklarının şirketler bağlamındaki uygulamaya dönük anlamı irdelenmekte, iş uygulamalarıyla ilgili 20 örnek çalışma sunulmaktadır (UNGCO/OHCHR, 2008)

Human Rights and Business Learning Tool (İnsan Hakları ve İş Dünyası Öğrenme Aracı)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne iştirak eden şirketlerdeki yöneticilere ve kurumsal sorumluluk taşıyan profesyonellere yardımcı olmak amacıyla geliştirilen İnternet tabanlı öğrenme aracı (UNGCO/OCHCR/UNSC, 2007)

Human Rights Framework (İnsan Hakları Çerçevesi)

Herkesin görebileceği bir yere asılmak üzere dizayn edilip altı dile tercüme ettirilen poster çalışması; bu çalışma ile şirketlere insan hakları politikasının uygulanması konusunda herkesçe erişilebilir referans bilgiler sunulmaktadır. (UNGCO/IBLF/BLIHR, 2007)

Human Rights Impact Assessment Guide (İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi)

İnsan hakları etki değerlendirmesi ve yönetim konularıyla ilgili bu rehber doküman, insan hakları değerlendirme programının şirketlerde uygulanması sürecini genel olarak açıklamaktadır. (UNGCO/IFC/IBLF, 2007)

A Guide for Implementing Human Rights into Business Management (İnsan Haklarının İş Yönetiminde Uygulanmasına İlişkin Rehber)

İnsan haklarının şirketler bünyesinde uygulanması konusunda on şirketin deneyimlerini aktaran rapor (UNGCO/OHCHR/BLIHR, 2006)

ILO-IPEC Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes (Çocuk İstihdamı İzleme Süreçlerini Geliştirmeye Yönelik ILO-IPEC Rehberleri)

Çocuk istihdamı izleme modelinin dizaynı, geliştirilmesi ve işletilmesi ile ilgili bilgiler ve modelin spesifik çocuk istihdamı durumlarına uyarlanmasına yardımcı olacak uygulamaya dönük örnekler içeren rehberler (ILO, 2006)

Embedding Human Rights in Business Practice (İnsan Haklarının İş Uygulamalarıyla Bütünleştirilmesi)

İnsan haklarının şirketler için uygulamaya dönük anlamını irdleyen ve dört örnek çalışma ve farklı iş uygulamaları hakkında bir politika raporu sunan yayın (UNGCO/OHCHR, 2004)

Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity (Küresel İlkeler Sözleşmesi ve İnsan Hakları: Etki Alanı ve Suç Ortaklığı Kavramlarını Anlamak)

"Etki alanı" ve "suç ortaklığı" kavramlarını Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin insan hakları ilkeleri bağlamında genel olarak açıklayan kısa doküman (OHCHR, 2004)

Çevre

Caring for Climate: Tomorrow's Leadership Today - Climate Change, Environmental Responsibility and Examples of Corporate Leadership (İklim Önem Vermek: Yarının Liderliği Bugünden – İklim Değişikliği, Çevresel Sorumluluk ve Kurumsal Liderlik Örnekleri)

Küresel İlkeler Sözleşmesi katılımcılarının iklim değişikliği çerçevesindeki eylemlerine ilişkin yenilikçi örnekler içeren bir dizi çalışma (UNGCO/UNEP/WBCSD, 2007)

The CEO Water Mandate (CEO'lar İçin Su Yönetimi Kuralları)

CEO'lar İçin Su Yönetimi Kuralları, su yönetimine kapsamlı bir yaklaşım geliştirme konusunda şirketlere yardımcı olmakta, altı temel alanı kapsamaktadır: direkt operasyonlar, tedarik zinciri ve boşaltma havzası yönetimi, ortak eylemler, kamu politikası, toplumun katılımı ve şeffaflık. (UNGCO/İsveç Dış İşleri Bakanlığı, 2007)

Global Compact Environmental Principles Training Package (Küresel İlkeler Sözleşmesi Çevresel İlkeler Eğitim Paketi)

Gelişmekte olan ülkelerdeki orta ölçekli işletmelerden büyük çok uluslu şirketlere kadar yeni şirketler başta olmak üzere, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin çevre ilkeleri hakkında eğitim el kitabı (UNGCO/UNEP, 2005)

Talk the Walk – Advancing Sustainable Lifestyles Through Marketing and Communications (Yaptıklarımızı Anlatın – Sürdürülebilir Yaşam Tarzlarının Pazarlama ve İletişim İle Geliştirilmesi)

Pazarlamanın sürdürülebilir tüketimi geliştirmeye nasıl yardımcı olabileceğine ilişkin genel bilgiler ve uygulamalara sürdürülebilir yaşam tarzı pazarlama kampanyalarını nasıl yürütebilecekleri konusunda gerekli olan araçları sunar (UNGCO/UNEP/Ütopya 2005)

Yolsuzlukla Mücadele

Business Against Corruption – Case Stories and Examples (İşletmeler Yolsuzluğa Karşı – Davalardan Hikayeler ve Örnekler)

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin yolsuzlukla mücadele ilkesini uygularken zorluklarla nasıl baş edileceği konusunda bir dizi örnek sunan yayın (UNGCO, 2006)

Business Against Corruption - A Framework for Action (İşletmeler Yolsuzluğa Karşı – Eylem Çerçevesi)

Şirketlerin yolsuzlukla ilgili 10. ilkeyi uygulamasına yardımcı olacak kaynak ve araçlar sunar (UN GCO/IBLF/TI, 2005)

Business Fighting Corruption: Experiences from Africa (Yolsuzlukla Mücadele Eden İşletmeler: Afrika'dan Deneyimler)

Afrika'daki kuruluşların yolsuzluk problemiyle nasıl mücadele ettiğini örneklerle gösteren vaka örnekleri koleksiyonu. Bu yayının amacı, yolsuzlukla mücadelede ve şeffaflığın artırılmasında yöneticilere yardımcı olmaktır. Bu amaçla yayın, bireylerin kaliteden güç alan kurumsal kültürlerin oluşturulmasına katkıda bulunabileceğine ve onların ortak eylemlerinin daha şeffaf ve etik toplumların ileri götürülmesine yardımcı olabileceğine dair yeterli delil sunmaktadır (GC Bölgesel Öğrenme Forumu/GTZ, 2007)

Ortaklıklar

Business Guide to Partnering with NGOs and the UN (Sivil Toplum Örgütleri ve BM ile Ortaklık için İş Rehberi)

Dünyanın dört bir yanında şirketlerle ortaklık yapma konusunda beceri ve mükemmeliyet sergileyen kar amacı gütmeyen önemli sosyal oyuncuları bulmak suretiyle ortak seçimi sürecinde bilgi desteği sağlayan bir araçtır (UNGCO/Dalberg, 2007)

Enhancing the Value of UN-Business Partnerships: A Tool to Assess Sustainability and Impact (BM-Şirket Ortaklıklarının Değerinin Artırılması: Sürdürülebilirlik ve Etki Değerlendirme Aracı)

BM sistemi ve özel sektör arasındaki ortaklıkların gelişimsel değerini artıracak bir araç (UNGCO/UNDP/UNOP/UNITAR, 2007)

Joining Forces for Change: Demonstrating Innovation and Impact through UN-Business Partnerships (Değişim İçin Güç Birliği: BM-Şirket Ortaklıklarından Doğan İnovasyon ve Etki)

BM-işletme ortaklıklarının potansiyelini açığa çıkarmayı amaçlayan en son girişimleri geniş bir yelpazede sunan yayın (UNGCO, 2007)

Business UNusual – Facilitating United Nations Reform Through Partnerships (SıraDışı İşletmeler – Birleşmiş Milletler Reformunun Ortaklıklar ile Geliştirilmesi)

Bu yayının da gösterdiği üzere BM ve işletmeler arasındaki ortaklıklar, BM sistemi genelinde özel sektör yönetim uygulamalarını ve performans bazlı düşünce biçimini yaygınlaştırmak suretiyle reform ve kurumsal inovasyon için katalizör rolü oynamıştır (UNGCO/GPPI, 2005)

İlerleme Bildirimi

Practical Guide on United Nations Global Compact Communication On Progress (COP) – Creating, Sharing and Posting a COP (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi (COP) Konusunda Pratik Rehber – COP'nin Hazırlanması, Paylaşılması ve İnternet Ortamına Yüklenmesi)

Küresel İlkeler Sözleşmesi şirketlerinin on ilke ve ortaklıklar konusunda kaydettiği ilerlemeleri bildirmesi konusunda her bir ilke için yol gösterici bilgiler ve uygulamaya dönük örnekler (UNGCO, 2008)

Making the Connection: The GRI Guidelines and Global Compact Communication On Progress (Bağlantıyı Kurmak: GRI Rehberleri ve Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi)

Aynı anda hem GRI hem de Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin şartlarıyla ilgilenmek için yollar sunan yayın. 2006 yılında bir taslak rehber hazırlanmıştır. (UNGCO/GRI, 2007)

Leading the Way in Communication On Progress (İlerleme Bildiriminde En Önde Gitmek)

On ilkenin uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin bildirilmesine ilişkin ilham ve fikirler (UNGCO, 2006)

OneReport COP Publisher (OneReport COP Yayınlama Programı)

Şirketlerin COP raporu hazırlamasına yardım etme amacına yönelik İnternet tabanlı araç (UNGCO/SRI, 2006)

Para Piyasaları

New Frontiers in Emerging Markets Investment (Gelişen Pazarlara Yatırımda Yeni Sınırlar)

2007 yılında düzenlenen “Who Cares Wins - Değer Veren Kazanır” yıllık toplantısının konferans raporu (UNGCO/IFC/FDFA, 2007)

Principles for Responsible Investment (Sorumlu Yatırım İlkeleri)

Çevre, toplum ve yönetim konularının genel geçer yatırım kararı ve mülkiyet uygulamaları ile nasıl bütünleştirileceği konusunda genel kurallar sunan gönüllülük esasına dayalı ilkeler (UNGCO/UNEPFI, 2006)

Communicating ESG Value Drivers at the Company-Investor Interface (ESG Değer Belirleyici Unsurlarının Şirket-Yatırımcı Arayüzünde Duyurulması)

2006 yılında düzenlenen “Who Cares Wins - Değer Veren Kazanır” yıllık toplantısının konferans raporu (UNGCO/FDFA/IFC, 2006)

Investing For Long-Term Value: Integrating Environmental, Social And Governance Value Drivers In Asset Management And Financial Research (Uzun Vadeli Değer İçin Yatırım Yapmak: Çevresel, Sosyal ve Yönetimsel Değer Belirleyici Unsurların Varlık Yönetimi ve Finansal Araştırma İle Bütünleştirilmesi)

2005 yılında düzenlenen “Who Cares Wins - Değer Veren Kazanır” yıllık toplantısının konferans raporu (UNGCO/FDFA/IFC, 2005)

Who Cares Wins: One Year On (Değer Veren Kazanır: Bir Yıl Sonra)

Değer belirleyici çevre, toplum ve yönetim unsurlarının varlık yönetimi, finansal araştırma ve yatırım süreçleriyle bütünleştirilmesi konusunun gözden geçirilmesi (UNGCO/IFC, 2005)

Who Cares Wins – Connecting Financial Markets to a Changing World (Değer Veren Kazanır – Para Piyasalarının Değişen Dünya İle İlişkilendirilmesi)

Bu rapor, finans sektörünün çevre, toplum ve yönetim konularını finansal analiz, araştırma ve yatırım tavsiyeleriyle nasıl bütünleştirilmesi gerektiğine değinmektedir (UNGCO, 2004)

Eğitim

Principles for Responsible Management Education (Sorumlu Yönetim Eğitimi İlkeleri)

Dünya genelinde işletme eğitimi alanında faaliyet gösteren akademik kurumları geleceğin sosyal sorumluluk sahibi iş liderlerini yetiştirmek suretiyle değişim ajanları olarak güçlü bir rol oynamaya teşvik edecek ilkeler (UNGCO, 2007)

Çatışma Bölgelerinde İş

Enabling Economies of Peace: Public Policy for Conflict-Sensitive Business (Barış Ekonomilerinin Önünün Açılması: Çatışmaya Duyarlı İşletmeler İçin Kamu Politikası)

Bu rapor ile, hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların iş uygulamalarında çatışmaya duyarlı etkili uygulamaları teşvik etmek suretiyle özel sektördeki çabaları daha iyi desteklemek için üstlenebileceği bir dizi somut eylem belirlenmektedir (UNGCO, 2005)

Yerel Ağlar

Local Network Report: Deepening Engagement at the Local Level (Yerel Ağ Raporu: Yerel Düzeyde Katılımın Derinleştirilmesi)

İlk kapsamlı ve sistematik Küresel İlkeler Sözleşmesi Yerel Ağları araştırmasının sonuçlarını sunan bu rapor, on ilkeye uygulamaya dönük bir yorum getirmek amacıyla, ağ oluşturma ve performans konusunda öğrenilen dersleri, çeşitli ilham verici ve yenilikçi etkinlikleri ve yerel ağlar tarafından geliştirilen çözüm örneklerini aktarmaktadır. Yerel Ağ Raporu, kurumsal vatandaşlığı farklı ulusal bağlamlarda tanımlamaya yardımcı olmaktadır (UNGCO, 2007)

Facilitating High-impact Global Compact Networks – A Practical Guide (Yüksek Etkili Küresel İlkeler Sözleşmesi Ağlarının Geliştirilmesi – Uygulama Rehberi)

GC'nin hayata geçirilmesi ve GC ağlarının ülke ya da bölge düzeyinde kurulması konusunda adım adım yol gösterici bilgiler ve uygulamaya dönük tavsiyeler (UNDP, Eylül 2005)

KOBİ'ler

UN Global Compact Operational Guide for Medium-Scale Enterprises (Orta Ölçekli İşletmeler İçin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Operasyon Rehberi)

Orta ölçekli işletmelerin on ilkeyi uygulaması ve Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde iyi performans sergilemesi konusunda anlaşılır bir rehber (UNGCO/UNIDO, 2007)

REAP - Responsible Entrepreneurs Achievement Programme (REAP – Sorumluluk Sahibi Girişimciler Başarı Programı)

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesine ve UNIDO'nun çevre-toplum-yönetişim yaklaşımına dayalı olarak KOBİ'leri CSR ile ilgili performanslarını değerlendirme konusunda desteklemek üzere geliştirilmiş İnternet tabanlı araç (UNIDO, 2006)

Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi

Posta adresi:

UN Global Compact Office

United Nations

New York, NY 10017

USA

*Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi New York'taki BM Merkez Binasında
bulunmaktadır.*

Personel iletişim bilgileri için, lütfen

*http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/contact_us.html adresinde
bulunan Küresel İlkeler Sözleşmesi İnternet sayfasını ziyaret ediniz*

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi:

İNSAN HAKLARI

İlke 1 - İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir ve

İlke 2 - İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

İŞGÜCÜ

İlke 3 - İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;

İlke 4 - zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına;

İlke 5 - çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve

İlke 6 - işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

ÇEVRE

İlke 7 - İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak Temkinli Yaklaşımı desteklemeli;

İlke 8 - daha yüksek çevresel sorumluluğu teşvik etmek için gerekli girişimlerde bulunmalı ve

İlke 9 - çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

İlke 10- İşletmeler irtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türüyle mücadele etmelidir.