



European
Commission



İşim ve

insan hakları

Küçük ve orta boy işletmeler için insan hakları kılavuzu



Feragatname

Bu kılavuz, GLOBAL CSR ve BBI International'ın oluşturduğu bir takım tarafından yazılmış ve Avrupa Komisyonu (İşletme ve Sanayi Genel Müdürlüğü) tarafından finanse edilmiştir. Kılavuzun, Avrupa Komisyonu'nun resmi bakış açısını yansıtır olma gibi bir zorunluluğu yoktur.

Önsöz



Avrupa Komisyonu, potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için Avrupa'daki küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek istiyor. Olabilecekleri her şeyi olabilmelerini sağlayacak koşullar yaratmak istiyoruz: yenilikçiler, iş ve zenginlik yaratanlar, iş uygulaması ve mükemmelliğinin küresel liderleri.

Küçük işletme sahipleri ve yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunun, çalışanlarına ve iş faaliyetleri esnasında temas kurdukları diğer insanlara saygı gösterme gayesini taşıdıklarını biliyoruz. Bu, modern piyasa ortamında mükemmel, rekabetçi işletme tanımının bir parçası.

Ancak şirketinizin diğerlerine saygı duyduğundan emin olmak isterseniz dahi, bazen uygulamada ne yapılacağını bilmek zor olabilir. İnsan haklarına ilişkin bu kılavuz, bu boşluğu doldurmaya yardımcı olur. Kılavuz, İş ve İnsan Hakları Üzerine Birleşmiş Milletler Temel Prensipleri temelindedir ve söz konusu prensipleri Avrupa'daki küçük ve orta ölçekli işletmeler bağlamına tercüme eder.

Kılavuzun sonunda, taslaklar üzerinde yorum yapmaya zaman ayırmış sayısız kişi ve kuruluşun bir listesini bulacaksınız. Onların tümüne çok müteşekkirimiz.

Umarız ki bu kılavuz AB'deki işletmeler ve bunun da ötesinde yaptıkları işe insan haklarını açık bir biçimde entegre etmek isteyen herkes için hem bir ilham hem de bir uygulama kaynağı olacaktır.

Joanna Drake
Vekil KOBİ Elçisi Avrupa Komisyonu

1 Giriş

Bir şirket yönetiyorum, neden insan haklarıyla ilgilenmeliyim?

Çünkü bu, modern ve başarılı bir işletme müdürü olmanın bir parçasıdır. Pek çok yönetici gibi, muhtemelen siz de çalışanlarınıza ve müşterilerinize saygıyla yaklaşma eğilimi taşıyorsunuz. İnsan haklarıyla aktif biçimde ilgilenerek, bunun gerçekten böyle olduğundan emin hâle gelebilirsiniz. Bu, işletmenizin insanları ilk plana aldığından ve gerçekten gurur duyabileceğiniz bir işletme olduğundan emin olmanız için bir fırsat.

Toplumlar ve piyasalar karmaşık bir şekilde değişmeye devam ediyor ve tüm işletmeler oyunun yeni kurallarıyla başa çıkmak zorunda. Yükselen yeni beklentiler, iyi yönetimden anladığımız şeyi yeniden tanımlıyor. İnsan haklarına saygı, bu gelişmenin bir parçası.

Artık, tüm işletmelerin insan haklarına saygı duyması gerektiğine dair küresel bir beklenti söz konusu. Hem BM, AB ve tüm dünyadaki hükümetler hem de işveren örgütleri, meslek birlikleri ve sivil toplum tarafından desteklenen İş ve İnsan Hakları Üzerine BM Genel Prensipleri de bu beklentiyi içerir.

“KOBİ’ler olarak işletmelerimizle ve para kazanmakla çok meşgulüz, buna çok odaklıyız – ancak dış dünyaya odaklanmaksızın bunu başaramayız. Dışarıya, etrafınıza bakmanız çok önemli.”

- Jean-Marc Barki

Yetkili Müdür, Sealock, Fransız KOBİ’

Peki insan hakları nedir?

İnsan hakları, yalnızca insan olduğumuz için sahip olduğumuz haklardır. Tüm insanların onurlarını koruyabilmelerini mümkün kılan, evrensel olarak

üzerinde anlaşılmiş asgari koşullardır. Uyuşumuz, ikamet yerimiz, cinsiyetimiz, ulusal ya da etnik kökenimiz, rengimiz, dinimiz, dilimiz veya diğer herhangi bir statümüz ne olursa olsun, insan hakları hepimizin doğuştan sahip olduğumuz bir haktır.

Aynı zamanda diğerlerinin de insan haklarına saygı göstermeliyiz. Bu kılavuz, işletmenizin insan haklarına saygı duyduğundan emin olmanıza yardımcı olacaktır. Bunun anlamı, insan hakları üzerindeki muhtemel olumsuz etkilerden kaçınmak ve eğer işletmeniz bu tip etkilerle ilişki içindeyse bunu belirlemektir.

Öyleyse insan haklarına saygı duymak benim işlerimi daha kârlı bir hâle getirecek mi?

Cevap, sürekli artan bir oranda evet; ancak her zaman değil ve belki de derhâl değil. İnsan haklarıyla bariz bir biçimde ilgilenmek, bir radar veya erken uyarı sistemi işlevi görebilir. Potansiyel sorunları tanımlamanıza ve onları, daha ciddi ve daha masraflı hâle gelmeden önce çözenize olanak tanır. İnsan haklarına odaklanmak, müşteri ilişkilerini geliştirip sahip olduğunuz itibarı da artırabilir ve çalışanlarınızın meslekî memnuniyetlerini iyileştirerek üretkenlik ve verimlilik üzerinde olumlu bir etki yapabilir. Doğru personeli elde etmek ve elde tutmak, sahip olduğunuz yeni iş fikirlerine ilişkin izinler almak veya toplumsal muhalefetle başa çıkmak konularıyla bağlantılı ilave masraflardan kaçınmanızda da size yardımcı olabilir. Bazı müşterileriniz, insan hakları da dâhil olmak üzere, belirli konuları nasıl yönettiğinizi bilmek isteyebilir. Olumsuz insan hakları etkilerinden kaçınmak ve bu sorunların üzerine eğilmek sizin daha güçlü, daha esnek bir işletme olmanıza yardım edecek yenilikçi çözümlere de ilham verebilir.

Fakat neticede insan haklarına saygı duymak, doğru olanı ve sizden yapmanız bekleneni yapmaktır. Asıl olan, işletmenize finansal yarar sağlasa da sağlamasa da insan haklarına saygı duyma yükümlülüğüne sahip olduğunuz gerçeğidir.

“İki yönetme yolu vardır: yalnızca sonuçlarla yönetme veya sonuç almak üzere değerlerle yönetme. İnsan haklarına saygı, bir yaşam biçimidir.”

- Marek Jurkiewicz

Genel Müdür, StartPeople, Polonya KOBİ'si

İnsan haklarıyla ilgilenmek asıl olarak hükümetlerin işi değil mi?

Evet. Ancak bir işletme olarak sizin de sorumluluklarınız bulunur. Hükümetler, insan haklarını, uygun yasa ve politikalarla koruma görevine sahiptir. İşletmelerin ise insan haklarına saygılı olma sorumluluğu vardır, yani insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerden kaçınma ve buna ilişkin sorunların üzerine eğilme yollarınız olması gerekir. Hükümetler insan haklarını koruma görevlerini yerine getirirse de getirmese de, işletmeler bu sorumluluğa sahiptir.

Bu kılavuz ne tür işletmeler için?

Bu kılavuz Avrupa Birliği'ndeki küçük ve orta ölçekli işletmeler için yazıldı. Avrupa Birliği içerisinde devasa çeşitlilikle küçük ve orta ölçekli işletme mevcut, bu nedenle bu kılavuzda bulunan örnek ve tavsiyeler bütün bu işletmelerle eşit ölçüde ilgili olmayabilir.

Ancak küçük ve orta ölçekli işletmelerden büyük çok uluslu şirketlere kadar tüm işletmelerin, insan haklarına saygı duyma sorumluluğu bulunur. Daha büyük, çok uluslu şirketler için insan haklarına ilişkin hazırlanmış ve sürekli yenileri hazırlanmakta olan pek çok kılavuz var, ancak daha küçük şirketler için çok fazla kaynak mevcut değil. Bu kılavuz, bu boşluğu doldurmaya yardımcı olmalıdır.

Her ne kadar AB işletmelerine yönelik olarak yazılmış olsa da bu kılavuz, dünyanın her yerindeki işletmeler için faydalı olabilir. Bu nedenle AB ülkelerinin ulusal dillerine ek olarak diğer pek çok dilde de basılmaktadır.

Ama insan hakları yalnızca büyük işletmelerle ilgili değil mi?

Hayır. Her boyuttaki işletme, insan hakları üzerine olumsuz etkide bulunma riskine sahiptir. İşletmenizin karşılaşabileceği riskler; nerede iş yaptığınız, hangi iş sektörü içinde olduğunuz ve iş ortaklarınızın kimler olduğu da dâhil olmak üzere pek çok faktöre bağlıdır. Fakat küçük bir işletme olmanız sizin insan hakları riskleriyle karşılaşmayacağınız anlamına gelmez.

Şirketim AB içerisinde iş yapıyor. O hâlde hâlâ insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olma riskini taşıyor mu?

Evet, hâlen insan hakları üzerine olumsuz etkide bulunma riskini taşıyor olabilirsiniz. Ulusal veya etnik köken, cinsiyet, engellilik hâli, yaş veya diğer farklılıklar temelinde ayrımcılığa uğramama hakkı, Avrupa Birliği içinde sıkça risk altında olabilecek insan haklarının örnekleridir.

Bununla birlikte, en ciddi insan hakları ihlallerinin daha ziyade buna ilişkin yasaların zayıf veya düzgünce uygulanmayan yerlerde olacağını varsaymakta haklısınız. Bu, genelde – ama asla daima değil – gelişmekte olan ve yükselen ekonomiler gibi ekonomik olarak daha az gelişmiş ülkelere denk gelir. Asıl olarak AB içinde iş yapıyor olsanız bile, dünyanın diğer yerlerinden müşterilere veya tedarikçilere sahip olabilirsiniz, ki onlar da sizi söz konusu yerlerle bağlantılı insan hakları risklerine maruz bırakabilir.

“İnsan haklarına saygı yalnızca Avrupa’nın ötesiyile ilgili değildir - kendi içimize de bakmamız gerekir.”

- Michel Van Bavel

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, Belgian SME

Şirketim yasalara riayet ediyor. Bu yeterli değil mi?

Eğer AB’de iş yapıyorsanız ve yasalara da riayet ediyorsanız, insan haklarını olumsuz bir şekilde etkilemediğinizden emin olmak üzerine büyük mesafe kaydetmişsiniz demektir. Bunun nedeni insan haklarının pek çok durumda ulusal yasalar ve AB yasalarında yansıtılmış olmasıdır. Örneğin, sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uyum sağlamak sizin yaşam hakkı, güvenli çalışma ortamı hakkı ve fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı üzerinde olumsuz etkilerden kaçınmanıza yardım eder.

Bununla birlikte yasalar yalnızca asgari koruma düzeyini sağladığından, faaliyetleriniz ilgili yasalarla uyum içerisinde olsa dahi insan hakları üzerinde olumsuz etkilerde bulunuyor olabilirsiniz. Ayrıca, işletmeniz yasalara aykırı herhangi bir şey yapmamış olsa bile, tedarikçilerinizin, müşterilerinizin veya diğer iş ortaklarınızın faaliyetleri yoluyla insan haklarına ilişkin olumsuz etkilere bulaşabilirsiniz.

İnsan hakları üzerinde olumsuz etkilerden bulunmaktan kaçınmaya ve bu sorunların üzerine eğilmeye ilişkin bir yöntemle sahip olmanız, tek başına yasal uyumun şirketinizin insan haklarına saygılı olmasını garanti etmeyeceği muhtemel alanları belirlemenize yardımcı olacaktır. Bu tip bir yöntem, yasalara uyumun ötesine giden bir adımı nerede ve ne zaman atmanız gerektiğini bilmenize olanak tanır.

Peki İş ve İnsan Hakları Üzerine BM Temel Prensipleri tam olarak nedir?

BM Temel Prensipleri, işletmelerin insan haklarına dair olumsuz etkilerinden kaçınılması ve bunların üzerine eğilimi için hükümetlerin ve işletmelerin ne yapması gerektiğini tanımlar. Hükümetlerden beklenenler ve işletmelerden beklenenler arasındaki ayrımı net bir şekilde yapar. “Çözüm”e ilişkin – her şeye rağmen insan hakları üzerinde olumsuz etkilere bulaşan işletmelerin ne yapacağı – ilkeleri de içerir.

Bu kılavuz işletmelerden beklenenlere odaklanır. BM Temel Prensipleri tüm işletmelere – küçük ve büyük – insan haklarına saygı için gerekenlere ilişkin bir reçete sunar. Bu alanda uyulması umulan küresel standart tutumu temsil eder ve her durumdaki her işletmeye uygulanabilir.

İşletmemin insan hakları üzerindeki olumlu etkileri ne olacak?

İşletmeniz, neredeyse kuşkusuz olarak insan hakları üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Ürünler ve hizmetler sağlayarak, istihdam yaratarak ve ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunarak, muhtemelen insan haklarının diğerleri için bir gerçeklik hâline gelmesine katkıda bulunuyorsunuz. İnsan hakları üzerindeki olumlu katkınızı nasıl azamileştirebileceğinizi düşünmeyi arzu edebilirsiniz. Ancak bu kılavuz, olumsuz etkilerden nasıl kaçınılacağı ve onların üzerine nasıl eğilineceği ile sınırlıdır; çünkü bu, işletmenize ilişkin asgari beklentidir.

İnsan hakları konusunda gerekenleri mevcut yönetim süreç ve sistemlerim dâhilinde yapabilir miyim?

Genellikle mevcut süreç ve sistemleri uyarlayarak insan haklarına saygı konusunda gerekenleri yapmanız mümkün olur. Örneğin eğer risk

analizleri gerçekleştiriyorsanız, onlara insan hakları üzerindeki olumsuz etki risklerinize ilişkin tanımları da ekleyebilirsiniz. Sağlık ve güvenlik, çevresel etkiler veya kalite konularıyla daha etkili bir şekilde baş etmeniz size yardımcı olan elverişli yönetim sistemlerine de sahip olabilirsiniz. Bu tip sistemler, muhtemel olumsuz insan hakları etkilerinden kaçınmak ve onlar üzerine eğilmekte size yardımcı olacak şekilde kullanılabilir.

Eğer bir kurumsal sosyal sorumluluk politikanız (KSS) varsa, bunun iyi bir başlangıç noktası olarak görebilirsiniz. Bununla birlikte şunun da farkında olmalısınız ki, pek çok işletme KSS ve insan hakları öğeleriyle farklı şekillerde çalışırken, BM Temel Prensipleri insan haklarına saygı konusunda bir işletmede yerleştirilmesi gereken süreçlere ilişkin yeni ve kural koyucu beklentiler getirir.

“BM Temel Prensiplerini okurken bunun aslında zaten yapmaktaki olduğum bir şey olduğunu düşündüm. Fakat elbette bazı yeni öğeler söz konusu ve onları inceleyeceğiz.”

- Marjanka Veljanovska

Yetkili Müdür, Farmahem, Makedonya KOBİ'si

Bunu tek başıma mı yapmam bekleniyor?

Evet ve hayır. Sorumluluk size aittir, ancak paylaşılan çözümleri keşfetmek, iyi uygulamalardan ilham almak ve daha önce öğrenilenlerden yararlanmak için başkalarıyla işbirliği yapmayı muhtemelen faydalı bulacaksınız.

Bu kılavuzun geri kalan kısmında neler var?

Bu kılavuzun geri kalan kısmında şunları bulacaksınız:

- Bölüm II: BM Temel Prensipleri'ne uygun olarak sizden beklenen altı temel adıma bir giriş;
 - Bölüm III: İnsan hakları üzerinde olumsuz etki riski taşıyabilecek 15 iş durumuyla ilgili olarak kendinize sormanız gereken sorular;
 - Bölüm IV: Dikkatli olmadıkları takdirde işletmelerin her biri üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilecekleri insan haklarına ilişkin bir liste ve bunlara dair kısa örnekler;
 - Bölüm V: Ve ilgili kaynakçanın bir listesi.
- Bu bölümlere dilediğiniz sıralamayla başvurabilirsiniz. Eğer insan haklarının neler olduğundan tam olarak emin değilseniz, bölüm IV'teki insan hakları listesi iyi bir başlangıç noktası olabilir.

Görüşlerinizi bekliyoruz

Bu kılavuzu mümkün olduğunca yararlı hale getirmek için her türlü çaba sarf edilmektedir. Kılavuzu kullanan işletmelerin veya danışmanların görüşlerini duymak bizi memnun eder. Kılavuzun nasıl daha iyi hâle getirilebileceğine dair yorum ve önerilere her zaman açığız ve bunlar Avrupa Komisyonu'nun (İşletme ve Sanayi Genel Müdürlüğü) kurumsal sosyal sorumluluk takımına gönderilmelidir: entr-csr@ec.europa.eu.

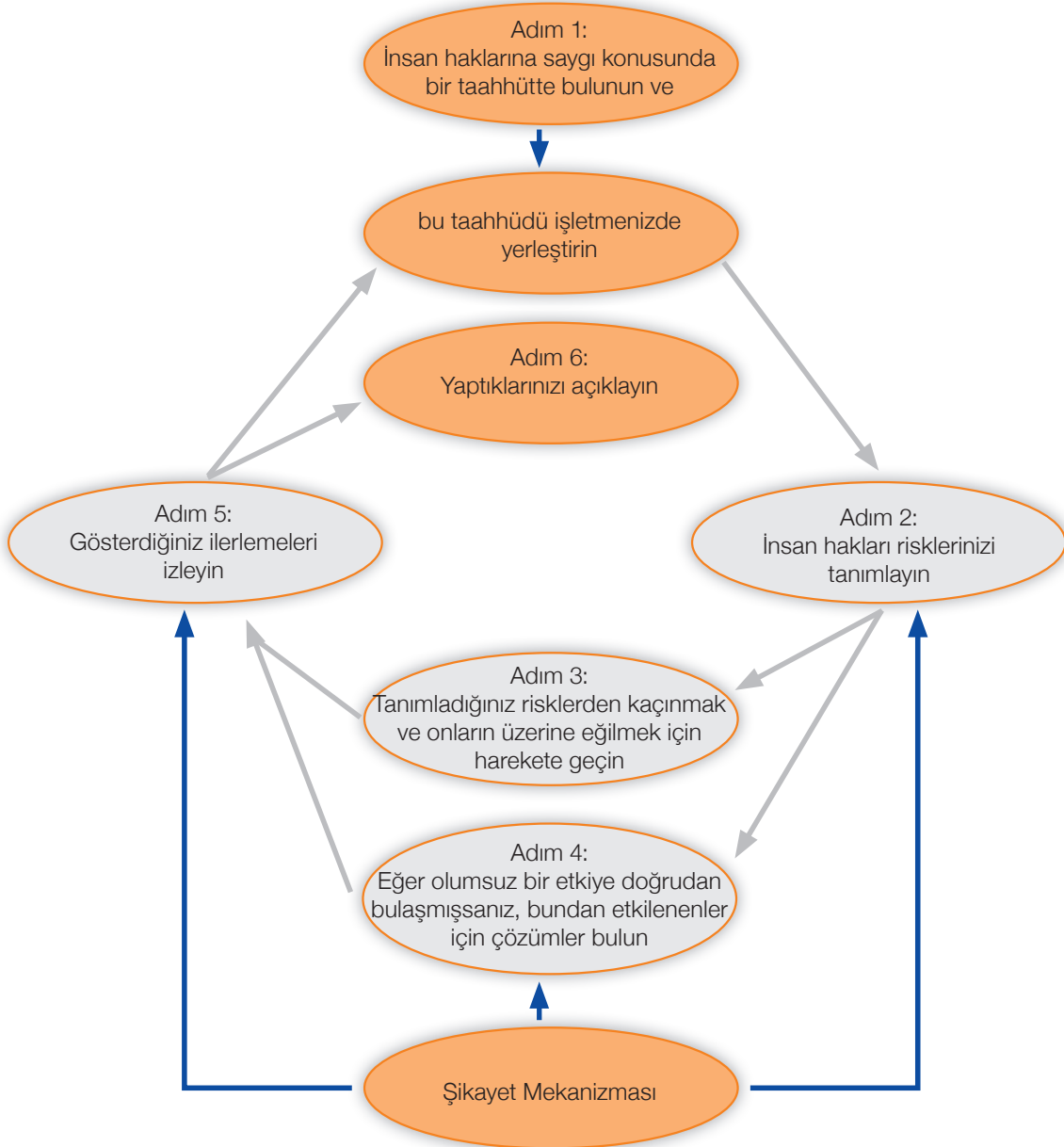
2 Altı temel adım yoluyla insan haklarına saygı

Bu bölüm, insan hakları üzerinde olumsuz etkiye bulunma risklerinizi anlamanız ve bu etkilerden kaçınıp bunlar üzerine eğilmeniz için atmanız gereken altı adımı tanıtır. Bunlar şöyledir:

- 1 İnsan haklarına saygı konusunda bir taahhütte bulunun ve bu taahhüdü işletmenizde yerleştirin
- 2 İnsan hakları risklerinizi tanımlayın
- 3 Tanımladığınız risklerden kaçınmak ve onların üzerine eğilmek için harekete geçin

- 4 Eğer olumsuz bir etkiye doğrudan bulaşmışsanız, bundan etkilenenler için çözümler bulun
- 5 Gösterdiğiniz ilerlemeleri izleyin
- 6 Yaptıklarınızı açıklayın

Pek çok durumda bu altı adım, mevcut politika ve yöntemlerinizle bütünleştirilebilir. Ancak şunu unutmayın ki bu altı adımın üzerinden yalnızca bir kere geçmek yeterli değildir. İnsan haklarına saygılı olduğunuzdan emin olmanız devam eden faaliyetleri gerektirir; lütfen aşağıdaki şekle bakın.



Adım 1: İnsan haklarına saygı konusunda bir taahhütte bulunun ve bu taahhüdü işletmenizde yerleştirin

İlk adım, tüm insan haklarına saygılı olmayı amaçladığınızı ve aynısını sizinle iş yapanlardan da beklediğinizi göstermek üzere insan haklarına saygı konusunda halka açık bir taahhütte bulunmanızdır.

Böyle yaparak, iş yapmanın arzulanır yoluyla ilgili açık bir rehberlikle, çalışanlarınızı ve ilgili paydaşlarınızı da yetkilendirmiş olursunuz.

Bu taahhüdü ancak bundan sonra ilgili iç sistemlere yerleştirebilir, entegre edebilir ve böylece bunun uygulamaya ve işletmenizin kurumsal kültürüne aktararak tüm çalışanlara uygun bir şekilde ulaşmasını sağlayabilirsiniz.

Bunu nasıl yapabilirim?

- Taahhüdün şirket sahibi veya üst yönetim tarafından yapılmasını sağlayın.
- Nasıl bir taahhüt olacağına karar verin. Yazılı bir taahhütte bulunmayı seçebilirsiniz. Ancak işletmenizin boyutlarına bağlı olarak, bunu sözlü olarak açıklamanız daha mantıklı olabilir. Önemli olan, konu hakkında bilgi sahibi olması gerekenlerin, örneğin bundan etkilenen insanların, personelin ve iş ortaklarının uygun şekilde bilgilendirilmesidir.
- Yazılı taahhüt başlı başına bir açıklama olabileceği gibi, işletmenizin vizyonunun, değerlere ilişkin beyanının veya kurumsal sosyal sorumluluk politikasının bir parçası da olabilir. Taahhüdünüzü çalışan el kitabınıza, satış koşullarınıza, çalışanlar veya tedarikçiler için etik kurallara veya kalite politikanıza eklemeyi ve ona referansta bulunmayı da arzu edebilirsiniz.
- Taahhüdünüzde, çalışanlarınızın onlardan ne beklediğini anlamasını temin edin ve birlikte çalıştığınız iş ortakları ve diğer işletmelerin de

onlardan insan haklarına saygı duymalarını beklediğinizi bilmelerini sağlayın.

- Taahhüdünüzü, eğer varsa, web site'niz aracılığıyla bildirmeyi düşünün.
- İster yazılı ister sözlü taahhütte bulunmuş olsanız da, bu "yaklaşım"ın işletmeniz genelinde yankı bulduğundan emin olun. Bu, diğer politika ve usullerin insan haklarına saygıya ilişkin taahhüdünüzle olan uyumsuzluklarının değerlendirilmesini, uygun özendirici yapılara sahip olduğunuzun temin edilmesini ve eğitimler yoluyla çalışanlarınızın ve ortaklarınızın taahhüdünüzü ve bunun günlük işleri için ne anlama geldiğini anlamasını içermelidir.

"İnsan haklarına saygının yönetim seviyesinden başlaması gerekiyor – bu, şirkette üst kademedен aşağıya doğru yaymanız gereken bir felsefe."

- Michel Van Bavel,

Genel Müdür, Van Bavel Business Gifts, Belçika KOBİ'si

Adım 2: İnsan hakları risklerinizi tanımlayın

Sonraki adım, potansiyel etkilerinizi – yani başkalarının insan hakları üzerinde olumsuz etkilerde bulunma riskinizi öğrenmektir.

İşletmenizin insan hakları konusunda nerelerde olumsuz etkide bulunabileceğini tanımlamalısınız. Burada yapılması gereken önemli bir ayrım söz konusudur. İlk olarak, kendi faaliyetlerinizin sonucu olarak olumsuz insan hakları etkilerine doğrudan bulaşmış olabilirsiniz. Örneğin işe alım süreçlerinde bazı insanlara karşı ayrımcılık uygulama riskiniz olabilir. Fakat buna ek olarak, olumsuz insan hakları etkilerine, bir çeşit iş ilişkisine sahip olduğunuz başka

bir şirket veya kuruluş tarafından yapılan herhangi bir şey neticesinde dolaylı olarak da bulaşmış olabilirsiniz.

Koşullar değişebilir, bu nedenle potansiyel olumsuz etki tanımlamanızı dönemsel olarak güncelleniz gerekir; buna, yeni bir ürün veya proje lanse ettiğiniz, yeni bir piyasaya girdiğiniz veya yeni iş ilişkileri kurduğunuz durumlar da dâhildir.

Bunu nasıl yapabilirim?

- Bu kılavuzun III. ve IV. bölümlerini okuyun, böylece insan haklarının neler olduğu konusunda farkındalık kazanırsınız ve ne tür etkiler tanımlayabileceğinize dair daha iyi bir fikriniz olur. Başlangıçta, insan haklarına ilişkin potansiyel olumsuz etkilerinizi tanımlarken tüm insan haklarını değerlendirmeniz gerekir.
- İnsan hakları etkilerine dair bir değerlendirme ekleyerek, mevcut yöntemleri değiştirmeyi düşünün. Bu bir risk yönetim sistemi, sağlık ve güvenlik sistemi, çevresel ve sosyal etki değerlendirmeleri veya çeşitlilik yönetim sistemleri olabilir. İnsan haklarına saygı konusunda tedarikçilerinize ilişkin beklentilerinizi yansıtmak üzere tedarik zinciri yönetim sistemleri üzerinde de durmalısınız. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 veya SA8000 gibi belirli yönetim sistemi belgelendirmeleri, tüm insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin değerlendirmesini içerecek şekilde genişletilebilecek süreçlere ihtiyaç duyabilir. Sosyal sorumluluk üzerine ISO 26000 yönlendirme standardı, insan haklarına saygı duyma sorumluluğunu yansıtan bir bölüm içerir.
- Tüm çalışanlara ve ayrıca dışarıdaki insanlara da açık olan bir şikayet sistemi oluşturmayı düşünün. Bu, insan haklarıyla ilgili potansiyel olumsuz etkileri büyük problemler haline gelmeden önce tanımlamanızda size yardımcı olabilir. (Bunun hakkında daha fazla bilgi için aşağıdaki Adım 4'e bakın.)
- Ne gibi etkileriniz olabileceğine dair düşüncelerini

öğrenmek için çalışanlar, yerel topluluk, müşteriler gibi üzerlerinde etkileriniz olan insanlarla düzenli olarak konuşun.

- Gerekli olduğunda insan hakları uzmanlarından, STK'lardan, işçi sendikalarından ve ilgili çok paydaşlı
- girişimlerden insan haklarıyla ilgili öneri almaya ve bilgi edinmeye çalışın. Meslek birliğinizle iletişime geçmek de faydalı olabilir.
- Diğer şirketlerle ilgili riskleri değerlendirirken bu kılavuzda belirtilmiş olan altı adımı uygulayın. Eğer insan haklarına saygılı oldukları iddiasındaysalar, hangi olumsuz riskleri tanımladıkları ve bu risklerin üzerine nasıl eğildikleri hakkında sizi bilgilendirebilmelidirler. Hiç potansiyel etki tanımlamadıklarını veya çok az tanımladıklarını iddia ediyorsa, bulgularını onlarla tartışmayı faydalı bulabilirsiniz. Bu tip tartışmalarda, belirli bir sektör veya faaliyet ülkesindeki işletmeler için risk oluşturduğu bilinen insan hakları etkileri üzerine odaklanabilirsiniz.

“Şirketim, müşteri şirketlere geçici işçi sağlamaktadır. İş faaliyetlerimizle en ilgili haklar, temel olarak çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, ayrımcılığa uğramama hakkı, özel hayatın gizliliği hakkı ve aile hayatı hakkıdır... Ayrıca bazı insan hakları riskleri şirketim için söz konusu olmasa da piyasada ve sektörümde mevcut olabilir”

- Marek Jurkiewicz

Genel Müdür, StartPeople, Polonya KOBİ'si

Adım 3: Tanımladığınız risklerden kaçınmak ve onların üzerine eğilmek için harekete geçin

Tanımladığınız insan hakları riskleri ile ilgilenmek için harekete geçmeniz gerekir. Özellikle daha küçük şirketlerde bu tip faaliyetler gayriresmi

olabildiği gibi yaklaşımlar ile kurumsal kültürü değiştirme amaçlı da olabilir.

Eğer insan hakları riski, şirketinizin faaliyetlerinin bir sonucuysa (yani ona siz sebep oluyor veya katkıda bulunuyorsanız), ona yönelik olarak somut şekilde harekete geçmeye de muktedir olmalısınız.

İnsan haklarına ilişkin olumsuz etkiler şirketinizin yaptıklarından ziyade bir müşterinin, tedarikçinin veya diğer iş ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanıyorsa, bu durum biraz daha karmaşıktır. Böyle bir durumda insan haklarına ilişkin olumsuz bir etkinin meydana gelmesini önlemek için – onu tam olarak önleyemeyecek olsanız bile – sahip olduğunuz her türlü avantajı veya gücü kullanmayı denemeniz gerekir. Eğer diğer kuruluş, tıpkı sizinki gibi küçük bir işletmeyse, çok da az olmayan bir baskı gücüne sahip olabilirsiniz. Eğer sizinkinden daha büyük bir kuruluşsa, tek başınıza bir şeyleri değiştirmeye yetecek kadar gücünüz olmayabilir. Bu durumda sizinle aynı menfaatlere sahip olan diğerleriyle birlikte çalışmanın yardımı olabilir.

Bunu nasıl yapabilirim?

- Şirketinizde bu konuda liderlik edecek ve tanımladığınız her bir belirli risk üzerine kimlerin eğileceğini belirleyecek birisini seçin. Onlara bunun için gerekli olan insan kaynağını – ihtiyaç hâlinde dış uzmanlık da dâhil olmak üzere – ve fonu sağlayın.
- Personel için olan performans ödülleri ve/veya yaptırımlarına insan hakları performansını da dâhil edin. Örneğin üretim hattı denetçilerine, iş kazaları sonucunda gerçekleşen yaralanmaların sayısındaki düşüşe bağlı olarak çeşitli ikramiyeler verilebilir.
- Satış koşullarına, tedarik ve yüklenicilik uygulamalarına ve sözleşmelerinizin maddeleri arasına, adım 2’de belirlenen risklere özel bir odaklanmayla, insan haklarına saygıyı da katın.
- İş ilişkilerinizde riskler mevcut olduğunda, kendi işlerinizden edindiğiniz deneyimleri ve doğru uygulamaları imkân dâhilinde paylaşarak

gücünüzü kullanın. Eğer gücünüz bir iş ortağı üzerinde hızlı bir

- değişim sağlamaya yetmiyorsa başkalarıyla birlik olun – örneğin müşterilerle, tedarikçilerle, meslek birlikleriyle, sendikalarda veya kamu yetkilileriyle.
- Eğer iş ilişkisine sahip olduğunuz bir kuruluşun insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere eğilmesini sağlamaya yetecek kadar baskı uygulayamıyorsanız, son çare olarak söz konusu kuruluşla aranızdaki iş ilişkisini sona erdirmeyi düşünmeniz gerekebilir.

“Baskı” nedir?

Bu bağlamda baskı, başka bir şirketin, nedenin kendisi olan veya katkı yapan negatif insan hakları üzerindeki etkilerini ele almasını sağlama gücü veya kabiliyetidir. Baskı uygulama gücünüz olup olmaması, insan hakları üzerindeki negatif bir etkiyle ilgili bazı sorumluluklarınız olup olmadığını belirlemez. Örneğin bir tedarikçi insan haklarına saygılı değilse, tedarikçinin söz konusu davranışını değiştirme gücünüz olmasa bile insan hakları üzerindeki negatif etkiyle ilgili sorumluluğunuz vardır.

“İşe alım süreçlerimizde, farklı etnik kökenlerden gelen veya farklı cinsiyetlere ya da dinlere sahip olan insanlara karşı ayrımcılık yapmamaya dair bir politika uyguluyoruz. Bunun Makedonya gibi çok etnisiteli bir toplumda önemli olduğunu düşünüyorum ve ayrıca bunun işlerimizi de olumlu yönde etkilediğine inanıyorum.

- Marjanka Veljanovska

Yetkili Müdür, Farmahem, Makedonya KOBİ’si

Adım 4: Eğer olumsuz bir etkiye doğrudan bulaşmışsanız, bundan etkilenenler için çözümler bulun

Eğer bazı şeyler yanlış giderse ve birilerinin haklarına saygı gösterilmezse, bu tip bir durumu sona erdirmek için çaba sarf etmeniz ve eğer şirketiniz bu duruma sebep olmuş veya katkıda bulunmuşsa mağdurların durumunu düzeltmek için yollar bulmanız gerekir. Bir yanlışlığı düzeltmek, mağdurların durumunu düzeltmek için uygun bir karşılık olduğu konusunda üzerinde anlaşıldığı bir özür dilemeyi, maddi veya manevi tazminatı ya da diğer herhangi bir çözümü içerebilir. Bu ayrıca, söz konusu olumsuz etkinin tekrarlanmamasını temin edecek önlemleri de kapsamalıdır. İşletmenizin kendi görüşünün yanında, etkilenenlerin neyi uygun bir çözüm olarak gördüğünü anlamak da önemlidir.

Bunu nasıl yapabiliriz?

- Açık olun: işleriniz nedeniyle olumsuz olarak etkilendiklerini hisseden bireylerle konuşun. Bu, şikayetleri erkenden ve doğrudan çözmenize yardım ederek sorunu hem işletmeniz hem de etkilenen insanlar için sınırlar.
- Onların veya başkalarının işletmeniz tarafından olumsuz olarak etkilendiğini veya etkileneceğini hisseden insanların güvenli bir şekilde itirazlarını dile getirebileceği bir şikayet sistemi geliştirin. Veyahut, işletmeniz dışındaki bir kuruluş tarafından (örneğin bir sanayi birliği veya çok paydaşlı bir grup) yönetilen benzer bir sisteme erişim sağlayın. Bu, bir zarar yönetilmesi zor bir çatışma hâline gelmeden önce gidermeniz için verimli bir eylem biçimini mümkün kılabilir.
- Layımcına seçilmiş çalışan temsilcileriyle yapılan kolektif görüşmeler ve kurulan yapıcı ilişkiler, çalışanların da müdahil olduğu durumlarda verimli çözümler için sıklıkla iyi bir temel sağlar. Bazı şirketler çalışanlara ayrılmış şikayet hatlarını veya öneri kutularını da iyi bir şekilde kullanmaktadır.
- Şirket dışı bireylerden gelen şikayetleri veya geri bildirimleri almak için, kamuya açık bir e-posta adresi veya telefon hattı kurmayı düşünebilirsiniz.

“Şirketimize, çalışanların önerilerini, eleştirilerini ve insan hakları ihlâli olabilecek tüm durumlara yönelik gözlemlerini içine koydukları anonim bir posta kutusu yerleştirdik.”

- Tina Lund

BM Ortaklık Yöneticisi, Danimex Communication, Danimarka KOBİ'si

Çözüm” nedir?

Çözüm sunmak, bir yanlış düzeltmek veya bu bağlamda bir kişiye ait insan hakları üzerindeki negatif etkiyi “iyi hale getirmek” anlamına gelir. Temel olarak mağdur olan kişiyi gözetmektir. Mağdur olan kişilerin sizinle iletişim kurum sorunu anlatmasını sağlayacak oturmuş sistemleriniz varsa negatif bir etkiyi iyi hale getirmek çok daha kolay olur

Adım 5: Gösterdiğiniz ilerlemeleri izleyin

İnsan hakları üzerindeki potansiyel ve fiilî olumsuz etkilere ilişkin verdiğiniz karşılıkların iyi yönetimini sağlamak için, onlarla nasıl başa çıktığınızı izlemeniz ve kayıt altına almanız gerekir. Potansiyel bir olumsuz etkiyi nasıl engellediniz ve başarıya ulaştınız mı? Olumsuz etkiler gerçekleştiğinde etkilenen kişilerin durumlarını düzelttiniz mi? Bu, uygun göstergeler kullanmanızı gerektirebilir: hem ölçülebilecek, niceliksel göstergeleri hem de insanların algılarını ve tutumlarını açık edecek olan niteliksel göstergeleri. Bu çabalar, diğerlerinin sizin eylemlerinizi değerlendirmesini mümkün hâle getirmelidir.

Bunu nasıl yapabiliriz?

- İzleme çabalarınızı; sağlık ve güvenlik değerlendirmeleri, personel performans incelemeleri veya personel anketleri için hâlihazırda işyerinde kullanmakta olduğunuz araçlar ve göstergeler

temelinde gerçekleştirmeyi düşünün. Uygun göstergeleri, var olan kalite yönetim veya çevresel performans izleme sistemlerine entegre edebilir ve tüketicilerin, müşterilerin veya tedarikçilerin düşüncelerini aldığınız anketleri kullanabilirsiniz.

- Bu, şikayet sisteminizin getirilerini değerlendirmekte de size yardımcı olabilir. Sorunu tamamen çözdüler mi?
- İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkilerden kaçınma ve onların üzerine eğilme çabalarınızın verimliliğine dair bir geri bildirim sağlamak için, izleme çabalarınıza paydaşları ve özellikle etkilenen bireyleri de dâhil edin.

“Şirketim bugün, insan haklarıyla doğrudan ilgilenme sürecini başlatmadan önceki döneme oranla daha güçlü. Daha iyi bir iç iletişim başlattık. Eskiden konuşmazdık ve fazlasıyla hiyerarşik bir yapı sergilerdik.”

- Jean-Marc Barki

Yetkili Müdür, Sealock, Fransız KOBİ'si

Adım 6: Yaptıklarınızı açıklayın

Bu adım, insan haklarına saygıya dair ne yaptığınızı göstermekle ilgilidir. Tanımlanmış tüm risk ve etkileri ve onların her biriyle nasıl başa çıktığınızı açıklamak zorunda değilsiniz. Bununla birlikte, talep edildiğinde – özellikle durumdan etkilenen bireyler veya onların temsilcileri tarafından – özel ve ticari bilgilerin ve ilgiliyse personelinizin uygun şekilde korunmasını sağlayarak, belirli insan hakları etkilerine ilişkin bilgileri açıklamaya hazır olmalısınız.

Bunu nasıl yapabilirim?

- Potansiyel veya fiilî olarak etkilenmiş bireylere, neler yapıyor olduğunuz hakkında bilgi verdiğinizde emin olun. İletişim yaklaşımınızın temel bir ögesi olarak etkilenmiş paydaşlarla toplantı ve görüşme yapmayı düşünün. İnsan haklarına ilişkin

raporların bağımsız bir tarafça doğrulanması veya onaylanması ya da etkilenen bireylerin yorumları, iletişiminizin içeriğini ve inanırılığını güçlendirir.

- Ayrıca, nasıl iletişim kuracağınıza da karar verin. İletişiminiz gayriresmi olabilir ve çalışanlarla, tedarikçilerle, müşterilerle veya topluluk temsilcileriyle yaptığınız olağan toplantılara eklenebilir ya da resmî, kamuya açık raporlama şeklinde de olabilir.
- İlgili bilgileri yıllık raporlara, kurumsal sosyal sorumluluk veya sürdürülebilirlik raporlarına ekleyin. İlgili kısımlar, periyodik sağlık ve güvenlik performans raporlarında yer alabilir. Eğer işletmeniz BM Küresel Sorumluluk Sözleşmesi veya Etik Ticaret Girişimi gibi ulusal veya uluslararası girişimlere katılmışsa, belirli bilgileri sağlamanız zaten sizden beklenir. İnsan haklarına saygıyla ilgili bilgileriniz buna entegre edilebilir.
- İlgili diğer paydaşları bilgilendirmeyi unutmayın. Bilgiler, sorumlu tedarik zinciri yönetimi veya sürdürülebilir teminle meşgul olan müşterilerinizin paydaşları için gerekli olabilir ya da bilgilerin sunulması takdir edilir.
- Web site'nize ekleyerek veya sosyal medya yoluyla kısa güncellemeler yapmayı düşünün.

“Danimex, insan haklarına yönelik taahhüdünü bir İlerleme Raporu yayımlayarak iletir. Bu, BM Küresel Sorumluluk Sözleşmesi'ne katılmış olmamızla bağlantılı olan ve yılda bir yayımladığımız bir rapordur. Fakat aslında müşterilerimize ve tedarikçilerimize ne yapıyor olduğumuzu söylemekte hâlen yeterince iyi değiliz. Bu nedenle yaptıklarımız hakkında bilgi vermek konusunda daha iyi bir hâle gelmek gelecekteki amaçlarımızdan biri.”

- Tina Lund

BM Ortaklık Yöneticisi, Danimex Communications, Danimarka KOBİ'si

3 İşle ilgili olarak her gün karşılaştığımız konularda dikkate alınacak hususlar

Aşağıda, 15 adet oldukça yaygın işletme faaliyeti veya işletme vaziyetine ilişkin bir liste bulacaksınız. Bunların her biri insan hakları üzerinde olumsuz etki riskini taşır. Her biri için de, bu etkilerden kaçınmak veya onlar üzerine eğilmek için yapabileceklerinizle ilgili ipuçları içeren bir dizi soru bulunur.

Bütün bu durumlar doğrudan sizin işletmenizle ilgili olmayacaktır, ancak çoğunda içine düştüğünüz durumları bulmanız çok muhtemeldir. İnsan haklarına dair riskler, çoğu işletmenin üstlendiği hayli sıradan iş faaliyetlerinden doğabilir.

Burada ele alınan konular çok ayrıntılandırılmamıştır, dolayısıyla tanımlanan her bir durumla ilişkili olan insan hakları üzerindeki muhtemel olumsuz etkilerin tamamını kapsamaz. Umut ediyoruz ki buradaki soruların çoğuna cevabınız “evet, zaten böyle yapıyorum” olur. Eğer öyleyse bu, işletmenizin insan haklarına olan saygısını temin etmek için hâlihazırda çok şey yapıyor olduğunuzu gösterir. Ancak daha önceden düşünmediğiniz yeni şeyler de bulabilirsiniz.

Tanımlanmış durumların çoğuyla ilişkili yasal düzenlemeler söz konusudur. O nedenle aşağıdaki durumları okurken, ilgili yasalar ve kolektif sözleşmelerden haberdar ve onlarla uyumlu olmanız gerektiğini unutmayın. İşlerinizi yürütürken, faaliyetlerinizin, daima onlar için belirlenmiş yasal ve kurumsal çerçeve içinde gerçekleşmesini temin edin. Eğer insanları işe alıyorsanız, yalnızca yasal olarak tanınmış istihdam ilişkileri çerçevesinde kalın. Ve iş ilişkilerinizi, yalnızca yasal sınırlar içerisinde iş gören kuruluşlar ve kişilerle gerçekleştiriyor olduğunuzdan emin olun. Bunu yaparak zaten insan haklarına saygıyı sağlama yolunda çok mesafe katetmiş olacaksınız.

Bazı sorular, her durumda yasal olarak yapmaya zorunlu olduğunuz faaliyetlere işaret eder. Söz konusu durumların burada sorular şeklinde sunulmuş olması, işletmelerin yasaya uygun davranıp davranmayacaklarını seçmek gibi bir durumları olduğunu hiçbir şekilde ima etmez.

FAALİYETLERİNİZİ SÜRDÜRÜRKEN İNSAN HAKLARI KONUSUNDA DİKKATE ALMANIZ GEREKEN HUSUSLAR

1. Kişileri işe alırken...

Yalnızca yeterlikleri ve deneyimleri mi dikkate alıyorsunuz?

Yalnızca yapılacak olan işle ilgili bilgileri mi soruyorsunuz?

Engelli çalışanların işletmenizde iş olanaklarına sahip olabilmesi için uygun kolaylıkları sağlıyor musunuz?

İşe alım süreçlerine katılan tüm çalışanlar sizin ayrımcılığa karşı yaklaşımınızın farkında mı?

Örneğin bir Çeşitlilik Sözleşmesi imzalayarak çeşitliliğe ilişkin kamusal bir beyanda bulunuyor musunuz¹?

Başvuru sahiplerinin özel bilgilerini güvenli bir şekilde saklıyor musunuz?

Risk altındaki haklar:

- Çalışma hakkı
- Ayrımcılığa uğramama hakkı
- Özel hayatın gizliliği hakkı

¹ Bkz. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Kişileri işe aldınız ve sizin için çalışıyorlar...

İnsanların birbirine saygı gösterdiği bir çalışma ortamını teşvik ediyor musunuz?

İşyerinde ayrımcılığı önlemek ve onunla mücadele etmek üzere uyguladığınız önlemler var mı?

Çalışanlarınızı hem diğer çalışanların hem de kullanıcılar, bayiler ve müşteriler gibi dışarıdaki kişilerin fiziksel şiddet, cinsel taciz ve diğer türlü tacizlerinden korumak üzere önlemler alıyor musunuz?

Fiziksel şiddet, cinsel taciz veya benzeri durumlara maruz kaldığını ileri süren çalışanlarınızı destekliyor musunuz?

Maaşların düzenli bir şekilde ve zamanında ödenmesini sağlıyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Aşağılayıcı muameleyle uğramama
 - Ayrımcılığa uğramama hakkı
 - Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı
 - Adil ve uygun ücret hakkı

3. Maaşları belirlerken ve kimin terfi edeceğine karar verirken...

Eşit veya eşit değerde iş için eşit ödemeyi sağlıyor musunuz?

Maaş artışını ve yan ödemeleri ayrımcılık yapmadan objektif faktörler temelinde belirliyor musunuz?

Adil ve şeffaf terfi ve kariyer geliştirme fırsatlarını temin ediyor musunuz?

İşletmeniz düşük vasıflı, göçmen veya mevsimsel iş gücünü kullanıyorsa, devlet tarafından sağlanıyor olabilecek her türlü ilave ödeme desteğini de dikkate alarak, işçiler tarafından edinilen toplam gelirin, onların temel ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olduğundan emin misiniz?

- Risk altındaki haklar:
- Eşit işe eşit ücret hakkı
 - Ayrımcılığa uğramama hakkı
 - Çalışma hakkı
 - Adil ve uygun ücret hakkı

4. Eğer çalışanlar bir sendikaya katılmak ve toplu sözleşme yapmak istiyorsa...

Çalışanlarınızın kendi seçtikleri bir sendikaya üye olmalarına veya sendika kurmalarına izin veriyor musunuz?

Örneğin işçi temsilcileriyle yapılan düzenli toplantılar yoluyla çalışanlarınızla diyaloga giriyor musunuz?

Çalışanlarınızın bağlı olduğu sendikalarla yaptığınız pazarlıklarda sağlıklı bir diyalog kurup iyi niyetli ilişkiler içerisine giriyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Dernek özgürlüğü
 - Örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma hakkı

5. Çalışanlarınızdan birinin kendisi veya eşi gebe kaldı...

Bu çalışanlarınızın çalışma koşullarını annelik veya babalık durumlarının ışığı altında düzenliyor musunuz?

Çalışanlarınızı, iş arkadaşlarının gebeliğiyle ilişkili olarak durumu nasıl yönetecekleri ve nasıl davranacakları hakkında bilgilendiriyor musunuz?

İşe alım veya terfi konularıyla bağlantılı olarak gebe çalışanları veya genç kadınları vs. ayrımcılığa tâbi tutmadığınızdan emin misiniz?

Doğum izni alma konusunda hem kadınlar hem de erkekler için aynı yaklaşımı sergiliyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Aile hayatı hakkı
 - Ayrımcılığa uğramama hakkı
 - Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı

6. Eğer ürünlerin reklamını yapıyorsanız...

Reklamlarınızda ön yargıları güçlendirmekten ve insanları veya grupları yaftalamaktan kaçınıyor musunuz?

Reklamalarda çocukları cinselleştirmekten kaçındığınızdan emin misiniz?

Reklamlarınızda kadınların cinsiyetçi olmayan bir şekilde tasvir edilmesini sağlıyor musunuz?

Kamunun reklamlarınızla ilgili yorumlar yapmasına olanak tanıyan bir geri bildirim mekanizmasına sahip misiniz?

- Risk altındaki haklar:
- Ayrımcılığa uğramama hakkı

7. Eğer tüketicilere doğrudan ürün satışı yapıyorsanız...

Çalışanlarınız müşterilere ayrımcılık yapılmaması konusunda eğitim aldı mı ve örneğin ayrımcı ve onur kırıcı ifadelerle ilgili riskler hakkında bilgilendirildi mi?

Müşteri bilgileri güvenli bir şekilde saklanıyor mu ve tüketiciler bu bilgileri nasıl kullanacağınıza haberdar mı?

Tehlikeli ürünler hakkında aydınlatıcı kullanım talimatları ve uyarılar sağlıyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Ayrımcılığa uğramama hakkı
 - Özel hayatın gizliliği hakkı
 - Yaşam hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı

8. Eğer çalışanlarınız hayli stresli koşullar altında çalışıyorsa...

Stres ve baskının yoğun olduğu zamanlarda çalışanlarınızın esenliklerine ilave özen gösteriyor musunuz?

Çalışanlarınızın devamlı olarak yüksek stres düzeylerine maruz kalmasını engellemek için işleri önceden mümkün olduğunca iyi planlamayı deniyor musunuz?

Çalışanlarınızın stres veya strese ilişkin belirtiler hakkında konuşurken rahat hissedeceği açık bir atmosfer yaratıyor musunuz?

Çalışanlarınızın stresin erken belirtilerinin farkında olduğundan emin misiniz ve siz bunların farkında mısınız?

- Risk altındaki haklar:
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Dinlenme ve boş zaman hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı

9. Eğer çalışanlarınız iş yerinde İnternet erişimine sahipse...

Onların e-postalarına hangi koşullar altında erişim sağlayabileceğiniz hakkında çalışanlarınızı bilgilendiriyor musunuz?

Çalışanlarınızı işletmeniz hakkında veya işletmeniz için neleri açıklayabileceğinin sınırları hakkında bilgilendiriyor musunuz?

Çalışanlarınızın kişisel veya meslekî kazançları için başkalarının çalışmalarını kopyalamadığından emin misiniz?

Görme bozukluğu gibi engellere sahip çalışanlarınızın İnternet'e erişimini sağlamak için uygun ayarlamaları yapıyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Özel hayatın gizliliği hakkı
 - Bir görüşe sahip olma hakkı
 - İletişim ve ifade özgürlüğü
 - Ayrımcılığa uğramama hakkı
 - Kültürel yaşama katılma, bilimsel gelişmelerden faydalanma ve fikrî çıkarları koruma hakkı

10. Eğer çalışanlarınız zarar verici maddelerle çalışıyorsa...

Çalışanlarınızın bu maddeleri nasıl kullanacaklarına ilişkin talimatlar edinip eğitim almalarını ve kazalar gerçekleştiği takdirde ne yapmaları gerektiğini bilmelerini temin ediyor musunuz?

Çalışanlarınızın ilk yardım malzemelerine erişimini sağlıyor musunuz?

Sağlık ve güvenlik gereksinimlerinin yerine getirildiğinden emin olmak üzere düzenli olarak teftişlerde bulunuyor musunuz?

Bu maddelerin kullanıldıktan sonra güvenli bir şekilde imha edilmelerini veya depolanmalarını sağlıyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı

11. Eğer işletmenizde makineler veya taşıtlar kullanılıyorsa...

İşletmenizde kullanılan makineler veya taşıtların çalıştırılması güvenli mi ve onların güvenlik özelliklerini düzenli olarak kontrol ediyor musunuz?

Makine veya taşıtları kullanan tüm çalışanlar onları çalıştırmak üzere uygunca eğitilmiş ve yetkilendirilmiş durumda mı?

Bir makinenin arızalanması veya kusurlu çalışması halinde çalışanlarınız buna ilişkin nasıl bir karşılık vereceklerine dair eğitilmiş durumda mı?

Makine kullanan veya taşıt süren çalışanlarınıza yorgunlukla ilişkili kazalardan kaçınmak amacıyla uygun dinlenme süreleri tanınıyor mu?

- Risk altındaki haklar:
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı

İŞ İLİŞKİLERİNDE DİKKATE ALINACAK İNSAN HAKLARI

12. Eğer tedarikçilerinize çok sıkı son teslim tarihlerine sahip siparişler veriyorsanız...

Tedarikçileriniz, onlardan insan haklarına saygı göstermelerini beklediğinizi biliyor mu?

Örneğin sözleşmelerinizde veya tedarikçi sözleşmelerinizde muhtemel risklere atıfta bulunuyor musunuz?

Satışlarınızı veya siparişlerinizi tedarikçilere çok sıkı teslim tarihlerine sahip siparişler vermekten mümkün olduğunca kaçınabileceğiniz şekilde planlıyor musunuz?

Tedarikçilerinizin sıkı son teslim tarihleri altında iş gören çalışanlarının çalışma koşullarıyla ilgili olarak tedarikçilerinizi dikkate alıyor veya onlarla bu konuyu görüşüyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı
 - Dinlenme ve boş zaman hakkı

13. Eğer güvenlik hizmetlerini sağlamak için başka bir şirketle sözleşme yaptıysanız...

Hizmet sağlayıcınıza onlardan insan haklarına saygı göstermelerini beklediğinizi açıkça ifade ediyor musunuz? Örneğin bunu hizmet sağlama koşullarına ekliyor musunuz?

Hizmet sağlayıcınızın uygun lisansa sahip olduğundan emin misiniz?

Hizmet sağlayıcınızın, personelini, orantılı güç kullanma ve ayrımcılıkta bulunmama benzeri konuyla ilgili insan hakları konularında eğittiğinden emin misiniz?

Çalışanların veya müşterilerin özel hayatının gizliliği hakkı üzerinde, gözetim veya fiziksel aramalardan kaynaklanabilecek olumsuz etkileri hizmet sağlayıcınızın asgariye indirmesini sağlıyor musunuz?

- Risk altındaki haklar:
- Özel hayatın gizliliği hakkı
 - Yaşam, özgürlük ve kişisel güvenlik hakkı
 - Aşağılayıcı muameleye uğramama
 - Barışçıl gösteri hakkı
 - Ayrımcılığa uğramama hakkı

14. Eğer çocuk iş gücü kullandığından şüphelendiğiniz düşük maliyetli ülkeler veya sektörlerden ürün satın alıyorsanız...

Çocuk iş gücünden kaçınma da dâhil olmak üzere, tedarikçilerinize onlardan insan haklarına saygı duymalarını beklediğinizi açıkça belirtiyor musunuz?

Çocuk iş gücü konusunda belirli riskler taşıyabilecek olan ürünler veya ülkeler hakkında, örneğin bir STK'dan uzman görüşü aldınız mı?

Tedarikçilerinizden birinin insan haklarına saygı göstermediğini fark etmeniz durumunda uyguladığınız bir prosedürünüz var mı?

Etik Ticaret Girişimi veya İşletme Sosyal Uyum Girişimi gibi sorumlu tedarik zinciri yönetimi üzerine işbirliği girişimlerine katılma olasılığını düşündünüz mü?

- Risk altındaki haklar:
- Çocuk iş gücünün kaldırılması
 - Eğitim hakkı

15. Eğer çatışma altındaki bölgelerde kullanılması muhtemel ürünler veya servisler satıyor veya çatışma altındaki bölgelerde üretilmiş ürünleri satın alıyorsanız...

Müşterileriniz veya tedarikçileriniz çatışma altındaki bölgelerde var olan yüksek riskler açısından insan haklarına fazladan özen gösterilmesini beklediğinizi biliyor mu?

Çatışma altındaki alanlarda insan haklarına saygının nasıl olacağıyla ilgili olarak hükümetlerden ve insan hakları uzmanlarından güvenilir, bağımsız tavsiyeler aldınız mı?

Tanımlanmış riskleri yönetmek için diğer işletmeler veya sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yaptınız mı?

Bölgedeki etnik, dinsel ya da kültürel anlaşmazlıklar veya çatışmaların bir parçası hâline gelme riskine özel ilgi gösterdiniz mi?

Çatışmadan etkilenen bölgelerde, pek çok insan hakkı yüksek risk altında olabilir, bunlar arasında şunlar vardır:

- Yaşam, özgürlük ve kişisel güvenlik hakkı
- İşkence ve zulme, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye uğramama
- Ayrımcılığa uğramama hakkı
- Kendi kaderini tayin hakkı
- İnsancıl hukuk

4 İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkilere ilişkin kısa örnekler

Bir işletme potansiyel olarak uluslararası çapta kabul edilmiş insan hakları üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. Bu nedenle işletmeniz, örneğin insan haklarına ilişkin riskleri tanımlarken, bütün bu hakları dikkate almak durumundadır (Bkz. Adım 2, Bölüm II).

Aşağıda, tamamı Uluslararası İnsan Hakları Yasası ve ILO Çekirdek Sözleşmeleri tarafından kapsanan 29 insan hakkı listelenmiştir². Hakların her biri, dikkatli olmadıkları takdirde işletmelerin olumsuz bir etkiye nasıl sebep olabileceği, katkıda bulunabileceği veyahut bulaşabileceğine dair bir örnekle sunulmuştur.

Bazı örnekler Avrupa ülkelerinde ve diğer yerlerde yasadışı faaliyetlerdir. Bu gibi durumlarda söz konusu işletme yasal sonuçlarla yüzleşebilir ve yasayla uyum içinde olmak, olumsuz etkiyi muhtemelen engelleyecek mahiyettedir. Diğer örnekler eylemin yasaya aykırı olup olmadığının açık olmadığı 'gri bölgeler'de yer alır.

Yine de bütün hepsi insan hakları üzerindeki kaçınılması ve meydana geldiği takdirde üzerine eğilimesi gereken olumsuz etki örnekleridir. Herkesin daima neyin insan hakları üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğuna dair tam olarak anlaşmış olmadığını aklınızdan çıkarmayın. Bu listede, mümkün olduğunca açık örnekler kullanmaya çalışılmıştır.

o **Dernek özgürlüğü**

Bazı çalışanlar, iş saatlerinin dışında, bir sendika kurmaya ilişkin adımlar atmaya üzere dışarıda buluşuyor. Şirket, çalışanların sendika kurma planlarından vazgeçmelerini umarak onları kasten caydırma niyeti olan bir avukat tutuyor.

o **Eşit işe eşit ücret hakkı**

Bir şirket, gelişmekte olan bir ülkeden gelen bir göçmeni işe alıyor. Ulusal kökeni nedeniyle

ona iş arkadaşlarının aldığından daha az ücret ödeniyor; çünkü yönetim, maaşının kendi ülkesinde kazanabileceğinden zaten oldukça fazla olduğunu düşünüyor.

o **Örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma hakkı**

İstihdamın şart ve koşulları içinde, toplu sözleşme hakkının yasal çerçevede tanındığı bir ülkede bir şirket, yasal olarak tanınan bir işçi örgütünün temsilcileriyle hem doğrudan hem de işveren örgütleri (örneğin yerel, sektörel veya ulusal düzeyde) aracılığıyla dolaylı olarak görüşmeyi reddediyor.

o **İşyerinde eşitlik hakkı**

Küçük bir şirketin müdürü bir çalışanı performansı nedeniyle değil erkek olduğu ve bu nedenle gebelik iznine çıkmayacağı için terfi ettirmeye karar veriyor; terfi edilen mevkinin diğer adayı ise bir kadın.

o **Ayrımcılığa uğramama hakkı**

Küçük bir işletmenin müdürü, mağazası için bir satış danışmanı arıyor. İş için aralarında etnik azınlık mensuplarının da olduğu birkaç vasıflı ve uygun aday başvuruyor. Müdür, azınlık kökeni görünür olan adaylarla görüşme yapmama kararı alıyor; çünkü geçmişte müşteriler, görünür azınlıklar tarafından hizmet verildiği için şikayette bulunmuş.

o **Adil ve uygun ücret hakkı**

Bir şirket tam zamanlı çalışanlarına komisyon sistemiyle ödeme yapıyor. Bununla birlikte hiçbir temel ücret garanti edilmemiş ve ödemeler, satıştaki dalgalanmalar takip edilerek istikrarsız bir şekilde yapılıyor.

o **Köleliğin ve zorla çalıştırmanın kaldırılması**

Bir şirket tarımsal işler için vasıfsız işçiler

² Uluslararası İnsan Hakları Yasası ve ILO İşyerindeki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin rolü, insan hakları ve uluslararası şirketler ve diğer işletmeler konusunda Özel Temsilci olan John Ruggie'nin "Koruma, Saygı ve Çözüm: İşletme ve İnsan Hakları için bir Çerçeve Çalışması" raporundan doğar, 2008: ss 15-16

sağlamakta bir aracı olarak çalışıyor. Şirket, tarlalardaki görece kötü koşullar altında çalışmaya istekli göçmenler arıyor ve düşük maaşlar teklif ediyor. Şirket, mevsim boyunca işverenle kalan işçi sayısına bağlı olarak ekstra bir ödeme alıyor. Yüksek oranda fire vermeleri nedeniyle şirket, işçilerin pasaportlarına planlanmış mevsim boyunca el koyma kararı alıyor ve bir işçinin pasaportunu mevsim tamamlanmadan önce geri almayı istemesi halinde yüksek bir 'danışma ücreti' ödemesi zorunluluğunu getiriyor.

o **Güvenli bir çalışma ortamı hakkı**

Bir şirketin satın alma görevlisi, Doğu Asya'daki bir ana tedarikçiyi ziyaret ediyor. Şirketi ziyareti sırasında tüm işçilerin koruyucu kask taktığını görüp bundan memnun oluyor. Şirketten ayrıldıktan sonra çantasını orada bıraktığını fark ediyor ve onu almak için geri döndüğünde tüm işçilerin koruyucu kasklarını çıkarmış olduğunu fark ediyor. Tedarikçi, kendi şirketi için çok önemli olduğunda, gördüğü şey hakkında sessiz kalmayı tercih ediyor ve anlaşmayı tamamlıyor.

o **Çocuk iş gücünün kaldırılması**

Bir şirket, oldukça büyük bir tedarikçiden, üzerinde firma isminin yazılı olduğu tükenmez kalem, anahtarlık ve çakmak gibi promosyon amaçlı malzeme satın alıyor. Satın alma müdürü, tedarikçiyi ziyareti esnasında, bir sonraki siparişin fiyatı ve kalitesi hakkında pazarlık yaparken, küçük parçaların montajını yapan birkaç küçük çocuğu fark ediyor. Tedarikçiye kıyasla küçük bir şirketi temsil ettiği için, gördüğü şeyi görmezden gelmeyi seçiyor ve siparişi veriyor.

o **Dinlenme ve boş zaman hakkı**

Önemli müşteriden gelen acil bir sipariş nedeniyle küçük bir işletme sahibi,

tedarikçiden bir ürünün üretimini var olan bir siparişin planlanan teslim süresi içerisinde iki katına çıkarmasını istiyor. Bunun sonucu olarak tedarikçi firmanın çalışanları teslim süresine yetişmek için tüm hafta ve hafta sonu boyunca uzun saatler çalışmak zorunda kalıyor. Çalışanlar şikayetçi oluyor ve firma sahibi sığağı sığağına eğer fazla çalışma saatlerini reddederlerse onları işten çıkarmakla tehdit ediyor.

o **Çalışma hakkı**

Bir şirket yeni işe aldığı çalışanları ile sözleşme veya çalışma belgesi imzalamayı reddediyor.

o **Aile hayatı hakkı**

Bir çalışan ikinci kez gebe kaldığını müdürüne söylüyor. Müdür, çalışanın bir önceki işvereninden, onun ilk gebeliği esnasında sıkça devamsızlık yaptığını öğreniyor. Müdür, çalışana derhâl işten çıkarmaya karar veriyor.

o **Yaşam, özgürlük ve kişisel güvenlik hakkı**

Bir şirketin sahibi şirkete ait bir kamyonetin onarımını ekonomik güçlükler nedeniyle erteliyor. Bunun sonucu olarak frenler çalışmıyor ve bir kişi ölüyor.

o **Barışçıl gösteri hakkı**

Yerel sendika orta ölçekli bir işletmedeki çalışma koşullarına karşı işletmenin tesisleri dışında yasal olarak izinli ve barışçıl bir gösteri düzenliyor. Şirket sinirleniyor ve göstericileri dağıtmak üzere bir güvenlik şirketinin hizmetini kiralyor.

o **Uygun bir hayat standardına sahip olma hakkı (yeterli gıda, giyim ve barınma koşulları dâhil)**

Bir çiftçi yoğun sezon boyunca göçmen çalışanları için yatakhaneler sağlıyor. Maliyetleri düşük tutmak için yatakhaneleri kapasitesinin

üzerinde dolduruyor, çok nadir temizliyor ve sağlıksız bir ortam hâline getiriyor. Uyuyacak başka yerleri olmadığından çalışanlar şikayet ediyor.

o **İşkence ve zulme, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye uğramama**

Bir ofis müdürü, örneğin çalışanlarının işle ilgili performansından memnun kalmadığında onlara aşağılayıcı isimlerle seslenerek çalışanlarını sistematik biçimde taciz ediyor.

o **Evlenme ve bir aile kurma hakkı**

Bir şirket yoğun bir dönem boyunca gereksiz dikkat dağıtıcı faktörleri engellemek için bir çalışanın evliliğini bir yıllığına ertelemesi için ona baskı yapıyor. Evlilik planlarını gerçekleştirdiği takdirde şirkette ona gerek kalmayabileceği söyleniyor.

o **Fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı**

Küçük bir perakendeci, donmuş kırmızı ve beyaz et satıyor. Dükkân sahibi donmuş etle ilgili çok avantajlı bir teklif alıp büyük bir sipariş veriyor. İyi teklifin sebebi donmuş etlerin son kullanma tarihlerine üç ay kalmış olması. Son kullanma tarihinden önce etlerin yalnızca bir kısmını satabiliyor ve geri kalan paketlerin üzerindeki son kullanma tarihlerini değiştiriyor.

o **Yasa karşısında eşit tanınma ve korunma**

Bir şirket, ulusal iş yasaları karşısında göçmen işçilerin eşit olarak korunmadığı olgusundan istifade ederek onlara ulusal standartların altında çalışma koşulları sunuyor.

o **Düşünce, vicdan ve inanç özgürlüğü**

Bir şirket sahibi bazı çalışanların dini semboller kullandıklarını ve molaları esnasında ibadetlerini yerine getirdiklerini fark ediyor. Bir ateist olarak onların bu uygulamalarından tahrike kapılıyor. Bu ibadetler başkalarının

sağlığına ve güvenliğine ilişkin herhangi bir risk teşkil etmediği ve çalışanların görevlerini yapmalarına engel olmadığı hâlde onlardan bunu sona erdirmelerini istiyor.

o **Eğitim hakkı**

Bir şirketin yönetimi, iki çalışanın yerel sendika şubesi tarafından iş saatleri dışında sağlanan bir eğitim programına kayıt olduktan sonra, çalışanların haklarına ilişkin çok fazla fikir dile getirmeye başladığını fark ediyor. Şirket, çalışanlara, söz konusu eğitime katılmaya devam ettikleri takdirde 'güçlüklerle' karşılaşacakları bilgisini veriyor.

o **Adil yargılanma hakkı**

Bir şirket, ürünleri için bir dağıtımçı kullanıyor. Bir akşam yemeği esnasında dağıtımçı şirketin CEO'su, eski bir çalışanın açtığı bir davanın yargıcını davayı reddetmeye 'ikna ettiğini' söyleyerek böbürleniyor.

o **Görüş sahibi olma hakkı, iletişim ve ifade özgürlüğü**

Orta ölçekli bir şirket, kamu kurumlarına JCT çözümleri satıyor. Şirket, bazı kamu kuruluşlarının bu ürünleri kullanarak hükümet politikalarına muhalefet eden bireyleri izlediğinin ve onlara sıkıntı verdiğinin farkında. Şirket sahibi, küçük bir şirketin bu tip bir kullanımı engelleyemeyeceği ve eğer kendi şirketi çekilirse diğer işletmelerin bu kârlı işi elde edecekleri sonucuna varıyor.

o **Kültürel yaşama katılma, bilimsel gelişmelerden faydalanma ve fikrî çıkarları koruma hakkı**

Küçük bir mühendislik şirketi küresel ölçekli inşaat projelerine danışmanlık yapıyor. Mevcut işlerinden birinde, büyük bir tesisin inşası için büyük bir müşteriye danışmanlık yapıyorlar. Bu tesisin inşasının bir sonucu olarak

yerel halk, onlar için büyük öneme sahip kültürel bir alanı ziyaret etmekten mahrum kalacak. Mühendislik şirketi konu hakkında bilgi sahibi oluyor, ancak bu konunun onları ilgilendirmediğini düşünerek durumu görmezden gelmeye karar veriyor.

o **Kendi kaderini tayin hakkı**

Bir şirket bir araziye, oradaki yerli halk topluluğunun söz konusu arazinin geleneksel kullanımından doğan talepler ileri sürdüğünü bilmesine karşın satın alıyor. Şirket, bu yerli halk topluluğunun politik olarak çok zayıf bağları olduğu ve arazinin tapusuna sahip olmadığı gerçeğinden istifade ediyor. Onların protestolarını görmezden geliyor ve nihayetinde polisten arazi üzerinde yaşayan insanların tahliyesini talep ediyor.

o **Politik yaşam hakkı**

Bir çalışan yerel seçimde adaylığını koyuyor. Aynı şirketin genel müdürü başka bir partiyi destekliyor ve çalışanın profesyonel yeterliliklerini sorgulamaya başlayarak bazı sorumluluklarını elinden alıyor.

o **Sosyal güvenlik hakkı**

Bir şirket devletin sosyal güvenlik programına katkıda bulunmamak için bir muhasebe hilesi kullanıyor.

o **Hareket özgürlüğü**

Küçük bir şirket, işini, en yakın kasabaya iki saatten fazla mesafeye sahip uzak bir kırsal bölgedeki bir şarap imalathanesinden yaptığı dış alım üzerine kurmuş. Şirketin sahibi hasat zamanında tedarikçisini ziyaret ederken şarap imalathanesinin daha önceki bazı deneyimlerine dayanarak akşam çok geç dönen bazı işçilerin ertesi sabah çalışacak kadariyi durumda olamayacakları gerekçesiyle çiftlik işçilerinin çalışma saatlerinden sonra

imalathaneyi terk etmelerini yasakladığını öğreniyor.

o **Özel hayatın gizliliği hakkı**

Bir şirketin genel müdürü, başka bir işletmedeki bir arkadaşına kişisel bir jest olarak, önceden izinlerini almaksızın seçili müşterilerin kişisel bilgilerini veriyor.

5 Kaynakça

Aşağıda insan hakları üzerine bazı güvenilir bilgi kaynakları listelenmiştir.

Bu kaynakların işletmelere yönelik olarak yazılmamış olabileceğini ve KOBİ'lerin kolay kullanımı için özellikle uygun olmayabileceğini lütfen aklınızda tutun. Bu nedenle onları işlevsel kılmak için örneğin ulusal insan hakları kurumlarından, insan haklarında uzmanlaşmış sivil toplum kuruluşlarından, meslek birliklerinden, ticaret odalarından veya çok paydaşlı KSS girişimlerinden uzman desteği almaya ihtiyaç duyabilirsiniz.

Küresel referans belgeleri ve kaynakları:

- **BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi:**
İnsan hakları üzerine güvenilir çevrimiçi bilgi:
<http://www.ohchr.org>
- **ILO İşyerindeki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi:**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Uluslararası Çalışma Örgütü:**
İşçi hakları üzerine güvenilir çevrimiçi bilgi:
<http://www.ilo.org>. ILO Uluslararası Çalışma Standartları İşletme yardım masası: <http://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/lang--en/index.htm>
- **BM Temel İlkeleri (UNGP'ler):**
İş ve İnsan Hakları Üzerine Birleşmiş Milletler Temel Prensipleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, 2011:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **BM Temel İlkeleri için açıklayıcı bir kılavuz:**
İnsan Haklarına Saygıda Kurumsal Sorumluluk: Açıklayıcı Bir Kılavuz, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, 2011:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **BM Küresel Sorumluluk Sözleşmesi:**
Küresel Sorumluluk Sözleşmesi, BM'nin küresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir. Girişim şu adresten ziyaret edilebilir: www.unglobalcompact.org. İş ve İnsan Hakları Üzerine BM Temel Prensipleri ve Küresel Sorumluluk Sözleşmesi arasındaki ilişki hakkında bilgi için bkz.: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Uluslararası İnsan Hakları Yasası:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **AB Temel Haklar Şartı:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Kurumsal Sosyal Sorumluluk için Avrupa Komisyonu strateji belgesi 2011-14:**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

AB başvuru belgeleri:

Teşekkür

Avrupa Komisyonu ve GLOBAL CSR ve BBI International takımı bu kılavuzun taslakları için yorumda bulunan aşağıda listelenenler de dâhil pek çok kişiye teşekkür eder:

Bu proje için tavsiyede bulunmak üzere Avrupa Komisyonu tarafından kurulan Uzman Danışma Komitesi'nin üyeleri

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, UN Working Group on Business and Human Rights
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, India
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, International Organisation of Employers

Kılavuzun taslağı için yorumda bulunan diğer kişi ve kuruluşlar:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederation of Danish Industry
- Sebastien Coquoz, Norwegian Centre for Human Rights
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federal Department of Foreign Affairs, Human Security Division, Bern, Switzerland
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnmäki, Ministry for Foreign Affairs, Finland
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

12 Eylül 2012'de Avrupa Komisyonu'nun ev sahipliğini yaptığı yuvarlak masa tartışmasının diğer katılımcıları:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Denmark
- Jean-Marc Barki, Sealock, France
- Ajnacska B. Nagy, European Commission, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norway
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germany
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italy
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), France
- David Connor, Coethica, United Kingdom
- Rachel Davis, Shift, United States
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, European Commission, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgium
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgium
- German Granda, Foretica, Spain
- Jana Heinze, Ecosense (Forum for Sustainable Development of German Business)
- Luc Hendrickx, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Danish Federation of SMEs
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poland
- Jutta Knopf, adelphi, Germany
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spain
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Denmark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poland
- Anna-Elina Pohjolainen, European Commission, DG Justice
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, European Commission, DG Justice
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Denmark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Turkey
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Marjon van Opijnen, CREM, Netherlands
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consultant in Corporate Sustainability, Spain
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), France
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kişilerden alıntılar

Bu kılavuzda vurgulanan alıntılar, Avrupa'daki beş küçük veya orta ölçekli işletmenin yönetiminde bulunan veya bu işletmelerde çalışan kişilere aittir. Bu şirketlerle temas, GLOBAL CSR ve BBI International tarafından, İş ve İnsan Hakları Üzerine BM Temel Prensipleri'nin beklentileri ile ilgili olarak mevcut politika ve uygulamalarını değerlendirmeleri için kurulmuştur. Alıntılar, ilgili bireylerin şahsi görüşleridir. İlgili şirketlerin örnek olay çalışmalarına şu adresten erişilebilir: www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

