



From
the People of Japan



“İş Dünyası ve İnsan Hakları: Türkiye’de Sorumlu İşletme Davranışlarının Desteklenmesi”

İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Başlangıç İlkeleri

Giriş

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri¹ (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - Rehber İlkeler*), şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu kapsamında periyodik olarak insan hakları ve çevresel durum tespiti (*Human Rights and Environmental Due Diligence - HREDD*) sürecini uygulamaları gerektiğini öngörmektedir. Son yıllarda ise birçok ülke nezdinde iş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yasal düzenlemelerle koruma altına almak amacıyla şirketler için zorunlu HREDD yükümlülükleri öngören yasal düzenlemeler hayata geçirilmektedir.² Yakın zamanda yürürlüğe girmesi beklenen Avrupa Birliği (AB) Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi³ ile de, insan hakları, çevre ve iyi yönetim konularında HREDD yükümlülüklerinin AB genelinde zorunlu hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Türkiye’de henüz şirketlerin HREDD yürütmelerini zorunlu kılan bir yasal düzenleme olmamasına rağmen, Türkiye'nin küresel tedarik zincirlerindeki kritik rolü göz önünde bulundurulduğunda, uluslararası düzeydeki yasal gelişmelerin Türkiye’de faaliyet gösteren şirketler ve küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) üzerinde belirgin etkiler yaratması beklenmektedir. Özellikle AB’de faaliyet gösteren iş ortaklarının artan insan haklarına saygı standartları, yurt dışındaki müşterilerinin ve iş ortaklarının beklentilerine yanıt verebilmek ve

¹ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, ‘Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler “Koru, Saygı Göster ve Tedavi Et” Çerçevesinin Uygulanması), UN Doc. A/ HRC/17/31 (Mart 2011)’, n.d., Resmi olmayan Türkçe çeviri için: http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/07/RehberIlkelerRapor.29.05.23_web.pdf.

² 2017 yılında Fransa’da yürürlüğe giren Kurumsal Özen Yükümlülüğü Yasası, Ocak 2023’de Almanya’da yürürlüğe giren Tedarik Zincirlerinde Kurumsal Durum Tespiti Yasası, Ocak 2023’de yürürlüğe giren AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması Direktifi ve 2024 yılında yürürlüğe girmesi beklenen AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi bu alandaki öncü düzenlemeler arasında yer almaktadır. Bu konuda daha fazla bilgi için bkz: Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, Türkiye’de İş Dünyası ve İnsan Hakları: Güncel Olaylar Çerçevesinde Bir İnceleme, 2024, http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2024/05/Minerva-2023-Rapor_TR_Final-and-Approved.pdf

³ Avrupa Konseyi, European Parliament Legislative Resolution of 24 April 2024 on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937.



From
the People of Japan



uluslararası pazarlarda rekabet edebilir kalmak için Türk şirketleri ve KOBİ'lerinin de insan haklarına saygılı iş pratikleri geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, Rehber İlkeler'de öngörülen HREDD sürecinin uygulanması, insan haklarına saygılı iş pratiklerini geliştirme yolunda en etkili araçlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Rehber İlkeler, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun ve HREDD sürecinin; şirketlerin büyüklüğü, sektörleri, faaliyetlerinin bağlamları gibi faktörlerden bağımsız olarak her türlü işletmeyi kapsadığını belirtmekle birlikte, HREDD sürecinin şirketlerin büyüklüğüne, insan hakları üzerinde ciddi etkiler oluşturma potansiyeline ve işletme faaliyetlerinin doğası ve bağlamına bağlı olarak değişiklik gösterebileceğini ele almaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma, HREDD adımını ana hatları ile ortaya koymayı ve şirketlerin insan haklarına saygı gösterme yolculuklarında ilk adımlarını atmalarına rehberlik edecek pratik bir kaynak sunmayı amaçlamaktadır. HREDD süreci ile ilgili daha fazla bilgi edinmek isteyen şirketler için, detaylı çalışmalar **EK-1**'deki okuma listesinde sunulmuştur.

İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Nedir?

HREDD süreci, şirketlerin iş faaliyetlerinin bireyler ve topluluklar üzerindeki olası ve gerçekleşmiş olan olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerini tanımlama, önleme, hafifletme ve bu etkiler hakkında hesap verme yükümlülüklerini yerine getirmelerine yönelik sürekli olarak işletilmesi gereken bir mekanizmadır. HREDD süreci, geleneksel risk yönetimi metodolojilerine benzer olmakla birlikte, odaklanılan noktanın işletmelere yönelik riskleri değil, bireyler ve topluluklar açısından oluşabilecek riskleri ele alması yönüyle bu metodolojilerden ayrılmaktadır.

Rehber İlkeler'de ele alınan çerçeveden hareketle HREDD süreci; *i. politika taahhüdü oluşturulması*, *ii. mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi*, *iii. bulguların ele alınması ve harekete geçilmesi*, *iv. alınan önlemlerin ve eylemlerin etkinliğinin izlenmesi* ve *v. etkilerin nasıl ele alındığının açıklanması* olmak üzere beş temel adımı içermelidir. Bu adımlar takip edilirken, sürecin yeni iş faaliyetleri veya değişen faaliyet koşulları gibi dinamik koşullara uyum sağlayacak şekilde sürekli güncellenmesi gerektiği vurgulanmalıdır.



From
the People of Japan



HREDD Sürecinin Temel Adımları

1. **Politika Taahhüdü Oluşturma:** Şirketinizin insan haklarına saygı duyduğunu açıkça ifade eden bir politika geliştirin:
 - i. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Sözleşmeleri, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri gibi temel insan hakları belgelerini referans alarak başlayın ve şirketlerin insan haklarıyla ilgili beklentileri ve hesap verebilirlik yapılarını detaylandırın. Uluslararası insan hakları standartları ile şirket uygulamaları veya yerel yasal düzenlemeler arasında çelişkiler meydana gelmesi halinde, uluslararası insan hakları sözleşmelerini temel referans noktası olarak kabul edin.
 - ii. Öne çıkan insan hakları konularını listeleyerek veya şirketin faaliyetleriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan belirli insan hakları ve çevresel etkilere yer verildiğinden emin olun.
 - iii. Öne çıkan riskleri belirleme ve politika taahhüdü oluşturma süreci boyunca iç ve dış paydaşların görüşlerine başvurun. Çalışanlarınız, iş ortaklarınız, ve faaliyetleriniz, ürünleriniz veya hizmetleriniz ile doğrudan bağlantılı diğer tarafların insan haklarıyla ilgili beklentilerine yer verdiğinizden emin olun.
 - iv. Politika taahhüdünün şirketinizin en üst düzey yönetimi tarafından onaylanmasını sağlayın.
 - v. Halka açık olmak üzere tüm personel, iş ortakları ve diğer ilgili taraflarla dahili ve harici olarak paylaşılmasını sağlayın.
 - vi. Taahhüdün işletme çapında yerleşmesi için gerekli olan operasyonel politikalar ve prosedürlere yansıtılmasını sağlayın.

2. Mevcut ve Potansiyel İnsan Hakları ve Çevresel Etkilerin Değerlendirilmesi

- vii. **Faaliyet ve İlişkiler Haritası:** Şirket ve değer zinciri içindeki tüm faaliyetlerinizi, iş ilişkilerinizi ve paydaşlarınızı haritalayın.
- viii. **Tedarik Zinciri Haritası:** Kademe 1, 2 ve alt kademe tedarikçiler dahil olmak üzere tüm tedarik zincirinin ayrıntılı bir haritasını çıkarın.
- ix. **Risk Analizi:** Şirketinizin faaliyet gösterdiği coğrafi bölgelerde ve sektörlerde öne çıkan insan hakları ve çevresel riskleri belirleyin.



From
the People of Japan



- x. **Öncelikli Risk Alanlarının Belirlenmesi:** Faaliyetlerinizde ve iş ilişkilerinizde öne çıkan insan hakları ve çevresel riskleri ve bunların düzeyini belirleyin ve tespit edilen riskleri, ağırlıkları ve gerçekleşme ihtimalleri temelinde önceliklendirin.
- xi. **Paydaşlarla İletişim:** Potansiyel olarak etkilenen paydaşlarla iletişime geçin ve onların görüşlerini alın. HREDD sürecinin bir parçası olarak paydaşlarla nasıl bir etkileşim kurulduğunu kamuoyu ile paylaşın.

3. Elde Edilen Bulguların Entegre Edilmesi ve Bunlara Yanıt Verilmesi

- i. **Eylem Planı Geliştirme:** Öncelikli riskler için somut, ölçülebilir, gerçekleştirilebilir, ilgili ve zamana bağlı eylemler geliştirin.
- ii. **Sorumluluk Atama:** Her eylemin uygulanmasından kimin sorumlu olduğunu belirleyin ve bu bilgileri ilgili birimlerle paylaşın.
- iii. **Eylemlerin Entegrasyonu:** Planlanan eylemleri ve risk değerlendirmelerini şirket faaliyetlerine entegre edin.
- iv. **Uzmanlarla Çalışma:** Eylemleri desteklemek için gerekli durumlarda iç ve dış uzmanları görevlendirin.

4. İzleme ve Raporlama

- i. **Performans Göstergeleri:** Eylemlerin etkinliğini ölçmek için niteliksel göstergeler belirleyin.
- ii. **Etki İzleme:** Eylemlerin insan hakları ve çevre üzerindeki etkisini düzenli olarak izleyin ve değerlendirin.
- iii. **Paylaşım ve Geri Bildirim:** İnsan hakları ve çevresel etkilere dair planlanan eylemler hakkında iç ve dış paydaşlarla ve kamuoyu ile düzenli olarak iletişim kurun ve planlanan eylemlerin uygulanmasındaki ilerlemeyi düzenli olarak raporlayın.
- iv. **Şikayet mekanizmaları:** Operasyonel şikâyet mekanizmaları ile insan hakları ve çevresel olumsuz etkilerin belirlenmesini ve bunların etkilenen paydaşların bakış açısı ile etkin bir şekilde ele alınıp alınmadığına ilişkin geri bildirim almaya önem verin. Bu mekanizmaların olumsuz etkilenen/etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için şeffaf, erişilebilir ve etkili olmasını sağlayın ve paydaşların şikayetlerini kolaylıkla iletebilmeleri için çeşitli iletişim kanalları sunun (örneğin, çevrimiçi portallar, telefon hatları, yüz yüze görüşme imkanları).



From
the People of Japan



- v. **Sürekli İyileştirme:** Şikayet mekanizmaları da dahil olmak üzere alınan geri bildirimler ışığında HREDD süreçlerini ve eylemlerini sürekli olarak iyileştirin.

5. Telafi Edici Çözümler Üretme

- i. Olumsuz insan hakları ve çevresel etkilere neden olunması veya katkıda bulunulduğunun tespit edildiği durumlarda, etkilerin iyileştirilmesini sağlamaya veya bunların iyileştirilmesine yönelik iş birliğinin oluşturulmasına yönelik adımlar atın.
- ii. Şikâyet ve telafi süreçlerinin şeffaf bir şekilde yönetilmesini sağlayın. Mekanizmaların meşruluk, erişilebilirlik, öngörülebilirlik, hakkaniyet ve diyaloga dayalı olmasını sağlayın.
- iii. Etkilenenler ve genel kamuoyu ile açık iletişim kanalları kurun. Bilgi alışverişini kolaylaştırmak ve süreçler hakkında güncel bilgi sağlamak için düzenli güncellemeler yapın.
- iv. Telafi süreçlerinin etkinliğini ve yeterliliğini düzenli olarak değerlendirin. Gerekli görüldüğünde süreçleri revize edin ve iyileştirmeler yapın.



From
the People of Japan



Ek - 1: Okuma Listesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, *Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri*, 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, *Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Açıklamalı Rehber*, 2012, https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, *Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Açıklamalı Rehber Birleşmiş Milletler Onaylı Türkçe çevirileri*, 2023, <https://www.minervabhr.org/en/projects/translation-of-ungps-and-interpretive-guide/>

İş Dünyası ve İnsan Hakları Akademisi (BHR Akademi), *İş Dünyası ve İnsan Hakları Akademisi Websitesi*, <https://isdunyasiveinsanhaklari.org/user-public-account/>

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, *Alman Tedarik Zinciri Yasası'nın Türkiye'ye Etkileri*, 2023, <https://www.minervabhr.org/en/projects/14-report-on-the-impact-of-the-german-act-on-corporate-due-diligence-obligations-on-turkiye/>

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği ve Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) Türkiye, *Türkiye'de Hazır Giyim Sektöründe Çocuk İşçiliği ve İnsan Hakları Durum Tespiti Uygulaması Üzerine Analiz*, 2023, http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/11/06.-CL-in-Garment-Sector-in-TR_An-Analysis-on-CL-and-HR-Due-Diligence_EN.pdf