

Yükümlölükler, Sorumluluklar ve Telafl Mekanizmalarında Etkili Değişime Doğru

12. Birleşmiş Milletler İř Dünyası ve İnsan Hakları Forumu

27-29 Kasım 2023

İsviçre/Cenevre



12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu

Yükümlülükler, Sorumluluklar ve Telif Mekanizmalarında Etkili Değişime Doğru

Hazırlayanlar

Özgür Çetinkaya
Ertan Karabıyık

Tasarım

Karaşın Tasarım

Aralık 2023, Ankara



Bu rapora konu olan etkinliğe katılım Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile sağlanmıştır. Bu raporun içeriğinden yalnızca Kalkınma Atölyesi sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

© Bu yayın bir kamu malıdır. Bir kısmından veya tamamından alıntı yapılabilmesi ve çoğaltılabilmesi için Kalkınma Atölyesi'nden izin alınmasına gerek yoktur.



KALKINMA
ATÖLYESİ

Bilim, Kültür, Eğitim, Araştırma, Uygulama, Üretim ve İşletme Kooperatifi

Çankaya Mah. Üsküp Cad. No: 16/14 Çankaya - Ankara

+90 (553) 211 38 97

İçindekiler

GİRİŞ.....	3
Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları Hakkında.....	8
12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları: Yükümlülükler, Sorumluluklar ve Telif Mekanizmalarında Etkili Değişime Doğru.....	10
Birinci gün: 27 Kasım 2023.....	12
Büyük Ölçekli Arazi Ediniminden Etkilenen Kişiler için Etkili Çözümlere Doğru: Afrika'daki İlerleme ve Fırsatlar.....	12
Dayanıklı ve Sorumlu Küresel Tedarik Zincirleri: Ortaklıklar Çözüm mü?.....	14
Forum Açılış Paneli.....	15
"Biz işçi istedik ama insanlar geldi": Geçici İşgücü Programlarında İnsan Hakları İhlalleri.....	16
Ticari İşletmeler için Hak Temelli İklim Eylemine Pratik Yaklaşımlar.....	17
İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yasal Olarak Bağlayıcı Bir Belgenin Hazırlanmasına İlişkin Süreç Hakkında Güncel Durum.....	19
İkinci gün: 28 Kasım 2023	20
Değişimin Temsilcileri Olarak Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler.....	20
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 75. Yıldönümü Paneli.....	22
BM İş Dünyası Rehber İlkeleri'nin Küresel Güney'de Uygulanmasına İlişkin Paydaş Perspektifleri	23
Temiz, Sağlıklı ve Sürdürülebilir Bir Çevre Hakkının Hayata Geçirilmesi: Uygulamada İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü ve Çevre için İlerleme ve Fırsatlar.....	24
Üçüncü gün: 29 Kasım 2023.....	25
Küresel Tedarik Zincirlerinde İşçi Odaklı Çözüm: Pratik Bir Bakış Açısı	25
Görülmemeyen ve Duyulmayan: İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Sürecinde Çocukları Görmezden Gelmenin Maliyeti	26
Zor Koşullarda İş Dünyası ve İnsan Hakları: İş Sürecinde Kalmaya ve Çıkmaya İlişkin Hususlar.....	27
Belirginlik 2.0: İnsan Hakları Belirginlik Değerlendirmeleri BM Rehber İlkeleri'nin Etkili Bir Şekilde Uygulanması ve Gelişimi için Neden Önemlidir?.....	28
Kapanış Paneli	30

Kalkınma Atölyesi Ağ Oluşturma ve İşbirliği Geliştirme Görüşmeleri	32
Değerlendirme ve İleri Adımlar.....	33
Ekler	36
Ek 1: 12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu Programı.....	36
Ek 2: Sosyal Medya Duyuruları.....	39
Ek 3: 12. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu Ardından: Deneyimler, İzlenimler ve Gözlemler çevrimiçi toplantı sunumu.....	40

GİRİŞ

İnsan hakları mücadelesi uzun bir geçmişe sahiptir ve hakların korunması, geliştirilmesi devletlere yükümlülük veren çeşitli ulusal ve uluslararası düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunmasında bu yaklaşımın yeterli olmadığı görülerek, iş dünyasının sorumluluklarını da düzenleme ihtiyacı duyulmuştur. Küreselleşme sosyal, ekonomik ve kültürel hakların sağlanması ve korunmasında devletlerle birlikte şirketlerin de rol ve sorumluluğunu görünür hale gelmesini sağlamıştır.

Küreselleşme ile birlikte şirketlerin ekonomik faaliyetleri büyümekte, ulus devlet sınırlarını aşmakta ve bu da insanlar, toplumlar ve çevre üzerinde kimi zaman doğrudan kimi zamanda dolaylı hak ihlallerinin, onarılması zor olan hasarların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Küresel ekonomik faaliyetlerin, çalışma ve yaşam koşulları ile çevre ve toplum sağlığı üzerinde yıkıcı etkileri olabilmektedir. Bireylerin ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının korunması, medeni ve siyasi hakların korunmasının da bir güvencesini oluşturduğu için iş dünyasında gerçekleşen insan hakları ihlallerinin etkileri yukarıda sayılan doğrudan etkiler ile de sınırlı kalmamakta, toplumsal barış ve demokratik kurumlar üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu nedenle iş dünyasının insan hakları alanındaki sorumlulukları üzerinde çalışmak, insan hakları alanının önemli gündemlerinden biri haline gelmiştir.

Çalışma yaşamında insan haklarının korunmasını gözetmek, insan hakkı ihlallerini ortadan kaldırmak için iş dünyasında insan haklarını önceleyen politikalarının oluşturulması, adil üretimin¹ ve adil ticaretin² sağlanması, bunun için tedarik zincirinin³ tamamının izlenebilmesi ve bu zincirde yer alan aktörlerin sürece aktif katılımının sağlanması gereklidir.

Günümüzde çalışma yaşamında hâlâ modern kölelik ve zorla çalıştırma, iş ve gelir güvencesizliği, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, cinsiyete dayalı eşitsizlikler, çocuk işçiliği ve bütün bunlar ile mücadele edebilmek için gerekli örgütlenme olanaklarından yoksunluk gibi olumsuzluklar görülmektedir. İnsan haklarına uygun üretimin önemli bileşenlerinden olan güvenli çalışma ortamı, insana yakışır çalışma koşulları, adil ve insan onuruna yaraşır bir yaşam standardına sahip olmak için gerekli ücret olanağı, örgütlenme özgürlüğü, çocuk işçiliğinin önlenmesi gibi

¹Adil üretim; tedarik zincirinin her aşamasında dil, din, ırk ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi insan haklarının gözetildiği, üretimin sosyal ve ekolojik çevreye olan etkisinin izlenebildiği, insana yakışır çalışma şartlarının savunulduğu ve çocuk işçiliği ile mücadele edilen bir üretim anlayışını tanımlamaktadır.

²Adil ticaret, gelişmekte olan ülkelerdeki üreticilere yardım etmeyi ve sürdürülebilirliği teşvik etmeyi amaçlayan pazar odaklı organize bir sosyal harekettir. Hareket, sosyal ve çevresel standartlarının yanı sıra üreticilere daha yüksek ödeme yapılmasını savunur. Özellikle, gelişmekte olan ülkelere yapılan ihracatlarda bilhassa el işleri, kahve, kakao, şeker, çay, muz, bal, pamuk, şarap, taze meyve, çikolata, ve çiçek gibi ürünler üzerine yoğunlaşmıştır. (https://tr.wikipedia.org/wiki/Adil_ticaret)

³Tedarik zinciri, ürün[ler] ya da hizmet[ler]in üretim sürecinin en başından tüketiciye doğru hareket[ler]ini kapsayan ve bu süreç içerisindeki örgütler, insanlar, teknoloji, faaliyetler ve kaynaklar sisteminin bütününe verilen isimdir.

alanlar iş dünyasında insan haklarının gözetilmesi için mücadelesi sürdürülen alanların başında gelmektedir. Adil üretimin desteklenmesini öngören uluslararası ve ulusal düzeyde düzenlemelerin ilkelerin belirleyici nitelikte olması, bunların genellikle sonuç odaklı yaptırımlara bağlanmamış olması, bu alanın hâlâ geliştirilmeye muhtaç bir alan olduğunu göstermektedir.

Küreselleşmenin etkisiyle ucuz iş gücüne dayalı üretim süreçleri ve buna bağlı insan hakları ihlalleri yaygınlaşırken, insan hakları hukukunun şirketlerden kaynaklanan hak ihlallerine karşı yetersiz olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle adil üretimin ve ticaretin desteklenmesi ve insan haklarının sağlanmasına yönelik hukuki düzenlemeler son yıllarda hız kazanmıştır. Artan insan hakları ihlallerinin incelenmesi için Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1973 yılında bir komisyon kurulmuş ve bu komisyon tarafından şirketlerin uygulaması gereken davranış kuralları geliştirilmiştir. Adil üretim, adil ticaret, çalışma hayatına dair haklar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası kuruluşlar, sendikalar, sivil toplum örgütleri ve devletler tarafından gündeme getirilmiştir.

Birleşmiş Milletler tarafından 1999 yılında düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu iş dünyasını küresel ekonominin sürdürülebilirliğine katkı sağlamak için sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel sorunların iyileştirilmesine destek olmaya davet etmiştir. Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)⁴ olarak adlandırılan bu çağrı 2000 yılında resmi bir nitelik kazanmıştır. Küresel İlkeler Sözleşmesi, özel sektör kuruluşlarını insan hakları, çalışma yaşamı, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularına ilişkin 10 temel ilkeyi yayınlamıştır. 2011 yılında ise şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna dair ilkeleri içeren İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler kabul edilmiştir.⁵

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, 1976 yılında çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinde insan haklarının gözetilmesini öngören davranışlarına yönelik Çokuluslu Şirketler Rehberi'ni⁶ hazırlamış, 2000 yılında rehberin kapsamını genişletmiş, 2011 yılında rehberi tekrar gözden geçirilerek bir takip/şikayet mekanizması ve izleme sistemi geliştirmiş ve son olarak 2023 yılında rehber bir kez daha güncellenmiştir. 2023 versiyonu iklim değişikliği, biyoçeşitlilik, teknoloji, iş dünyası bütünlüğü ve tedarik zinciri özen yükümlülüğü gibi kilit alanlarda güncellenmiş tavsiyelerin yanı sıra Sorumlu İş Davranışı Ulusal İrtibat Noktaları için güncellenmiş uygulama prosedürleri sunmaktadır. OECD, 2018 yılında iş dünyasının üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesinde yardımcı olacak Sorumlu İş Davranışı için Özen Yükümlülüğü (Due Diligence) rehberini yayınlamıştır. Bu rehberle işletmelerin, özellikle operasyonlarında tedarik zincirlerinin ve diğer iş ilişkilerinin olumsuz etkilerini en aza indirdiklerinde, ekonomik, sosyal ve çevresel ilerlemeye katkıda bulunmada önemli bir rol oynayabilecekleri vurgulanmaktadır.

⁴ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [Erişim Tarihi 13.06.2021]

⁵ https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf [E.T. 13.06.2021] Türkçe versiyonu: <https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Baris%20Kalkinma/IS-DUNYASI-VE-INSAN-HAKLARINA-DAIR-REHBER-ILKELER.pdf>

⁶ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> [E.T. 13.06.2021]

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1977 yılında istihdam, eğitim, iş ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler konularında hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine, çokuluslu şirketlere ve ulusal işletmelere yol göstermeyi amaçlayan Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'ni⁷ yayınlamıştır. Üçlü Bildirge, 1998'de ILO tarafından kabul edilen ve sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçlayan Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni⁸ de içine alacak şekilde 2000 yılında güncellenmiştir. ILO, Üçlü Bildirge'yi 2006 ve 2018 yıllarında tekrar güncellemiş, 2008 yılında ise evrensel bir sosyal adalet beklentisinin karşılanması, tam istihdama ulaşılması, açık toplumların ve küresel ekonominin sürdürülebilirliğinin sağlanması, sosyal uyuma erişilmesi, yoksulluk ve artan eşitsizliklerle mücadele edilmesi amaçlarıyla Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'ni⁹ kabul etmiştir. 2019 yılında ise, etkin yaşam boyu öğrenme ve kaliteli eğitim olanakları, kapsamlı ve sürdürülebilir sosyal korumaya erişim ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi konularda iş dünyasına sorumluluklar yükleyen ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü-yıl Bildirgesi¹⁰ kabul edilmiştir.

Avrupa Komisyonu¹¹ ise 2011 yılında, kurumsal sosyal sorumluluk konusuna yeni bir yaklaşım getiren, 2011-2014 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Stratejisi'ni benimsemiştir.¹² 2015 yılında da Herkes İçin Ticaret Stratejisi ile etkinlik, şeffaflık ve AB değerleri üzerine inşa edilen bir ticaret ve yatırım stratejisini duyurmuştur.¹³ 2021 yılında ise, "çalışma çağındaki nüfusun tamamı için istihdam, erken çocukluk eğitimi ve bakımı sunumunu artırmak, böylece profesyonel ve özel yaşam arasında daha iyi uzlaşmaya katkıda bulunmak, kadınların işgücü piyasasına daha güçlü katılımını desteklemek ve gençlerin istihdam olasılıklarını iyileştirmek" gibi 2030 Hedefleri'ni içeren Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi'ni yayınlamıştır.¹⁴

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf [E.T. 13.06.2021]

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.df [E.T. 13.06.2021]

⁹ https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm [E.T. 13.06.2021]

¹⁰ https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_712848/lang--tr/index.htm [E.T. 13.06.2021]

¹¹ Avrupa Komisyonu, yasama sürecini başlatan, ayrıca Birliğin yürütme organı olarak AB müktesebatını, bütçeyi ve programları uygulamaktan ve idari denetimden sorumlu kurumdur (https://www.ab.gov.tr/avrupa-komisyonu_45629.html)

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN> [E.T. 13.06.2021]

¹³ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/trade-all-towards-more-responsible-trade-and-investment-policy> [E.T. 13.06.2021]

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en [E.T. 13.06.2021]

Avrupa Parlamentosu,¹⁵ 10 Mart 2021’de, Avrupa Komisyonu’na tavsiyelerde bulunan Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi’ni [Taslak Direktif] kabul etmiştir.¹⁶ Taslak Direktif, işletmelerin değer zincirlerindeki insan hakları ihlallerini ve çevresel riskleri belirlemeyi, önlemeyi, yönetmeyi, düzeltmeyi ve raporlamayı kapsamaktadır. Bununla birlikte direktif ayrıca yükümlülüklerin ihlali halinde uygulanacak cezaları ve sivil sorumluluğu da içermektedir. Diğer taraftan, direktif AB üyesi ülkelerde farklı biçimlerde hazırlanmış olan ilgili yasal düzenlemeleri ve uygulamaları standartlaştırmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. 23 Şubat 2022 tarihinde Avrupa Komisyonu direktife ilişkin teklifini sunmuştur. 25 Nisan 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu Hukuk İşleri Komitesi, Komisyon tarafından önerilen direktife ilişkin bir dizi değişikliği içeren bir taslak raporu [JURI Raporu] kabul etmiş ve akabinde 1 Haziran 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu direktif karşısında kendi pozisyonunu belirlemiştir. Mevcut durum itibarıyla, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu arasında Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi’ne ilişkin kurumlar arası müzakereler başlamıştır. Direktif resmi olarak kabul edildikten sonra üye ülkelerin Direktifi ulusal mevzuatlarına uygulamak için iki yıllık bir süre söz konusu olacaktır.

2000 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Amaçları (BYKA) üzerine inşa edilen 2030 Gündemi, 2030’a kadar yoksulluğun küresel ölçekte ortadan kaldırılması ve sürdürülebilir kalkınma amacına ulaşılması için genel bir çerçeve belirlemektedir. Eylem için evrensel ve kapsamlı bir gündem tespit eden ilk küresel anlaşma niteliğindeki 2030 Gündemi, on yedi sürdürülebilir kalkınma amacının yanı sıra, 169 hedef içermekte; bu hedeflere ulaşılmasını teminen tüm ülkeleri ve paydaşları harekete geçirmekte ve ulusal politikaları da etkilemektedir.

Mal ve hizmet üretim süreçlerinde giderek artan insan haklarının gözetilmesinde şirketlerin önemli bir aktör olduğuna dair düşünceler, günümüzde sosyal kalkınma temelli çok boyutlu ve taraflı müdahalelerin bir gereklilik olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda iş dünyasından insan haklarını desteklemeye yönelik sorumluluk taşıması, adil çalışma koşulları sağlaması ve kaynakların kullanımında sorumlu bir tutum sergilemesi beklenmektedir.

¹⁵ Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği kurumları içinde doğrudan halk tarafından seçilen tek organdır. Avrupa Parlamentosu, üye devlet vatandaşlarının demokratik menfaatlerini ve siyasi görüşlerini temsil eden bir organdır. Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ile birlikte yasama yetkisini paylaşır. Üye devletleri bağlayacak hukuki düzenlemelerin kabul edilebilmesi genel kural olarak hem Avrupa Parlamentosu hem de Konseyin onayı ile mümkün olur. Parlamento, bazı konularda ise sadece danışma organı niteliğindedir, görüşleri bağlayıcılık taşımaz (https://www.ab.gov.tr/avrupa-parlamentosu_45628.html).

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance_en

Öte yandan son yıllarda bazı ülkelerin ulusal yasalarında, iş dünyasının insan hakları ihlallerini önlemeye yönelik düzenlemeler yaptıkları görülmektedir. Bu düzenlemeler her ne kadar ulusal düzenlemeler ise de küresel etkiler doğurması beklenmektedir. Örneğin, bu gelişmelerin öncülüğünü yapan ülkelerden biri olan Hollanda, üretim sürecinde çocuk emeği olan ürünlerin ülkeye girişine izin vermeyeceğini 2019 yılında düzenlediği bir yasa ile ilan etmiştir.¹⁷ Benzer şekilde Almanya Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Yasası 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece Alman şirketlerin küresel tedarik zincirlerinde insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ilk kez yasal bir zemine oturmuştur.¹⁸ Bu örnekler, mücadelenin çok yönlülüğünü göstermesi bakımından önemlidir.

¹⁷ <https://tr.euronews.com/2019/06/06/hollanda-tedarik-zincirinde-cocuk-isciligi-olan-urunleri-ulkeye-sokmayacak>

¹⁸ <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları Hakkında

Küresel iş dünyası ve insan hakları gündemi, İnsan Hakları Konseyi'nin 17/4 sayılı kararıyla İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni¹⁹ oybirliğiyle kabul ettiği 2011 yılında önemli bir dönüm noktasına ulaşmıştır. Aynı kararda insan hakları ve çok uluslu şirketler ve diğer ticari girişimler konusunda bir Çalışma Grubu²⁰ ve İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu²¹ kurulmasına karar verilmiştir. Forum, Çalışma Grubu'nun rehberliğinde oluşturulmuş ve hazırlanmış olup, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin uygulanmasındaki eğilimleri ve karşılaşılan zorlukları tartışmakla yetkilendirilmiştir. Forum'un esas amacı BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde yer verilen "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Etme" Çerçevesinin Uygulanması ve belirli sektörlerde, faaliyet ortamlarında veya belirli haklar veya gruplarla ilgili olarak karşılaşılan zorluklar da dahil olmak üzere iş dünyası ve insan hakları ile bağlantılı konularda diyalog ve işbirliğini teşvik etmek ve iyi uygulamaları belirlemek olarak belirlenmiştir. Forumların başkanlığı Çalışma Grubu tarafından yapılmaktadır. Bununla birlikte, Çalışma Grubu tarafından Güney Asya, Afrika ve Pasifik olmak üzere bölgesel iş dünyası ve insan hakları forumları da düzenlenmektedir.

8

Forum, yıllar içinde, hükümetler, iş dünyası, çeşitli yerel topluluk ve gruplar, sivil toplum, hukuk firmaları, yatırımcı kuruluşlar, BM organları, ulusal insan hakları kurumları, sendikalar, akademi ve uluslararası kuruluşlardan binlerce kişinin katılımıyla iş dünyası ve insan hakları konusunda düzenlenen dünyanın en büyük yıllık toplantısı haline gelmiştir.

Forum'a katılanlar, üç gün boyunca İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler ve iş dünyası ile ilgili güncel insan haklarıyla ilgili konularda düzenlenen farklı oturumlarda tartışma ve deneyim paylaşımı imkanı bulmaktadır. Forum, ağ kurmak, deneyimleri paylaşmak ve kurumsal insan haklarına saygıyı teşvik etmek için en son girişimler hakkında bilgi edinmek için önemli bir etkinliktir.

Forum, devletler, Birleşmiş Milletler'e bağlı kuruluşlar, hükümetlerarası ve bölgesel kuruluşlar, işletmeler, işçi sendikaları, ulusal insan hakları kurumları, sivil toplum kuruluşları ve bu süreçlerden etkilenen paydaşlar da dahil olmak üzere ilgili tüm paydaş gruplarına açıktır.

¹⁹ İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA DAİR REHBER İLKELER, Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması.
https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Baris_Kalkinma/isdunyasi_ve_insanhaklarinadairrehberilkeler.pdf
<https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>

²⁰ <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>

²¹ <https://www.ohchr.org/en/hrc-subsiidiary-bodies/united-nations-forum-business-and-human-rights>

Grafik 1. Günümüze kadar gerçekleştirilen 11 forum ve ele aldığı temel tema



12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları: Yükümlülükler, Sorumluluklar ve Telifi Mekanizmalarında Etkili Değişime Doğru



Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu, ilk kez düzenlendiği 2012 yılından bu yana dünyanın dört bir yanından hükümetler, uluslararası kuruluşlar, iş dünyası temsilcileri, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, yerel topluluklar, hukukçular ve akademisyenler başta olmak üzere farklı düzey ve ilgi alanlarından birçok katılımcıyı bir araya getirmektedir. İş dünyası faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesine ilişkin devletler ve şirketler için küresel ölçekte geçerli bir çerçeve olan BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne [BMRI'ler] odaklanan Forum, ilkelerin uygulanması ve geliştirilmesine yönelik temel eğilimlerin ve zorlukların tartışılması için çok paydaşlı kendine özgü bir platform sunmaktadır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından oluşturulan Forum'a BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu başkanlık etmektedir. Forum, BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği [OHCHR] tarafından organize edilmektedir.

12. Forum'un ana gündemi, BMRI'ler doğrultusunda iş dünyası ve insan hakları standartlarını belirleyen 12 yıllık normatif gelişimin ardından bu standartların uygulanmasında meydana gelen fiili değişikliklere odaklanmaktadır. Bunlar arasında, devletlerin bu standartları düzenleme ve politikalar yoluyla uygulamaya koymak için attıkları adımlar, şirketlerin bu standartları faaliyetleri kapsamında ne ölçüde uyguladıkları ve bu alandaki hukuki ve hukuk dışı telifi mekanizmalarının iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlallerinden olumsuz etkilenen kişiler için daha erişilebilir olup olmadığı yer almaktadır. Forumda ele alınmaya çalışılan anahtar sorular şunlardır:

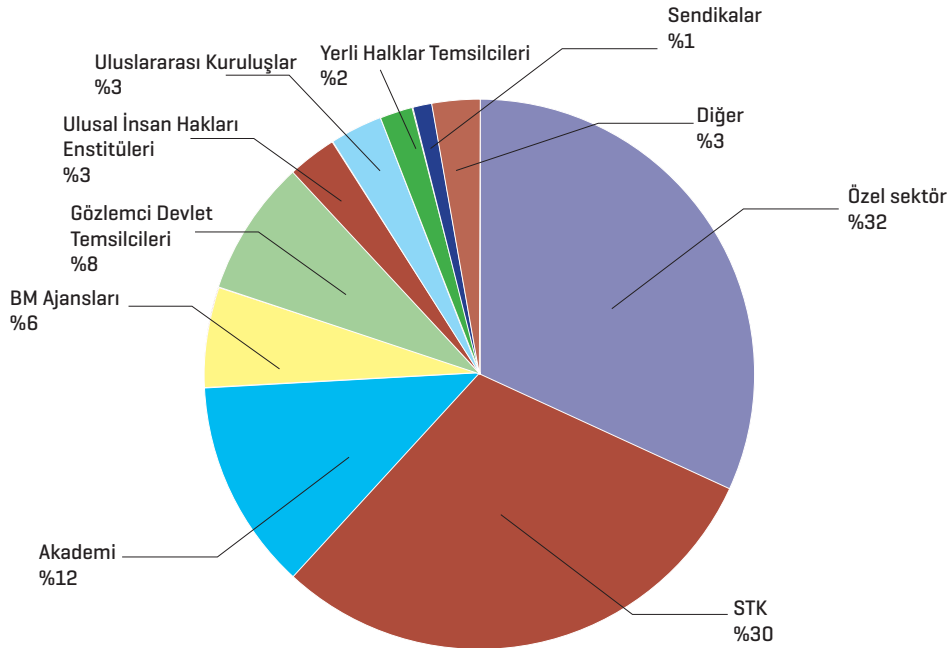
- İş dünyası ve insan hakları alanında pozitif değişimin sağlanması için gerekli itici güçler ve bunun karşısındaki engeller nelerdir?
- İlerleme nasıl ölçülebilir?
- Bölgesel ve alt-bölgesel düzeylerde ne ölçüde gözlemlenebilir değişiklikler var ve farklı uygulama düzeylerinde [örneğin yerel ve ulusal] karşılaşılan güçlükler nelerdir?
- İş dünyası ve insan hakları bağlamında gözlemlenen değişikliklerin şirketlerin faaliyetlerinden etkilenenlerin yaşadıkları deneyimler üzerindeki etkileri nelerdir?

- Gerçek bir değişim yaratmak için devletlerin ve şirketlerin kararlılıkları nasıl güçlendirilebilir?
- Devletlerin, işletmelerin ve diğer paydaşların faaliyetlerinde iş dünyası ve insan hakları bağlamında iyi uygulamalar neler olabilir?
- Hangi hukuki ve hukuki olmayan telafi edici yaklaşımlar uygulanmıştır ve bunların sonuçları nelerdir?
- İş dünyası ve insan hakları gündemini ilerletmek için etkin çok paydaşlı yaklaşımlar nelerdir?

Forum, BMRİ'lerin kabul edilmesinden bu yana yapılan değişiklikler üzerinde eleştirel bir şekilde düşünmek için bir fırsat sunmayı ve özellikle olumlu değişim örneklerinin paylaşılmasını hedeflemiştir. Katılımcılar, oturumlar aracılığıyla bu değişikliklerin özellikle hak sahipleri için etkili olup olmadığını ve ne ölçüde etkili olduğunu ve hala nelerin başarılması gerektiğini değerlendirmişlerdir.

Üç gün süren Forum'da 34 paralel oturum gerçekleştirilmiştir. Bunlarla birlikte açılış, kapanış ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin [İHEB] 75. yıldönümü olmak üzere üç geniş katılımlı panel düzenlenmiştir. Paneller ve oturumlarda 100'ün üzerine konuşmacı yer almıştır. Kapanış oturumunda paylaşılan bilgiye göre çeşitli paydaş gruplarını temsil eden 144 ülkeden çevrimiçi ve yüz yüze yaklaşık 4000 katılımcı Forum'a katılmıştır [Grafik 2]. Katılımcıların büyük çoğunluğu özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve akademi temsilcileri olmuştur.

Grafik 2. Forum katılımcılarının sayısı ve temsil düzeyleri



Büyük Ölçekli Arazi Ediniminden Etkilenen Kişiler için Etkili Çözümlere Doğru: Afrika'daki İlerleme ve Fırsatlar



İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, Avocats Sans Frontières ve Mouvement Citoyen FILIMBI tarafından ortaklaşa düzenlenen bu oturumda araziye dayalı yatırımların düşük ve orta gelirli Afrika ülkelerinde sosyo-ekonomik kalkınmayı katalize etmedeki hayati önemine rağmen, bu tür yatırımlar genellikle etkilenen paydaşlara karşı insan hakları ihlalleriyle sonuçlanmaktadır.

Aslında hızlı tüketim malları, madencilik ve tarım işletmeleri gibi kilit ekonomik sektörlerdeki proje ve yatırımlara yönelik büyük ölçekli arazi edinimlerinin ölçeği ve etkisi oldukça iyi belgelenmiştir. İnsan hakları ihlalleri arasında toprak gaspı, yeterli tazminatın verilmemesi ve etkilenen toplulukların zorla yerinden edilmesi yer almaktadır. Bazı Afrika ülkelerinde, araziye dayalı yatırımlardan ve edinimlerden olumsuz etkilenen insanlar, özellikle de yerli halklar ve diğer en savunmasız durumda olanlar için etkili telafi mekanizmalarının sağlanması da dahil olmak üzere, bu bağlamda zararın önlenmesi ve ele alınması konusunda çok az ilerleme kaydedilmiştir.

İnsan hakları ihlallerini önlemeye ve ele almaya ve büyük ölçekli arazi yatırımları ve satın almaları bağlamında kurumsal hesap verebilirliği teşvik etmeye yönelik yönetim çerçevelerinin zayıf olduğu, mevcut olmadığı veya uluslararası kabul görmüş insan hakları normları ve standartlarıyla uyumlu olmadığı durumlarda zorluklar daha şiddetli hissedilmektedir. BMRİ de

buna dahildir. Buna ek olarak, kıtada çoğu ülkede yatırım sözleşmeleri konusunda şeffaflığın olmaması, projeler ve yatırımlar için büyük ölçekli arazi edinimlerinde yer alan kilit aktörlerin hesap verebilirliğini artırma çabalarını engellenmektedir. Bu bağlamda, uyum ve hesap verebilirliği teşvik etmek için Sorumlu Sözleşmelere İlişkin İlkeler de dahil olmak üzere, şeffaflığı güçlendirecek ve ilgili standartlar ve kaynaklara ilişkin farkındalığı artırıcı önlemlerin belirlenmesi önemlidir.

Oturumda, Afrika'daki arazi bazlı yatırımların ve satın alma sözleşmelerinin ve girişimlerinin tasarlanması, müzakere edilmesi, planlanması ve uygulanmasında insan haklarına dayalı bir yaklaşımın geliştirilmesine ve ortaya çıkan zararların karşılanmasında etkili telafi mekanizmalarına erişimin sağlanmasına yönelik zorluklar ve fırsatlar tartışılmıştır. Özellikle yaşamları ve geçimleri geleneksel olarak toprak ve ormanlara bağımlı olan yerli topluluklar için çeşitli ülkelerden örnekler verilmiştir.

Bu oturum kapsamında ele alınan temel konular;

- Afrika'da BMRİ'leri hakkında daha fazla farkındalık ve bunların uygulanması konusunda daha fazla farkındalık geliştirmek için pratik adımlar,
- Arazi bazlı yatırımlarda insan haklarının korunması ve bunlara saygı gösterilmesi konusunda etkili bir değişim sağlamak amacıyla tüm paydaşların BMRİ'leri tüm paydaşlar için etkili bir araç olarak kullanma kapasitesini geliştirmek,
- Büyük ölçekli arazi edinimlerini içeren yatırım sözleşmelerinin sorumlu bir şekilde müzakere edilmesi ve geliştirilmesi için temel standartlar ve kaynaklar, özellikle de Sorumlu Sözleşmelere İlişkin İlkeleri konusunda daha fazla farkındalığı teşvik edilmesi,
- Hak sahipleri için ortaya çıkan somut olumlu sonuçlar da dahil olmak üzere, toprakla ilgili insan hakları ihlallerine yönelik etkili telafi mekanizmalarını güçlendirmek için BMRİ'lerin kullanılma yollarını geliştirme,
- Devletlere, işletmelere ve diğer paydaşlara, BMRİ'lerinin açık, kapsamlı ve haklara saygılı yasalara, politikalara ve büyük ölçekli arazi yatırımı girişimlerine uygulanabilir sü-reçlere dönüştürülmesinin yolları.

Bu oturum için arka plan belgeleri veya ilgili çeşitli bağlantılar:

- Sorumlu Sözleşmelere İlişkin İlkeler İnsan hakları risklerinin yönetimini, müzakereciler için devlet-yatırımcı sözleşme müzakereleri kılavuzuna entegre etmek.
- Birleşmiş Milletler. Afrika Ekonomik Komisyonu [2014]. Afrika'da büyük ölçekli arazi bazlı yatırımlara ilişkin yol gösterici ilkeler
- Arazi ve İnsan Hakları, Standartlar ve Uygulamalar
- Arazi ve İnsan Hakları: Açıklamalı İçtihat Derlemesi [2015]
- BM Yerli Halkların Hakları Bildirgesi Kapsamında Arazi Hakkı

Dayanıklı ve Sorumlu Küresel Tedarik Zincirleri: Ortaklıklar Çözüm mü?

Küresel markaların küresel Güney'deki tedarikçileriyle ticari ilişkiler kurması veya dolaylı ilişkilere girmesi yaygın bir durumdur. Bu ilişkiler, geleceğe yönelik taahhütlere ve uzun vadeli iş ilişkilerine çok az ağırlık vererek, maliyet ve sipariş hacimlerini maksimize etmeye dayalı, çeşitli tedarikçilerle kısa vadeli etkileşimlerle karakterize edilir. Ancak araştırmalar, ortaklık veya doğrudan ilişki modelinin her iki taraf için de daha iyi iş fırsatları yaratabileceğini ve işçi haklarının iyileştirilmesine katkıda bulunabileceğini göstermiştir. Panelde, bir ortaklık ilişkisinin kurulması için gereken adımları ve tedarik zincirinin her katmanı için ne gibi avantajlar sağlayabileceğini inceleyen bir araştırma sunulmuştur.

Panelistler, ortaklık modelinin ilgili tüm paydaşlar için avantajlarını, gerçek bir ortaklığın nasıl kurulacağını, potansiyel riskleri ve bu risklerin nasıl azaltılacağını üzerine görüşlerini paylaşmışlardır. Ayrıca, sağlam bir ortaklık modelinin küresel perakendeciler, tedarikçiler ve sonuç olarak bu tedarik zincirlerinin en altında yer alan ve en savunmasız durumda olan işçiler açısından yaratacağı avantaj ve dezavantajlara da değinilmiştir.

14

Panelde özellikle küresel markalar ve tedarikçileri arasında tedarik zincirlerinde insan haklarının gözetilmesi noktasında sorumlulukların paylaşımının önemi vurgulanmış, pratikte bunun istenilen düzeyde olmadığı ifade edilmiştir. Sorumluluklar ile birlikte markalar ve tedarikçileri arasında kurulan iş ilişkilerinde güç dağılımının da eşit bir şekilde olması gerektiğinin altı çizilmiştir. Küresel markaların geliştirmekte ve/veya az gelişmiş ülkelerde yer alan tedarikçilerinin sorumluluklar kadar tedarik zincirinde çalışan haklarının iyileştirilmesinde ortaya çıkan maliyetleri de paylaşmaları gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu noktada küresel markaların tedarikçi bakış açısı ve gerçeklerini anlamaları için çaba sarf etmeleri talep edilmiştir. Bu nedenle tedarik zincirinde insan hakları standartlarının sürdürülebilir olması için adil fiyatlandırma önemli bir konudur. Adil bir fiyat/ alım politikası olmadığında küresel güneyde yer alan tedarikçiler daha da kırılgan bir hale gelmekte, işyerlerinde insan hakları sorunları işlerin ve üretimin devamı için gizlenmeye çalışılmaktadır. Diğer taraftan kimi zamanda adil olmayan fiyat politikası ve paylaşılmayan sorumluluklar ve maliyetler yine bu tedarikçilerin piyasa dışına itilmesine neden olmaktadır. Küresel markaların özellikle tedarikçilerinin ne yapıp yapmayacağını dikte etmesi yerine iki yönlü akışı olan bir ortaklık modeli ile daha kalıcı ilişkiler geliştirmesi için birlikte çalışmak, birbirini dinlemek ve birlikte hareket etmek tercih edilmelidir.

Forum Açılış Paneli



Teoriden pratiğe güçlükleri ve göze çarpan sorunları tespit etmek ve bunları yeterince ele almak için neyin gerekli olduğunu tartışmak forumun odağında yer almaktadır. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu’nun “Geçmişe bakmak, geleceği tahmin etmek” başlıklı açılış oturumu, 12. Forum’un ana temasına ilişkin farklı paydaşların farklı bakış açıları sunmasını hedeflemiştir. Açılış paneli, 2011 yılında onaylanmasından bu yana BMRI’lerin uygulanmasında meydana gelen değişikliklerin, kaydedilen ilerlemenin özellikle hak sahipleri için etkili olup olmadığını ve ne ölçüde etkili olduğunu değerlendirmeye çalışmıştır.

Açılış panelinde İHEB kabulünün 75. yıldönümüne atıfla, bu hakların hayata geçirilmesi ve korunmasında iş dünyası pratiklerinin önemine vurgu yapılmıştır. BMRI’lerin yayınlanmasından bu yana geçen zaman içinde etkili değişim için mücadele hâlâ önemini korumaktadır. Rehber İlkeler’in etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için hükümetlerin uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri ve ilkelerin uygulanması için önemli bir temel sağlayan ulusal eylem planlarının hazırlanması, mevcutların ise gözden geçirilerek yenilenmesi elzemdir. İş dünyasının insan haklarını gözetmesi için ihtiyaç duyulan şey sürdürülebilir, tutarlı politika ve yasama faaliyetleridir. Ayrıca, süreç etkili politikalar, düzenlemeler, adli uygulamalar, ekonomik teşvikler ve diyalogun desteklenmesini içermelidir. İş dünyası ve insan hakları alanında politika tutarlılığı büyük bir güçlük olmaya devam etmektedir. Olumsuz etkilerin daha iyi önlenmesi ve telafi çalışmalarının gerçekleştirilme hızının artırılması en önemli önceliklerdir.

Birleşmiş Milletler Genel Sekreter Yardımcısı Amina J. Mohammed, BM’nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmak için BMRI’lerin hem işletmeler hem de devletler tarafından uygulanmaya devam edilmesinin önemini vurgulamıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiseri Volker Türk, İHEB’in yaklaşan 75. yıldönümünün, geleceği planlarken insan hakları alanındaki kolektif başarı ve başarısızlıkları değerlendirmek için bir zaman olduğuna değinmiştir. İHEB’in, vizyonuna ulaşılmasında özel sektör de dahil olmak üzere toplumun her kesiminin rolünün altını çizmiştir. Yüksek Komiser bu bağlamda BM’nin “İnsan Hakları 75 Girişimi”ne ve Üye Devletler, sivil toplum ve işletmeler tarafından anlamlı eylemlerin teşvik edilmesine yönelik “Push for Pledges” kampanyasına atıfta bulunmuş ve özel sektörün taahhütte bulunmasını teşvik etmiştir.

“Biz işçi istedik ama insanlar geldi”:

Geçici İşgücü Programlarında İnsan Hakları İhlalleri

Dünyadaki 3,5 milyar işçinin yaklaşık yüzde 5’ini oluşturan ve önemli bir kısmı geçici işgücü programları dahilinde hareket eden göçmen işçilerin sayısı 169 milyon olarak tahmin edilmektedir. Bu programlar genellikle işçilerin sözleşmenin sonunda kendi ülkelerine dönmeleri koşuluyla, çoğunlukla düşük ücretli işler için belirlenen sektörlerde işgücü sağlanmasına yönelik düzenlenmiş, zaman sınırlı anlaşmalar içermektedir. Geçici işgücü programları Körfez ülkeleri de dahil olmak üzere Asya Pasifik bölgesinden gerçekleşen işgücü göçünün baskın özelliğidir ve giderek Avrupa ve Kuzey Amerika’da yaygınlaşmaktadır. Yakın zamanda yayınlanan çeşitli raporlar bu tür programlarda çalışan düşük ücretli göçmenlerin çoğunun yaşadığı deneyimin, genellikle ırk, sınıf, toplumsal cinsiyet ve milliyet temelli ayrımcılıklara dayanan çoklu insan hakları ihlalleri ve temel bir haysiyet eksikliği ile karakterize olduğunu ortaya koymuştur.

Oturuma adını veren 2022 yılında BM OHCHR tarafından yayınlanan ve Asya-Pasifik bölgesinde mevcut geçici işgücü programları parametrelerini insan hakları merceğinden inceleyen “Biz işçi istedik ama insanlar geldi”: Asya ve Pasifik’te insan hakları ve geçici işgücü göçü programları” çalışmasından almaktadır.²² Panelin açılışında bu çalışmadan elde edilen bulgular özetlenmiştir. Geçici işgücü programlarında yer alan işçilerin maruz kaldığı hak ihlalleri ile birlikte önemli bir bulgu ise hükümetlerin işgücü programları kapsamındaki insan hakları sorumluluklarını giderek özelleştirilerek veya dışarıdan hizmet alımı ile organize ederek üçüncü taraflara delege etmesidir.

Oturumda geçici işgücü programlarının yarattığı insan hakları ihlallerinin sadece Asya-Pasifik bölgesine mahsus olmadığı, farklı bölgelerde farklı şekillerde benzer vakaların yaşandığı dile getirilmiştir. BM Aşırı Yoksulluk ve İnsan Hakları Özel Raportörü Olivier De Schutter, İspanya’nın Huelva bölgesine Fas’tan gelen ve çoğunluğu kadın 3 bine yakın göçmen tarım işçilerinin Avrupa’nın göbeğinde maruz kaldıkları kötü muamele ve çalışma koşulları hakkında kişisel gözlemlerini paylaşmıştır. Bir diğer önemli örnek ise Finlandiya ve İsveç’e orman meyveleri toplamak için gelen Taylandlı işçilerin maruz kaldığı kötü çalışma koşulları, hak ihlalleri, dolandırıcılık ve insan kaçakçılığıdır. Tayland’dan işçileri işe alan mevcut sistem, aşırı çalışma saatleri, kötü sağlık ve güvenlik koşulları ile geçici işçilerin en temel insan haklarından bazılarını ihlal ediyor ve zorla çalıştırmaya, işçilere kazanç sağlamak yerine büyük borçlarla ülkelerine geri dönmelerine neden oluyor. Meksikalı ve Guatemalalı mevsimlik tarım işçilerinin ABD’de çalışmak üzere sorumlu işe alma süreçlerini yürüten bir sivil toplum kuruluşu olan CIERTO ile Japonya’ya geçici işgücü anlaşmaları yoluyla gelen geçici yabancı işgücüne yönelik çalışmaları ile Japonya Uluslararası İşbirliği Kurumu iyi birer örnek olarak deneyimlerini paylaşmışlardır.

²² <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/12/un-human-rights-report-urges-re-think-temporary-labour-migration-programmes>

Ticari İşletmeler için Hak Temelli İklim Eylemine Pratik Yaklaşımlar

İklim değişikliği, yaşam, barınma, su ve sanitasyon, gıda ve sağlık hakları da dahil olmak üzere tüm insan haklarından yararlanmaya doğrudan ve dolaylı olarak müdahale etmektedir. İklim değişikliğinin etkileri, çocuklar, yerli halklar ve engelli kişiler de dahil olmak üzere dezavantajlı grupları orantısız bir şekilde etkileyerek eşitsizlikleri daha da artırmaktadır. Şirketler iklim değişikliğinde merkezi bir rol oynamaktadır. İklim değişikliğine neden olan CO² emisyonlarının çoğu iş odaklı ekonomik faaliyetlerin bir sonucudur. Aynı zamanda iş faaliyetleri, iklim değişikliğini ve bunun insanlar ve gezegen üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek, uyum sağlamak ve hafifletmek için inovasyona ve eylemlere katkıda bulunabilir.

Oturumda, çeşitli örnekler yoluyla devletlerin ve şirketlerin iklim eylemine yönelik insan hakları temelli bir yaklaşımı nasıl benimseyebilecekleri ve aynı zamanda devletlerin ve şirketlerin sivil toplumla, çevresel insan hakları savunucularıyla ve iklim değişikliği bağlamında etkilenen topluluklarla nasıl daha iyi etkileşime geçebileceklerini de ele alınmıştır.



Çevresel standartlara özel bir yer ayırmasa da şirketlerin çevresel etkileri ve olası verebilecekleri zararlar rehber ilkelerinin kapsamı içindedir. 2022 yılında BM temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevreye sahip olmayı bir insan hakkı olarak kabul etmiştir. İş dünyasının çevre ve insan hakları savunucuları, işçi sendikalarının temsilcileri ve etkilenen diğer topluluklarla iletişim içerisinde insan hakları özen yükümlülüğü çalışmalarına doğal çevreye verdikleri veya verebilecekleri zararları tespit etmek, önlemek ve zararı en aza indirecek çözüm yollarını belirlemeleri bir zorunluluktur. Şirketler ve faaliyetleri kapsamında insan haklarına yönelik atılacak her adım iklim değişimi ve beraberinde getirdiği olumsuzlukları önceliklendirmelidir. Bu kapsamda hak sahipleriyle etkili iletişim, telefide katılımcılık ile ulaşılabilir ve bağımsız şikayet mekanizmaları önem kazanmaktadır. Şirketler çevresel etkilerini azaltmak için çabalarını giderek hızlandırmaktadır. İş dünyası ve insan hakları kapsamında iklim eylemine yönelik şirketlerin faaliyetlerini gözden geçirebileceği detaylı rehberlere ihtiyaç duyulmaktadır. Küresel markalar tedarik zincirlerinde yer alan tedarikçilerinin bu konudaki kapasitelerini geliştirmeye destek olmalı ve sorumlu kaynak kullanımı durum tespiti çalışmalarını yerine getirmelidirler. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok uluslu şirket yatırımları bir kalkınma aracı olarak görülmektedir. Ancak bu faaliyetlerin hali hazırda bu bölgelerin sahip olduğu doğal kaynak ve çevreyi yok eden değil güçlendiren bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

Oturum ile ilgili önemli belgeler;

- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, Madencilik sektörü, adil geçiş ve insan hakları
- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İklim Değişikliği Bilgi Notu ve İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler
- İnsan Hakları, İklim Değişikliği ve İş Dünyası: Temel Mesajlar
- İnsan Haklarının Ulusal Olarak Belirlenen Katkılara (NDC) Entegre Edilmesi

İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yasal Olarak Bağlayıcı Bir Belgenin Hazırlanmasına İlişkin Süreç Hakkında Güncel Durum

İnsan hakları açısından çok uluslu şirketler ve diğer ticari girişimlere ilişkin hükümetler arası çalışma grubu (OEIGWG), İnsan Hakları Konseyi'nin (İHK) Haziran 2014 tarihli ve 26/9 sayılı Kararı ile "uluslararası insan hakları hukukunda çok uluslu şirketlerin ve diğer ticari girişimlerin faaliyetlerini düzenlemek için uluslararası yasal olarak bağlayıcı bir araç hazırlamak" göreviyle kurulmuştur. Çalışma Grubu, 2015 yılından bu yana dokuz oturum gerçekleştirmiş ve Devletler ile diğer ilgili paydaşların tartışma ve müzakerelere katılımını sağlamıştır. Sürecin temel hedefleri bağlayıcı düzenlemeler yoluyla mağdurların adalete erişiminin ve iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı etkili çözüm yollarının güçlendirilmesidir. Yasal olarak bağlayıcı bir belge, BMRI'ler ve diğer ilgili ILO ve OECD belgelerinde yer mevcut uygulanabilir insan hakları standartlarını tamamlamayı ve güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bununla birlikte, kapsayıcı ve dengeli bir yasal bağlayıcılığı olan bir belgenin oluşturulması için temel hususların tanımlanmasına yönelik daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Başta Devletler olmak üzere tüm aktörlerin geniş ve aktif katılımı, süreci kendi vizyon ve katkılarıyla zenginleştirmek ve yasal olarak bağlayıcı bir belgenin temel yönleri üzerinde uzlaşma sağlamak için önemlidir. Şirketlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini proaktif bir şekilde yönetmelerinin bir yolu olarak insan hakları özen yükümlülüğü önemini korurken, bu yükümlülüğü zorunlu kılan düzenlemelerin hem çalışanlara hem de toplumlara fayda sağlaması açısından oyunun kurallarını değiştirebilecek bir etki yaratacaktır. İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik somut ilerleme kaydetmek, hesap verebilirliği geliştirmek, mağdurlar için adalet ve etkili çözüm yolları sağlamak ve rehberin ilkelerin tamamlayıcı uygulamasını güçlendirmek için yasal bağlayıcı bir belge artık vazgeçilmezdir.



Değişimin Temsilcileri Olarak Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

Bu oturumda, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) BMRİ'lerin uygulanması konusunda farklı bölgelerde karşılaştıkları zorluklar ele alınmış ve bu zorlukların aşılması için izlenecek yollar üzerinde durulmuştur. KOBİ'lerin olumlu değişimin aracıları olabilmesi için desteklenerek bu zorlukların üstesinden gelmeleri sağlanmalıdır. KOBİ'ler büyümeye katkıda bulunarak, çoğu ülkede istihdamın önemli bir bölümünü oluşturarak, yeniliğe katkıda bulunarak, çeşitliliği mümkün kılarak, geçim kaynağı yaratarak ve hem alıcı hem de tedarikçi olarak tedarik zincirlerinde hizmet vererek küresel ekonominin anahtarı konumundadırlar. Ancak KOBİ'ler, BMRİ'lerinin hayata geçirilmesi noktasında büyük ölçüde kenara bırakılmıştır. Bazı durumlarda, KOBİ'lere yönelik bilgi, destek ve kaynak eksikliği, KOBİ'lerin iş dünyası ve insan hakları tartışmalarına ve ilgili düzenleyici girişimlere katılım eksikliği ve ayrıca KOBİ'lerin sorumluluklarını bilmelerine yardımcı olma konusunda hükümetlerden yetersiz destek söz konusudur. Sonuç olarak, KOBİ'ler işçi hakları ihlalleri ve çevreye verilen zararlar da dahil olmak üzere, işle ilgili insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve ele alınması çerçevesinde çözümden daha çok sorunun parçası olmaya devam etmektedir.

Küresel ölçekte iş dünyası ve insan hakları gündemi sadece çokuluslu şirketler ve küresel markaları değil KOBİ'leri de hedef almalıdır. Etkili bir değişim için bu gereklidir. KOBİ'lerin yerel ekonomilerde ve küresel tedarik zincirinde kapladığı alan dikkate alınarak, iş dünyası insan hakları alanında kendilerine bir alan açılmalıdır. Küresel markalar gibi medya desteği ve hukuk büroları olmamasına rağmen KOBİ'lerin iş dünyası ve insan hakları bağlamında birçok başarı hikayesi ve iyi uygulama örnekleri söz konusudur. KOBİ'lerin bu alanda gelişmesi, dönüşmesi ve bu alana katkı vermesi için kapasitelerinin artırılması ve teşvik edilmesi gerekiyor. Birçok KOBİ bu alandaki bilgi birikiminden yoksun. Küresel ölçekteki gelişmeleri küresel markalar gibi takip edemiyorlar. Bu nedenle KOBİ'lere özgü, onların anlayabileceği basit ve etkili araçlarla bilgiye erişimin sağlanması önemli bir konu olarak gündemdedir.

Bununla birlikte KOBİ'ler için bir diğer sorun da küresel markalarla çalışırken özen yükümlülüğü kapsamında ortaya çıkan maliyetlerin nasıl paylaşılacağıdır. Bu maliyet KOBİ'leri çoğu zaman zorlamaktadır. Ayrıca, iş dünyası ve insan hakları bağlamında çok fazla belge, sertifika, ilke ve uygulama söz konusudur. KOBİ'ler bu konuda kafa karışıklığı yaşamaktadır. Kontrol noktaları, denetim mekanizmaları ve rehberlerin hazırlık sürecinde KOBİ temsiliyeti ve katılımı sağlanmalıdır. KOBİ'ler küresel tedarik zincirlerini beslerken, hem kendileri hem de işçiler yoksul kalmaya devam etmektedir. Bu noktada KOBİ'lerin etkili değişimin bir parçası olması için adil ticaret ve fiyat politikası konuşulması gereken önemli konulardır. Çoğunlukla enformel ekonomi içinde hareket eden KOBİ'ler ulusal düzenleme ve yasaların da dışında kalmaktadır. Küresel markaların özen yükümlülüğü çalışmaları bu kapsamda KOBİ'ler üzerinde fazladan bir baskı oluşturmamalıdır.



Oturum için arka plan belgeleri:

- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu'nun 2017 yılı raporu, BMRİ'lerin uygulanmasında KOBİ'lerin karşılaştığı zorluklar ve fırsatlara yer vermiştir. Bu işletmelerin küresel tedarik zincirlerindeki rolleri ve bunların insan hakları üzerindeki etkileri ile hükümetlerin, iş dünyası birliklerinin ve uluslararası kuruluşların BMRİ'leri uygulamaları konusunda bu işletmelere gerekli desteği sağlamadaki rolleri vurgulanmıştır. Rapor, bu işletmelerin BMRİ'leri uygulamasını nasıl artırabilecekleri konusundaki tartışmalar için bir başlangıç noktası görevi görmüştür.
- “Zorunlu İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespitinin Herkes İçin İşler Hale Getirilmesi” başlıklı rehber doküman, kurumsal sürdürülebilirlik durum tespiti direktifinin uygulanmasını desteklemek ve üreticiler ile KOBİ'ler üzerindeki yükü azaltmak için sekiz adet Tamamlayıcı Önlem tipolojisini detaylandırmaktadır.
https://international-partnerships.ec.europa.eu/publications/making-mandatory-human-rights-and-environmental-due-diligence-work-all_en

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 75. Yıldönümü Paneli

İnsan Hakları 75 İnisiyatifi [UDHR75] İHEB'yi yeniden canlandırmayı, onun çağımızın ihtiyaçlarını karşılama yollarını göstermeyi ve herkes için özgürlük, eşitlik ve adalet vaadini iletmeyi amaçlamaktadır. Küresel eşitsizliklerin artması, iklim değişikliği ve biyoçeşitlilik kaybı ve çevre kirliliğinden kaynaklı krizler de dahil olmak üzere dünyanın karşı karşıya olduğu acil sorunlar, küresel insan hakları hareketinin tüm aktörler arasında nasıl genişletileceği üzerine düşünme fırsatı sunmaktadır. İş dünyası bu konuda önemli bir role sahiptir. İşletmeler yatırım, yenilik ve kalkınma ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne ulaşmada önemli bir itici güç olsa da, ekonomik faaliyetler aynı zamanda insan haklarına yönelik önemli riskler de oluşturabilmektedir. BMRİ, devletlerin ve iş dünyasının bu tür riskleri nasıl ele alabileceğine ilişkin yetkili küresel çerçeveyi sağlamaktadır. Rehber İlkeler, İHEB'i temel alır ve ticari faaliyetler bağlamında insan haklarının nasıl korunabileceğini ve saygı duyulabileceğini açıklığa kavuşturur. Ayrıca, iş dünyasından kaynaklanan insan hakları zararları meydana geldiğinde hak sahipleri için telafi mekanizmalarını da ortaya koymaktadır. İHEB ile İş Dünyası ve İnsan Hakları Gündemi arasındaki ilişkinin ele alınması Bildirge'nin hedeflerini küresel zorlukların üstesinden gelmeye yönelik somut eyleme dönüştürmek için atılması gereken adımlar panelin içeriğini oluşturmuştur.



BM İş Dünyası Rehber İlkeleri'nin Küresel Güney'de Uygulanmasına İlişkin Paydaş Perspektifleri

İnsan haklarına kurumsal saygının sağlanması ve BMRİ'lerin uygulanması işletmeler, sivil toplum, akademi, aktivistler, insan hakları avukatları ve etkilenen hak sahipleri arasında aktif katılım ve işbirliğini gerektirir. Oturumda şirketlerin, devletlerin, insan hakları savunucularının ve diğer kilit paydaşların hangi eylemlerinin Küresel Güney'de gerçek değişime yol açtığını ya da açabileceği tartışılmıştır. Küresel Güney'de tedarik zincirinin insan haklarına saygı temelinde gelişimi için küresel markalar ile tedarikçiler arasında sağlam bir işbirliğine ihtiyaç vardır. Bu işbirliği özellikle küresel markanın tedarikçisiyle yakın ilişki kurmasından geçmektedir. Birkaç yılda bir denetim, e-mailler ile uzaktan iletişim ve kontrol listelerine tik atılması bu ilişkiyi kuramamaktadır. Küresel tedarik zincirinin küresel güney ayağı gerçekçi taahhüt ve bağlılığı içermelidir. Bu da küresel markaların tedarikçilerine sürdürülebilir bir iş imkanı yaratması ile mümkündür. Küresel Güney monolitik bir varlık değildir. Hak sahiplerinin perspektiflerinin iş stratejilerine, politikalarına ve prosedürlerine dahil edilmesi gerekir. Şirketlerin kültürel farklılıkları anlaması ve yaklaşımlarını buna göre uyarlaması gerekir. Gerçek bir sosyal etki için etkili sosyal yönetim mekanizmalarının kurulumu kuzey-güney tedarik zinciri ve iş ilişkilerinde tesis edilmelidir. Rehber İlkeler'in pratikte hayata geçirilmesi noktasında ise çeşitli istenmeyen sonuçlar gözlemlenmektedir ve bunlar küresel güneyde tedarikçileri başta ekonomik olmak üzere çeşitli şekillerde negatif etkilemektedir. Bunlardan birincisi, şirketler özen yükümlülüğüne teknik bir süreç olarak bakmakta ve daha çok danışmanlıklar üzerinden bu süreci en düşük maliyetle tamamlamaya çalışmaktadır. İkincisi, şirketler özenli ve samimi bir şekilde insan hakları durum tespiti yaparak, yerel topluluklarla ve tedarikçilerle etkileşime girmek yerine bu konuda başlarının daha az ağrıyacağı bölgelere yönelmeyi tercih etmekte bu da özellikle küresel güneyde zaten kırılgan olan istihdam yapısını olumsuz etkilemektedir. Son olarak küresel markalar küresel güneyde tedarikçileriyle birlikte özen yükümlülüğü sorumluluklarını ve uygulamalarını dışarıdan hizmet alımı ile üçüncü taraflara yükleyerek gerçek bir değişim ve dönüşüm için gerekli olan birlikte sorumlulukların paylaşımı ilkesini zayıflatmaktadır.

Temiz, Sağlıklı ve Sürdürülebilir Bir Çevre Hakkının Hayata Geçirilmesi: Uygulamada İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü ve Çevre için İlerleme ve Fırsatlar

Temmuz 2022’de BM Genel Kurulu, temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevreyi bir insan hakkı olarak gören önemli bir kararı kabul etmiştir. Devletlere, uluslararası kuruluşlara, şirketlere ve diğer ilgili paydaşlara bu hakkın herkes için hayata geçirilmesine yönelik çabaları artırma çağrısında bulunmuştur. Karar, sürdürülebilir kalkınma, çevrenin korunması ve insan haklarından yararlanmanın ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ve bütüncül ve eşgüdümlü bir şekilde ele alınması gerektiği yönündeki uluslararası kabulün en son örneğini teşkil etmektedir. BMRI’ler de devletler, şirketler ve diğer paydaşların tüm ekonomik sektörlerde insan haklarına saygı ve çevrenin korunmasını tutarlı bir şekilde ilerletmeleri için bir dizi kıstas sunmaktadır.

Çevre ve insan hakları arasındaki bağlantılar yeni olmamakla birlikte, artan farkındalığı insan hakları ve çevre için kurumsal sorumluluğu geliştiren etkili koruma ve çözüm çerçevelerine dönüştürmek için önemli boşluklar bulunmaktadır. İleriye dönük olarak, etkili uygulama ve değişimin ilerletilmesi, çevresel hususların şirketlerin insan hakları özen yükümlülüklerinin ayrılmaz bir parçası olarak yönetilmesini ve dünyanın dört bir yanındaki şirketler için temel bir beklenti olmasını gerektirmektedir. Birçok ülke ve bölgede zorunlu çevre ve insan hakları özen yükümlülüğü mevzuatlarının giderek daha fazla benimsenmesi bunun bir örneği olarak gösterilmektedir.

Oturumda, temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevreye sahip olma hakkını ilerleten bütüncül ve koordineli uygulama yaklaşımlarının sağlanmasında devletler ve işletmeler için zorluklar ve fırsatlar tartışmaya açılmıştır.

Küresel Tedarik Zincirlerinde İşçi Odaklı Çözüm: Pratik Bir Bakış Açısı

Uygun ve etkili çözümün belirlenmesi, küresel tedarik zincirlerinde, genellikle işçiler olmak üzere, zarardan doğrudan etkilenen hak sahiplerine dayanmalı ve onların beklentilerini, bakiş açılarını ve ihtiyaçlarını yansıtmalıdır. Ancak telafi, genellikle tedarik zincirleri aracılığıyla zararlı bağlantılı olan işletmelerin çıkarları ve öncelikleri tarafından yönlendirilmekte ve hak sahipleri ‘pasif alıcılar’ olarak muamele görmektedir.

Oturumda, küresel tedarik zincirlerinde işle ilgili suistimallere yönelik etkili, yargı dışı telafinin sağlanmasına yönelik pratik bir yaklaşım sunulmuştur. BMRI’lerden bu yana telafi mekanizmaları ve yöntemlerinin gelişimi üzerinde durulmuş, mevcut yaklaşımlarda gözlemlenen önemli bir kısıtlayıcı olarak hak sahiplerinin sürece etkin katılmasına yönelik engeller tartışılmıştır. Oturum, işçi odaklı yeni bir çözüm modelini paylaşmak ve bunun pratikte nasıl çalışabileceğine dair örnekleri paylaşmak üzere küresel markaları, işçi temsilcilerini, sivil toplum örgütlerini ve akademisyenleri bir araya getirmiştir. Kamu şirketlerinin değişimin kritik itici güçleri olması ve tedarikçiler üzerindeki nüfuzları nedeniyle hak sahiplerinin merkezde yer almasıyla çözümü mümkün kılmaktadır. Diğer taraftan oturumda ekonomik aktörler olarak devletlerin gücüne ve çözüme yönelik kamu alımlarının potansiyeline yer verilmiştir.

Oturumun ele aldığı temel meseleler şunlardır:

- Geçerli bir kavramsal çerçeveye ve pratikte öğrenilen derslere dayanarak, çözüm mekanizmalarının etkili olması ve ilerlemenin ölçülmesi için hak sahiplerinin katılımının önemi;
- Hak sahiplerinin sosyal denetimler ve diğer sektör odaklı izleme yaklaşımlarının ötesinde çözüm bulma mekanizmaları ve bu süreçlere etkili bir şekilde katılımları,
- Küresel tedarik zincirlerinde hak sahipleri odaklı çözümlerin uygulanmasına yönelik zorluklar üzerinde düşünmek ve daha geniş tedarik zinciri aktörlerini içeren çok paydaşlı yaklaşımlara olan ihtiyaç,
- Zarardan doğrudan etkilenen hak sahiplerini temel alan yeni bir işçi odaklı telafi modelinin uygulanmasına yönelik görüşler.

Zor Koşullarda İş Dünyası ve İnsan Hakları: İş Sürecinde Kalmaya ve Çıkmaya İlişkin Hususlar

İşletme faaliyetleri açısından zorlayıcı ortamlar genel olarak üç kategori altında değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi, silahlı çatışma alanları ve otoriter rejimler gibi insan hakları ihlallerinin çok ağır gözlemlendiği durumlardır. İkincisi, şirketlerin operasyonlarını yürüttükleri ülkelerde mevcut yasal düzenlemelerin uluslararası norm ve standartlarla uyumsuz olduğu durumlardır. Örneğin herhangi bir ülkede işe alım süreçlerinin toplumsal cinsiyet veya cinsel yönelimler özelinde kısıtlanması buna örnek verilebilir. Üçüncüsü ise, şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerin yasal düzenlemelerinin insan haklarının korunması ve gözetilmesinde uluslararası normların gerisinde kaldığı ve hukukun üstünlüğünün zayıf olduğu durumlardır. Bu durumlar dünyanın her yerinde karşımıza çıkabilmektedir. Bu tür ortamlarda iş faaliyetlerine devam etmek ve faaliyetlerden vazgeçmek şirketler için güç bir karar vermek anlamına gelmektedir. Zor koşullarda şirketlerin faaliyetlerini durdurması saygınlık ve küresel kamuoyu açısından olumlu karşılanırsa bile, sorunların devam ettiği bölgelerde koşulların daha da kötüleşmesine neden olabilir.

Bir şirketin zorlayıcı ortamlarda ve durumlarda iş ilişkilerinde kalması veya bu koşullardan nasıl çıkması gerektiğine ilişkin kararlar, nadiren doğrudan verilir. Bir ticari işletme sıklıkla çok sayıda hususu [yasal, ticari, itibar vb.] dikkate alır. Bir işletmenin karşı karşıya olduğu risklere karşı korunmak için gereken adımlar bazen insan hakları üzerindeki olumsuz etki risklerini ele almak için gerekenlerle aynı veya benzer olabilir.

BMRİ'ler insanlara yönelik risklerin önlenmesi ve azaltılmasıyla ilgilenmekte ve ticari işletmelere bu tür risklere yanıt vermeleri için bir plan sağlamaktadır. 2023 yılında, zorlu faaliyet bağlamlarından kaynaklanan insan haklarıyla ilgili endişelerin olduğu durumlarda, BMRİ'lerine göre ticari işletmelerin beklentilerine açıklık getirmek amacıyla Zorlu Bağlamlarda İş Dünyası ve İnsan Hakları: Kalma ve Çıkışa İlişkin Hususlar başlıklı bir belge yayınlamıştır.

Bu oturumda, söz konusu belgede dile getirilen konular ve zorlayıcı bağlamlarda iş dünyasının insan haklarına saygı duymasının nasıl sağlanacağı üzerinde durulmuştur. Oturum ile ilgili diğer önemli belgeler şunlardır;

- Zorlu Bağlamlarda İş Dünyası ve İnsan Hakları: Kalma ve Çıkışa İlişkin Hususlar [2023]
- İnsan Haklarına Saygı Konusunda Kurumsal Sorumluluk: Yorumlayıcı Bir Kılavuz [2012]
- İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası, insan hakları ve çatışmalardan etkilenen bölgeler: artırılmış eyleme doğru, A/75/212 [2020]
- UNDP ve İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, Çatışmalardan Etkilenen Bağlamlarda İşletmelere Yönelik Arttırılmış İnsan Hakları Durum Tespiti: Bir Kılavuz [2022]

Belirginlik 2.0: İnsan Hakları Belirginlik Değerlendirmeleri BM Rehber İlkeleri'nin Etkili Bir Şekilde Uygulanması ve Gelişimi için Neden Önemlidir?

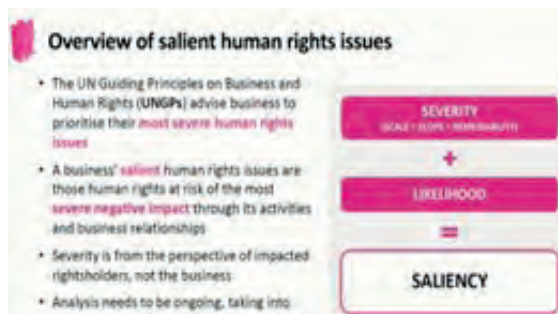
BMRİ'lerin yayınlanmasından on iki yıl sonra, şirketlerin insan hakları üzerindeki en ciddi olumsuz etkilerini belirleme ve ele alma yaklaşımlarına ilişkin beklentilerde kayda değer bir değişim olmuştur. Avrupa Birliği Taslak Direktifi gibi yasal gelişmeler de etkilerin ciddiyetine ve farklı etkilerin ortaya çıkma olasılığına göre önceliklendirme yapılmasını ön plana çıkarmaktadır. İnsan hakları belirginlik değerlendirmesi (saliency assessments), şirketin ticari faaliyetleri ve ilişkileriyle ilgili mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerini BMRİ'lerin belirginlik kriterlerine (kapsam, ölçek ve düzeltilebilirlik) ve olasılığa göre önceliklendirerek insan hakları değerlendirmesini temel alır. Belirginlik değerlendirmesi insan hakları ve iş dünyası bağlamında önem seviyesi ve olma ihtimali üzerinden bir denkleme işaret etmektedir.

İnsan hakları özen yükümlülüğü değerlendirmeleri şirketin faaliyetlerinin devamlılığı ve sürdürülebilirliği noktalarında şirkete yönelik riskleri öne çıkartırken, belirginlik yaklaşımı şirketlerin yol açabileceği insan hakları ve çevre ihlallerine daha çok hak sahipleri ve etkilenebilecek topluluklar gözünden bakmaya çalışmaktadır. Şirketlere de sadece kendi ticari faaliyetlerine yönelik riskleri değil, hak sahiplerinin de etkilene derecelerini hesaba katmalarını tavsiye etmektedir. BMRİ'lerde bu değerlendirme türü yer almazken, İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü: Açıklayıcı Rehber'de bu değerlendirmeye yer verilmiştir.²³

Oturum, göze çarpan insan hakları sorunlarının değerlendirilmesinde ve bu değerlendirmelerin uygulamada kullanılmasında mevcut ilerlemeyi ve zorlukları üzerinde durmuştur. BMRİ'ler ile uyumlu olduğu takdirde, belirginlik değerlendirmeleri, şirketlerin insan hakları risk yönetimlerinin bir parçası olarak önceliklendirme kararlarının meşruiyetini kazanabilecekleri ve koruyabilecekleri önemli bir araç olabilir. İnsan hakları riskleri dinamik olduğundan, belirginlik değerlendirmeleri tüm değer zincirini (aşağı akış dahil) ele almalı ve zaman içinde güncellenmelidir. Belirginlik değerlendirmeleri yasalara ve standartlara dahil edilmektedir.

Hükümetler ve standart belirleyiciler politika tutarlılığını ve kapasite geliştirmeyi teşvik etmelidir. Bu, iş dünyası için beklentiler doğrultusunda belirginlik değerlendirmelerinin nasıl yapılacağına dair rehberliğin yanı sıra, belirgin konulara öncelik verilebilirken tüm insan hakları risklerinin daha uzun vadede yönetilmesi gerektiğine dair açık mesajlar içermelidir. Oturumda, Nestle, NXP ve Robeco şirketlerinin temsilcileri kendi tedarik zincirlerinde ve yatırım süreçlerinde insan hakları belirginlik değerlendirmelerine yönelik deneyimlerini paylaşmışlardır.

²³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



Kapanış Paneli



İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu tarafından düzenlenen bu oturumla 12. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu sona ermiştir.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi Başkanı, Václav Bálek, kapanış konuşmasında küresel ekonominin ve aktörlerinin giderek çok daha fazla birbirlerine bağımlı hale geldiği günümüzde iş dünyası ve insan hakları gündeminin de aciliyet kazandığının altını çizmiştir. Hükümetlerin ve iş dünyasının önleyici tedbirler konusunda attığı her adım küresel ölçekte insan hakları ihlallerinin ortadan kaldırılması anlamını taşımaktadır. Bálek'e göre 12. Forum iş dünyası ve insan hakları bağlamında iyi örneklerin aktarılması, fikir alışverişi ve sorunlara yönelik pratik çözümlerin geliştirilmesi rolünü yerine getirmiştir.

Küresel Yerli Halkları Grubu Eş Başkanı, Bestang Sarah Dekdeken, yerli halkların halen iş dünyasının operasyonlarından kolektif haklar, arazi ve doğal kaynaklar açısından olumsuz etkilenebilmeye devam ettiğinin altını çizmiştir. Birçok ülkede yerli halklarının tanınmaması ve büyük ölçekli şirket ve devlet yatırımlarında yerli halkların haklarının dikkate alınmaması gerçekleri iş dünyası ve insan hakları gündemi açısından güçlük oluşturmaktadır.

UNDP Hukukun Üstünlüğü, Güvenlik ve İnsan Hakları Başkanı, Katy Thompson, 2030 gündemi kapsamında sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin iş dünyasının sorumlu iş davranışlarının geliştirilmesi ve bu alandaki uygulamalarla yakından ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Ulusal İnsan Hakları Enstitüleri'nden bahsederek, etkili bir değişim için bu kurumların kapasitelerinin ve kaynaklarının artırılması gerektiğini ifade etmiştir.

IndüstriALL Küresel Sendikalar Birliği Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan, temsilci olduğu sendikal birliğin çok büyük oranda madencilik ve elektronik sektörlerinde örgütlü olduğunu ve bundan dolayı da Forum'da işlenen konuların kendileri için sadece teknik ve soyut meseleler olmadığını, bunların işçilerin yaşam ve çalışma koşulları anlamına geldiğini belirtmiştir. İşçi hakları da dahil olmak üzere genel olarak insan haklarında ilerleme için küresel şirketlerin mevcut anlatıyı değiştirmesi; yeşil ve beyaz her türlü göz boyamayı terk ederek sorumlulukla-

rını daha fazla ertelememelerini talep etmiştir. Özkan'a göre dünyada artık iş dünyası ve insan hakları gündeminde çoğunlukla uyum ve denetim mekanizmaları üzerine yaslanan kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı ve şirketlerin keyfine bırakılan gönüllü eylemlere yer olmaması gerekmektedir. Mevcut bağlayıcı olmayan yaklaşımlar küresel tedarik zincirlerinde çalışanların yaşam kalitelerini, çalışma koşullarını ve ücret seviyelerinde fark edilir bir değişim yaratmamaktadır.

Uluslararası Ticaret Odası, Yolsuzlukla Mücadele ve Kurumsal Sorumluluk Küresel Politika Lideri Viviane Schiavi, BMRI'lerin özünde şirketleri hedef almasından dolayı küresel ölçekte ticari ilişkilerde şirketlerin insan haklarının iyileştirilmesi ve gözetilmesi noktasındaki merkezi rolüne sorumluluklarına değinmiştir.

İş dünyası ve insan hakları gündeminin uzun ve engellerle dolu bir yolculuk olarak tanımlayan Schiavi, şirketlerin bu yolculukta birer vazgeçilmez geliştirici partner olarak görünmeye devam etmesi gerektiğini vurgulamıştır.



Kalkınma Atölyesi Ağ Oluşturma ve İşbirliği Geliştirme Görüşmeleri

Kalkınma Atölyesi 2004 yılından itibaren çocuk işçiliği, tedarik zincirinde insan haklarının sağlanması, mevsimlik gezici tarım işçiliği çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi başta olmak üzere İş Dünyası ve İnsan Hakları alanında çeşitli araştırma, rehber geliştirme, izleme ve işbirliği çerçevesinde program ve projeler uygulamaktadır. 2022 yılında geliştirdiğimiz beş yıllık Kalkınma Atölyesi İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı'nı özellikle Avrupa Birliği ülkelerindeki insan hakları örgütleriyle birlikte uygulamak ve bu kapsamda işbirliği geliştirmek ve deneyimlerini paylaşmak amacıyla 27-29 Kasım 2023 tarihlerinde İsviçre'nin Cenevre kentinde düzenlenen 12. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu'na Etkiniz AB Programı'nın finansal desteğiyle katılım sağlamıştır. Forum süresince ve sonrasında aşağıdaki kişi ve kurumlarla Kalkınma Atölyesinin son 10 yılda Türkiye özelinde ağırlıklı olarak tarımda çocuk işçiliğinin sonlandırılması ve mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik gerçekleştirdiği çalışmaları, Atölye'nin gelecek dönemde iş dünyası ve insan hakları kapsamında çocuk işçiliğinin önlenmesi, küçük ve orta ölçekli firmaların özen yükümlülüğü ve diğer sorumlu iş davranışları kapsamında bilgilendirilmeleri, dezavantajlı gruplar, yoksullukla mücadele, yaşam ücreti gibi konularda proje fikirleri paylaşılmış ve güncel konular hakkında bilgi alışverişinde bulunulmuştur;

- Germany Helpdesk on Business & Human Rights
- Kemal Özkan, *Genel Sekreter Yardımcısı, IndustriALL*
- Fatma Kaya, *Program Teknik Sorumlusu ILO Cenevre*
- İlker Salar, *Tarım Müşaviri - Türkiye Cumhuriyeti Dünya Ticaret Örgütü Daimi Temsilciliği*
- Serdar Özkan, *Birinci Müsteşar [İnsani ve Ekonomik İşler] Birleşmiş Milletler Cenevre Ofisi ve İsviçre'deki diğer uluslararası kuruluşlar nezdindeki Türkiye Daimi Temsilciliği*
- Benjamin Smith, *Kıdemli Uzman, Çocuk İşçiliği, ILO Cenevre*
- Simon Hills, *Teknik Uzman, ILO Cenevre*
- Olga Parlevliet, *Çevre ve Sosyal Danışman, Atradius Dutch State Business*
- Marijn Kers, *Çevre ve Sosyal Danışman, Atradius Dutch State Business*
- Jocelijn François, *Rainforest Alliance Toplumsal Cinsiyet Lideri*

Son olarak, Kalkınma Atölyesi'nin Hollanda Büyükelçiliği MATRA Programı kapsamında desteklenen Türkiye'deki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Kurumsal İnsan Hakları Sorumluluğu Projesi'nin tanıtım broşürü ve Kalkınma Atölyesi İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı Forum süresince yaygın olarak dağıtılmıştır.

Değerlendirme ve İleri Adımlar

144 ülkeden iş dünyası temsilcileri, akademisyenler, STK'lar, uluslararası kuruluşlar ve insan hakları savunucularından oluşan yaklaşık 3 bin katılımcının yer aldığı forumda iş dünyası ve insan hakları ile ilgili neredeyse tüm güncel alanlara değinen yoğun bir tartışma dizisi gerçekleştirilmiştir.

Forum boyunca farklı oturumlarda altı çizilen önemli konular şunlar olmuştur;

- Raporlama ve bildirim yükümlülüklerinin sayısı, bağlayıcı ve bağlayıcı olmayan özen yükümlülüğü mevzuatları, uluslararası iş ve çalışma standartları, güncellenen rehberler ve yeni eklenen temalar ile karmaşık küresel tedarik zincirleri karşısında kafa karışıklığı ve baskı altında hissetme şirketlerin harekete geçmemesi için bir gerekçe değildir.
- Özen yükümlülüğü ve gereklilikleri süreci bir şirketin tüm departmanları ile birlikte içselleştirilmelidir. Özellikle üst yönetimin bu konuda katılımcı ve kararlı olması önemlidir. Özen yükümlülüğü çalışmaları ve sürecin yönetimi bir kontrol listesine tik atmaktan daha fazlasıdır.
- Özen yükümlülüğü kapsamında risklerin belirlenmesi ve yönetilmesinde veri kalitesi ile şeffaflık önemlidir. Eğer şirketlerin neden olduğu veya olabileceği insan hakları olumsuz etkilerinin boyutları tüm boyutlarıyla ele alınmaz ve şeffaf ve açık bir şekilde paydaşlarla paylaşılmazsa anlamlı çözümler üretilmesi zorlaşmaktadır.
- Şirketlerin operasyonlarından etkilenen kişi, grup ya da topluluklar için erişilebilir ve etkili telafi yolları/ mekanizmalarını tüm paydaşlarla birlikte geliştirmeleri gereklidir.
- Tedarik zincirinde insan haklarının gözetilmesi noktasında sorumluluk paylaşımı, paydaş katılımı ve anlamlı ortaklıklar kurmak artan özen yükümlülükleri çerçevesinde kaçınılmazdır. Özellikle alıcılar ve üreticiler ya da küresel markalar ile tedarikçileri arasında bu türden sağlam işbirlikleri ve beraber hareket etme özen yükümlülüğü uygulamalarının etki ve kalitesini arttıracaktır.
- Hak sahiplerinin sürece katılımının, deneyimlerinin ve bakış açılarının dikkate alınması sağlanmalıdır. Hak sahiplerinin özen yükümlülüğünün merkezinde olması gerekir. Hak sahipleri olmadan etkili bir çözüm mümkün değildir.
- İklim değişimi, çevresel özen yükümlülüğü ve adil geçiş üzerinde en çok durulan konular olmuştur. İklim krizi bir insan hakları krizidir; insan hakları ve çevre ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır ve şirketlerin operasyonel faaliyetlerinde birlikte ele alınmalıdır.

- Devletlerin iş dünyası ve insan hakları bağlamında sorumluluklarını yerine getirmesi ve hali hazırda uluslararası ilke ve yaklaşımları tamamlayıcı ulusal düzenlemelerle desteklemesi gerekmektedir.
- Çocuk hakları sadece çocuk işçiliğine indirgenemez; çok boyutludur ve çocuklar şirketlerin mal ve hizmetlerinden farklı farklı etkilenmektedir. Aynı zamanda şirketlerin çalışanlarına sağladıkları imkânlar da çocuk hakları ile yakından ilgilidir.
- İş Dünyası ve İnsan Hakları Bağlayıcı Antlaşması'nın hazırlanmasına yönelik müzakereler ve çabalar devam etmektedir. Yakın gelecekte bağlayıcı bir düzenleme kaçınılmazdır. Bugüne kadar gönüllülük temelinde ve kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı ile istenilen düzeye ulaşılammış ve bağlayıcı olmayan düzenlemeler başarılı olamamıştır. Küresel düzeyde bağlayıcı bir insan hakları ve çevre özen yükümlülüğü çerçevesi mevcut ticari ilişkileri dönüştürecek ve iş yapma pratiklerini yeniden düzenleyecektir.
- İş dünyası ve insan hakları alanındaki düzenlemeler, yenilikler, gelişmeler, standartlar tedarik zincirlerinin önemli bir parçası olan KOBİ'lerle daha sağlıklı ve katılımcı bir ilişki kurulmasını; KOBİ'lerin özen yükümlülüğü çerçevesindeki özgün durumları ve kısıtlarının dikkate alınmasını; küresel markalar ve tedarikçiler arasında sorumluluk paylaşımı esasında ortaklıklar kurulmasını gerektirmektedir. İş dünyası ve insan hakları gündemi sadece bir avuç çokuluslu küresel şirket için değil tedarik zincirlerinin tüm aktörleri için vardır.
- Yaşam geliri iş dünyası ve insan hakları gündeminin esas temalarından birisidir. Tüeticiler ve küresel markaların, şirketlerin sürdürülebilir üretimin maliyetlerini gözeterek çiftçiler, küçük üreticiler ve çalışanlar için makul ve güvenilir bir geçim kaynağı sağlayan bir bedel ödemeleri gerekmektedir.
- Başta toplumsal cinsiyet olmak üzere, iş dünyasının insan haklarının gözetilmesinde bölgesel, kültürel ve etnik farklılıkları dikkate almaları gereklidir.
- Küresel Kuzey ile Güney arasındaki ticari ilişkilerde iş dünyası ve insan hakları gündeminin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi için sorumlu satın alma, adil fiyat ve adil ticaret ilkeleriyle hareket edilmelidir.
- Gelişmiş ülkelerin ve küresel güçlü markaların dünyanın geri kalanına sürekli neyi nasıl yapmaları gerektiğini dikte etmeye yönelik ilişki tarzı sürdürülebilir değildir. Birlikte çalışma, birlikte hareket etme, karşılıklı diyalog ve eşit ilişkiler sürecin yönetilmesi için vazgeçilmezdir.
- Şirketlerin ve devletlerin iş dünyası ve insan hakları ve çevre özen yükümlülüğü çalışmaları insan merkezli olmalıdır. Şirketlerin kendi faaliyetlerine, karlarına ve ticari itibarlarına yönelik risklerin öncelendiği bir yaklaşım ilerleme getirmeyecektir.

- İş dünyası ve insan hakları çerçevesinde Ulusal Eylem Planları hâlâ birçok ülkenin gündeminde değildir.
- Küresel tedarik zincirlerinde enformel ekonomi iş dünyası ve insan hakları gündemi ile özen yükümlülüğü çalışmalarına dahil edilmelidir.
- İş dünyası ve insan hakları gündemi devletler ve şirketler için bir yük değil, gelecek için bir fırsattır.

Kalkınma Atölyesi Kooperatifi açısından 3 günlük Forum, içinde hareket ettiği ekosistemi daha yakından görmesi, gündemde yer alan güncel konularla ilgili bilgi sahibi olması ve yeni kurum, kişi ve yaklaşımları öğrenmesi, kendi çalışmalarını paylaşması açısından hem yararlı hem de ileriye dönük çalışmalar açısından motive edici olmuştur. Özellikle, KOBİ'lerin bu süreçte desteklenmesi noktasında hali hazırda Atölye tarafından atılan adımlar ve uygulamakta olduğu MATRA destekli çalışmanın yerinde ve doğru bir karar olduğu görülmüştür. Kalkınma Atölyesi gibi küçük ölçekli sivil toplum kuruluşlarının bu tür küresel etkinliklere katılımı noktasında gerek finansal gerekse teknik olarak desteklenmesi kapasite geliştirme ve vizyon inşası açısından önemlidir. İlerleyen yıllarda da sivil toplum kurumları bu tür etkinliklere katılım konusunda cesaretlendirilmeli ve bunun için gerek kamu gerek kamu dışı kaynaklarla uygun araçlar oluşturulmalıdır. Kalkınma Atölyesi açısından bu küresel deneyim sonrası en önemli öğrenilen ders ağ kurma ve ilişki geliştirmenin sadece Forum sırasında değil, öncesinden başlayarak LinkedIn gibi profesyonel araçların daha etkin kullanılması gerektiği olmuştur.

Ek 1 - 12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu Programı

12th UN Forum on Business and Human Rights

M Movie screening **P** Parallel sessions **L** Plenary session **R** Regional session

NOVEMBER 27 • MONDAY

10:00 – 11:20	P	Disability Rights as part of Business and Human Rights: Broadening the Discussion Room XX <i>Moderators: Maria Garcia Torrente</i> <i>Speakers: Gertrude Oforiwa Fefoame, Robert McCorquodale, Heba Hagrass, Qingquan Yu, Olga Montufar, Apollo mukasa, Anna Vitie, Dnyaneshwar Manohar Mulay</i>
10:00 – 11:20	P	Resilient and Responsible Global Supply Chains: Are Partnerships the Answer? Room XXVI <i>Moderators: Aurret van Heerden</i> <i>Speakers: Fernanda Carvalho, Sanchita Banerjee Saxena, Dijana Mozina Zupanc, Abrar Sayem, Payal JAIN, Dan Rees</i>
10:00 – 11:20	R	Towards effective remedy for persons affected by large scale land acquisition: progress and opportunities in Africa Room XIX <i>Moderators: Damilola Olawuyi</i> <i>Speakers: Mercy Obonyo, Ngane Ndour, Engelinah Kobitumbo, MICHAEL MUSIIME, Helena Guilliche</i>
11:40 – 13:00	L	Opening plenary Room XX <i>Speakers: Gervais Ndiokubwayo, Allah Dino Khowaja, Amina J. Mohammed, Volker Türk, Celeste Drake, Christine Kaufmann, Damilola Olawuyi, Edward Kwakwa, Kimiko Hirata, Lidiane Orestes</i>
13:20 – 14:40	M	Movie screening Room XXVI <i>Speakers: Olof Björnsson, Lara Blecher, Nick Cullen</i>
13:20 – 14:40	P	Defining the rules of the game: regulating lobbying to ensure responsible corporate political engagement Room XX <i>Moderators: Fernanda Hopenhaym</i> <i>Speakers: Sor.Rattanamanee Polkla, Elissandra Costa, Anita Ramasastry, Bart Devos, Francisco Javier Leturia Infante</i>
13:20 – 14:40	P	"We wanted workers, but human beings came": Human Rights Gaps in Temporary Labour Migration Programmes Room XIX <i>Moderators: Pia Oberoi</i> <i>Speakers: Olivier De Schutter, Joe Martinez, Junya Yimprasert, Karin Iseman, KOBAYASHI Yosuke</i>
15:00 – 16:20	P	Addressing the root causes of environmental racism: leveraging the UNGPs as a tool for transformative change Room XIX <i>Moderators: Fernanda Hopenhaym</i> <i>Speakers: Radiatu H.S. Kahnplaye, Aminta Ossom, Du Migliano, Michal Balcerzak, Gaynel Curry</i>
15:00 – 16:20	P	Just Transition in Energy and Extractives Industries Room XX <i>Moderators: Yayoi Fujita Lagerqvist</i> <i>Speakers: Justine Nolan, Innocence Ntap N'diaye, Alancay Morales Garro, Damilola Olawuyi, Muhammad Al Amin, Joel Frijhoff</i>
15:00 – 16:20	P	Update on the process to elaborate a legally binding instrument on business and human rights Room XXVI <i>Moderators: Nathalie Stadelmann</i> <i>Speakers: Ruwan SUBASINGHE, Robert McCorquodale, Sandra Epal-Ratjen, H. E. Salomon EHETH, Roberto Suárez Santos, H.E. Mr. Cristian ESPINOSA CAÑIZARES</i>
16:40 – 18:00	P	How can the UN Guiding Principles on Business and Human Rights inform the negotiations on a new legally binding instrument to end plastic pollution? Room XXVI <i>Moderators: David Azoulay</i> <i>Speakers: Guangchunliu Gangmei, Charlene Collison, María Daniela Garcia, Jodie Roussell</i>

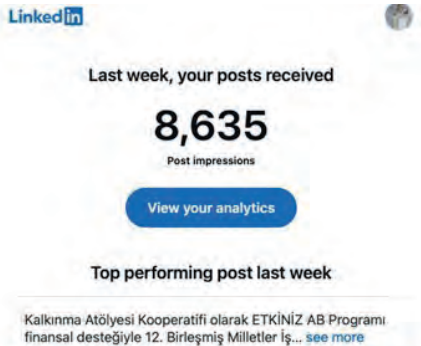
16:40 – 18:00	P	Practical Approaches to Rights-Based Climate Action for Business Enterprises <i>Moderators: Sophia Areias</i> <i>Speakers: Norman Mukwakwami, Tevita Naikasowalu, Wanun Permpibul</i>	Room XX
16:40 – 18:00	R	The centrality of the victims in access to remedy for impacts of companies on human rights in Latin America and the Caribbean <i>Moderators: Fernanda Hopenhaym</i> <i>Speakers: Maria del Carmen Mora Garduno, Roberto Carlos Vidal López, Maria José Alzari, Clementina Lepio Melipichun</i>	Room XIX
NOVEMBER 28 • TUESDAY			
10:00 – 11:20	P	Small and medium enterprises as Agents of Change <i>Moderators: Anneke Theunissen</i> <i>Speakers: Karen Rosales, Mikael Ståhl, Krystel Bassil, Lawrence Attipoe</i>	Room XX
10:00 – 11:20	P	The updated OECD Guidelines – a new roadmap for tackling climate change <i>Moderators: Michael Addo</i> <i>Speakers: Julie Vallat, Tihana Bule, Felipe HENRÍQUEZ PALMA, Laura Dowley</i>	Room XXVI
10:00 – 11:20	R	Strengthening Business and Human Rights in Central and Eastern Europe (CEE) and Central Asia: How to Chart the Path Ahead <i>Moderators: Pichamon Yeophantong</i> <i>Speakers: Beata Faracik, Murat Karypov, Ivana Joksimović, Maka Bochorishvili</i>	Room XIX
11:40 – 13:00	L	UDHR75 Anniversary plenary <i>Moderators: Damilola Olawuyi</i> <i>Speakers: Christy Hoffman, Pam Wood, Archana Kotecha, Darlis Rojas</i>	Room XX
13:20 – 14:40	M	Movie screening <i>Speakers: Silvia Mera, Malcolm Rogge</i>	Room XXVI
13:20 – 14:40	P	Stakeholder Perspectives on Implementing the UNGPs across the Global South <i>Moderators: Mariana Abreu</i> <i>Speakers: Dorothee Baumann Pauly, Victoria de Mello, Aditi Wanchoo, Dhahana Putra, Elaine Santana, Brigadier Siachitema</i>	Room XIX
13:20 – 14:40	P	The role of public procurement in advancing human rights due diligence <i>Moderators: Cathrine Bloch Veiberg</i> <i>Speakers: Isedua Oribabor, Cyrus Maweu, Kari Johnstone, Herbert Barros, Andreas Schjølén</i>	Room XX
15:00 – 16:20	P	Ensuring Access to Justice: the Essential Role of Human Rights Defenders <i>Moderators: Fernanda Hopenhaym</i> <i>Speakers: Rommel Loarca, Alice Mogwe, William Anderson, Henri Patrick Tiphagne, Annamari Tornikoski</i>	Room XX
15:00 – 16:20	P	Eradicating forced labour and trafficking in persons – Need for accelerated action on prevention <i>Moderators: Philippe Vanhuynegem</i> <i>Speakers: Annette Mpundu Chipeleme, Renate Hornung-Draus, William Gois, Claudia Fuentes Julio</i>	Room XXVI
15:00 – 16:20	P	Realizing the right to a clean, healthy and sustainable environment: progress and opportunities for human rights due diligence and the environment in practice <i>Moderators: Damilola Olawuyi</i> <i>Speakers: Livio Sarandrea, David Boyd, Alexandra Guaqueta, Katharina Hermann, Bashir Twesigye</i>	Room XIX
16:40 – 18:00	P	Applying the UNGPs lens to managing human rights risks from Generative AI <i>Moderators: Peggy Hicks</i> <i>Speakers: Mohamad Najem, Alexandria Walden, Mark Hodge, Laura Schertel Mendes, Preetam Maloor</i>	Room XXVI
16:40 – 18:00	P	Towards Effective Remedy in the Finance Sector <i>Moderators: Ivette Gonzalez</i> <i>Speakers: Pichamon Yeophantong, Davide Cerrato, Kees Gootjes, Giulia Barbos, Camilo Bermúdez</i>	Room XX

16:40 – 18:00	R	Effectiveness in Implementation of Legislation in WEOG States <i>Moderators: Robert McCorquodale</i> <i>Speakers: Miriam Saage Maaß, Martijn Scheltema, Hannah Edmonds-Camara, Helena Orella Salinas, Amanda Gorely</i>	Room XIX
---------------	---	--	----------

NOVEMBER 29 • WEDNESDAY

10:00 – 11:20	P	Understanding the intersections between advertising and human rights: an urgent frontier for action <i>Moderators: Pia Oberoi</i> <i>Speakers: Fernanda Hopenhaym, Amir Malik, Alia Al Ghussain, Gerry D'Angelo, Harriet Kingaby, Chris Hajecki</i>	Room XXVI
10:00 – 11:20	P	Worker-driven remedy in global supply chains: a practical perspective <i>Moderators: Olga Martin-Ortega</i> <i>Speakers: Pauline Göthberg, Ruwan SUBASINGHE, Gopinath K Parakuni, Irene Aycinena Abascal, Joseph Paul Maliamauv, Björn Claeson</i>	Room XX
10:00 – 11:20	R	Enhancing Access to Justice and Effective Remedy for Migrant Workers in the Asia-Pacific: What is the Missing Link? <i>Moderators: Pichamon Yeophantong</i> <i>Speakers: Ambassador Indra Mani Pandey, 甄凯, Keelong Foo</i>	Room XIX
11:40 – 13:00	P	Gender-responsive human rights due diligence: from inclusion to effective protection <i>Moderators: Fernanda Hopenhaym</i> <i>Speakers: Clare Iery, Mariana Laura Grosso, Namit Agarwal, Mmapaseka Steve Letsike</i>	Room XX
11:40 – 13:00	P	Unseen and Unheard: The Cost of Ignoring Children in Human Rights Due Diligence <i>Moderators: Ida Hyllested</i> <i>Speakers: Surya Deva, Mercy Obonyo, Luis Cortes, Hannah Darnton</i>	Room XXVI
11:40 – 13:00	R	Progress and opportunities to strengthen BHR in Middle East and North Africa Region <i>Moderators: Damilola Olawuyi</i> <i>Speakers: Krystel Bassil, H.E. Sabri Bachtobji, Takoua Tayari, Aude-Solveig Epstein, Maryam Abdullah Al Attiyah, Nedal Al-Salman</i>	Room XIX
13:20 – 14:40	P	Business and Human Rights in Challenging Contexts: Considerations for Remaining and Exiting <i>Moderators: Peggy Hicks</i> <i>Speakers: Damilola Olawuyi, Vicky Bowman, Phil Bloomer, Irma Yolanda Potes González</i>	Room XX
13:20 – 14:40	P	Implementation of the UNGPs in the Context of the Pharmaceutical Industry <i>Moderators: Michael Addo</i> <i>Speakers: Suzanne Spears, Janina Lukas, Jan-Christian Niebank, Kinda Mohamed, Ivette Gonzalez</i>	Room XXVI
13:20 – 14:40	P	Saliency 2.0: Why human rights saliency assessments matter for effective UNGPs implementation and their evolution <i>Moderators: Vanessa Zimmerman</i> <i>Speakers: Anna Triponel, Tony Khaw, Yann Wyss, Irit Tamir, Chikako Miyata, Danielle Essink, Dante Pesce, Shari Gittleman, Damilola Olawuyi</i>	Room XIX
15:00 – 16:40	P	Investors, ESG and BHR: Open Consultation <i>Moderators: Robert McCorquodale</i> <i>Speakers: Anita Dorett, Kindra Mohr, Manele Mpofu</i>	Room XXVI
15:00 – 16:40	P	The role of youth in promoting effective change in the business and human rights agenda <i>Moderators: Elena Athwal</i> <i>Speakers: Damilola Olawuyi, Deives Picáz, Pornchita (Duang) Fapratanprai, Oswald Wedam Anonadaga, Shiwani Agrawal, Mihail Platinda</i>	Room XIX
15:00 – 16:40	P	Upholding the rights of Indigenous Peoples in the green economy <i>Moderators: Pichamon Yeophantong</i> <i>Speakers: Andaluz Gracia Pedro, Jerry Foo, Sarah Dekdeken, Benito Calixto, Dmitry Berezkhov, Gervais Ndihekubwayo, Francisco Calí Tzay, Mariana Döering Zamprogna</i>	Room XX
17:00 – 18:00	L	Closing plenary <i>Speakers: Jörg Hofmann, Sarah Bestang Dekdeken, Katy Thompson, Viviane Schiavi, Laura Adriana Esparza García, Robert McCorquodale, Ambassador Václav Bálek, Chilekwa Mumba, Ambassador Seong deok Yun</i>	Room XX

Ek 2 - Sosyal Medya Duyuruları



KALKINMA ATÖLYESİ

12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu: Deneyimler, İzlenimler ve Gözlemler

Konuşmacılar:
Erten Karabıyık
Özgür Çetinkaya

11 Aralık 2023 Pazartesi
Saat: 14:30-15:30

UNITED NATIONS FORUM ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS
GENEVA, 27 - 29 NOVEMBER 2023

Çevrimiçi / Zoom

Ek 3 - BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu Ardından: Deneyimler, İzlenimler ve Gözlemler Çevrimiçi Toplantı Sunumu

UNITED NATIONS FORUM
ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS
GENEVA, 27 - 29 NOVEMBER 2023



12. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu

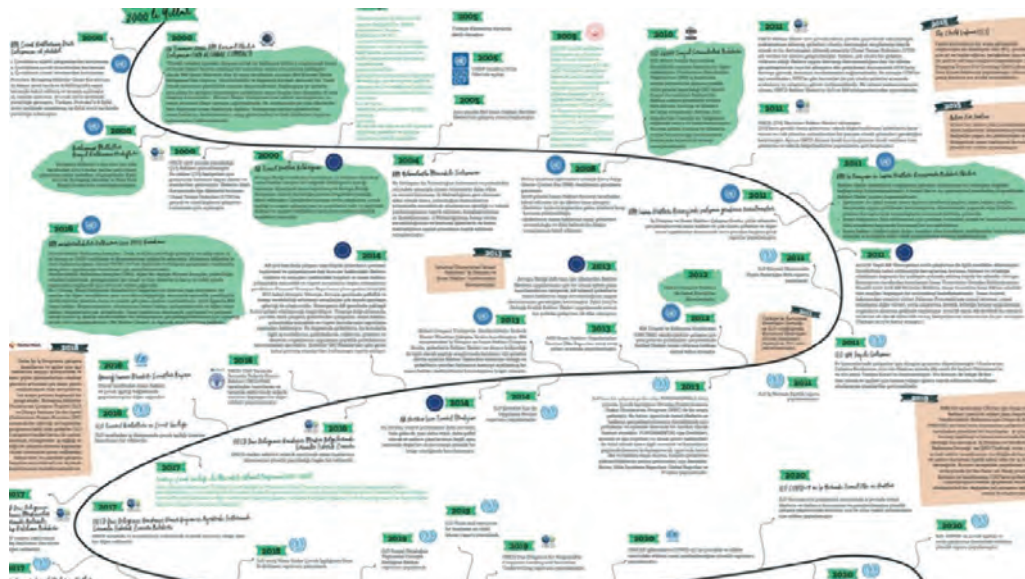
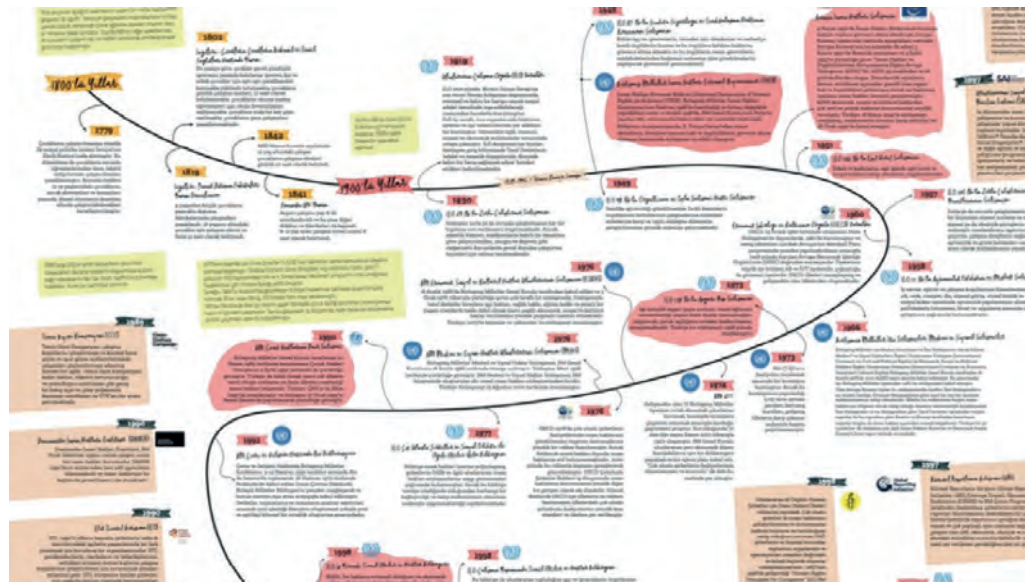


27-29 Kasım 2023 - Cenevre

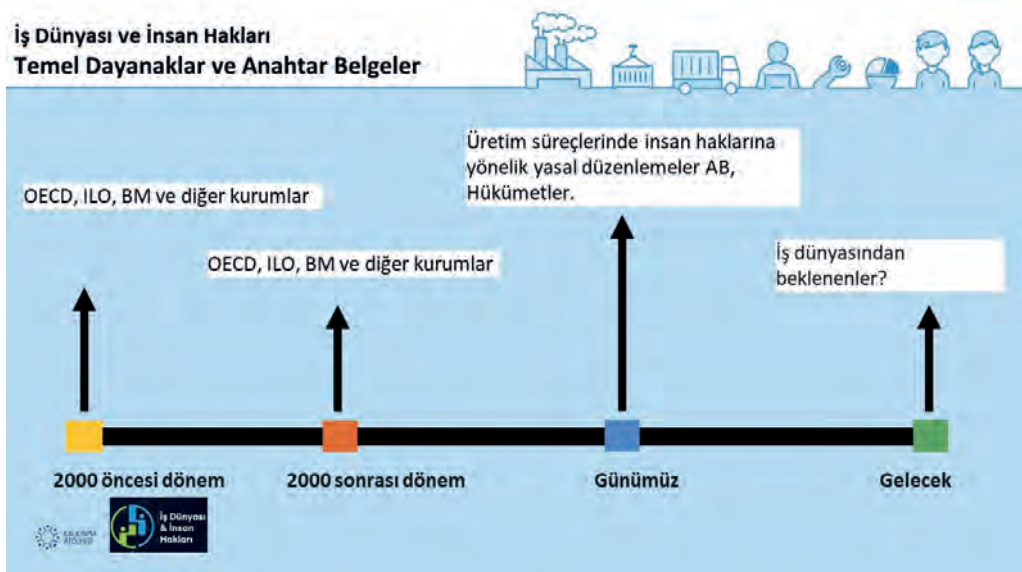
İŞ DÜNYASI
ve
İNSAN
HAKLARI

Toplantı Akışı

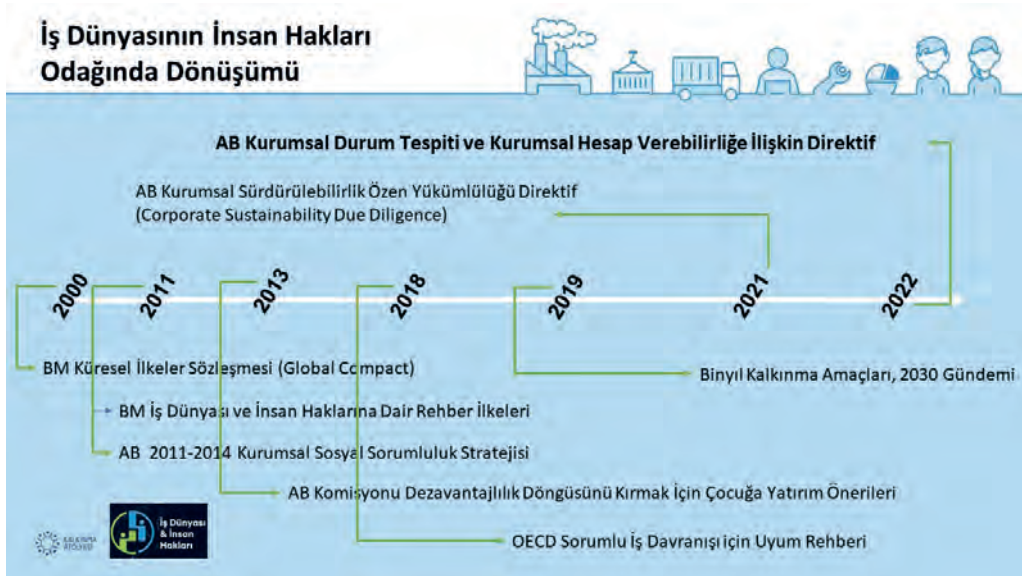
- İş Dünyası ve İnsan Hakları: Nereden Nereye... (EK, 4 dakika)
- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları (ÖÇ, 3 dakika)
- 12. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu (ÖÇ-EK, 10 dakika)
- Bundan sonra ne olacak? (ÖÇ-EK, 3 dakika)
- Kalkınma Atölyesi olarak ne yapacağız? (EK, 5 dakika)
- Soru-cevap (ÖÇ-EK, 20 dakika)



İş Dünyası ve İnsan Hakları Temel Dayanaklar ve Anahtar Belgeler



İş Dünyasının İnsan Hakları Odağında Dönüşümü



Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları



"Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Etme" çerçevesinin uygulanması ve belirli sektörlerde, faaliyet ortamlarında veya belirli haklar veya gruplarla ilgili olarak karşılaşılan zorluklar da dahil olmak üzere iş dünyası ve insan hakları ile bağlantılı konularda diyalog ve işbirliğini teşvik etmek ve iyi uygulamaları belirlemek."



Geçmişten günümüze BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları



- 2012 "İnsan haklarını iş dünyası için bir öncelik haline getirmek"
- 2013
- 2014 "İş dünyası ve insan haklarında küresel ilerleme: uyum, bağlılık ve hesap verebilirlik"
- 2015 "İlerlemenin izlenmesi ve tutarlılığın sağlanması"
- 2016 "Liderlik ve Kaldıraç: Küresel ekonomiyi yönlendiren kurallara ve ilişkilere insan haklarını entegre etmek"
- 2017 "Etkili Telafi Yöntemlerine Erişimin Sağlanması"



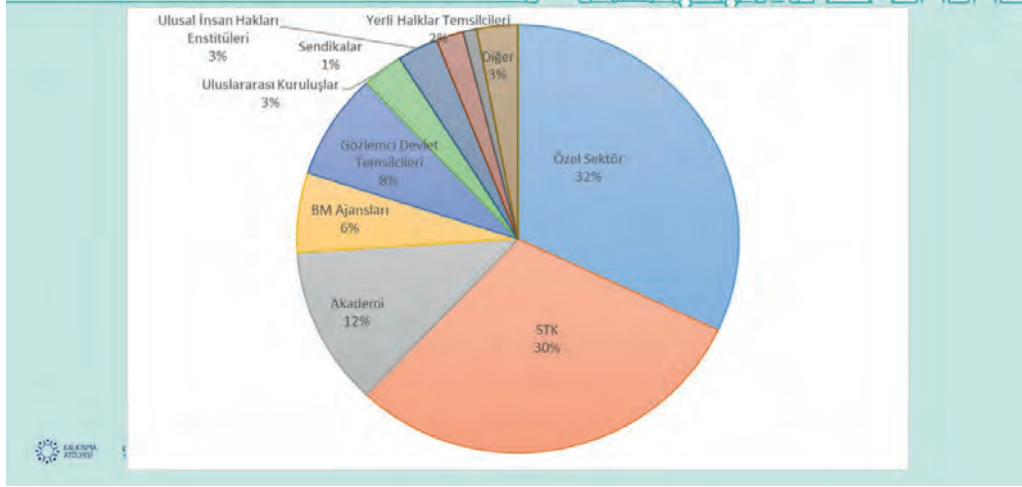
Geçmişten günümüze BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumları



12. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu 2023



Katılımcılar



45

Oturumlar ve Paneller

UNSEEN AND UNHEARD: THE COST OF IGNORING CHILDREN IN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
Wednesday 27 November 10:00-11:00
UNICEF

Resilient and Responsible Global Supply Chains? And the partnership that supports it
November 27 10:00-11:00
WFP

Building the right to a clean, healthy and sustainable environment: progress and opportunities for human rights due diligence and the environment in industry
November 28 10:00-11:00
ILO

THE ROLE OF YOUTH IN PROMOTING EFFECTIVE ENGAGEMENT IN THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS ALLEYS
Wednesday 27 November 10:00-11:00
UNEP

Solvency 2.0: Why human rights solvency assessments matter for effective UNGA implementation and their evolution
Wednesday 27 November 10:00-11:00
ILO

Ön Plana Çıkanlar...



- ★ Küresel tedarik zincirlerinde KOBİ'lerin durumu ve pozisyonu.
- ★ İklim değişikliği, çevresel özen yükümlülüğü ve adil geçiş.
- ★ Tutarlı ve uyumlu politika ve düzenlemeler.
- ★ Sorumlu satın alma, adil fiyat ve adil ticaret.
- ★ Sorumluluk paylaşımı, işbirliği, uzun vadeli ortaklıklar ve paydaş katılımı.



Ön Plana Çıkanlar...



- ★ Hak sahipleri ve zarar görenleri merkeze koyan yaklaşımlar.
- ★ Küresel tedarik zincirlerinde enformel ekonomi ve işçi hakları.
- ★ Gönüllülük temelinde, kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı yerine küresel bağlayıcı çerçeve.
- ★ Çok boyutlu çocuk hakları.



Ön Plana Çıkanlar...



- ★ Toplumsal cinsiyet, etnisite, kültürel ve bölgesel farklılıklar.
- ★ İnsan merkezli özen yükümlülüğü yaklaşımı.
- ★ Devletlerin tamamlayıcı ve düzenleyici rolü.
- ★ Yük değil, gelecek için bir fırsat.



Sonuç ve Değerlendirme



*"Küresel tedarik zincirlerinde sorumlu iş yapma soyut bir kavram değildir.
Çalışma koşullarıyla ilgilidir, yaşam koşullarıyla ilgilidir,
bu yüzden önemlidir."*

Kemal Özkan, IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı



Bundan Sonra Ne Olacak?



- ☐ BM bu forumlara devam edecek...
- ☐ İklim değişimi ve çevre...
- ☐ AB Direktifi...
- ☐ Bağlayıcı İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü...



Öneriler



- ☐ Türkiye açısından Alman Tedarik Zinciri ve AB Direktifi karşısında büyük firmalar kendi pozisyonlarını almaya başlamışlardır...
- ☐ Küçük ve orta ölçekli firmalar ise yollarını bulmak zorunda kalacak...
- ☐ Akademinin iş dünyası ve insan hakları gündeminde bilgi birikimi, yöntem ve yaklaşımları destekleyici çalışmalara yönelmesi sürece pozitif katkı sağlayacaktır...



Öneriler



- ❑ Şirketlerin özen yükümlülüğünü ticari faaliyetlerde bir prosedür olarak görme yaklaşımını terk ederek süreci içselleştirmeleri faydalarına olacaktır...
- ❑ Tekstil, tarım, ayakkabı, mobilya, kimya, otomotiv yedek parça ilk odak alanları olacak... Madencilik faaliyetleri de yakın zamanda gündeme gelecektir...



Kalkınma Atölyesi...



İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı



Program, bir dizi öncelikli alanlar temelinden oluşmaktadır:



Her bir alanın için ayrı ayrı programlar, kendi içinde ve diğer alanlarla bağlantılı olarak uygulanmaktadır.



Dünya
& İnsan
Mekânı

Ne yapmamız gerekiyor?



Genel olarak ne yapmamız gerekiyor?

Küresel gelişmeleri anlamak ve kurumsal olarak içselleştirmek.

Sektörün ve firmaların risk analizlerini yapmalarını sağlamak. Üretim ve tedarik zinciri odaklı...

Sektör ve şirket olarak yol haritası çıkarmak? İnsan kaynakları, tedarikçiler...

Eğitim programları hazırlamak

Yaşam ücreti araştırmaları yaptırmak

Model uygulamalar

İşleme mekanizmaları

Raporlama süreçleri

Denetim ve sertifikasyon





51





KALKINMA
ATÖLYESİ