



From
the People of Japan

B+HR
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS



İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN ULUSAL EYLEM PLANLARI GENEL BAKIŞ





© Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı 2023

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, önceden izin alınmaksızın hiçbir biçimde veya hiçbir yöntemle elektronik ya da mekanik yolla veya fotokopi ya da kayıt yoluyla veya başka yollarla çoğaltılamaz, bir erişim sisteminde saklanamaz veya iletilemez.



**From
the People of Japan**

Bu rapor, Japonya Hükümeti tarafından desteklenen “Japon şirketlerinin faaliyet gösterdiği hedef ülkelerde, adil bir iyileşme için özellikle küresel tedarik zincirlerinde insan hakları durum tespitini teşvik etmeye ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinden yararlanmaya odaklanan Sorumlu İşletme Davranışlarının Desteklenmesi” projesinin bir parçası olarak hazırlanmıştır.

Yazar:

DR. ÇİĞDEM ÇIMRIN ve DR. PINAR KARA (danışmanlar)

Sorumluluk reddi:

Bu raporda ifade edilen görüşler yazara aittir ve Japonya Hükümetinin, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) dahil olmak üzere Birleşmiş Milletlerin veya Birleşmiş Milletler Üye Devletlerinin görüşlerini temsil etmemektedir.

İÇİNDEKİLER

1. Giriş	3
Ulusal Eylem Planları Neyi İfade Ediyor?	5
Ulusal Eylem Planları Neden Önemlidir?	7
2. Ulusal Eylem Planları Geliştirmenin Farklı Yolları Nelerdir?	8
3. UEP'lere İlişkin Yönetim Usulü Nasıldır?	11
4. Paydaş Katılım Mekanizması Nasıl İşler?	14
5. UEP'ler Nasıl Hazırlanıyor ve Uygulanıyor?	17
6. UEP'ler Nasıl Güncellenir ve Revize Edilir?	19
İsviçre	20
Birleşik Krallık	22
7. Almanya, Pakistan ve Hindistan'da İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin UEP Geliştirme Çalışmalarına Yakından Bir Bakış	23
Almanya	24
Pakistan	26
Hindistan	27
8. Sonuç ve Tavsiyeler	28

Kısaltmalar ve Açılımlar

UEP

Ulusal Eylem Planı

UTDÇ

Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması

STK

Sivil Toplum Kuruluşu

OHCHR

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği

SKH'ler

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

KOBİ

Küçük ve Orta Ölçekli İşletme

BK

Birleşik Krallık

BMRİ

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları
Rehber İlkeleri

UNHRC

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi

BMÇG

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları
Çalışma Grubu

1. GİRİŞ

Ticari faaliyetlerin insan hakları ve çevre üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Fakat, insan haklarının korunması konusundaki birincil ve doğrudan muhataplar geleneksel olarak Devletler olduğu için, insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkiler ve bu alanlardaki suistimaller hakkındaki sorumluluk ve yükümlülükler doğrudan ticari işletmelere yüklenmemektedir. Bununla birlikte, *iş dünyası ve insan hakları* alanının oluşmasıyla birlikte, ticari kuruluşların insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı sorumluluğa ve yükümlülüğe tabi olması konusu nihayet hukuk alanında ele alınmaya başlanmıştır. Haziran 2011’de, birçok aktörün katılımıyla gerçekleştirilen altı yıllık bir istişare sürecinin ardından, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi (UNHRC), insan haklarını koruma görevi açısından Devletlerden beklenenlere, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu açısından ise işletmelerden beklenenlere ilişkin küresel bir standart oluşturmak amacıyla, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini (BMRI)

onaylamış olup, ilgili karar emsal karar niteliğindedir.¹ “*Koru, Saygı Göster ve Çözüm Bul*” çerçevesi kapsamında BMRI, İş Dünyası ve İnsan Hakları alanında hedeflenen standartlara ve uygulamalara ilişkin sınırlar belirleme ve bu konuları derinlemesine ele alma işlevini yerine getirmektedir. Eşzamanlı olarak 2011 yılında UNHRC, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini teşvik etmek, yaymak ve uygulamak ve “*Rehber İlkelerin uygulanmasına ilişkin iyi uygulama örneklerini ve çıkarılan dersleri paylaşmak ve bunları teşvik etmek, akabinde de ilgili konularda değerlendirmelerde ve tavsiyelerde bulunmak*” amacıyla Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubunu (BMÇG) kurma kararı almıştır.²

Bu motivasyonla uyumlu olarak, Birleşmiş Milletler

1 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (Erişim tarihi: 13 Şubat 2023).

2 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, (Erişim tarihi: 12 Şubat 2023).

İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin onaylanmasından üç yıl sonra, 2014'te BMÇG, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları (UEP'ler) konusunu gündeme getirmiş ve Devletleri, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini yayma ve uygulama sorumluluklarının bir parçası olarak kendi mevzuatlarına uygun UEP'ler geliştirmeye, benimsemeye ve güncellemeye güçlü bir şekilde teşvik etmiştir.³

Bu çalışmada, UEP'ler için kullanılan çerçeveler ve bunların İş Dünyası ve İnsan Hakları alanındaki politika geliştirme ve yasama sürecindeki konumları hakkında genel bilgiler verilmesi amaçlanmaktadır. UEP'ler, Devletlerin bu alanı kendi iç hukuklarında düzenleyeceklerine dair resmi bir taahhüt oluşturmasını sağlayarak bu süreçlerin başlatılması bakımından son derece önemlidir. Bu çalışmada öncelikle, UEP geliştirme aşamaları belirlenerek ve farklı ülkelerin UEP süreçlerinin analizi yoluyla iyi uygulama örnekleri gösterilerek UEP sürecine ilişkin genel bir bakış sunulmaktadır. Daha sonra, UEP'lerin tanımı ve önemi ana hatlarıyla belirtilmekte, UEP geliştirme sürecine yönelik farklı yaklaşımlar analiz edilmekte ve ileride başvurulmak üzere çıkarılan dersler özetlenmektedir. Sonuç kısmında, İnsan hakları temelli bir yaklaşımla hayata geçirilip geliştirilen, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine uygun olarak şekillendirilen ve İş Dünyası ve İnsan Hakları alanındaki politikaların geliştirilmesinde kolaylık sağlayacak nitelikte UEP'lerin oluşturulması, uygulanması ve izlenmesine ilişkin tavsiyelere yer verilmektedir.

Ulusal Eylem Planları Neyi İfade Ediyor?

UEP'ler, iş dünyasındaki aktörlerin sorumluluklarının ve hesap verebilirliklerinin Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine uyumlu olmasını sağlamak amacıyla Devletler tarafından hazırlanan ve geliştirilen politika stratejileri olarak tanımlanır. Sorumluluğa dayalı iş yönetimine uygun davranışlar sağlanması hedefini desteklemek amacıyla UEP'lerde, Devletlerin bu alandaki önceliklerine ve gelecekteki eylemlerine ayrıntılı olarak yer verilir. Bir UEP'nin başarılı sayılabilmesi için, zorunlu tedbirler ile yaptırımların ve gönüllü teşviklerin bir arada bulunabileceği bir "akıllı karışım" yaklaşımını benimsemiş olması tavsiye edilir. UEP'ler bu dengeyi kurarak, Devletlerin düzenleyici çerçeveleri içinde kendilerine yer bulabilirler.

BMÇG, etkili bir şekilde işleyebilecek bir UEP oluşturmak için gerekli dört ana kriter olduğuna karar vermiştir⁴:

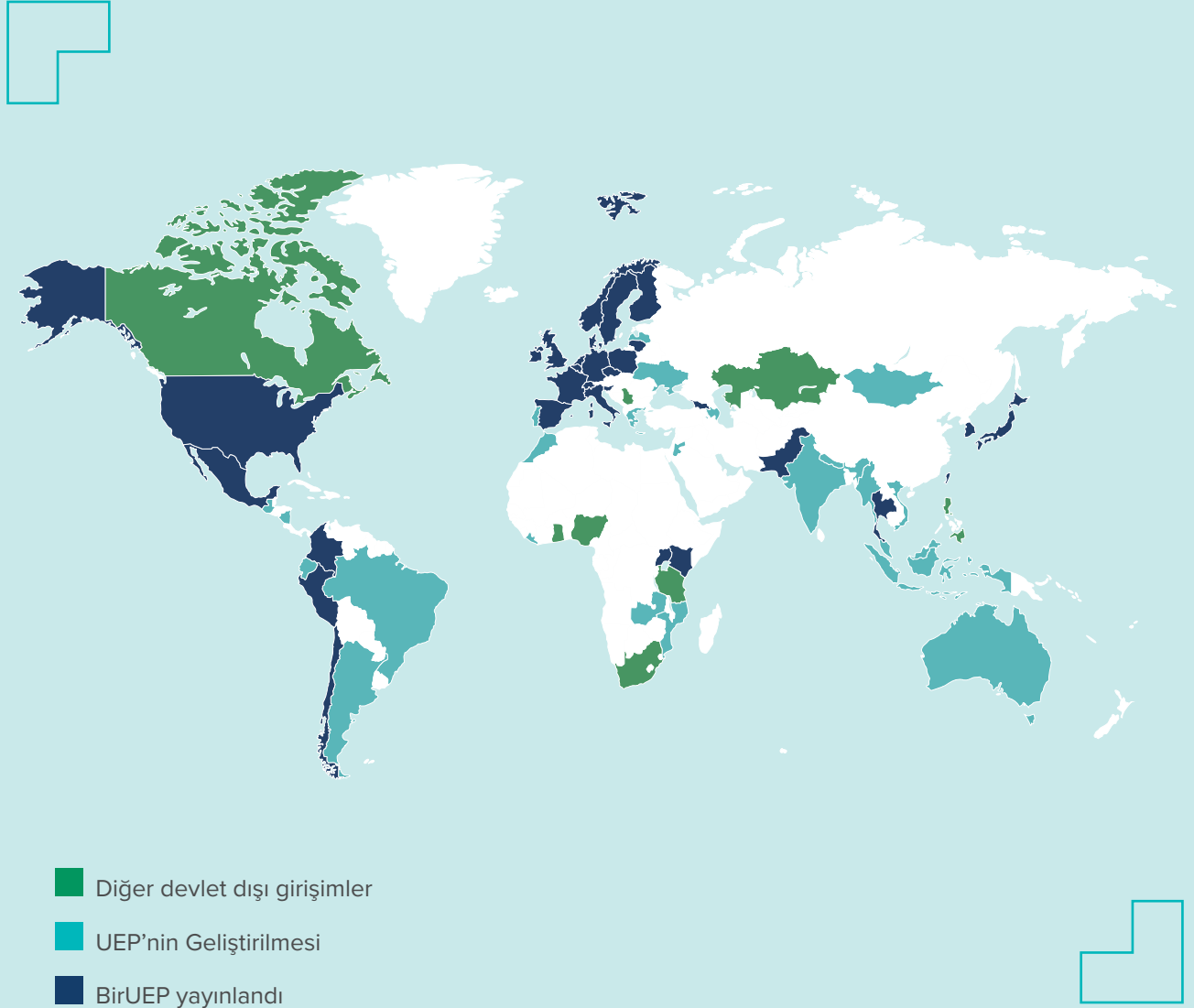
- UEP'lerin Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine dayanarak hazırlanmalı ve bu ilkelerden beslenmelidir.
- UEP'ler, halihazırda var olan insan hakları ihlallerine odaklanmanın yanı sıra, ilgili Devletin ihtiyaçlarına hitap etmeli ve ortaya çıkabilecek potansiyel sorunları öngörmelidir.
- UEP'lerin şeffaf bir şekilde hazırlanabilmesi ve kapsayıcı bir yaklaşım sergileyebilmesi için, gerek ilk geliştirme aşamasında gerekse güncelleme süreçlerinde farklı paydaşların dahil edilmesi gerekmektedir.
- UEP'ler, düzenli olarak gözden geçirilerek ve gerektiğinde güncellenerek ilgili Devletlerin ihtiyaçlarına uyum sağlamalı ve değişen taleplerine yanıt verebilmelidir.

3 İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi, BM Çalışma Grubu BM Genel Kuruluna Ulusal Eylem Planları raporunu sundu, Kasım 2014, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/un-working-group-submits-report-on-national-action-plans-to-un-general-assembly/> (Erişim tarihi: 12 Şubat 2023).

4 a.g.e

Aşağıdaki haritadan da görülebileceği gibi, Mart 2023 itibarıyla UEP konusunda çalışmalar yürüten Devlet sayısı 58 olup, ilgili Devletlerin UEP çalışmaları farklı aşamalardadır⁵: Devletlerin 30'u bir UEP hazırlamıştır; 19'u UEP hazırlık sürecindedir; 9'unda ise devlet dışı girişimler mevcuttur.⁶

Şekil 1, UEP Süreçlerini Gösteren Dünya Haritası



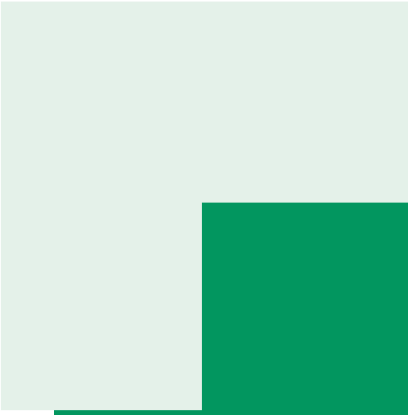
5 Haritanın oluşturulmasında, OHCHR ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları hakkındaki kaynaklardan yararlanılmıştır. Bkz. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights> ve <https://globalnaps.org> (Erişim tarihi: 12 Şubat 2023).

6 <https://globalnaps.org/> (Erişim tarihi: 16 Şubat 2023).

Ulusal Eylem Planları Neden Önemlidir?

UEP'ler, iş ortamının ve ticari işlemlerin kapsayıcılığını ve şeffaflığını sağlamanın pratik ve istikrarlı bir yolu olarak kabul edilmektedir. UEP'ler yalnızca varlıklarıyla değil, aynı zamanda UEP geliştirme sürecinde gösterilen çabayla da Devletlerin ihtiyaçlarını önceliklendirmelerine ve objektif yasal tedbirler vasıtasıyla bu ihtiyaçlar üzerine sistematik çalışmalar yapmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, sivil toplum kuruluşları (**STK'lar**), çalışma grupları, komiteler ve akademisyenler gibi diğer aktörler de UEP'nin geliştirilmesine katkıda bulunmakta ve böylece, çok paydaşlı bir yaklaşım benimsenerek farklı paydaşların düşüncelerini paylaşabilecekleri kapsayıcı bir platform oluşturulmuş olmaktadır. UEP'ler, Devletlerin İş Dünyası ve İnsan Hakları açısından ihtiyaçlarını fark etmesini ve hukukun üstünlüğü doğrultusunda tüm paydaşlar için yasal belirlilik ve güvenliğin sağlanmasını temin etmek açısından önemlidir.

2. ULUSAL EYLEM PLANLARI GELİŞTİRMENİN FARKLI YOLLARI NELERDİR?



İş Dünyası ve İnsan Hakları alanındaki UEP'ler, genel anlamda üç yaklaşımla geliştirilebilir; (i) yalnızca UEP'ye odaklanarak ve UEP'yi bağımsız bir belge olarak yayınlayarak, (ii) UEP'yi de içine alan ve birçok alana odaklanan kapsamlı bir insan hakları eylem planı oluşturarak veya (iii) devlet dışı girişimler tarafından başlatılan sürecin sonucu olarak⁷

UEP oluşturmaya yönelik yaklaşımların hepsi dünya çapında kabul görmektedir ve farklı ülkelerde örnekleri vardır.

İlk yaklaşımı benimseyen bir UEP örneği, Kolombiya'nın *Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas*'idir (İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planı)⁸ *Dayanıklılık ve Dayanışma Yoluyla Birlikte Mümkün Hale Getiriyoruz sloganıyla Kolombiya*⁹ özellikle İş Dünyası ve İnsan Haklarına ve adanmış bir eylem planı geliştirmiş ve ticari kuruluşların neden olduğu insan hakları ihlallerine karşı koruma isteğini ortaya

7 İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016, s. 5; ayrıca İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planlarında farklı UEP geliştirme aşamaları için yapılan ayrımlara bakınız: <https://globalnaps.org/> (Erişim tarihi: 15 Mart 2023)

8 Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, Aralık 2020, <https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2020/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf> (Erişim tarihi: 14 Şubat 2023).

9 Juntos lo Hacemos Posible Resiliencia y Solidaridad'ın resmi olmayan çevirisidir; metin yalnızca İspanyolca olarak mevcuttur. Bkz. a.g.e.

koyarak dünyaya örnek olacak bir davranış standardı oluşturmuştur.¹⁰ Kolombiya'nın eylem planında, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin üç ayağı etrafında düzenlenen 11 eylem tanımlanmakta ve sektörlerin insan hakları ve çevre üzerindeki etkilerine dayanarak dört temel sektöre (enerji, madencilik, tarıma dayalı sanayi ve yol altyapısı) öncelik verilmektedir.

Devletin İnsan Hakları Eylem Planına dahil edilmiş UEP'lere örnek olarak, Gürcistan'ın ilk UEP'si verilebilir. Gürcistan, ilk UEP'sini *Gürcistan Hükümetinin 2016-2017*¹¹ İnsan Haklarının Korunmasına İlişkin Eylem Planının bir bölümü olarak hazırlamış ve bu yaklaşımını sürdürerek, güncellenmiş UEP'yi¹² Gürcistan 2018-2020 İnsan Hakları Eylem Planına dahil etmiştir.

Gürcistan Hükümeti, insan haklarının farklı yönlerinin birbiriyle olan ayrılmaz bağı nedeniyle UEP'yi insan hakları eylem planının bir bölümü olarak hazırlamaya karar vermiş¹³ ve “*kurumsal sosyal sorumluluk ve iş dünyası ve insan hakları konusunda farkındalık yaratmanın ve paydaşların kurumsal sosyal sorumluluğun geliştirilmesine katılımını sağlamanın*” önemine vurgu yapmıştır.¹⁴

Son olarak, UEP'ler, Devlet tarafından bir UEP oluşturulmasına ilişkin herhangi bir açık beyanın veya eylemin bulunmadığı ülkelerde, devlet dışı girişimlerin uyguladığı baskının bir sonucu olarak da

ortaya çıkabilmektedir. Bu tür durumlarda, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin UEP'lerin geliştirilmesi için itici güç çoğunlukla sivil toplum aktörleri tarafından sağlanmaktadır. Nikaragua örneğinde, sivil toplum aktörlerinin ve akademisyenlerin ısrarlı baskılarına rağmen, hükümet UEP geliştirme sorumluluğunu üstlenmemiştir. Sonuç olarak, Nikaragua Kurumsal Sosyal Sorumluluk Birliğinin ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün çabalarıyla Mart 2016'da *Nicaragua İnsan Hakları ve İş Dünyası Ülke Rehberi*¹⁵ yayınlanmıştır. Henüz UEP olarak resmen kabul edilmemiş olsa da bu belge, “şirketlerin insan hakları uygulamalarını iyileştirmek” için bir kılavuz görevi görmektedir.¹⁶

10 Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, Aralık 2015, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf (Erişim tarihi: 15 Şubat 2023).

11 Gürcistan Hükümetinin 2016-2017 İnsan Haklarının Korunmasına İlişkin Eylem Planı, resmi olmayan çeviri, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/georgia-human-rights-nap-2016-17.pdf> (Erişim tarihi: 16 Şubat 2023).

12 Gürcistan 2018-2020 İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı, Mart 2018, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/georgia-human-rights-nap-chapter-25-on-business-and-human-rights.xlsx> (Erişim tarihi: 16 Şubat 2023).

13 İş Dünyası ve İnsan Hakları Hakkında Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Aralık 2017, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/georgia-national-baseline-assessment-english.pdf> (Erişim tarihi: 16 Şubat 2023).

14 a.g.e.

15 Nikaragua İnsan Hakları ve İş Dünyası Ülke Rehberi, Mart 2016, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/12/nicaragua.pdf> (Erişim tarihi: 16 Şubat 2023).

16 a.g.e.

3. UEP'LERE İLİŞKİN YÖNETİM USULÜ NASILDIR?

Bir Devlet UEP geliştirmesi gerektiğini kabul ettiğinde, eylemler esas olarak, inisiyatif alan ve buna göre hareket eden *lider kurumların* ve UEP'nin oluşturulması ve uygulanması yoluyla lider kurumlara yardımcı olan *destekleyici kurumların* bulunduğu      bir yapı aracılığıyla gerçekleştirilir. İlk adımdaki kilit nokta taahhütte bulunulmasıdır. Tüm paydaşların taahhütte bulunmasıyla, UEP'ye ve UEP'nin varoluş amacına öncelik verilecektir.

UEP'ye öncelik vermek esas olarak lider kurumun görevidir. Böyle bir kurum, adından da anlaşılacağı gibi, liderlik rolünü üstlenmeli ve sürecin başlamasını ve gelişmesini sağlamalıdır. Pek çok  lkede¹⁷ bu

görev yalnızca Dışışleri Bakanlığına aitken, diğer  lkeler¹⁸ bu sorumluluğu birkaç devlet kuruluşu arasında paylaştırmayı tercih etmektedir. Bu görevin çoğunlukla Dışışleri Bakanlıklarına verilmesinin doğal sebebi, Devleti küresel ölçekte farklı uluslararası kuruluşlar nezdinde ve diğer Devletlerle olan temaslarda temsil etme sorumluluğunun Dışışleri Bakanlıklarında olmasıdır. Her kurumun uzmanlık alanı farklı olduğu için, farklı devlet kurumlarının yardımıyla oluşturulan UEP'lerin daha köklü bir duruş sergilediğini belirtmekte yarar

17  ncelenebilecek UEP'lerden bazıları aşağıdaki gibidir:

Hollanda, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Netherlands_NAP.pdf; İsveç, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/sweden-nap-svenska.pdf>

Norveç, https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf;

Almanya, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/germany-national-action-plan-business-and-human-rights.pdf>; Poland, <https://www.gov.pl/web/diplomacy/polish-nap-for-the-implementation-of-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights>;

İspanya, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/spanish-action-plan-english-final-version-1.pdf> (Erişim tarihi: 16 şubat 2023).

18  ncelenebilecek UEP'lerden bazıları aşağıdaki gibidir:

Finlandiya, https://tem.fi/en/enterprises-and-human-rights?__cf_chl_tk=Dq4H1W0bLaKIFRS6_X5gApRJGWYd0nn_DD4RYaYcE-1662989485-0-gaNycGzNB5E;

Litvanya, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Lithuania.pdf>;

İsviçre, https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html;

Fransa, <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding>;

Belçika, https://www.sdgs.be/sites/default/files/publication/attachments/plan_daction_national_entreprises_et_droits_de_lhomme_2017.compressed.pdf (Erişim tarihi: 16 şubat 2023).

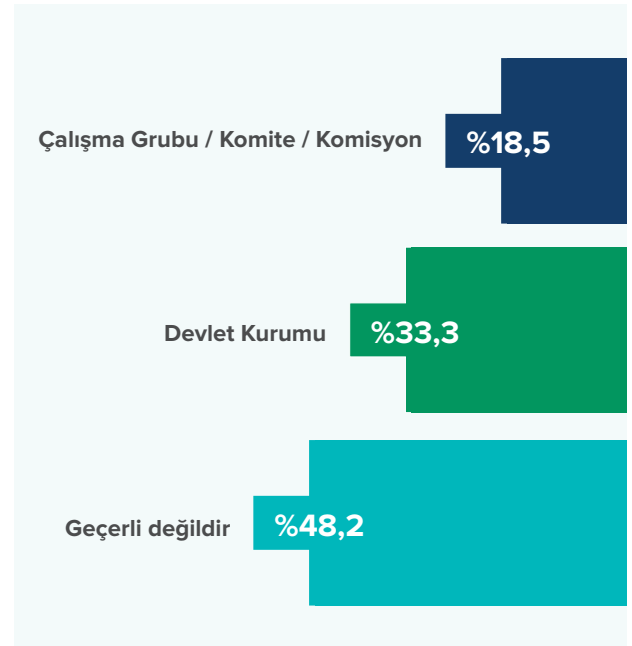
vardır.¹⁹ Diğer bir deyişle, Ekonomi, Maliye, Adalet, İçişleri gibi bakanlıkların katkısı, bir UEP'nin daha geniş bir perspektife sahip olmasını sağlar ve yine kapsayıcılığı sağlayarak iş yükünün ve sorumluluğun paylaşılmaya yardımcı olur.

Lider kurumların ve destekleyici kurumların farklı bakış açılarını bir araya getirdikten sonra, diğer paydaşlar (ör. STK'lar, iş dernekleri, sendikalar) ile devlet kurumlarının katılımında denge sağlamak amacıyla bir çalışma komitesi veya yönlendirme grubu oluşturulması ve UEP süreci boyunca paydaşlara sunulan istişare ve katılım fırsatlarında şeffaflığın sağlanması tavsiye edilir.²⁰

Son adım olarak, UEP'nin uygulanışının uygun şekilde gözden geçirilmesi ve raporlanması konusunda denetim görevi üstlenecek *izleme kurumları* konumlandırılmıştır. İzleme kurumları sürecin tamamında yer aldığı için, Devletlerin tarafsız ve şeffaf duruşunu sağlamak amacıyla bağımsız bir izleme grubu oluşturulması tavsiye edilir. Finlandiya'nın Ulusal Eylem Planı, bağımsız Kurumsal Sosyal Sorumluluk Komitesi tarafından yıllık bir izleme planının ve ilgili bakanlıkların sorumluluk alanına giren her bir kategori için ayrı izleme planlarının hazırlanmasını şart koştuğu için bu açıdan iyi bir örnek teşkil etmektedir. Komite, bir istişare organı olarak hareket etmekte ve çeşitli kamu yetkilileri, ticaret ve sanayi temsilcileri, işgücü piyasası aktörleri ve STK'lardan oluşan birleşik bir grubun temsili yoluyla izleme ve idari karar verme sürecini desteklemektedir.²¹ Komite ayrıca toplantı tutanaklarını herkese açık hale getirerek, karar alma süreçlerini çeşitli etkinliklerde paydaşlarla paylaşarak ve halkı gelişmelerden

haberdar etmek için sosyal medyayı kullanarak²² şeffaflığı sağlamaktadır.²³ Bu Bilgilendirme Notunun hazırlanması sırasında incelenen 27 UEP'ye²⁴ ilişkin verilerin hızlıca gözden geçirilmesi sonucunda, izleme kurumlarının yalnızca %33,33'ünün komite veya grup olduğu, %48,2'sinin devlet kurumu olduğu ve UEP'lerin %18,5'inde geçerli bir izleme kurumuna yer verilmediği görülmüştür.

Şekil 2: İzleme Kurumlarının Oransal Dağılımı



19 Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, s. 19 <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf> (Erişim tarihi: 18 Şubat 2023).

20 a.g.e., s. 21.

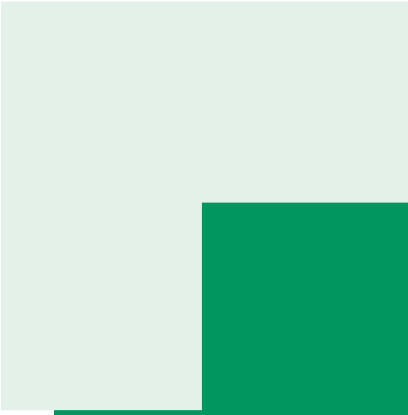
21 Finlandiya Ekonomik İşler ve İstihdam Bakanlığı, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Komitesi, <https://tem.fi/en/committee-on-corporate-social-responsibility> (Erişim tarihi: 18 Şubat 2023).

22 Twitter, Finlandiya Hükümeti, <https://twitter.com/fingovernment?lang=da> (Erişim tarihi: 18 Şubat 2023).

23 İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları, Ülke Profili - Finlandiya, <https://globalnaps.org/country/finland/> (Erişim tarihi: 18 Şubat 2023).

24 Bu Bilgilendirme Notu kapsamında, Eylül 2013 - Ekim 2021 döneminde yayınlanan 27 UEP incelenmiş olup, incelenmiş olan UEP'ler şu ülkelere aittir: Birleşik Krallık, Hollanda, Danimarka, Finlandiya, Litvanya, İsveç, Norveç, Kolombiya, İsviçre, İtalya, ABD, Almanya, Fransa, Polonya, İspanya, Belçika, Şili, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Lüksemburg, Slovenya, Kenya, Tayland, Japonya, Uganda, Pakistan, Gürcistan, Meksika, Güney Kore. İncelenen UEP'lere şu adresten ulaşılabilir: <https://globalnaps.org/country/> (Erişim tarihi: 20 Şubat 2023).

4. PAYDAŞ KATILIM MEKANİZMASI NASIL İŞLER?



Gerek devlet kurumu niteliğindeki paydaşların gerekse sivil toplum kuruluşu niteliğindeki paydaşların UEP sürecine sağlayabilecekleri rehberlik, bu süreç boyunca çok paydaşlı yaklaşımı sağlamak için en pratik ve çok önemli bir araç olarak kabul edilmektedir.²⁵ Bahsi geçen paydaşlar arasında, ilgili tüm devlet daireleri, işletmeler, girişimler, sendikalar, dernekler, sivil toplum örgütleri, risk altındaki veya savunmasız grupların temsilcileri ve akademisyenler sayılabilir.²⁶

Bu hususlara dayanarak, katılımcı bir yaklaşım benimsemeyi amaçlayan çok paydaşlı bir komitenin oluşturulması tavsiye edilir. Çok paydaşlı bir komitenin benimsenmesi yalnızca kapsayıcı bir yaklaşıma olanak sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iyi uygulama örneği olarak kabul edilir. UEP'nin hazırlanmasından sonraki süreçte paydaşların önemi, gözden geçirme ve güncelleme aşamalarında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, yönetim zincirinin üç adımının hepsinde (liderlik etme, destekleme ve izleme) paydaş katılımının rolü vardır.

25 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016.

26 Detaylı liste için bkz. Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü.

Etkili ve anlamlı paydaş katılımını ve izlenen prosedürlerde şeffaflığı sağlamak için, paydaş katılımı ve istişare sürecinde insan haklarına dayalı bir yaklaşım uygulanmalıdır²⁷. Bu yaklaşımın ilk adımı, birden çok paydaş belirlemek ve bu paydaşları sürece dahil etmek amacıyla paydaş haritalaması yapmaktır. Bu aşamada, az kaynak sunulması sebebiyle ayrımcılığa uğrayabilecek grupları dahil etmek son derece önemlidir²⁸. Diğer bir önemli unsur, çeşitli paydaşların katılımıyla gerçekleştirilen istişare sürecinin, toplumsal cinsiyet konusuna ve hak sahiplerinin ihtiyaç ve önceliklerine duyarlı olmasının ve bireylerin çeşitli bağlamlarda karşı karşıya kalabileceği ayrımcılık biçimlerinden haberdar bir şekilde gerçekleştirilmesinin sağlanmasıdır.²⁹ İstişare süreci aynı zamanda, **UEP** geliştirme sürecinin başlangıç dahil tüm aşamalarında ve Ulusal Temel Değerlendire Çalışması çoklu paydaş katılımını sağlayacak şekilde yürütülmelidir.³⁰ Bunun için, hak sahiplerinin sürece dahil olmasını engelleyen dilsel, kültürel, sosyal veya diğer engeller ortadan kaldırılmalı ve anlamlı bir katılımı sağlayabilmek için kapasite geliştirme tedbirleri alınmalıdır.³¹

Paydaş katılımının bir başka temel özelliği de UEP geliştirme sürecinin tüm aşamalarında şeffaflığı sağlamaktır. Böyle bir yaklaşım, çeşitli paydaşların sunumları ve katkıları gibi kritik belgelerin yayınlanmasının yanı sıra, katılımın daha etkili olmasını sağlamak için UEP geliştirme süreciyle ilgili bilgilerin hak sahipleri ve paydaşlar tarafından kolay ve şeffaf bir şekilde erişilebilir olmasını gerektirir.³² Ayrıca, belirli hak sahiplerine ve onların değişen ihtiyaçlarına, özellikle kadınlara, çocuklara

ve insan hakları savunucularına gerekli dikkat gösterilmelidir.³³

Bu bağlamda, Belçika'nın UEP geliştirme sürecinin bir iyi uygulama örneği olduğu söylenebilir. UEP geliştirme süreci aşamalarına ilişkin bilgilerin yer aldığı halka açık bir web sitesi aracılığıyla tüm paydaşlar gerçekleştirilen eylemleri takip edebilmekte ve paydaşlara yönelik etkinliklerden haberdar olabilmektedir. Web sitesinde, paydaşların soru sormalarına ve UEP bulguları hakkında ayrıntılı bilgi edinmelerine de olanak sağlanmaktadır.³⁴

27 Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, s. 48.

28 Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, s. 22.

29 a.g.e.

30 Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, s. 49.

31 a.g.e.

32 a.g.e.

33 Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, s. 50-54.

34 Belçika Ulusal Temel Değerlendire Çalışması: <https://nationalbaselineassessment.be/> (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

5. UEP'LER NASIL HAZIRLANIYOR VE UYGULANIYOR?

BMÇG'nin hazırladığı kılavuza³⁵ göre, UEP hazırlığı beş ana adımdan oluşmaktadır:

Şekil 3: UEP Süreci Hakkında Rehberlik

1. AŞAMA

1. Aşama, resmi bir hükümet taahhüdü oluşturarak UEP sürecinin **başlatılması**dır. Lider kurum, kural ve düzenlemeleri uygulama gücüne sahip olması nedeniyle genellikle bir devlet kurumu olmaktadır. Taahhüdü oluşturduktan sonra Devlet, paydaşları, liderlik rollerini, kaynakları ve çalışma planını ortaya koymak için harekete geçmelidir. Avustralya ve Nijerya da dahil olmak üzere birçok ülkede UEP sürecinin başlatılmasında sivil toplum örgütleri öncü rol oynarken, Norveç ve ABD'de UEP süreci ilgili bakanlıklar tarafından başlatılmıştır.

2. AŞAMA

Sonraki aşama, **değerlendirme ve danışma** süreçlerinden oluşan 2. Aşamadır. Lider kurumun öncelikle İş Dünyası ve İnsan Hakları üzerindeki etkileri bir Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması aracılığıyla değerlendirmesi ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine bakarak ilgili boşlukları belirlemeye başlaması beklenir. Paydaşlarla istişareler, önceliklerin belirlenmesinde uygun ve derinlemesine bir değerlendirme yapılmasını sağlamak açısından, 2. Aşamanın vazgeçilmez bir unsuru olarak değerlendirilmelidir. İtalyan hükümeti 2. Aşamada, İş Dünyası ve İnsan Hakları etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla, harici değerlendirme uzmanı rolü oynaması için bir devlet üniversitesi enstitüsüyle çalışmayı tercih etmiştir.³⁶ Fransa ise, bir Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması yapmamayı tercih etmiş, bunun yerine İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal İstişare Komisyonu tarafından yürütülen ön araştırmaya odaklanmıştır.³⁷

3. AŞAMA

3. Aşamada, ilk UEP'nin **hazırlanması**na odaklanılır. UEP hazırlık çalışmaları sırasında, 2. Aşamada elde edilen sonuçlardan yararlanılır, ilgili paydaşlarla birlikte taslak hazırlanır ve müzakere edilir, ardından UEP nihai hale getirilir.

4. AŞAMA

Sondan ikinci aşama (4. Aşama), **uygulama** aşamasıdır. İlk UEP'nin hayata geçirilmesiyle birlikte, ilgili kuruluşların UEP kapsamında öngörülen eylemleri uygulama sorumluluğu başlar. Uygulama döneminin ardından, çok paydaşlı komiteler tarafından izleme ve gözden geçirme faaliyetleri gerçekleştirilmelidir.

5. AŞAMA

Son aşama olan 5. Aşama, UEP'nin **güncellenmesi** aşamasıdır. İzleme faaliyetleri aracılığıyla, ilk UEP'nin etkisi ve UEP'deki boşluklar belirlenmelidir. Lider kurumlar ve destekleyici kurumlar, öncelikli alanların belirlenmesinde paydaşlarla istişare etmeye devam etmeli ve ardından nihai sonuçlardan yola çıkarak güncel UEP hazırlamalı ve uygulamaya koymalıdır.

³⁵ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016, s. 5-10

³⁶ İtalya'nın Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Sant'Anna Scuola Universitaria Superiore Pisa tarafından hazırlanan İş dünyası ve insan hakları raporu: İtalya örneği, yasal çerçevenin ve yasal koruma politikalarının analizi (*Imprese E Diritti Umani: Il Caso Italia, Analisi Del Quadro Normativo E Delle Politiche Di Salvaguardia*), <https://www.santannapisa.it/en> (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

³⁷ İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları, Ülke Profili - Fransa, <https://globalnaps.org/country/france/> (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

6. UEP'LER NASIL GÜNCELLENİR VE REVİZE EDİLİR?

UEP'lerin, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine uyumluluk açısından ve her Devletin uygulama dönemi boyunca çıkardığı derslere uygun olarak zaman içinde güncellenmesi ve revize edilmesi gerekir. UEP'nin mevcut ihtiyaçlarla uyumlu olabilmesi için, aşamalı bir gelişim göstermesi gerekir.

Devletler, UEP'nin uygulama dönemi sona ererken güncellenmiş bir UEP hazırlamak için harekete geçmelidir. Güncellenen UEP'ler yalnızca Devletlerin kendi faaliyetlerinden çıkardıkları derslere dayanmamalı, aynı zamanda diğer ulusal ve uluslararası paydaşların izleme ve gözden geçirme sonuçlarını da dikkate almalıdır. Mevcut UEP'lere bakıldığında, pek çok Devletin UEP'lerini güncellemiş veya güncelleme hazırlığı içinde olduğu görülmekle birlikte, İsviçre ve Birleşik Krallık örnekleri özellikle dikkat çekicidir. Birleşik Krallık, bir UEP uygulamaya koyan ilk ülke olmasının yanı sıra, UEP'yi hazırladıktan sonra İş Dünyası ve İnsan Hakları ile ilgili pek çok eylemi hayata geçirmiştir. İsviçre UEP de zamanlaması ve içeriği açısından bir iyi uygulama örneği olup, ayrıntılı bilgilere ileride yer verilecektir.

İsviçre

İsviçre, ilk UEP'sini Aralık 2016'da hazırlamış ve her dört yılda bir gözden geçirilip güncellenmesi şartını getirmiştir.³⁸ Bu plan öncesinde bir Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması yapılmamış olup, plan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin birinci ve üçüncü ayakları (Devletin koruma ve çözüme erişim sağlama görevi) üzerine yapılandırılmıştır; ikinci ayak olan insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluk kapsam dışı bırakılmıştır.³⁹ İlk UEP, farkındalık yaratıp hükümet eylemlerinin daha tutarlı olmasını sağlarken, Devletin ticari işletmelerden beklentilerini ortaya koymayı amaçlamaktaydı. Bu ilk UEP'de, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin 1. ve 3. ayaklarını uygulamaya yönelik mevcut ve gelecekteki politika araçlarına veya planlarına detaylı olarak yer verilmişti.

³⁸ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin İsviçre Stratejisi Raporu, Aralık 2019, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Switzerland_NAP_EN.pdf (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

³⁹ a.g.e.

Uygulama döneminin başarıyla tamamlanmasının ve güncelleme zamanının gelmesinin ardından, İş Dünyası ve İnsan Hakları: 2020-2023⁴⁰ İsviçre Ulusal Eylem Planı hazırlanmıştır. İsviçre hükümeti, 2016-2019 dönemine ilişkin UEP'nin uygulamaya koyulmasından bu yana meydana gelen değişiklikleri kabul ederek ve boşluk analizi neticesinde ortaya koyulan umut verici sonuçlara dayanarak mevcut UEP'yi güncellemeye karar vermiştir ve UEP, BMÇG tarafından iyi uygulama örneği olarak kabul edilmiştir.⁴¹ Gerçekleştirilen analiz, 2016-2019 dönemine ilişkin UEP'de önemli boşluklar olduğunu göstermiş olup, bu boşluklardan en önemlileri şu şekildedir: saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluk (2. ayak) kapsamındaki gerekliliklerin muğlak bir şekilde ifade edilmesi, tüm ekonomiyi ele alacak bir odağa sahip olmama ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde **(KOBİ'ler) Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve UEP konusunda düşük düzeyde farkındalık**.⁴²

Belirlenen eksikliklerin giderilmesi amacıyla güncellenen UEP, ikinci sütun olan kurumsal saygı sorumluluğuna ilişkin tedbirleri kapsamakta ve ⁴³”özellikle insan hakları durum tespitinin uygulanması için destek tedbirlerinin oluşturulmasını (araçlar, kılavuzlar vb.) ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleyebilecek çok paydaşlı girişimlerle işbirliğini içermektedir. “Bu destek tedbirleri “KOBİ'lere yönelik hedefli destek, bilgi alışverişinin ve en iyi uygulamaların teşvik edilmesi;⁴⁴ özel sektöre yönelik girişimler ve sertifikasyonlar konusunda rehberlik; işletmelere yönelik rehberliğin

teşvik edilmesi; işletmeleri desteklemek amacıyla İsviçre büyükelçiliklerinde uzmanlık geliştirilmesi” şeklinde detaylandırılmıştır.

Güncellenen planda, çok paydaşlı girişimlerin çeşitli alanlardaki rolüne daha çok vurgu yapılmaktadır. Örneğin: küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi, iş dünyası ile ilgili insan hakları ihlalleri için etkili çözümler sunulması veya belirli sektörlerin karşılaştığı çeşitli zorluklara pratik yanıtlar sağlanması konusundaki rolleri.⁴⁵

İsviçre, 2016-2019 UEP uygulama döneminde iyi uygulama örneği olarak, bağlılığı artırmak amacıyla bir web sitesi oluşturmuş ve İş Dünyası ve İnsan Hakları alanına özel 30 etkinlik düzenlemiştir. 2020-2023 dönemine ilişkin UEP'nin uygulamaya koyulmasıyla birlikte İsviçre, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile gerçekleştirmeyi planladıkları eylemler arasındaki bağlantıları kurmayı da başarmış ve paydaşlarla daha iyi etkileşim sağlamak için bir web sitesi kurmuştur. ⁴⁶ İsviçre UEP, cari yılı ve hatta daha da ötesini kapsayacak kadar güncel tutulan birkaç UEP'den biridir.

40 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İsviçre 2020-2023 Ulusal Eylem Planı, Ocak 2020, https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

41 a.g.e.

42 Twentyfifty, Bestandsaufnahme über die Umsetzung der UNOLeitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Bund und durch Schweizer Unternehmen, 30 Temmuz 2018, s. 4-6, <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/55265.pdf> (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

43 Federal Konsey, sorumluluğa dayalı iş yönetimi taahhüdünü yeniden teyit etti, Ocak 2020, <https://www.admin.ch/gov/en/start/documentation/media-releases.msg-id-77784.html> (Erişim tarihi: 22 Şubat 2023).

44 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İsviçre 2020-2023 Ulusal Eylem Planı, Ocak 2020, s.7.

45 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İsviçre 2020-2023 Ulusal Eylem Planı, Ocak 2020, s.10, 23, 30.

46 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İsviçre 2020-2023 Ulusal Eylem Planı, Ocak 2020, Önsöz.

Birleşik Krallık

Birleşik Krallık, ilk UEP'sini Eylül 2013'te iki yıllık bir hazırlığın ardından yayınlamıştır. UEP, Dışişleri Bakanı ve İş, İnovasyon ve Becerilerden Sorumlu Devlet Bakanının ortak çalışmasıyla ve iş dünyasının ve sivil toplumun katkılarıyla geliştirilmiştir.⁴⁷ 2013 tarihli UEP, *2015 sonuna kadar eylem planının güncellenmiş bir sürümünün ortaya koyulması* taahhüdünü⁴⁸ içermekte olup, bu doğrultuda Mayıs 2016'da bir güncelleme yayınlanmıştır. 2016 tarihli UEP, Birleşik Krallık'ın ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek amacıyla, çok sayıda çalıştayın yanı sıra, akademisyenler, STK'lar, devlet kurumları ve işletmelerle yapılan dokuz istişare etkinliği neticesinde ve 55 kuruluşun katkısıyla hazırlanmıştır.⁴⁹

Dışişleri ve İngiliz Milletler Topluluğundan Sorumlu Devlet Bakanı, 12 Mayıs 2016 tarihinde yaptığı açıklamada, güncellemelerin hükümetin eylemlerini yansıtmayı amaçladığını ve *"bu güncellenmenin, iş dünyası ve sivil toplumdan çok çeşitli paydaşlarla gerçekleştirilen istişareler sonucunda yapıldığını"* belirtmiştir. *Aslen Dışişleri ve İngiliz Milletler Topluluğundan sorumlu Bakanlık ile İş, İnovasyon ve Beceriler Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanmış olmakla birlikte, bu güncellemeye pek çok devlet dairesi de katkıda bulunmuştur.*⁵⁰

2016 tarihli UEP'de de, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin üç ayağından hareketle 2013 tarihli UEP'de ortaya koyulan yapı aynen korunmuştur. İlgili UEP ayrıca, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinde belirtilen gerekliliklerinin nasıl yerine getirileceği konusunda rehberlik edecek örnek olay incelemelerini de içermektedir. Öte yandan, önceki sürüme benzer şekilde, güncellenen UEP öncesinde herhangi bir Ulusal Temel Değerlendire Çalışması yürütülmemiştir ve bu durum, UEP'lerin tam bilgiye sahip olunmadan hazırlandığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.⁵¹ UEP, izleme faaliyetini yürütecek kuruluşu tanımlamakta da yetersiz kalmakta, sadece *"sivil toplum ve iş dünyası temsilcilerinden oluşan bir yönlendirme grubunun UEP'nin uygulanmasını izlemek üzere periyodik olarak toplanacağını"* belirtmektedir.⁵² Genel olarak, güncellenmiş olmasına rağmen UEP, BMGP'lere ve sorumlu iş davranışına odaklanıyor gibi görünmekte, ancak Birleşik Krallık Hükümetinin taahhütleri hakkında herhangi bir ayrıntı vermeyi reddetmektedir.

Güncellenmiş UEP'nin yayınlanmasından bu yana neredeyse yedi yıl geçmiş olmasına rağmen Birleşik Krallık uygulama konusunda hep aktif olmuştur. Hükümet, pandemi sırasında bile ilerlemeleri içeren güncellemeyi duyurmuş ve her bir eylemi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin üç ayağıyla ilişkilendirmiş ve böylelikle iyi uygulama örneği olarak kabul edilmiştir.

47 Konferans raporu, İş dünyası ve insan hakları: Rehber İlkelerin bir yıl sonra uygulanması, Haziran 2012, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/uk-wilton-park-conference-report-2012.pdf> (Erişim tarihi: 26 Şubat 2023).

48 İyi Bir İş Dünyası - Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması, Eylül 2013, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf (Erişim tarihi: 26 Şubat 2023).

49 Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının Güncellenmesi, 29 Haziran haftası gerçekleştirilen çalıştaylarda ifade edilen ana mesajlar, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/e4a680de275cd40b0123b4a0301cbe0e8aad4599.pdf> (Erişim tarihi: 26 Şubat 2023).

50 Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı: Mayıs 2016 Güncellemesi, Mayıs 2016 <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2016-05-12/HLWS700> (access date: 26 Şubat 2023).

51 Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının (2016) Değerlendirilmesi, Ağustos 2017, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/icar-analysis-uk-2016.pdf> (Erişim tarihi: 28 Şubat 2023).

52 a.g.e.

7. ALMANYA, PAKİSTAN VE HİNDİSTAN'DA İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN UEP GELİŞTİRME ÇALIŞMALARINA YAKINDAN BİR BAKIŞ

İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin UEP'lerin geliştirilmesinde, İş Dünyası ve İnsan Hakları yaklaşımının anlamlı bir şekilde hayata geçirilmesini sağlayan etkili ve sürdürülebilir bir dizi uygulama söz konusu olmuştur. Bu uygulamalardan bazıları şunlardır:

- Sivil toplum, sendikalar, ilgili iş ve insan hakları kuruluşları, işletmeler ve risk altındaki veya savunmasız grupların temsilcilerinin aktif katılımıyla gerçekleştirilen çok paydaşlı bir istişare komitesi oluşturulması;
- Tüm süreçlere ilişkin bilgilerin net ve kamuya açık hale getirilmesi,
- Hükümetin tüm ilgili organları tarafından UEP'ye sağlanacak girdileri koordine etmek için hükümetler arası bir çalışma grubu oluşturulması;
- UEP'nin her bir eylem maddesinin Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması tanımlanan ilgili sorunla ilişkilendirilmesi.

İyi uygulamaları örneklerini içeren pek çok UEP sürecinden söz edilebilmekle birlikte, Almanya ve Pakistan bu anlamda özellikle dikkat çekicidir. Almanya yasama sürecini başlatmış, Pakistan ise yalnızca paydaşlarla yürüttüğü ortak çalışmalarla değil, Tayland'dan aldığı destekle de ortak çalışma konusunda başarılı bir örnek teşkil etmektedir.

Almanya

Almanya'nın, Aralık 2016'da hayata geçirilen *Ulusal Eylem Planı - Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması 2016-2020* başlıklı belgesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini kapsayıcılığı ve paydaş katılımına önem vermesi sebebiyle iyi uygulama örneği olarak kabul edilmektedir.⁵³ Almanya'nın ikinci UEP'sinin hazırlıkları sırasında, Alman İnsan Hakları Enstitüsü tarafından bir Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması ve Eylül 2022'de yayınlanmıştır.⁵⁴

Almanya'da sürecin başlangıcında, sivil toplum aktörleri Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin uygulanmasının sağlanmasında çok önemli bir rol oynamışlardır. Federal Dışişleri Bakanlığı lider kurum olmuş ve Federal İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı, Federal Ekonomik İşler ve Enerji Bakanlığı, Federal Adalet ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı, Federal Çevre, Doğa Koruma, Bina ve Nükleer Güvenlik Bakanlığı

53 BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu, Almanya İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/ForumSession6/Germany.pdf> (Erişim tarihi: 3 Mart 2023).

54 Alman İnsan Hakları Enstitüsü, Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Eylül 2022, <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/national-baseline-assessment-1> (Erişim tarihi: 3 Mart 2023).

ve Federal Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı tarafından desteklenmiştir.⁵⁵ Hükümet organlarının çeşitliliği, UEP'nin daha geniş bir kapsama sahip olmasını sağlamıştır.

Yönlendirme Komitesinin nihai versiyonu, ticaret odası temsilcileri, sendika temsilcileri ve sivil toplum örgütleri ve işletmelerin temsilcilerini de içerecek şekilde diğer paydaşları da kapsamaktaydı. UEP, yüzlerce katılımcının dahil olduğu üç konferans ve 11 çalıştayın ardından kurum içinde hazırlanmıştır.⁵⁶ Bu eylem, paydaşların ağır eleştirileriyle sonuçlanmıştır.

UEP yürürlüğe koyulduktan sonra, izleme, raporlama ve gözden geçirme faaliyetleri titizlikle yürütülmüş ve farklı zamanlarda beş ayrı rapor hazırlanmıştır. Hükümet, Bakanlıklar Arası İş Dünyası ve İnsan Hakları Komitesinin rehberliğinde, işletmelerin UEP ile uyumluluk düzeyini değerlendirmek amacıyla akademik standartlarda anketler gerçekleştirmiştir. Gözden geçirmelerde, “500’den fazla çalışanı olan tüm Almanya merkezli işletmelerin en az %50’si” hedeflenmiş ve bunların “Bölüm III’te açıklanan insan hakları durum tespiti unsurlarını iş süreçlerine” ne derece dahil ettiği analiz edilmiştir. Diğer bir deyişle, izleme sürecinin bir parçası olarak, şirketlerin insan hakları durum tespiti uygulamaları değerlendirilmiştir. Bu eylemler uyarınca hükümet, 2019’daki izleme aşamasında ikinci olarak, belirli prosedür ve tedbirleri hayata geçiremeyen işletmelerin açıklamalarını anlamaya odaklanan bir “uy ya da açıkla” mekanizması oluşturmuştur.⁵⁷

İlk raporun sonuçları “şirketlerin yalnızca yüzde 17’ine UEP’de belirtilen insan hakları durum tespiti gerekliliklerini yeterince uyguladıklarını gösterebildiklerini”⁵⁸ göstermiş olsa da, ikinci rapor UEP gerekliliklerine uymama oranının yüzde 83 ile 87 civarında olduğunu ortaya koymuştur.⁵⁹ BMÇG, veri toplama becerisi açısından bu çalışmayı bir iyi uygulama örneği olarak kabul etmiştir.⁶⁰

Bununla birlikte, Almanya’nın Ulusal Eylem Planı ile ilgili en önemli nokta, tedarik zincirlerinde kurumsal durum tespitine ilişkin ulusal bir mevzuatın yürürlüğe koyulmasıdır. Almanya Federal Dışişleri Bakanlığının belirttiği gibi, “Tedarik zincirlerinde insan haklarına saygıyı artırmaya yönelik önemli tedbirlerden biri, Haziran 2021’de Alman Federal Meclisi tarafından kabul edilen Durum Tespiti Yasası olmuştur. Bu Yasa, diğer pek çok faktörden ve insan haklarına saygının ne ölçüde Alman şirketlerinin ayrılmaz bir parçası haline geldiğini belirlemek için Federal Dışişleri Bakanlığı tarafından yürütülen UEP izleme çalışmalarının sonucundan hareketle hazırlanmıştır”.⁶¹ Bir başka deyişle, doğrudan insan hakları durum tespitine odaklanan bir yasaya sahip birkaç ülkeden biri olan Almanya, hazırladığı UEP’lerle diğer Devletlerden ayrılmaktadır.

55 İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları, Ülke Profili - Almanya, <https://globalnaps.org/country/germany/> (Erişim tarihi: 5 Mart 2023).

56 a.g.e.

57 Federal Dışişleri Bakanlığının çevirisi, Berlin, İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı 2016-2020’de belirtilen işletmelerin insan hakları durum tespiti uygulama durumunun izlenmesi: Ara Rapor Araştırma aşaması 2019, https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Dateien/nap-monitoring-summary-of-the-interim-report-2019.pdf?__blob=publicationFile (Erişim tarihi: 5 Mart 2023).

58 Federal Dışişleri Bakanlığının çevirisi, Berlin, İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı 2016-2020’de belirtilen işletmelerin insan hakları durum tespiti uygulama durumunun izlenmesi: Ara Rapor Araştırma aşaması 2019.

59 a.g.e.

60 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016.

61 Almanya Federal Dışişleri Bakanlığı, İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının Uygulanmasına İlişkin İlerleme Raporu, Ağustos 2021, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/adoption-nap/2477156> (Erişim tarihi: 5 Mart 2023).

Pakistan

İlk UEP⁶²'sini Eylül 2021'de hayata geçiren Pakistan, ortak çalışmaya örnek teşkil etmektedir. İlk etapta Pakistan, BMÇG tarafından İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Rehberinde yer verilen beş adımı izlemeye karar vermiştir. İnsan Hakları Bakanı ve Bakanlığı tarafından ortaklaşa başlatılan süreç, Hükümetin duyurusu⁶³ ile hayata geçirilmiş ve ardından, destek olmalarını sağlamak için paydaşlarla yapılan bir toplantıyla ve çeşitli uluslararası ve ulusal platformlarda yapılan, UEP hazırlama konusundaki istekliliği ifade eden açıklamalarla devam etmiştir. Ardından, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması gerçekleştirdiği ve çalışmanın sonuçlarını üçüncü adım olan UEP hazırlama çalışmalarına dahil edilmek üzere İnsan Hakları Bakanlığı ile paylaştığı değerlendirme ve istişare aşaması gelmiştir. Mart 2021'de UEP'nin ilk taslağı yayınlanmış ve geri bildirim ve tavsiyelere

açılmıştır.⁶⁴ UEP'de, uygulama takvimi net bir şekilde ortaya koyulmuş ve öncelikler her bir aktörün ihtiyaçları doğrultusunda özel olarak belirlenmiştir.

Pakistan Ulusal Eylem Planı, yalnızca BMÇG tarafından öne sürülen adımları izlemesi nedeniyle değil, aynı zamanda oldukça kapsayıcı bir yaklaşıma sahip olmasıyla ve işbirliğine dayalı öğrenmeye açık olması nedeniyle iyi uygulama örneği olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, Pakistan Hükümeti heyeti, Tayland Hükümetinin UEP⁶⁵ geliştirme deneyiminden dersler çıkarmak amacıyla 2019'da Bangkok'a bir ziyaret gerçekleştirmiştir. Söz konusu ziyaret, iş birliğine dayalı öğrenmeye ve iş birliği şeklindeki desteğe ilişkin bir iyi uygulama örneğidir. Hazırlık sürecinin zamanlaması sebebiyle, UEP'nin pandemi sonrasındaki etkinliği ve olası benzer kriz senaryolarına yönelik yaklaşımlar incelendiğinde, genel sürecin herkesin düşüncelerine ve geri bildirimlerine açık, kapsayıcı bir süreç olduğu kanısına varılmıştır.⁶⁶

62 Pakistan İnsan Hakları Bakanlığı, Pakistan Hükümeti, Pakistan İş Dünyası ve İnsan Hakları Birinci Beş Yıllık Ulusal Eylem Planı, Eylül 2021, https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/pakistan-1st-national-action-plan-on-business-and-human-rights_september-2021.pdf (Erişim tarihi: 5 Mart 2023).

63 İnsan Hakları Bakanlığının tweet'i, Ekim 2019, <https://twitter.com/mohrpakistan/status/1184734380671098881?s=20> (Erişim tarihi: 6 Mart 2023).

64 İnsan Hakları Bakanlığının Tweet'i, Mart 2021, <https://twitter.com/mohrpakistan/status/1369911359731814400?s=20> (Erişim tarihi: 6 Mart 2023).

65 Pakistan İş Dünyası ve İnsan Hakları Birinci Beş Yıllık Ulusal Eylem Planı, Eylül 2021, s. 87.

66 a.g.e.

Hindistan

Hali hazırda, aktif olarak UEP geliştirme aşamasında olan, dünyanın farklı bölgelerinden 18 Devlet bulunmaktadır. Tüm bu Devletlerin ortak noktası, etkili, kapsayıcı ve işlevsel bir UEP ortaya koyabilmek için diğer Devletlerin UEP süreçlerinden çıkarılan derslerden faydalanyor olmalarıdır. Bu 18 Devlet arasında Hindistan, iş gücü bakımından dünya genelinde Çin'den sonra ikinci ülke olmasıyla öne çıkmaktadır⁶⁷ ve bu nedenle iş gücündeki bu hızlı büyüme maalesef sürekli bir şekilde insan hakları ihlallerine neden olmakta ve işçiler çözüm yollarına ulaşamamaktadır.⁶⁸

Hindistan'ın hazırlamakta olduğu UEP'ye yakından bakmak son derece önemlidir, çünkü Hindistan bugüne kadar pek çok uluslararası insan hakları belgesini onaylamış olsa da, İş Dünyası ve İnsan Hakları çerçevesindeki beklentileri ve gereklilikleri net bir şekilde ortaya koyarak şirketlere rehberlik etmek açısından, bir UEP yayınlamak oldukça faydalıdır. UEP ayrıca, hükümetin mevcut durumu

değerlendirmesine, boşlukları belirlemesine, gerekli eylemleri bütünsel olarak ele almasına ve İş Dünyası ve İnsan Hakları alanında politika geliştirmeyi kolaylaştırmasına olanak tanır.⁶⁹ Bu motivasyonlarla, Hindistan hükümeti hazırlıklara başlamış ve Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, Hindistan Menkul Kıymetler ve Borsa Kurulu, ilgili Bakanlıklar ve diğer ilgili paydaşların katılımıyla bir İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı⁷⁰ hazırlamıştır. Sürekliliği sağlamak için, ilerlemeyi değerlendirmek ve izlemek üzere hükümet ve sivil toplum kuruluşlarından aktörlerin dahil olduğu bir Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Diğer ülkelerin çıkardığı derslerden hareketle Hindistan, marjinal grupların temsilcileri de dahil olmak üzere her türden paydaşın görüşlerine özen göstererek hareket etmiştir. UEP, ileride Çalışma Grubunun eylemlerine odaklanacak çalışmalar yapılması gerektiğini öne sürmüştür. Bu çalışmalara örnek olarak, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin uygulanmasını değerlendirmek için kapsamlı bir çalışma yürütmek; veya çok paydaşlı bir istişare süreci gerçekleştirerek çalışma grubu tarafından toplanan verilerden ve istişarelerden hareketle eylem maddelerini hayata geçirmek sayılabilir.⁷¹

67 Dünya Bankası, İş gücü verileri, https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?most_recent_value_desc=true (Erişim tarihi: 8 Mart 2023).

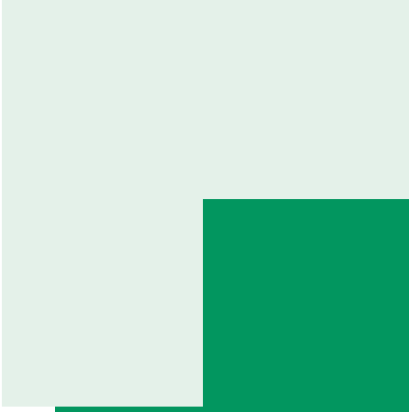
68 Etik Ticaret İnisiyatifi, Hindistan'ın İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Çerçevesine İlişkin Arka Plan Belgesi, https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/india_national_framework_bhr_background.pdf (Erişim tarihi: 8 Mart 2023).

69 a.g.e.

70 İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planı, Kurumsal İşler Bakanlığı, Hindistan Hükümeti, Şubat 2019, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2019/02/draft-nap-india-2019.pdf> (Erişim tarihi: 8 Mart 2023).

71 a.g.e., s. 21.

8. SONUÇ VE TAVSİYELER



İş Dünyası ve İnsan Haklarının mihenk taşı olan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinde, öncelikle Devletin koruma görevinin önemi vurgulanmaktadır. Bu korumanın kapsamı, Devletlerin kendi bölgelerindeki veya yetki alanlarındaki insan hakları ihlallerinin ötesine geçerek, artık işletmelerin faaliyetlerinden dolayı bu tür ihlallerin ortaya çıkmamasını sağlamaya yönelik gerekli yasal düzenlemelerin yürürlüğe konmasını da içermektedir. Buradaki asıl amaç, net, istikrarlı ve düzgün bir şekilde uygulanan bir düzenleyici çerçevenin ancak ilgili mevzuatın hazırlanması ve uygulanmasıyla mümkün olduğu gerçeğine dayanan yasal kesinlik ve güvenlik ilkesinin uygulanmasıdır. Fakat bu ancak Devlet koruma görevini yerine getirebildiğinde mümkün olabilir. UEP'ler bu korumayı sağlamanın yollarından biridir ve insan haklarını hukukla ilişkilendirmek bakımından kritik bir adım niteliğindedir.

Yeterli ve etkili bir UEP hazırlamanın yolu, BMÇG tarafından belirlenen adımlardan ve diğer Devletlerin deneyimlerinden çıkarılan derslerden geçmektedir. İyi uygulama örnekleri ancak alınan derslerin gerçek hayattaki vakalara uygulanması halinde ortaya çıkabilir. Devletler, ulusal çerçevelerini uluslararası standartlarla en iyi şekilde uyumlu hale getirmek ve işletmeleri etkili bir şekilde hesap verebilir kılmak için, çıkarılan dersleri kendi bağlamlarına uyarlanabilecek şekilde incelemeli ve uygulamalıdır. Uzmanların, paydaşların ve sivil toplumun yardımı ve onlarla istişare yoluyla oluşturulan dengeli ve akıllı bir tedbirler karması ortaya koyulduğunda UEP, sorumluluğa dayalı iş yönetimini kesin ve etkili bir şekilde mümkün kılacaktır.

İnsan hakları temelli bir yaklaşımı benimseyen, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri üzerine yapılandırılmış ve İş Dünyası ve İnsan Hakları alanında somut politikalar geliştirilmesini kolaylaştırabilecek bir UEP'nin ortaya koyulabilmesi için aşağıdakilerin yapılması tavsiye edilebilir:

- *Paydaş haritalaması yapmak ve çok paydaşlı gruplar oluşturmak.* Sürece diğer paydaşların da dahil edilmesi, Devletin daha dengeli ve kapsamlı bir UEP ortaya koymasına yardımcı olacaktır. **Birleşik Krallık**, bu konuda bir iyi uygulama örneği teşkil etmektedir Zira, UEP'nin farklı alanlarına ilişkin istişarelerin kolaylaştırılması konusunda farklı paydaş grupları sorumluluk almış ve daha sonra sonuçları nihai hale getirmek için bir araya gelmiştir. UEP oluşturulması sürecinin ilk aşamalarında paydaş haritalaması, kapasite ve kaynak eksikliği nedeniyle en marjinal ve görünmez olanlar da dahil olmak üzere çeşitli paydaşları belirleyip kategorize ederek kapsayıcı bir çok paydaşlı yaklaşım benimsenmesini sağlayacaktır.
- *UEP sürecinin tamamı hakkında tüm taraflara karşı şeffaf olmak.* Bunu, sürecin tüm yönlerini net bir şekilde tanımlayarak ve tüm paydaşların kullanımına açık ayrıntılı bir yol haritası ve zaman çizelgesi oluşturarak başarmak mümkündür. Şili ve İsviçre, hükümetin tüm bilgileri devreye sokmak ve güncellemek için dijital araçlar (ör. bir web sitesi) kullandığı iyi uygulama örnekleri olarak kabul edilmektedir. Şeffaf bir sürece ilişkin gereklilikler arasında ayrıca, toplantı tutanaklarının, grup tartışmalarının ve paydaş sunumlarının kamuya açık hale getirilmesi ve paydaşların geri bildirimlerine ve istişarelerine yönelik bir UEP taslağının yayınlanması gibi hususlar da yer almaktadır.

- *Alanında uzman bir çalışma komitesi oluşturmak.* UEP'ye özgü bir komitenin bir devlet kurumunun himayesi altında, ancak farklı paydaşların ve uzmanların katılımıyla oluşturulması, işlerin delege edilmesinde faydalı olabilir. UEP çalışmaları için özel olarak oluşturulmuş, akademisyenleri ve sivil toplum ve sendika temsilcilerini bünyesinde barındıran bir İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı Komisyonunun kurulduğu **Belçika**, bu anlamda bir iyi uygulama örneğidir.

- *İstişarelerde UEP'nin ve Devletin ihtiyaçlarını tanımak.* İstişareler bakımından, her Devletin kendi yerel ihtiyaçları vardır. Her bir Devletin kendi ihtiyaçlarına göre, büyük, orta veya küçük ölçekli istişareler veya çalıştaylar planlanmalıdır. İyi uygulama örneği olarak, küçük ölçekli çalıştaylar düzenlenmesi yönteminin tercih edildiği **Almanya** gösterilebilir. Almanya örneği, bu konu hakkındaki bilgi düzeyinin artırılması yoluyla paydaşların sürece daha fazla dahil olmasını sağladığı için çok başarılı bulunmuştur. Tüm yöntemlerden dengeli bir şekilde bir arada faydalanılması da bir seçenek olarak kabul edilebilir.

- *Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması yürütmek.* Ulusal Temel Değerlendirme Çalışmaları, kanıta dayalı politika oluşturma açısından önemli olan düzenleyici çerçeveyi oluşturmak suretiyle, yalnızca ana hatları çizmek ve Devletin ihtiyaçlarını görmek amacıyla yürütülür. Kapsamlı ve derinlemesine bir şekilde yürütülen Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Devletin İş Dünyası ve İnsan Hakları konusundaki konumunu anlamak ve haritalandırmak ve UEP içinde ele alınması gereken yönetim boşluklarını belirlemek için yol gösterici araçlardır. Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması sonuçlarının UEP'ye uygulanması, bu çalışmadan elde edilecek faydayı en üst düzeye çıkaracak ve UEP'nin temelini oluşturmaya yardımcı olacaktır.

■ *UEP'yi hazırlamak, uygulamak ve denetlemekle görevli devlet dairelerinin hangileri olacağını en baştan belirlemek.* Devlet kurumları ve daireleri arasındaki görev dağılımının net ve öngörülebilir olmasını sağlamak amacıyla, UEP sürecinin koordinasyonundan ve uygulanmasından sorumlu devlet kurumlarının ve dairelerinin en baştan belirlenmesi gerekmektedir. Her bir devlet kurumuna özgü uzmanlık alanları dikkate alınarak, UEP kapsamındaki her bir eylem maddesi, belirli bir zaman çizelgesi kapsamında ve net bir eylem taahhüdü belirlenerek ilgili devlet kurumuna görev olarak atanmalıdır.

■ *Materyalleri Devletlerin diline çevirmek.* İş Dünyası ve İnsan Hakları konusundaki kaynaklar, insan haklarına ilişkin diğer alanlarla karşılaştırıldığında, hâlâ yeni gelişmektedir ve çevrilmeleri gerekirse bu süreç kolayca yönetilebilir niteliktedir. Ulusal Temel Değerlendire Çalışmaları, UEP'ler ve İş Dünyası ve İnsan Hakları ile ilgili belgelerin çevrilmesi, genel olarak UEP sürecinin daha sorunsuz ilerlemesine yardımcı olacak ve gelecek için bir yatırım niteliğinde olacaktır. Çevrilmiş materyallerin paydaş dostu formatlarda halka açık hale getirilmesi, gerekli bilgilerin yeterli ve erişilebilir olmasını da sağlar ve sonuç olarak katılımın verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olur. Bu konuda bir iyi uygulama örneği olarak, Ulusal Temel Değerlendire Çalışması başlamadan önce tüm önemli belgelerin yerel dile çevrildiği **Norveç** gösterilebilir. Bu çalışmalar ayrıca yasal çerçevenin belirli bir bağlama oturtulmasına da yardımcı olmuştur.

■ *UEP sürecine anlamlı katılımı sağlamak için devlet aktörlerine ve diğer paydaşlara yönelik kapasite geliştirme çalışmaları yürütmek.* İş Dünyası ve İnsan Haklarına ilişkin kaynaklar ve mevzuat yeni gelişmekte olduğundan, bu alandaki bilgi, kapasite ve anlayış ve konunun yerel düzeydeki yansımaları, devlet bünyesindeki ve devlet dışı aktörlere yönelik olarak Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine ve bu ilkelerin Devletler, işletmeler ve hak sahipleri üzerindeki etkilerine ilişkin eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlemek suretiyle güçlendirilmelidir.

■ *UEP'yi yalnızca Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleriyle değil, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle de ilişkilendirmek.* Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. UEP kapsamındaki belirli eylemlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle de ilişkilendirilmesi daha geniş kapsamlı bir çerçeve sunacaktır. Bu konudaki bir iyi uygulama örneği, UEP süreci boyunca uluslararası belgelerle bağlantıların ortaya koyulduğu **Japonya**'dır.

ATIF YAPILAN ÇALIŞMALAR

Gürcistan Hükümetinin 2016-2017 İnsan Haklarının Korunmasına İlişkin Eylem Planı, resmi olmayan çeviri, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/georgia-human-rights-nap-2016-17.pdf>

Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının (2016) Değerlendirilmesi, Ağustos 2017, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/icar-analysis-uk-2016.pdf>

İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi, Noktaları Birleştirmek: Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerindeki İnsan Hakları Referanslarının Belirlenmesi ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleriyle Bağlantılar, Nisan 2021, <https://www.business-humanrights.org/en/events/connecting-the-dots-identifying-human-rights-references-in-the-sdgs-and-the-links-with-the-ungps/>

İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi, BM Çalışma Grubu BM Genel Kuruluna Ulusal Eylem Planları raporunu sundu, Kasım 2014, <https://www.business-humanrights.org/en/events/connecting-the-dots-identifying-human-rights-references-in-the-sdgs-and-the-links-with-the-ungps/>

Konferans raporu, İş dünyası ve insan hakları: Rehber İlkelerin bir yıl sonra uygulanması, Haziran 2012, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/uk-wilton-park-conference-report-2012.pdf>

Etik Ticaret İnisiyatifi, Hindistan'ın İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Çerçevesine İlişkin Arka Plan Belgesi, https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/india_national_framework_bhr_background.pdf

Avrupa Komisyonu, "İyi uygulama örnekleri" nelerdir?, Ekim 2021, https://ec.europa.eu/migrant-integration/page/what-are-good-practices_en

Almanya Federal Dışişleri Bakanlığı, İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının Uygulanmasına İlişkin İlerleme Raporu, Ağustos 2021, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/adoption-nap/2477156>

İyi Bir İş Dünyası - Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması, Eylül 2013,

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf

Nikaragua İnsan Hakları ve İş Dünyası Ülke Rehberi, Mart 2016, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/12/nicaragua.pdf>

Uluslararası Kurumsal Sorumluluk Kurulu (ICAR) ve Hukuk, Adalet ve Toplum Merkezi (Dejusticia), Kolombiya İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının Değerlendirilmesi, https://icar.ngo/wp-content/uploads/2021/04/ICAR_DejusticiaColombianNAPAssessment.pdf

Uluslararası Kurumsal Hesap Verebilirlik Yuvarlak Masa Toplantısı ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Araç Kiti, 2017 Sürümü, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/01/national-action-plans-on-business-and-human-rights-toolkit-2017-edition.pdf>

Pakistan İnsan Hakları Bakanlığı, Pakistan Hükümeti, Pakistan İş Dünyası ve İnsan Hakları Birinci Beş Yıllık Ulusal Eylem Planı, Eylül 2021, https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/pakistan-1st-national-action-plan-on-business-and-human-rights_september-2021.pdf

İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları, bkz. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights> and <https://globalnaps.org>

İş Dünyası ve İnsan Hakları Hakkında Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Aralık 2017, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/georgia-national-baseline-assessment-english.pdf>

OHCHR, İş dünyası ve insan hakları gündemini 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile ilişkilendirmeye yönelik temel tavsiyeler, <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/key-recommendations-connecting-business-and-human-rights-agenda-2030-sustainable-development-goals>

OHCHR, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin İsviçre Stratejisi Raporu, Aralık 2019, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Switzerland_NAP_EN.pdf

Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, Aralık 2020, <https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2020/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>

İskoçya İnsan Hakları Komisyonu, https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2019/05/shrc_bhr_nap_report.pdf

İsviçre Federal Konseyi, Federal Konsey, sorumluluğa dayalı iş yönetimi taahhüdünü yeniden teyit etti, Ocak 2020, <https://www.admin.ch/gov/en/start/documentation/media-releases.msg-id-77784.html>

Gürcistan 2018-2020 İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı, Mart 2018, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/georgia-human-rights-nap-chapter-25-on-business-and-human-rights.xlsx>

Alman İnsan Hakları Enstitüsü, Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Eylül 2022, <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/national-baseline-assessment-1>

İtalya'nın Ulusal Temel Değerlendirme Çalışması, Sant'Anna Scuola Universitaria Superiore Pisa tarafından hazırlanan İş dünyası ve insan hakları raporu: İtalya örneği, yasal çerçevenin ve yasal koruma politikalarının analizi (Imprese E Diritti Umani: Il Caso Italia, Analisi Del Quadro Normativo E Delle Politiche Di Salvaguardia), <https://www.santannapisa.it/en>

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>

Federal Dışişleri Bakanlığının çevirisi, Berlin, İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı 2016-2020'de belirtilen işletmelerin insan hakları durum tespiti uygulama durumunun izlenmesi: Ara Rapor Araştırma aşaması 2019, https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Dateien/nap-monitoring-summary-of-the-interim-report-2019.pdf?__blob=publicationFile

Twentyfifty, Bestandsaufnahme über die Umsetzung der UNOLeitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Bund und durch Schweizer Unternehmen, 30 Temmuz 2018, <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/55265.pdf>

Birleşik Krallık Parlamentosu, Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı: Mayıs 2016 Güncellemesi, Mayıs 2016, <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2016-05-12/HLWS700>

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Forumu, Almanya İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/ForumSession6/Germany.pdf>

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Ulusal Eylem Planları Hakkında Kılavuz, Kasım 2016, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

Finlandiya Ekonomik İşler ve İstihdam Bakanlığı, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Komitesi, <https://tem.fi/en/committee-on-corporate-social-responsibility>

Diğer Web Siteleri:

Twitter, Finlandiya Hükümeti, <https://twitter.com/fingovernment?lang=da>

Dünya Bankası, İş gücü verileri, https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?most_recent_value_desc=true

İnsan Hakları Bakanlığının tweet'i, Ekim 2019, <https://twitter.com/mohrpakistan/status/1184734380671098881?s=20>

Birleşik Krallık İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının Güncellenmesi, 29 Haziran haftası gerçekleştirilen çalıştaylarda ifade edilen ana mesajlar, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/e4a680de275cd40b-0123b4a0301cbe0e8aad4599.pdf>

UEP Linkleri:

Hollanda,

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Netherlands_NAP.pdf

İsveç,

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/sweden-nap-svenska.pdf>

Norveç,

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf

Almanya,

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/germany-national-action-plan-business-and-human-rights.pdf>

<https://globalnaps.org/country/germany/>

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/Germany-nap-monitoring-summary-of-the-second-interim-report-2019.pdf>

Polonya,

<https://www.gov.pl/web/diplomacy/polish-nap-for-the-implementation-of-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights>

İspanya,

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/spanish-action-plan-english-final-version-1.pdf>

Finlandiya,

https://tem.fi/en/enterprises-and-human-rights?__cf_chl_tk=Dq4H1W0bLaKIFRS6_X5gApRJjGWYd0nn_DD4RYaIYcE-1662989485-0-gaNycGzNB5E

<https://globalnaps.org/country/finland/>

Litvanya,

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Lithuania.pdf>

İsviçre,

https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html

Fransa,

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding>

<https://globalnaps.org/country/france/>

Belçika,

https://www.sdgs.be/sites/default/files/publication/attachments/plan_daction_national_entreprises_et_droits_de_lhomme_2017.compressed.pdf

<https://nationalbaselineassessment.be/>

