



KAPSAYICI
İŞ YERLERİNE DOĞRU:

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ERİŞİLEBİLİR VE KATILIMCI İSTİHDAM İÇİN ÖNERİLER



Kapsayıcı İş Yerlerine Doğru: Tekstil Sektöründe Erişilebilir ve Katılımcı İstihdam için Öneriler Raporu

© Her hakkı saklıdır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Ankara, Temmuz 2025.

Bu yayın, kaynağı aynen belirtilmek koşuluyla telif hakkı sahibinin yazılı izni olmadan eğitim amaçlı ve ticari olmayan diğer amaçlarla kullanılabilir ve çoğaltılabilir. Bu yayın satış ve ticari amaçlarla telif hakkı sahibinin izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)

Adres: Oran Mah.,
Mustafa Fehmi Gerçek Sokak,
No:12, 06450, Çankaya, Ankara / Türkiye
Tel: 0 (312) 454 11 00
<https://www.undp.org/turkiye>

Proje Ekibi:

UNDP Türkiye
Eltaf Ersay, Proje Yöneticisi
Işıl Erdemli, İnsan Hakları Uzmanı
Mehmet Yeğin, Proje Asistanı

Hazırlayanlar:

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (BHRTR) adına Av. Dr. Çiğdem Çımrın, Av. Özge Nur Kara ve Prof. Dr. Arif Hikmet Çımrın

Katkıda bulunanlar: Bahar Yavuz, UNDP Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi Engelli Hakları ve Kapsayıcılık Uzmanı

Tasarım:

carnavale.com.tr

Kaynakça bilgisi:

Kapsayıcı İş Yerlerine Doğru: Tekstil Sektöründe Erişilebilir ve Katılımcı İstihdam İçin Öneriler Raporu, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Temmuz 2025, Ankara.

Kapsayıcı İş Yerlerine Doğru: Tekstil Sektöründe Erişilebilir ve Katılımcı İstihdam İçin Öneriler Raporu; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliği ve İzlanda Hükümeti'nin finansal desteğiyle yürütülen "Deprem Sonrası Türkiye'deki Tedarik Zincirlerinde Engelli Bireylerin Dahil Edilmesinin Teşviki Projesi" (kısa adıyla "Türkiye'de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi") kapsamında hazırlanmıştır.

Bu raporda yer alan analiz, değerlendirme ve bulgular yalnızca yazarların görüşlerini yansıtmakta olup Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), İzlanda Hükümeti ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açısından bağlayıcı değildir ve kurumsal tercih veya resmi görüşlerini ifade etmemektedir.



KAPSAYICI
İŞ YERLERİNE DOĞRU:

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
ERİŞİLEBİLİR VE
KATILIMCI İSTİHDAM
İÇİN ÖNERİLER**



İçindekiler

I. Giriş	3
II. Çalışmanın Amacı ve Uygulama Kapsamı	5
III. KOBİ'ler için Kapsayıcı İş Ortamlarının Önemi: Stratejik ve Yasal Gereklilikler	6
IV. Temel Adımlar ve Çerçeve: Rehber İlkeler ve İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti (HREDD)	8
V. Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Öneriler	11
1. Ön Hazırlık ve Planlama	11
2. İlan ve Başvuru Süreci	11
3. Değerlendirme, Seçim ve Uygunluk Takibi	12
4. İşe Alım ve Sözleşme Dönemi	13
5. Çalışanın İşe Adaptasyonu ve Erişilebilirlik Düzenlemeleri	13
6. Eğitim ve Sosyal Entegrasyon	13
7. Performans, Uyum ve Sürekli İyileştirme	14
8. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Önlemleri	14
9. Destekleyici Araçlar ve Hizmetler	15
10. Süreç İzleme, Değerlendirme ve Gelişim Takibi	15
Kaynakça	17

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CSDDD	Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (<i>Corporate Sustainability Due Diligence Directive</i>)
CRPD	Engellilerin Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (<i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i>)
HREDD	İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti (<i>Human Rights and Environmental Due Diligence</i>)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
Rehber İlkeler	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
TSE	Türk Standardları Enstitüsü
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (<i>United Nations Development Programme</i>)



1. GİRİŞ

İnsan haklarına saygılı, kapsayıcı ve sürdürülebilir iş uygulamaları, günümüzde küresel değer zincirlerine entegre olmanın ve uluslararası pazarda rekabetçiliği sürdürmenin temel bir gerekliliği haline gelmiştir. İş dünyasının insan haklarıyla olan ilişkisini tanımlayan ve yönlendiren Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* - Rehber İlkeler),¹ 2011 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından oybirliğiyle kabul edilmiş olup, bu alandaki en kapsamlı uluslararası çerçeveyi sunmaktadır. Rehber İlkeler, tavsiye niteliğinde bir belge olmakla birlikte, şirketlerin insan haklarına saygılı şekilde faaliyet gösterebilmesi için temel uygulama aracı olarak İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti (*Human Rights and Environmental Due Diligence* – HREDD) sürecini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, şirketlerin hem kendi faaliyetlerinden hem de iş ilişkilerinden kaynaklanabilecek insan hakları

ve çevresel etkileri belirlemelerini, önlemelerini ve gerektiğinde telafi etmelerini öngörür. Son yıllarda ise, Rehber İlkeler'in bu yaklaşımı temel alınarak hazırlanan ve şirketlere HREDD yükümlülüğü getiren hukuki düzenlemeler, Avrupa Birliği (AB) başta olmak üzere birçok ülkede yürürlüğe girmeye başlamıştır. Bu gelişmeyle birlikte, HREDD uygulamaları şirketler açısından artık yalnızca gönüllü bir sorumluluk değil, bağlayıcı ve yasal bir zorunluluk hâline gelmiştir.

Bu düzenlemeler arasında yer alan ve 2024 yılında yürürlüğe giren Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* - CSDDD) ile birlikte, insan haklarına saygılı ve kapsayıcı iş uygulamaları, yalnızca AB merkezli şirketler için değil, aynı zamanda bu şirketlerin tedarik zincirinde yer alan ülkelerdeki işletmeler için de dolaylı olarak bağlayıcı hale gelmiştir.² Bu kapsamda, AB pazarında

1 Sarı ile işaretli linkler sonraki satıra taşıdığı için açılmıyor. Bu dipnotları yeniden paylaşıyoruz. Linkler tıklanabilir olsun 1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – Rehber İlkeler), 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, Birleşmiş Milletler onaylı resmi olmayan Türkçe çeviri için bkz. İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, 2023, http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/07/RehberIlkelerRapor29.05.23_web.pdf.

2 Avrupa Parlamentosu ve Konsey, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD), Direktif (AB) 2024/1760, 13 Haziran 2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>.

faaliyet gösteren Türk şirketlerinin de insan haklarına saygılı kurumsal uygulamaları hayata geçirmeleri ve iş ortaklarının beklentilerini karşılayacak sorumlu iş modelleri geliştirmeleri gerekmektedir. Bu sürecin gerekliliklerine uyum sağlayamayan şirketlerin ise uluslararası iş ilişkilerinde çeşitli risklerle karşı karşıya kalabileceği öngörülmektedir.

Engelli bireylerin haklarına saygı, insan hakları temelli yaklaşımın bir parçasıdır. Bu alandaki en kapsamlı uluslararası çerçeve olan Engelli Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (CRPD) engelli bireylerin herkesle eşit koşullar altında çalışma ve istihdam hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. HREDD süreçleri yürütülürken, engelliliğin farklı biçimlerinin ve kapsayıcı politikaların benimsenmesi, şirketlerin hem yasal uyumlarını güçlendirmeleri hem de sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de, insan haklarına saygılı iş uygulamalarının güçlendirilmesine yönelik kamu politikaları da bu küresel gelişmelere paralel şekilde ilerlemektedir. Bu alanda en güncel politika belgeleri arasında yer alan Ulusal İstihdam Stratejisi (2025 - 2028),³ Rehber İlkeler’e referans vermekte ve çalışma hayatında temel hakların korunması ve geliştirilmesi kapsamında çalışmalar yürütmeyi; insana yakışır iş ve tedarik zincirlerinde özen yükümlülüğüne getirilen kriterler konusunda mikro işletmeler ile esnaf ve sanatkarların farkındalıklarını artırmayı hedeflemektedir.

Buna uygun olarak, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından İzlanda Hükümeti’nin finansal desteği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (BHRTR) iş birliğinde yürütülen “Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi” projesi, özel sektörün insan haklarına dayalı dönüşümünü desteklemeye yönelik önemli bir adım teşkil etmektedir.

Bu doğrultuda hazırlanan çalışma, insan haklarına saygılı iş yerlerinin oluşturulması yönünde atılacak somut adımlara odaklanmakta ve işletmelerin kapsayıcı, erişilebilir ve ayrımcılıktan uzak kurumsal yapılar geliştirmelerine katkı sunabilecek pratik adımları ortaya koymaktadır. Çalışma, özellikle insan hakları temelli yaklaşımın iş yaşamında somutlaştırılmasına yönelik olarak, engelli bireylerin

istihdama eşit erişimini destekleyen uygulamalara odaklanmaktadır. Türkiye’nin en önemli ihracat sektörlerinden biri olan tekstil sektöründe, engelli bireylerin iş gücü piyasasına etkin katılımını artırmaya yönelik geliştirilen öneriler aracılığıyla; bu çalışma, şirketlerin hem HREDD sürecine yönelik kurumsal hazırlıklarını artırmayı hem de sosyal kapsayıcılığı esas alan rekabetçi iş modelleri geliştirmelerine destek olmayı hedeflemektedir.

³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi (2025–2028), Cumhurbaşkanlığı Kararı (Karar No. 9488), resmî olarak 1 Şubat 2025 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.



II. ÇALIŞMANIN AMACI VE UYGULAMA KAPSAMI

Çalışma, engelli bireylerin istihdamı konusunda Rehber İlkeler ile uyumlu olarak tasarlanmış, HREDD yaklaşımına dayanan uygulamalı bir yol haritası sunmaktadır. Metodoloji, tekstil sektöründeki özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) engelli bireylerin istihdamına yönelik erişilebilir, ayrımcılıktan uzak ve kapsayıcı iş yeri ortamları inşa etmelerini desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Çalışma, engelli bireylerin iş gücüne tam ve eşit katılımını önceleyen kapsayıcı iş yeri uygulamalarına geçiş sürecinde atılabilecek somut ve uygulanabilir adımları Rehber İlkeler ile bağlantılı biçimde sunmaktadır. Rehber İlkeler'in öngördüğü ilkelere paralel şekilde; risk analizi, politika geliştirme, önleyici tedbirler, izleme ve telafi mekanizmaları gibi adımlar sırasıyla tanımlanmakta, her adım engelli bireylerin eşit katılımını sağlamak üzere örnek uygulamalarla desteklenmektedir. Çalışma, hem uluslararası standartlara hem de Türkiye'deki mevzuata dayanmakta ve çok paydaşlı, katılımcı bir dönüşüm süreci önermektedir.

Bu kapsamda sunulan öneriler, HREDD süreci ve şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu çerçevesinde şekillendirilmiş olup, yalnızca tekstil sektörüyle sınırlı kalmadan, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler tarafından da uygulanabilir ve ölçeklenebilir bir model oluşturulmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Ancak not edilmelidir ki, her işletmenin sektörel dinamikleri, ölçeği ve karşılaştığı insan hakları risk düzeyi farklıdır. Bu nedenle, rehberde yer alan adımların, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri, sendikalar ile engelli hakları alanında çalışan sivil toplum kuruluşları gibi ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirilmesi ve planlanması büyük önem taşımaktadır.



III. KOBİ'LER İÇİN KAPSAYICI İŞ ORTAMLARININ ÖNEMİ: STRATEJİK VE YASAL GEREKLİLİKLER

Küresel tedarik zincirlerinin dinamik yapısı, KOBİ'leri yalnızca yerel değil, aynı zamanda uluslararası pazarlarda da sorumlu ve sürdürülebilir işletme davranışlarının temel aktörlerinden biri hâline getirmektedir. Özellikle tekstil sektörü gibi emek yoğun ve dış pazarlara yüksek oranda entegre sektörlerde faaliyet gösteren KOBİ'ler açısından, Rehber İlkeler'e uygun faaliyetler yürütmek ve engelli bireyler için kapsayıcı iş yerleri oluşturmak, stratejik bir gereklilik hâline gelmiştir. Zira, her ne kadar KOBİ'ler doğrudan CSDDD kapsamına girmese de, hem AB'de hem de Türkiye'de faaliyet gösteren müşterilerinin CSDDD kapsamındaki yükümlülükleri nedeniyle bu düzenlemelerden dolayı olarak etkilenmeleri beklenmektedir. Örneğin, AB merkezli ve CSDDD kapsamına giren tekstil şirketlerinin tedarik zincirlerinde yer alan Türkiye merkezli küçük ve orta ölçekli tekstil firmaları bu şirketlerin yürüttüğü HREDD

süreçlerinden doğrudan etkilenecektir. Zira, CSDDD kapsamındaki şirketler, tedarikçilerinden insan hakları ve çevresel etkilerle ilgili bilgi ve belge sunmalarını, gerekli önlemleri almalarını ve olumsuz etkiler tespit edilirse bu etkilerin giderilmesini talep edebilecektir.

Dolayısıyla, KOBİ'lerin CSDDD kapsamına doğrudan dâhil olmasalar bile, müşterilerinin HREDD faaliyetlerinden etkilenmeleri kaçınılmazdır. Bu durum, KOBİ'lerin yalnızca ticari sürdürülebilirlik açısından değil, aynı zamanda insan haklarına saygılı ve kapsayıcı kurumsal yapılar oluşturma açısından da daha proaktif olmalarını gerektirmektedir. Bilgi paylaşımı, politika belgelerinin sunumu, mevcut uygulamaların gözden geçirilmesi ve gerekli görülen durumlarda telafi edici adımların atılması; iş ilişkilerinin sürekliliği için stratejik zorunluluklar hâline gelmektedir.

Öte yandan, yalnızca KOBİ'ler değil, AB ile ticari ilişkisi bulunan büyük ölçekli Türk şirketleri de hem iş ilişkileri yoluyla müşterilerinin yürüttüğü HREDD uygulamalarından etkilenebilmekte, hem de belirli koşullarda CSDDD kapsamına doğrudan dâhil olabilmektedir. Özellikle, AB pazarında elde ettikleri yıllık net ciro 450 milyon Avro'yu aşan Türk şirketleri, CSDDD kapsamında doğrudan yükümlü kabul edilmektedir. Bu şirketler için HREDD uygulamaları artık sadece müşterilerin beklentisi ya da ticari uyum gerekçesiyle değil, bağlayıcı bir yasal düzenleme kapsamında yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük niteliği taşımaktadır.⁴

Bu bağlamda, KOBİ'ler de dahil olmak üzere tekstil sektöründe yer alan şirketlerin tedarik zincirindeki yerini koruması, uluslararası alıcılar ve markalarla iş ilişkilerini sürdürebilmesi, rekabet gücünü artırması ve itibar risklerinden korunması ancak insan haklarına saygılı, erişilebilir, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı iş ortamları oluşturmasıyla mümkün olacaktır.

Özellikle engelli bireylerin istihdamına yönelik engellerin kaldırılması ve katılımcı uygulamaların hayata geçirilmesi, hem şirketlerin toplumsal etki gücünü artırmakta hem de uluslararası norm ve yasal düzenlemelerle uyumlu bir iş modeli geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Engelli bireylerin istihdamına yönelik beklentiler yalnızca HREDD kaynaklı yükümlülüklerle sınırlı değildir; aynı zamanda Türkiye'deki ulusal mevzuatla da doğrudan ilişkilidir. Anayasa ve ilgili mevzuat ile koruma altına alınan ayrımcılık yasağına ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca özel sektör işverenleri, 50 ve üzeri çalışanı bulunan iş yerlerinde toplam çalışan sayısının en az %3'ü oranında engelli birey istihdam etmekle yükümlüdür.

Öte yandan, kapsayıcılık yalnızca yasal uyum ya da uluslararası iş ilişkilerini sürdürme açısından değil; aynı zamanda nitelikli iş gücüne erişim, çalışan bağlılığı, kurumsal verimlilik ve itibar yönetimi gibi konular açısından da şirketlere önemli faydalar sağlar. Bu yönüyle kapsayıcı politikalar, sürdürülebilir ve rekabetçi iş modellerinin de ayrılmaz bir bileşeni hâline gelmiştir.

⁴ Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD), 2024, Madde 2(1) (c) ve Madde 2(2)(c). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>



IV. TEMEL ADIMLAR VE ÇERÇEVE: REHBER İLKELER VE İNSAN HAKLARI VE ÇEVRESEL DURUM TESPİTİ (HREDD)

İnsan haklarının kapsayıcılığı ve eşitlik ilkesi, özellikle toplumsal yaşamın ve çalışma hayatının tüm alanlarında engelli bireylerin eşit katılımının sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli bireylerin ayrımcılığa uğramadan toplumsal ve ekonomik yaşama tam, etkin ve eşit şekilde katılımının sağlanmasını taraf devletler için bağlayıcı bir yükümlülük olarak ortaya koymuştur.⁵

Özellikle iş dünyasının insan haklarına olan etkisini sistematik biçimde ele alan ve devlet ile işletmelere yönelik ödev ve sorumlulukları netleştiren Rehber İlkeler, engelli bireylerin iş gücü piyasasına adil erişimi açısından güçlü bir normatif dayanak sunmaktadır. Rehber İlkeler'in temel sütunlarından olan şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve olumsuz insan hakları etkilerine yönelik olarak etkili telafi edici çözümleri sağlama sorumluluğu, kapsayıcı ve erişilebilir iş yerlerinin inşası için küresel düzeyde kabul görmüş bir çerçeve teşkil etmektedir.

Rehber İlkeler'de Kapsayıcılık ve Engelli Hakları

Rehber İlkeler, şirketlerin faaliyetlerinden etkilenen hassas grupların, özellikle de engelli bireylerin, insan haklarına tam erişimini sağlamak üzere özel dikkat göstermesi gerektiğini açıkça belirtir:

Rehber İlke 12, şirketlerin tüm uluslararası kabul görmüş insan haklarına - engelli bireylerin eşit haklara sahip olma hakkı dahil - saygı göstermesi gerektiğini ifade eder.

Rehber İlke 18, HREDD sürecinde, hassas gruplara yönelik olumsuz etkilerin özellikle değerlendirilmesini zorunlu kılar.

Rehber İlke 18'in yorumu, engelli bireyleri hassas gruplar arasında sayarak, bu grupların orantısız şekilde etkilenebileceğini vurgular:

“Şirketler, engelliler, kadınlar, çocuklar, göçmen işçiler gibi hassas grupların özel risklere maruz kalabileceğini gözetmeli ve bu grupları etkileyen olumsuz etkileri önlemek için özel dikkat göstermelidir.”

⁵ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), 13 Aralık 2006, <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

Rehber İlkeler'in uygulanmasına yönelik temel mekanizma olan HREDD, şirketlerin kendi faaliyetlerinin ve iş ilişkilerinin insan hakları ve çevre üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri belirlemesini, bu etkileri önleyecek veya azaltacak tedbirler almasını ve bu etkiler nedeniyle meydana gelen zararları telafi etmesini amaçlayan sistematik bir yaklaşımdır.⁶

HREDD, işletmelerin kendi faaliyetleri ile tedarik zincirlerindeki insan hakları ve çevresel etkileri sistemli şekilde tanımlayıp, önleyip, izleyip, bu risklerin yol açabileceği olumsuzlukları giderdiği bir süreçtir. Bu süreç, engelli bireylerin istihdama erişimi ve iş yaşamına eşit şekilde katılımının sağlanması bakımından şirketlere hem önleyici hem de iyileştirici araçlar sunmaktadır. HREDD çerçevesi, iş yerlerinde erişilebilirlikten işe alım süreçlerine, çalışma ortamının uyumlanmasından ayrımcılık karşıtı uygulamalara kadar pek çok başlıkta yapısal dönüşüm fırsatı yaratır.

Aşağıda, bu sürecin temel adımları hem genel tanımı hem de engelli bireylerin istihdamı bağlamında örnek uygulamalarla açıklanmıştır. Aşağıda yer alan adımlar, hem Rehber İlkeler'in öngördüğü HREDD yaklaşımını hem de CSDDD gibi HREDD'yi şirketler için zorunlu hale getiren mevzuatlarda benimsenen HREDD yaklaşımını yansıtmaktadır. Her bir adım, insan hakları ve çevresel etkilerin sistematik olarak ele alınmasına yönelik bu yaklaşım doğrultusunda tanımlanmakta; ayrıca engelli bireylerin istihdamı bağlamında örnek uygulamalarla açıklanmaktadır.

1. İnsan hakları politikası geliştirilmesi: Şirketlerin insan haklarına olan kurumsal bağlılıklarını açıkça ifade ettikleri, Rehber İlkeler ile uyumlu bir politika beyanı oluşturdukları adımdır. Bu politika, üst yönetimin taahhüdünü yansıtır, şirketin faaliyet alanıyla ilişkili temel insan hakları risklerini tanımlar ve bu risklere karşı yaklaşımını ortaya koyar. Politika aynı zamanda tedarikçiler ve iş ortakları dâhil tüm paydaşlara yönelik beklentileri de içermelidir.

Engelli Odağında Uygulama Örneği:

İnsan hakları politikasında engelli bireylerin istihdamda eşit fırsatlara erişimini açıkça tanıyan ve bu doğrultuda ayrımcılık yasağı, makul uyumlaştırma ve erişilebilirlik gibi ilkelere yer veren taahhütlerin bulunması.

2. Olumsuz etkilerin belirlenmesi ve

değerlendirilmesi, şirketlerin kendi operasyonları, iş ilişkileri veya tedarik zinciri kapsamında insan hakları ve çevre üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkilerini tespit ettikleri ve değerlendirdikleri aşamadır.

Engelli Odağında Uygulama Örneği:

İş yerinde veya tedarik zincirinde engelli bireylerin karşılaştığı erişim engelleri (fiziksel, dijital veya iletişimsel) ya da ayrımcı işe alım ve terfi uygulamaları gibi doğrudan insan hakkı ihlali sayılabilecek durumların belirlenmesi.

Örnek: Engelli çalışanlara yönelik anonim bir erişilebilirlik anketi yapılması ve sonuçların sistematik şekilde analiz edilmesi.

3. Önleme ve azaltma stratejilerinin geliştirilmesi,

tespit edilen insan hakları ve çevresel etkilere karşı uygulanacak tedbirlerin planlandığı ve hayata geçirildiği aşamadır. Amaç, potansiyel etkilerin meydana gelmesini önlemek ve mevcut olumsuz etkileri azaltmaktır.

Engelli Odağında Uygulama Örneği:

Tespit edilen erişim veya ayrımcılık risklerine karşı fiziksel ortamda iyileştirme yapılması, bilgilendirme materyallerinin erişilebilir formatlarda hazırlanması, mülakat süreçlerinde adil yöntemlerin benimsenmesi.

Örnek: Görme engelli bireyler için Braille yazılı bordro belgelerinin sağlanması veya işaret dili bilen danışmanlarla işe alım süreci yürütülmesi.

4. Etkili izleme ve gözden geçirme,

alınan önlem ve politikaların etkisinin düzenli olarak takip edilmesini kapsar. Bu adımda, alınan tedbirlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri gerçekten azaltıp azaltmadığı değerlendirilir. Geri bildirim mekanizmaları ve performans göstergeleri bu sürecin temel araçları arasında yer alır.

⁶ İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber, 2023, http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/07/AciklamaliRehber.29.05.23_web.pdf.

Engelli Odağında Uygulama Örneği:

Engelli bireyler için geliştirilen uygulamaların ne derece işe yaradığını anlamak üzere düzenli ölçüm, geri bildirim alma ve politika güncelleme süreçlerinin kurulması.

Örnek: Erişilebilirlik ve eşitlik konularında çalışanlardan düzenli görüş alınması ve uygulamalara bu veriler doğrultusunda yön verilmesi.

5. Telafi edici çözümlerin sağlanması, şirketlerin neden olduğu ya da katkıda bulunduğu insan hakları ihlalleri sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesi amacıyla, mağdurların etkin, güvenli ve erişilebilir yollarla hak arayabileceği sistemlerin oluşturulması anlamına gelir. Bu mekanizmalar, şirket bünyesindeki iç başvuru yollarını (örneğin şikâyet sistemleri, arabuluculuk süreçleri) kapsayabileceği gibi, yargı dışı ve tarafsız alternatif çözüm yöntemlerini de içerebilir. Temel amaç, mağdurların yaşadıkları hak ihlallerine ilişkin olarak zamanında, adil ve etkili bir çözüme ulaşabilmelerini sağlamaktır.

Engelli Odağında Uygulama Örneği:

Engelli bireylerin karşılaştıkları ayrımcılıklara dair şikâyetlerini güvenli şekilde iletebilecekleri ve takip edebilecekleri formatlarda oluşturulmuş özel şikâyet ve geri bildirim mekanizmaları geliştirilmesi.

HREDD sürecinin tüm adımlarının etkin şekilde uygulanabilmesi, yalnızca şirket içi düzenlemelere değil, aynı zamanda katılımcı, kapsayıcı ve sürekli bir paydaş iletişimi mekanizmasına dayanır. İnsan hakları üzerindeki etkiler çoğu zaman çok paydaşlı ortamlarda ortaya çıktığından, risklerin belirlenmesinden telafi sürecine kadar her adımda çalışanlar, sendikalar, tedarikçiler, sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri ve kamu kurumlarıyla şeffaf bir diyalog kurulması gerekmektedir.

Özellikle engelli bireylerin istihdamı gibi yapısal eşitsizliklerin aşılması için; erişilebilirlik alanında çalışan uzman kuruluşlar, iş yeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve engelli hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapılması kritik önemdedir. Bu tür ilişkiler, alınacak önlemlerin yerinde, etkili ve uygulanabilir olmasını sağlarken; aynı zamanda mağdurların hak arama

yollarını kullanmalarını kolaylaştırır ve şirketin hesap verebilirliğini güçlendirir.

Kısacası, HREDD süreçlerinin başarısı, işletmenin kendi içinde kuracağı teknik mekanizmalar kadar, bu süreçleri etkilenen grupların deneyimlerine ve önerilerine dayalı olarak planlaması ve sürekli geri bildirim almasıyla mümkündür. Bu nedenle, tüm insan haklarına saygı temelli kurumsal uygulamalarda aktif paydaş katılımı, etkinlik ve meşruiyetin ön koşuludur ve HREDD uygulamalarının merkezinde yer alır.

HREDD ve Sorumlu İşletme Uygulamaları Hakkında Daha Fazla Bilgi için:

HREDD süreçlerinin uygulanması, değerlendirilmesi ve kurumsal entegrasyonu konularında daha fazla bilgi ve kaynak için aşağıdaki içeriklere başvurabilirsiniz:

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları

Rehber İlkeleri: İşletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu tanımlayan ve küresel düzeyde geçerliliği olan temel çerçeve belgesidir. Tüm sektörlerde ve ölçeklerde faaliyet gösteren şirketler için uygulanabilir ilkeler sunar. Türkçeye BHRTR tarafından çevrilmiş; UNDP Türkiye ve Etkiniz AB Programı iş birliğiyle yayımlanmıştır.

Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber

Rehber İlkeler'in nasıl hayata geçirileceğini somutlaştıran, işletmelere yönelik adım adım uygulanabilir açıklamalar içeren rehber dokümandır. Şirketlerin insan hakları risklerini tanımlama, önleme, izleme ve giderim süreçlerini nasıl yürüteceklerini detaylı şekilde ortaya koyar. BHRTR tarafından Türkçeye kazandırılmış ve UNDP Türkiye ile Etkiniz AB Programı iş birliğiyle yayımlanmıştır.



V. ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÖNERİLER

İşletmeler, engelli bireylerin işe alım ve istihdam süreçlerinde doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımcılık, dışlayıcı uygulamalar ya da sağlık ve güvenlik riskleri gibi olumsuz insan hakları etkilerine sahip olabilir. Sunulan öneriler, engelli bireylerin istihdamı sürecinde ortaya çıkabilecek bu olumsuz etkilerin en aza indirilmesini, mümkünse henüz oluşmadan önlenmesini ve istihdamın kapsayıcı, adil ve erişilebilir biçimde gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda, sunulan önerilerin hayata geçirilmesi ve HREDD süreçleriyle birlikte uygulanması Rehber İlkeler'in öngördüğü insan haklarına saygılı iş uygulamalarının kurumsallaşmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

1. Ön Hazırlık ve Planlama

İstihdam Planlaması:

İş yerinde hali hazırda çalışanların sayısı analiz edilerek yasal orana uygun olarak istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı belirlenmelidir. Planlama yalnızca sayısal değil, niteliksel boyutta da yapılmalı, engel türlerine göre hangi pozisyonlara engelli bireylerin yerleştirilebileceği önceden planlanmalıdır.

İş Analizi ve Gereklilik Belirleme:

İş yerindeki tüm görevler iş süreçleri netleştirilerek dokümanite edilmeli ve iş analizi yapılmalı; her pozisyonun fiziksel, zihinsel ve bilişsel gereklilikleri belirlenmelidir. Bu gerekliliklere göre görev tanımları gözden geçirilmeli ve uygunluk kriterleri hazırlanmalıdır.

Bütçe ve Kaynak Yönetimi:

Fiziksel altyapı düzenlemeleri, eğitim, teknik donanım ve danışmanlık giderleri gibi başlıklar için yıllık veya proje bazlı bütçe ayrılmalı, finansal kaynakların sürdürülebilirliği planlanmalıdır.

2. İlan ve Başvuru Süreci

Erişilebilir İş İlanı Hazırlığı:

İş ilanları, açık ve sade bir dille hazırlanmalı; dijital ve basılı olarak erişilebilir formatlarda (örneğin büyük puntolu, hedef grubun işaret dilinde, ekran okuyucu uyumlu, Braille veya sesli formatta) yayımlanmalıdır. Ayrıca ilan metninde, engelli bireylerin başvuruya davet edildiği, kuruluşun eşit fırsatlar sunma ve

kapsayıcı çalışma ortamı oluşturma ilkesine bağlı olduğu açıkça ifade edilmelidir. Başvuru süreci ve çalışma koşullarında farklı ihtiyaçlara duyarlı yaklaşımlar benimsendiği vurgulanarak, başvuru sahiplerine güven veren bir iletişim dili kullanılmalıdır.

Duyuru Kanalları:

İlanlar yalnızca kurumsal portallarda değil, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), engelli sivil toplum kuruluşları, engelsiz kariyer platformları, belediye hizmet birimleri, muhtarlıklar ve engelli dernekleri aracılığıyla ya da iş yerinin sosyal medya hesaplarında duyurulmalıdır.

Başvuru Alternatifleri:

Engelli bireyler için hem çevrimiçi hem fiziksel başvuru yöntemleri sunulmalı; bire bir başvuru kabul edilmeli, makul uyumlaştırma ve destek personeli sağlanmalıdır.

3. Değerlendirme, Seçim ve Uygunluk Takibi

Adaya Uygunluk ve İşe Uyum Değerlendirmesi Yapılması:

Adayın eğitim seviyesi, iş deneyimi ve bireysel yetkinlikleri analiz edilmeli; adayın pozisyona fiziksel, zihinsel ve psikososyal açıdan uygunluğu adayla birlikte değerlendirilmelidir.

Mülakat Aşaması:

Görüşme süreci adayın tercih ettiği iletişim biçimine ve ihtiyaçlarına uygun şekilde yürütülmeli, kullanılan dijital platformların veya fiziksel mülakat ortamlarının erişilebilirliği sağlanmalı, adayın talep etmesi halinde mümkünse işaret dili tercümanı ve kişisel asistan gibi gerekli iletişim destekleri temin edilmelidir.

Aşağıda, farklı engel türlerine yönelik dikkat edilmesi gereken hususlar yer almaktadır:⁷

- **Genel İlkeler:**

Mülakatlar, tüm adaylara benzer standartlarda yapılmalı; ancak engelli bireylerin bireysel koşulları göz önünde bulundurulmalıdır. Süreç boyunca ayrımcılıktan kaçınılmalı; adaya güven veren, saygılı ve açık bir iletişim sağlanmalıdır.

- **Psikososyal veya Zihinsel Engeller:**

Mülakat süreci, kapsamı ve sorular hakkında önceden bilgilendirme yapılmalı; belirsizlik en aza indirilmelidir. Net, doğrudan ve sade

ifadeler tercih edilmelidir. Fiziksel temastan kaçınılmalı, göz teması konusunda hassas olunmalıdır. Görüşme planlamasında son dakika değişikliklerinden kaçınılmalıdır.

- **İşitme Engelleri:**

Tüm görüşme katılımcılarının isimleri ve görev ünvanları önceden yazılı olarak paylaşılmalıdır. Sakin, net ve normal hızda konuşulmalı; yüz ifadesi ve dudak hareketlerinin izlenebilmesine dikkat edilmelidir. Eller, ağız hizasından uzak tutulmalı; ışık koşulları uygun olmalıdır. İşaret dili tercümanı varsa, doğrudan adaya hitap edilmeli; iletişim tercüman üzerinden dolaylaştırılmamalıdır.

- **Görme Engelleri:**

Görüşmeyi yürüten kişiler kendilerini tanıtmalı ve yaptıkları işlemleri sözlü olarak açıklamalıdır. Görme engeline yönelik kişisel sorulardan kaçınılmalı; adayın beceri ve yetkinliklerine odaklanılmalıdır.

- **Hareket Kısıtlılığı Olan Adaylar:**

Mülakat yapılacak fiziksel mekânın erişilebilirliği (giriş rampası, asansör, oturma düzeni vb.) önceden kontrol edilmelidir. Bekleme alanları, tuvaletler ve mülakat odaları erişilebilir olmalıdır.

- **Konuşma Engelleri:**

İfade anlaşılamazsa yeniden sorulmalı, gerekiyorsa farklı şekilde açıklanmalıdır. İletilen içeriğe odaklanılmalı, ifadenin biçimi yargılanmamalıdır. Gerekli durumlarda daha fazla süre tanınmalı; uygun görüldüğünde yazılı iletişim alternatifleri değerlendirilmelidir.

Sağlık ve Uygunluk Raporu:

Gerekliyse ve zorunluysa, işe alımı yapılacak adaydan, ilgili sağlık kuruluşundan alınmış, pozisyonun gerektirdiği fiziksel ve ruhsal uygunluğu gösteren rapor istenmelidir.

Uyum Takibi:

İşe alım sonrası gerekirse mentorluk/iş koçluğu uygulaması getirilmeli, eğer varsa daha önce işe alınan engelli çalışanlarla deneyim alışverişinde bulunması desteklenmeli, ilk 3 ay ve devamında 6 aylık aralıklarla iş uyum takibi yapılmalı; geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalı, gerektiğinde görev düzenlemeleri planlanmalıdır.

⁷ United Nations Development Programme in the Kyrgyz Republic, Disability-Inclusive Employment Guidelines, 13 Kasım 2024, https://www.undp.org/sites/g/files/zsk-gke326/files/2024-11/undp_disability_guidelines_0.pdf.

Not: İş Koçu Nedir?

İş koçu, engelli bireylerin işe yerleşme ve çalışma sürecinde kişiye özel destek sağlayan uzmandır. Uygun iş eşleştirmesi yapar, iş yerinde rehberlik eder ve gerekirse işvereni bilgilendirir. Amaç, engelli bireyin istihdamının sürdürülebilir ve verimli olmasını sağlamaktır.

Daha fazla bilgi için bkz: İŞKUR, Engelli İş Koçluğu, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/engelli-is-koclugu/>

4. İşe Alım ve Sözleşme Dönemi

Belgelerin Tamamlanması:

İş için gerekli olan veya destekleyici olan diğer sertifikalar ile engelli kimlik kartı, engellilik raporu ve sağlık raporu gibi belgeler eksiksiz olarak temin edilmelidir.

Sözleşme Düzenlemeleri:

İş sözleşmesinde, engelli bireyler için esnek çalışma saatleri, özel izinler, medikal randevu hakkı, göreve özel destek hizmetleri gibi hükümler açıkça belirtilmelidir. İş sözleşmesi, matbu olmasının yanı sıra dijital olarak erişilebilir formatlarda çalışana sunulabilmelidir.

Haklar ve Kuralların Bildirimi:

İş yeri politikaları, disiplin süreçleri, şikâyet ve destek mekanizmaları engelli bireylere erişilebilir formatta sunulmalı, oryantasyon sürecinde detaylı eğitim verilmelidir.

5. Çalışanın İşe Adaptasyonu ve Erişilebilirlik Düzenlemeleri

Bireysel Uyum Planı:

Her engelli birey için pozisyona göre bireyselleştirilmiş bir uyum planı hazırlanmalı ve başlangıçta destek personeli veya mentör atanmalıdır.

Fiziksel Ortam ve Donanım Uyarlamaları:

Rampalar, geniş koridorlar, kaymaz zeminler, erişilebilir tuvaletler gibi altyapı düzenlemeleri tamamlanmalı; ekran okuyucular, işaret dili yazılımları, modifiye makineler gibi dijital destekler kurulmalı ve tümü belgelendirilmelidir.

Erişilebilir İletişim ve Eğitim:

İç yazışmalar, güvenlik talimatları ve iş akışları kolay

okunur, piktogramlı, kontrastlı/büyük puntolu, işitsel ve dijital olmak üzere erişilebilir tüm formatlarda sunulmalıdır.

6. Eğitim ve Sosyal Entegrasyon

Oryantasyon ve Farkındalık Eğitimi:

Engelli bireylere destekleyici, işe özel eğitimler verilmeli; diğer çalışanlara yönelik ise “engellilik farkındalığı ve birlikte çalışma” temalı seminerler ve broşür, afiş, dijital içerik, kurum içi iletişim araçları gibi çeşitli bilgilendirme yöntemleriyle de farkındalık artırılmalıdır.

Mesleki Gelişim Desteği:

Engelli bireylerin mesleki gelişimini destekleyecek kurslar, sertifikalar ve beceri geliştirme fırsatları sunulmalı ve kapsayıcı bir kariyer yol haritası oluşturulmalıdır.

Rehber İlkeler ile Kurumsal Uyumun Güçlendirilmesi

Rehber İlkeler’in 12. ilkesi, şirketlerin tüm uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı göstermesi gerektiğini belirtir:

“Ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, en azından Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi ve Sözleşmeleri’nde belirtilenler ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde yer alan temel haklara ilişkin ilkeler olarak tanımlanan uluslararası kabul gören insan haklarına atıfta bulunur.”

Bu kapsam, engelli bireylerin eşit haklara sahip olma ve ayrımcılıktan korunma haklarını da açıkça içerir. İlke, şirketlerin faaliyet gösterdiği sektör ya da coğrafyadan bağımsız olarak, tüm bireyler için ayrımcılığın önlenmesini ve eşit muamelenin sağlanmasını temel sorumluluklar arasında tanımlar.

Bu doğrultuda, engelli bireylerin işe alım süreçlerine ilişkin önerilerin uygulanması; işe alım süreçlerinin Rehber İlkeler’e uygun bir şekilde erişilebilir, ayrımcılıktan arındırılmış ve eşit fırsat sunan bir çerçevede yürütülmesini sağlayacaktır.

7. Performans, Uyum ve Sürekli İyileştirme

Periyodik Değerlendirmeler:

6 ayda bir olmak üzere performans ve memnuniyet değerlendirmesi yapılmalı, gerekirse destek ve düzenleme önerileri sunulmalıdır.

Geri Bildirim Kanalları:

Bire bir görüşmeler, öneri kutuları ve çevrim içi formlar aracılığıyla engelli bireylerin görüşleri alınmalı ve değerlendirilmelidir.

Rehber İlkeler ile Kurumsal Uyumun Güçlendirilmesi

Rehber İlkeler'in 29. ilkesi, şirketlerin insan hakları ihlallerine maruz kalan bireyler için şikâyet ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmalarını öngörür. Şikâyet ve geri bildirim mekanizmaları; meşru, erişilebilir, öngörülebilir, hakkaniyetli, şeffaf, insan haklarıyla uyumlu, sürekli öğrenmeyi teşvik eden ve paydaş katılımına dayalı yapılar olarak tasarlanmalı ve işletilmelidir. Bu mekanizmaların, özellikle hassas grupların - örneğin engelli bireylerin - ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde fiilen erişilebilir olması gerekmektedir:

“Şikâyetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan telafisini mümkün kılmak için, ticari işletmeler olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmaları oluşturmalı ya da bunlara katılmalıdır.”

Bu kapsamda; sadeleştirilmiş dilde, sesli formatta veya işaret diliyle hazırlanmış şikâyet başvuru materyallerinin sunulması, şikâyetlerin çevrimiçi ve fiziksel ortamda iletilebilmesi, başvuruların gizliliğini koruyan ve takibini mümkün kılan sistemlerin kurulması engelli bireylerin olası ayrımcılık veya hak ihlali durumlarında mevcut kurumsal mekanizmalara etkin şekilde erişebilmesini sağlayarak Rehber İlkeler ile uyumlu bir yaklaşım ortaya koyacaktır.

Yasal Raporlama ve İzleme:

İŞKUR ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na engelli birey istihdamına dair periyodik raporlar hazırlanmalı ve istatistiksel bilgiler saklanmalıdır.

İyi Uygulama Paylaşımları:

İş yerinde başarılı engelli bireyler ve örnek süreçler kurum içi bültenler, sektör toplantıları ve kamuya açık platformlarda erişilebilir şekillerde paylaşılmalıdır.

8. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Önlemleri

Risk Değerlendirmesi:

Engelli bireylerin çalıştığı ortamda fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskler belirlenmeli ve bu koşullar raporlanmalıdır.

Not:

Risk değerlendirmesinde fiziksel engeller kadar, duysal, bilişsel ve psikososyal risk faktörleri de göz önünde bulundurulmalı ve her bir çalışan için kişiselleştirilmiş risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

Mühendislik Önlemleri:

İş istasyonu ergonomisi, mobilya ve ekipman uyumu (örn. ayarlanabilir masa, destekli sandalye) TSE ve uluslararası standartlarda sağlanmalı ve belgelenmelidir.

Yönetmelik Önlemleri:

Sağlık kontrolleri düzenli yapılmalı, engelli bireyler periyodik olarak izlenmeli ve her kontrol kayıt altına alınmalıdır.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD):

İhtiyaca uygun KKD (kulaklık, koruyucu gözlük, özel ayakkabı vb.) temin edilmeli, bu donanımlar ayrı bir dolapta muhafaza edilmeli ve doğru kullanımı hakkında eğitim verilmelidir.

Acil Durum Planlaması:

Engelli bireylere özel kişiselleştirilmiş acil durum tahliye planı çıkarılmalı ve tahliye yolları, sesli-görsel uyarı sistemleri, yangın tatbikatları ve toplanma noktaları organize edilmelidir.

İSG Kayıtları:

İş kazaları, ramak kala olaylar, eğitim katılımları, KKD dağıtımı ve bakımı gibi süreçler düzenli kayda alınmalıdır. İSG kurulları engelli bireylerin durumu özelinde değerlendirme yapmalıdır.

9. Destekleyici Araçlar ve Hizmetler

İletişim Destekleri:

İşitme engelliler için işaret dili tercümanı, zihinsel engelliler için alternatif iletişim kitleri veya kartları, görme engelliler için dijital dahil farklı formatlarda erişilebilir dokümanlar ve tüm görsel içeriklere yazılı/sesli betimleme ve tüm ihtiyaç duyanlar için altyazı sistemi sağlanmalıdır.

Yazılım ve Donanım Uyarlamaları:

Görme engelliler için ekran okuyucu, büyüteç; motor beceri kısıtlılığı olanlar için adaptif klavye ve gözle kontrol edilebilen cihazlar temin edilmelidir.

Mobilite ve Ergonomi Ekipmanları:

Tekerlekli sandalye rampaları, kaldırma sistemleri, yükseklik ayarlı masalar gibi destekler kurulmalıdır.

İşitme Destek Cihazları:

İşitme cihazı adaptörleri, gürültü azaltıcı kulaklık gibi cihazlar kullanılmalıdır.

Dinlenme Alanları:

Engelli bireylerin iş yerindeki bütüncül katılımı, sadece çalışma alanlarıyla sınırlı değil; dinlenme ve sosyalleşme alanlarında da erişilebilirliğin sağlanmasını gerektirir. Bu bağlamda, dinlenme alanlarının düzenlenmesi aşağıdaki unsurları içermelidir:

- Dinlenme alanları rampalar, geniş kapılar, engelsiz geçiş yolları ve kaymaz zemin gibi unsurlarla düzenlenmelidir. Tekerlekli sandalye kullanıcıları için masa yükseklikleri ve sandalye boşlukları uygun olmalıdır.
- Görme engelliler için Braille yazılı tabelalar, yüksek kontrastlı yönlendirme işaretleri, işitme engelliler için görsel uyarı sistemleri (ışıklı uyarılar vb.) kurulmalıdır.
- Duyusal hassasiyeti bulunan bireyler (otizm spektrum bozukluğu, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu, anksiyete bozuklukları gibi nöroçeşitlilik durumları vb.) için gürültüsüz, düşük ışıklı ve kalabalıktan uzak özel alanlar oluşturulmalı ve psikososyal ihtiyaçlarını karşılayacak destekleyici ortamlar sağlanmalıdır.
- Dinlenme alanları, engelli ve engelsiz çalışanların birlikte zaman geçirebileceği ve ekip içi sosyalleşmeyi teşvik edici nitelikte olmalıdır.

Not: Nöroçeşitlilik Nedir?

Nöroçeşitlilik; otizm spektrum bozukluğu, dikkat eksikliği/hiperaktivite, disleksi gibi nörogelişimsel farklılıkları kapsayan bir kavramdır. Bu bireyler için sessiz, loş ışıklı, uyarıcıdan arındırılmış alanlar sağlanması önemlidir. Aksi halde aşırı uyaran, iş performansını ve psikolojik durumu olumsuz etkileyebilir.

Eğitim ve Rehberlik Desteği:

Gerekirse bire bir asistan veya refakatçi atanmalı ve Engelli bireyin iş arkadaşlarına yardımcı ekipman kullanımı konusunda kısa eğitimler verilmelidir.

10. Süreç İzleme, Değerlendirme ve Gelişim Takibi

Periyodik Gözlem ve Raporlama:

Engelli bireylerin göreve uyumu, performans gelişimi ve çalışma ortamına entegrasyonu belirli aralıklarla (örneğin 3 ay - 6 ay) gözlemlenmeli ve raporlanmalıdır.

Memnuniyet ve Geri Bildirim Araçları:

Engelli bireyler ile birebir görüşmeler, anketler veya öneri sistemleri aracılığıyla düzenli geri bildirim alınmalı ve verilmeli, bu veriler analiz edilerek gelişim alanları belirlenmelidir.

Yapısal Değişikliklerin Takibi:

Yapılan fiziksel veya dijital düzenlemelerin işlevselliği çalışanla beraber gözden geçirilmeli, gerekirse güncellenmeli veya değiştirilmelidir.

Politika ve Süreç Güncellemeleri:

Alınan geri bildirimler doğrultusunda iş yeri politikaları, sözleşme hükümleri ve destek süreçleri yılda en az bir kez çalışanlarla yapılan görüşmelerle beraber gözden geçirilmeli ve güncellenmelidir.

Temel Performans Göstergelerinin Belirlenmesi:

Engelli bireylere dair işe devam süresi, performans skorları, terfi ya da gelişim göstergeleri gibi ölçülebilir veriler, evrensel tasarım ilkesi doğrultusunda, bireyin farklı ihtiyaçlarını dışlamayan, adil ve erişilebilir değerlendirme yöntemleriyle toplanmalı ve bu veriler sürecin etkisini izlemek amacıyla kullanılmalıdır.

Not: Evrensel Tasarım İlkesi Ne Anlama Gelir?

“Evrensel tasarım, ürünlerin, bir ortamın, programların ve hizmetlerin, uyarlamaya veya özel tasarıma ihtiyaç duyulmaksızın, mümkün olan en geniş ölçüde herkes tarafından kullanılabilir şekilde tasarlanması anlamına gelir. Evrensel tasarım, gerekli olduğu durumlarda, belirli engelli grupları için yardımcı cihazların kullanımını dışarıda bırakma anlamına gelmez.”

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD), Madde 2.

Rehber İlkeler ile Kurumsal Uyumun Güçlendirilmesi

Rehber İlkeler’in 20. ilkesi, şirketlerin insan haklarına ilişkin etkilerini ve bu etkileri önlemeye veya gidermeye yönelik uygulamalarını düzenli olarak izleme, değerlendirme ve gerektiğinde güncelleme sorumluluğunu tanımlar. İzleme süreçlerinin, yalnızca içsel gözlemlerle değil, etkilenen gruplardan gelen geri bildirimlerle de desteklenmesi gereklidir.

Bu kapsamda; engelli çalışanlarla düzenli aralıklarla gerçekleştirilen memnuniyet ve iş uyumu değerlendirme görüşmeleri, performans ölçüm süreçlerinin bireysel ihtiyaçlara duyarlı, erişilebilir ve nesnel kriterlere dayalı olarak yürütülmesi, fiziksel ve dijital erişilebilirlik düzenlemelerinin işlevselliğinin sistematik biçimde gözden geçirilmesi ile anket, bire bir görüşme ve öneri sistemleri aracılığıyla elde edilen geri bildirimlerin kurumsal politika güncellemelerinde referans alınması, Rehber İlkeler’in 20. ilkesi ile doğrudan uyumludur.

Bu uygulamalar aracılığıyla şirketler, engelli bireylerin istihdama ilişkin deneyimlerine dair düzenli veri toplama, uygulamaların etkinliğini izleme ve gerekli durumlarda önleyici ya da düzeltici önlemleri zamanında hayata geçirme kapasitesi kazanabilecektir. Böylece, 20. ilkenin öngördüğü izleme, değerlendirme ve kurumsal öğrenme süreçleri, engelli hakları bağlamında kurumsal işleyişe entegre edilmiş olacaktır.

Kaynakça

- Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi. *Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD)*. Direktif (AB) 2024/1760, 13 Haziran 2024. Avrupa Birliği Resmî Gazetesi. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>.
- Birleşmiş Milletler. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (*Universal Declaration of Human Rights*). Karar 217 A(III), 10 Aralık 1948. <https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/1948/en/11563>.
- Birleşmiş Milletler. *Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)*. 13 Aralık 2006. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (UN OHCHR). *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)*. 2011. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). *Engellilik Kapsayıcılığı Temelli İstihdam Rehberi (Disability-Inclusive Employment Guidelines)*. UNDP Kırgızistan Temsilciliği, 2024, ss. 24–27. <https://www.undp.org/kyrgyzstan/publications/disability-inclusive-employment-guidelines>.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler*. Çalışma Genel Müdürlüğü, 31 Mart 2022.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Ulusal İstihdam Stratejisi (2025–2028)*. Cumhurbaşkanı Kararı (Karar No. 9488), 1 Şubat 2025 tarihli ve Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- İŞKUR. *Engelli İş Koçluğu*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/engelli-is-koclugu/>.
- İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği. *Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber*. 2023. http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/07/AciklamaliRehber.29.05.23_web.pdf.
- SRDC. *Final Report: Advancing Social Compliance in the Garment Sector*. 2023. https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/02/SRDC-ASC-FINAL-REPORT_ENG-2023-06-07.pdf.



KAPSAYICI
İŞ YERLERİNE DOĞRU:

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ERİŞİLEBİLİR VE
KATILIMCI İSTİHDAM İÇİN ÖNERİLER**