COVID-19 - İNSAN HAKLARIYLA İLGİLİ ŞİRKETLER İÇİN HIZLI ÖZ DEĞERLENDİRME

****

**Hızlı Öz Değerlendirmeye Genel Bakış**

COVID-19’un küresel düzeyde yayılmasından kaynaklanan sosyo-ekonomik şoklar, eşitsizliklerin yoğun ve çevresel sorunların fazla olduğu bir dönemde meydana gelmiştir. Pandemi, özellikle kendilerini sağlık risklerinden korumak, sağlık hizmetlerine erişmek veya temel ürünler için yeterli kaynağa sahip olmayan, kırılgan ve ayrımcılığa maruz bırakılan grupları olumsuz şekilde etkilemektedir. İş dünyası, hükümet ve sivil toplum bir araya gelerek zamanında ve pro-aktif önlemler almadığı takdirde COVID-19 pandemisi 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemine ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA) yönelik kaydedilmiş ilerlemelerin büyük bir kısmını yavaşlatabilme riski taşımaktadır.

Şirketler bugüne dek görülmemiş büyüklükte ekonomik güçlükle karşı karşıya bulunmaktadır ve bu durum milyonlarca kişinin işini kaybetmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda, küresel ekonominin gücüne ve daha geniş kapsamlı olarak küresel ekonomiyi destekleyen normların ve kurumların dayanıklılığına olan güven daha önce hiç olmadığı şekilde sorgulanmaktadır. Şirketlerin, özellikle de faaliyetlerine devam etmek için devlet yardımı alan firmaların krize ne şekilde yanıt verecekleri, önümüzdeki yıllarda toplumun özel sektöre yönelik tavırlarını şekillendirecektir.

Aslında, pek çok şirket tıbbi malzeme yardımı yaparak, çalışanların refahını geliştirmeye yönelik girişimlerde bulunarak ve krizden etkilenen topluluklara destek sunarak COVID-19’un ortaya çıkardığı zorluğun üstesinden gelmek için harekete geçmiş durumdadır. Bazı durumlarda, üreticiler mevcut üretimlerine ara verip arz kıtlığı yaşanan hayat kurtarıcı maskelerin ve solunum cihazlarının üretimine başlamıştır. Bu şirketler övgüyü fazlasıyla hak etmektedir ve bu belge şirketlerin mevcut taahhütlerinden ve eylemlerinden kısmen esinlenmiştir. Bununla birlikte, öncü şirketler kamu yararına katkı sunmanın ötesine geçerek kendi faaliyetlerinde son zamanlarda meydana gelen değişikliklerin toplum ve çevre üzerinde yaratabileceği her türlü olumsuz etkiyi ele almaları gerektiğini bilmektedir. Bu şirketler, özellikle de sert ekonomik koşulların hüküm sürdüğü dönemlerde insan haklarına saygı göstermenin, kendi temel değerlerinin güçlü bir yansıması olduğunun bilincindedir. Bu şirketler, krizin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini önlemenin, azaltmanın ve ele almanın müşterilerle, tüketicilerle, çalışanlarla, hissedarlarla ve toplumla olan güven ilişkisini kriz geçtikten çok sonra da sürdürebilmek için kilit önemde olduğunu anlamaktadır.

Bu nedenle, UNDP şirketlere faaliyetlerinin insan hakları etkilerini göz önünde bulundurma ve yönetme konusunda yardım etmek için, ***İnsan Haklarıyla İlgili Özen Yükümlülüğü ve COVID-19: Şirketler İçin Hızlı Öz Değerlendirme (COVID-19 Hızlı Öz Değerlendirme)*** adlı sade ve erişilebilir bir araç geliştirmiştir. Ankette yer alan eylemler listesi, pek çok sektör için ortak olan insan hakları riskleri ve etkileri hakkında hızlı fakat sürekli bir zihin egzersizine olanak sağlamaktadır. Önemli bir nokta olarak, COVID-19 Hızlı Öz Değerlendirme, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (BM-İDİHRİ)[[1]](#footnote-2) kapsamında ana çerçevesi çizilen türden insan haklarıyla ilgili kapsamlı bir özenli inceleme aracı olarak anlaşılmamalıdır. Bu değerlendirme özel olarak COVID-19 bağlamında şirketlere kısmi fakat bilgilendirici bir insan hakları eylemleri bakış açısı sunmaktadır. Sıralanan eylemler BM İnsan Hakları Sözleşmelerinin[[2]](#footnote-3), ILO’nun Temel Sözleşmelerinin[[3]](#footnote-4) ve BM-İDİHRİ’nin ilgili hükümlerine dayalıdır. Bu öz değerlendirme, COVID-19 krizi döneminde kilit eylemleri veya fikirleri sunacak şekilde yapılandırılmış olup bir başlangıç kılavuzu niteliği taşır. UNDP tüm şirketlerin COVID-19’un kendi faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde insan hakları üzerindeki ani ve uzun vadeli etkilerine yanıt olarak, tam kapsamlı bir insan hakları etki değerlendirmesine yönelik hızlı adımlar atmayı düşünmelerini tavsiye etmektedir. Bu eylemlerden biri veya diğeri küçük şirketlere kıyasla büyük şirketler için daha uygulanabilir nitelikte olabilir, bununla birlikte hangi ölçekte olursa olsun bütün şirketlerin BM-İDİHRİ kapsamında insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu vardır. Bir insan hakları politikasına sahip olmayan şirketler için, içinde bulunduğumuz dönem, insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri önlemeye, azaltmaya ve ele almaya yönelik yazılı, halka açık bir taahhüdün uygulanabilirliğini irdelemek için iyi bir zaman olabilir.

COVID-19 Hızlı Öz Değerlendirme kısmen UNDP’nin küresel COVID-19 Bütünleşik Yanıtına dayanmaktadır. UNDP, temel sağlık ürünlerinin satın alınmasını ve tedarikini aktif olarak desteklemekte, kriz yönetimi ve yanıt kapasitesini güçlendirmekte ve dünyanın her yerindeki kritik sosyal ve ekonomik etkileri ele almaktadır. Bu değerlendirme Asya’daki İş ve İnsan Hakları (**B+HR Asya**) programı tarafından, Avrupa Birliği’nin finanse ettiği *Koruma, Saygı Duyma ve Çözüm Bulma Çerçevesi yoluyla Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınmayı Sağlama* Projesinin ve İsveç Hükümeti’nin finanse ettiği *Bölgesel Ortaklıklar yoluyla Sorumlu İş Uygulamalarını Geliştirme* projesinin ortak bir ürünü olarak hazırlanmış [ILO Türkiye Ofisi](https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm), [UNDP Türkiye Ofisi](https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home.html), [Global Compact Türkiye](https://www.globalcompactturkiye.org/), [Hedefler için İş Dünyası Platformu](https://www.business4goals.org/) tarafından Türkiye koşullarına uyarlanmıştır.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **COVID-19 Hızlı Öz Değerlendirme** | | | |
|  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Bölüm: Firma Profiline Dair Bilgiler |  |

* 1. **Firmanız hangi şehirde faaliyet gösteriyor?**
  2. **Firmanız hangi sektörde faaliyet gösteriyor?**

Toptan-Perakende Ticaret

İmalat Sanayi

Tarım ve Hayvancılık

İnşaat

Enerji

Ulaştırma

Finans, Sigortacılık, Bankacılık

Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri

Eğitim Hizmetleri

Sağlık Hizmetleri

Bilişim ve Telekomünikasyon Hizmetleri

Diğer

* 1. **Firmanız hangi yılda kurulmuştur?**
  2. **Firmanızda kaç kişi çalışıyor?**

1-9

10-49

50-249

250 ve üstü

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Bölüm: İş Sağlığı ve Güvenliği | | | | |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |
| Eylemler |  |  | | | | | |
| **Yapıldı** | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | | **İlgili Değil**  **D** | |
| * 1. COVID-19 yanıt protokollerini içeren etkili bir acil duruma hazırlık planını tasarlamak, test etmek ve devreye almak[[[4]](#footnote-5)](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Cinsiyet, ırk, din, dil, uyruk, engellilik durumu, göçmenlik durumu, cinsel yönelim cinsiyet kimliği (lezbiyen, gay, biseksüel, interseks, trans birey ..vd.) veya herhangi bir ötekileştirme/etiketleme ile karşılaşan bir sosyal gruba mensup olmaya dayalı olarak herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tüm çalışanların yüz maskesi gibi koruyucu ekipmanlar dâhil olmak üzere tıbbi hizmetlere ve tıbbi malzemelere erişimini sağlamak[[5]](#footnote-6) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Tüm çalışanların ve tüketicilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için *tüm* işyeri ortamlarını ve halka açık alanları, banyoları, yatakhaneleri, kafeteryaları düzenli olarak temizlemek ve dezenfekte etmek[[6]](#footnote-7) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Tüm çalışanların kullanımı için temiz tuvalet imkânlarına, sabuna, taşınabilir suya ve uygulanabilir olan hallerde gıda saklamak için sıhhi imkânlara erişim sağlamak[[7]](#footnote-8) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Tüm çalışanların maske ve koruyucu ekipmanlar dâhil olmak üzere ilgili iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılayan sağlık ve güvenlik ekipmanlarına erişimini sağlamak[[8]](#footnote-9) |  | |  | ☐ |  | |  |
| * 1. Kadınların hijyen ürünlerine ve cinsiyete duyarlı imkanlara erişmesini sağlamak[[9]](#footnote-10) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Çalışanların, özellikle de ileri yaştaki çalışanların, hamile, yeni doğum yapmış, engelli ve kronik rahatsızlıkları olan çalışanların, COVID-19’a maruz kalma riskinin yüksek olduğu ortamlar dâhil olmak üzere güvenli olmayan veya zararlı çalışma ortamlarına maruz kalmalarını önlemek[[10]](#footnote-11) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 sürecindeki yeni riskleri dikkate alarak işyerlerinde bütün çalışanlar için risk değerlendirmesi yapmak ve yaşlı çalışanlar, kronik rahatsızlığı olanlar, hamileler, yeni doğum yapmış olanların durumunu gözetmek ve özel ihtiyacı olan grupları mümkün olduğunca uzaktan çalışmaya teşvik etmek[[11]](#footnote-12) |  | |  |  |  | |  |
| Çalışanların, işin doğası gereği aile ve arkadaşlarından uzak bir yerde çalıştırılmasını gerektiren hallerde, aileleri ve arkadaşları ile iletişim kurmasını sağlayacak imkânları yaratmak ve destek çevrelerine erişimlerini kolaylaştıracak önlemler almak[[12]](#footnote-13) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Uluslararası ve ulusal mevzuata uygun biçimde istihdam edilen genç çalışanlar ile çırakların ve bilgiye dayalı rıza gösterme yetisi sınırlı olan diğer genç ya da yetişkin çalışanların, COVID-19 enfeksiyonuna maruz kalmanın muhtemel olduğu koşullar dâhil olmak üzere tehlikeli çalışma koşullarında bulunmamasını sağlamaya yönelik tedbirleri izlemek[[13]](#footnote-14) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. İşyerine ait tesislerin ve şirket tarafından çalışanlar için sağlanan konaklama tesislerinin çalışanların sosyal mesafe kurallarına uymasına imkân verecek şekilde düzenlenmesini sağlamak[[14]](#footnote-15) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ve/veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun (veya temsilcilerinin) sunduğu tavsiyeler dâhil olmak üzere COVID-19 krizi süresince çalışanlara yönelik riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için atılan tüm makul adımların, çalışanlara da danışarak hayata geçirilmesini sağlamak. Uygun olan her durumda, sendikalara, STK’lara, Ulusal İnsan Hakları Kurumlarına ve diğer paydaşlara da danışmak[[15]](#footnote-16) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Sözleşmeli çalışanlar ve çağrı üzerine çalışanlar, parça başı çalışanlar gibi standart dışı sözleşmelerle çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için COVID-19’la ilgili iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve uygulamaları, kişisel koruyucu donanımların kullanılması ve imha edilmesi ve psikolojik sağlık konusunda düzenli olarak farkındalık artırma çalışmaları ve eğitimler düzenlemek[[16]](#footnote-17) |  | |  |  |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |
| 1. Bölüm: Çalışma Hakları | | | | |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |
| Eylemler |  |  | | | | | |
| **Yapıldı** | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | | **İlgili Değil** | |
| * 1. Çalışanların işten çıkarılmalarından mümkün olduğunca kaçınmak için bir plan hazırlamak. İşten çıkarmanın zorunlu olduğu durumlarda, yevmiyeli ve parça başı ücretle çalışanlar ve standart dışı sözleşme biçimleri ile istihdam edilenler de dahil olmak üzere, çalışanların tazminat ve diğer haklarının tam olarak korunmasını sağlamak[[17]](#footnote-18) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. İşten çıkarmalarda kadınlar, gençler ve ayrımcılığa uğrayan gruplara öncelik verilerek ayrımcılıkta bulunulmadığından emin olunması için iç kontrol uygulamaları geliştirilmesi[[18]](#footnote-19) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 krizi süresince ve sonrasında, çalışanlara iş sözleşmelerine göre ve ulusal ve uluslararası çalışma standartlarıyla tutarlı bir şekilde ve ilgili hallerde kamu destek planlarıyla uyumlu olarak ücret ödenmesini ve gerektiği şekilde fazla mesai ödemesi yapılmasını sağlamak[[19]](#footnote-20) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. İşletmenin faaliyetleri yeniden büyümeye başladığında, kriz döneminde işten çıkarılmış çalışanları yeniden işe almayı öncelikle değerlendirmek; yeni işçiler işe alınacaksa bu işçilerin cinsiyet, ırk, din, dil, uyruk, engellilik durumu, göçmenlik durumu, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği veya ayrımcılığa maruz kalan bir sosyal gruba mensup olmaya dayalı olarak herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlamak[[20]](#footnote-21) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Yevmiyeli çalışanlara, şirket faaliyetleri COVID-19 mücadele tedbirleri sebebiyle azalsa veya dursa bile, salgın boyunca ücretlerinin mümkün olduğu durumlarda tam olarak ama her koşulda kısmi olarak ödenmeye devam etmesi[[21]](#footnote-22) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. İşçilerin kendilerini karantinaya aldıkları dönemler de dâhil olmak üzere, hasta ve işe gidemez halde oldukları dönemlerde ücretlerini ödemek[[22]](#footnote-23) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Zorla ve zorunlu çalıştırmaya yol açabilecek durumlardan kaçınmak için COVID-19’un veya bununla ilgili hastalıkların tedavisi için çalışanın bilgisi ve rızası olmaksızın borçlandırılmamasını ve ücretinden kesinti yapılmamasını sağlamak[[23]](#footnote-24) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 krizi süresince ve kriz sonrasında işyerinde şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ortamını sağlamak ve işyerinde şiddet ve taciz konusunda tüm çalışanlara gerekli bilgilendirmeleri yapmak[[24]](#footnote-25) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 süresince ev içi şiddet ve cinsel taciz konusunda çalışanları bilgilendirmeye ve destek olmaya yönelik faaliyetlerde bulunmak[[25]](#footnote-26) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 krizi süresince ve kriz sonrası ortamda kadınlara eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesini sağlamak[[26]](#footnote-27) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 sürecinde ve sonrasında ücretsiz bakım emeğinin orantısız olarak kadınlar tarafından üstlenilmesine karşın aile içinde kadın ve erkeğin eşit işbölümünü savunmak, bununla ilgili erkek çalışanlarda farkındalık yaratmak ve teşvik edici olmak, artan bakım hizmetlerinin eşit biçimde karşılanması için erkek ve kadın çalışanların yararlanacakları olanaklar yaratmak ve eşitliği desteklemek[[27]](#footnote-28) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Güvenlik ve sosyal mesafe düzenlemelerine uyumu sağlamak için bakım sorumluluğu olan çalışanlar veya diğer çalışanlar için evden çalışma düzenlemeleri konusunda esneklik sağlamak[[28]](#footnote-29) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19 koşulları nedeniyle sağlıklı yetişkin olmamasından veya sağlıklı yetişkin sayısının azalmasından kaynaklanan boşluğu doldurmak için çocuk işçiliğinin kullanılmasını önlemek[[29]](#footnote-30) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. COVID-19’dan etkilenen engelli bireyleri işgücüne katmak veya yeniden katılımlarını sağlamak için özel koşullar sunmak[[30]](#footnote-31) |  | |  |  |  | |  |
| * 1. Çalışanların kimlik, seyahat belgelerine ve/veya diğer belgelerine el konulmamasını sağlamak. Çalışanların ulusal kanunlar, kararnameler veya kamu sağlığı/acil durum önlemleri doğrultusunda evlerine dönmelerine izin vermek[[31]](#footnote-32) |  | |  |  |  | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| 1. Bölüm: Çevresel ve Toplumsal Etkiler | | | | | | |  | |  | | | | | |
| Eylemler | | | | | |  | |  | | | | | | |
| **Yapıldı** | | | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | | **İlgili Değil** | |
| * 1. COVID-19 sürecinde temiz su ihtiyacının öneminin farkında olarak, şirket atıklarının temiz su kaynaklarını kirletme riskini değerlendirmek ve gerekli önlemleri almak[[32]](#footnote-33) | | | | | | |  | | |  |  |  | |  |
| * 1. İşletme faaliyetlerinden kaynaklanan potansiyel COVID-19 riskleriyle ilgili bilgilerin tüketicilerle ve faaliyet alanındaki topluluklar ile paylaşılmasını sağlamak ve böylece onların gerekli önlemleri almalarına imkân vermek[[33]](#footnote-34) | | | | | | |  | | |  |  |  | |  |
| * 1. Zehirli ve tehlikeli maddelerin tahliyesinde, maske, kişisel koruyucu ekipman ve eldiven gibi tüm çevresel protokollerin uygulanmasını sağlamak; çalışanlara tahliyenin uygun şekilde yapılmasının kriz zamanlarında da bir öncelik olduğunu vurgulamak[[34]](#footnote-35) | | | | | | |  | | |  |  |  | |  |
| * 1. Toplumun işten çıkarmalardan ne şekilde etkilendiğine dair kriz sonrası değerlendirmeler yapmak/ilgili kurumlarca yapılan değerlendirmeleri takip etmek ve makul olduğu durumlarda söz konusu etkiyi azaltıcı veya giderici eylemlerde bulunmak[[35]](#footnote-36) | | | | | | |  | | |  |  |  | |  |
| * 1. İşletmenin yatırımları ve faaliyetlerinden doğrudan etkilenen kişilerin/toplumların mülkiyet haklarının COVID-19 krizi döneminde ihlal edilmemesini sağlamak[[36]](#footnote-37) | | | | | | |  | | |  |  |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 5. Bölüm: Özel Bilgileri Korumak | | | | | | | |
| Eylemler | |  |  | | | | | |
| **Yapıldı** | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | **İlgili Değil** | | |
| * 1. Tüketicilere veya halka dair bilgilerin ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmelerde düzenlenen özel yaşamın gizliliği ve kişisel verilerin korunması ilkeleri çerçevesinde paylaşılmaması, mutlaka gerektiği durumlarda sadece COVID-19 pandemisine yanıt amaçlı olarak ve ilgili yasal çerçevelere uygun şekilde kullanılması koşuluyla, sınırlı bir süre için ve sınırlı bir kapsamda ilgili bakanlıklarla paylaşılması[[37]](#footnote-38) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. COVID-19 enfekte olmuş çalışanların adlarının ve irtibat bilgilerinin, söz konusu çalışanların rızası olmadan veya ilgili kanunlar uyarınca hükümet tarafından aksi emredilmediği müddetçe diğer çalışanlara veya halka açıklanmamasını sağlamak için politika ve mekanizmalar geliştirmek[[38]](#footnote-39) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Özellikle de COVID-19 tarama prosedürlerinde yer alan personele yönelik olmak üzere, özel güvenlik personeline standart çalışma prosedürlerinde insan haklarına saygı konusunda yeni eğitimler veya tazeleme eğitimleri vermek[[39]](#footnote-40) | |  | |  |  |  |  |
|  | |  | |  |  |  |  |
|  | |  | |  |  |  |  |
| 1. Bölüm: Etiketleme ve Ayrımcılığı Önlemek | | | | | |  |  |
|  | |  | |  |  |  |  |
| Eylemler | |  | | | |  |  |
| **Yapıldı** | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | **İlgili Değil** | | |
| * 1. COVID-19 enfekte olmuş çalışanların işyerine dönmelerine izin verildiğinde, ayrımcı muameleye veya başka bir biçimde etiketlenmeye maruz kalmalarını engellemek[[40]](#footnote-41) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Çalışanlar arasında bazı gruplara (COVID-19 enfekte, göçmen ve mülteci, LGBTİ vs.) olası korku ve önyargıyla mücadele etmek için yanlış veya yanıltıcı bilgilerin yayılmasını önleyici prosedür ve mekanizmalar oluşturmak[[41]](#footnote-42) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. İşyerinde yanlış bilgilerin, korkunun ve önyargının yayılmasıyla mücadele etmek için çalışanları sosyal medyanın sorumlu kullanımı hakkında bilgilendirmek[[42]](#footnote-43) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Ötekileştirilmiş gruplara karşı kalıp yargıların, yanlış bilgilerin veya etikeletmenin oluşmasını önlemek için azınlıkların, göçmenlerin veya diğer kırılgan grupların reklam, pazarlama kampanyalarında veya kurumsal iletişim çalışmalarında COVID-19’la olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmemesini sağlamak[[43]](#footnote-44) | |  | |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  |  |  |  |
| 1. Bölüm: Kurumsal Politika ve Yönetim Tarafından Dikkate Alınması Gereken Noktalar | | | | | |  |  |
|  | |  | |  |  |  |  |
| Eylemler | |  |  | | | | | |
| **Yapıldı** | | **Kısmen Yapıldı** | **Yapılmadı** | **İlgili Değil** | | |
| * 1. Kurumsal internet sitesinde veya iletişim materyallerinde insan haklarına ve çalışma haklarına saygı konusunda halka açık taahhütte bulunmak[[44]](#footnote-45) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Konuyla ilgili uluslararası rehber ve ilkeler ışığında, işletmeye özgü bir insan hakları politika belgesi hazırlamak ve bu insan hakları politikasına bağlılık taahhüdünü iç ve dış paydaşlara açık şekilde duyurmak[[45]](#footnote-46) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. COVID-19’la ilgili kurumsal kararları ve bilgileri çalışanlar, işyerinde örgütlü sendikalar da dâhil çalışan temsilcileri ile düzenli olarak paylaşmak, istişare etmek, makul durumlarda ortak karar alınmasını sağlayacak mekanizmalar kurmak ve bu kararlar ve bilgiler konusunda şeffaflık sağlamak[[46]](#footnote-47) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. COVID-19 krizi nedeniyle işle ilgili insan ve çalışma hakları istismarlarının, etkili şikayet ve başvuru mekanizmaları yoluyla derhal ve yeterli şekilde tazmin edilmesini sağlamak[[47]](#footnote-48) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Erişilebilir bir şikayet ve başvuru mekanizması kurmak ve/veya destek hattı gibi mevcut başvuru mekanizmalarının COVID-19 kaynaklı sorunları bildirme seçeneği sunmasını ve bu mekanizmaların tüm çalışanlar ve tüketiciler için erişilebilir olmasını sağlamak[[48]](#footnote-49) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Hükümetin ilgili destek politikalarına uygun olarak, küçük ve orta ölçekli tedarikçilere ve perakendecilere ödemeleri zamanında yaparak ve/veya kredi açarak bu şirketlerin COVID-19 krizi boyunca ayakta kalmalarına destek olmak[[49]](#footnote-50) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Küçük ve orta ölçekli işletmeler başta olmak üzere tedarikçilerle yapılmış mevcut sözleşmeleri mümkün olduğu ölçüde sürdürmek[[50]](#footnote-51) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Tedarik zincirinde kadın girişimlerin önceliklendirilmesi ve kadınlarla yapılmış sözleşmelerin devam ettirilmesini sağlamak[[51]](#footnote-52) | |  | |  |  |  |  |
| * 1. Tedarik zincirine katılan tüm yeni tedarikçiler için insan haklarıyla ilgili gerekli özeni gösterme çerçevesinde inceleme yapmak ve bu form hakkında bilgilendirmek ve doldurmaları yönünde teşvik etmek[[52]](#footnote-53) | |  | |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| İrtibat bilgileri | |
|
|  |  |
| COVID-19 devam etmekte olan bir kriz olduğu için, COVID-19 Hızlı Öz Değerlendirme yaşayan bir belgedir ve risklerin niteliği ve kapsamı hala tam olarak tanımlanmaya muhtaçtır. Gelecekteki tekrarlama çalışmaları için geri bildirimleriniz veya katkılarınız varsa, lütfen bunları bizimle paylaşınız.  Sorularınız ve katkılarınız için Global Compact Türkiye ile [e-posta adresinden](mailto:info@globalcompactturkiye.org) iletişime geçebilirsiniz. | |
|  |  |
|  | |
|
|  |  |
|  | |
|  |  |

Bu belge, Avrupa Birliği ve İsveç Hükümeti’nin desteğiyle UNDP Asya Ofisi tarafından Asya’daki İş ve İnsan Hakları (**B+HR Asya**) programı ile, Avrupa Birliği’nin finanse ettiği *Koruma, Saygı Duyma ve Çözüm Bulma Çerçevesi yoluyla Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınmayı Sağlama* Projesinin ve İsveç Hükümeti’nin finanse ettiği *Bölgesel Ortaklıklar yoluyla Sorumlu İş Uygulamalarını Geliştirme* projesinin ortak bir ürünü olarak hazırlanan <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human-rights-due-diligence-and-covid-19-rapid-self-assessment-for-business.html> belgesi dayanak alınarak [ILO Türkiye Ofisi](https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm), [UNDP Türkiye Ofisi](https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home.html), [Global Compact Türkiye](https://www.globalcompactturkiye.org/) ve [Hedefler için İş Dünyası Platformu](https://www.business4goals.org/), tarafından Türkiye koşullarına uyarlanmıştır. Bu belgede ifade edilen görüşler hiçbir şekilde bahsi geçen kurumların görüşlerini yansıtıyor olarak yorumlanamaz.

1. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
2. <http://www.unicankara.org.tr/today/4.html> [↑](#footnote-ref-3)
3. <https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm> [↑](#footnote-ref-4)
4. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-5)
5. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm); [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-6)
6. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-7)
7. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-8)
8. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-9)
9. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm), [18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf) [↑](#footnote-ref-10)
10. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-11)
11. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, Md. 16](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-12)
12. [ILO 1957 tarihli ve 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-13)
13. [ILO 1973 tarihli 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm); [ILO 1999 tarihli ve 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm); [ILO 28 Nisan 2018 tarihli Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf) hk. Bilgi Notu [↑](#footnote-ref-14)
14. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, Md. 16](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-15)
15. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-16)
16. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm)

    [COVID-19 Küresel Salgını Ortamında İşe Sağlıklı ve Güvenli Dönüş Politika Bilgi Notu](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_747957.pdf)

    [ILO Uygulama Rehberi, İşe Güvenli Dönüş: On Eylem Maddesi](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_747836.pdf) [↑](#footnote-ref-17)
17. [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-18)
18. [18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf); [BM Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında 2010 yılında kabul edilen Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Global Compact WEPs)](https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf) [↑](#footnote-ref-19)
19. [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-20)
20. [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-21)
21. [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-22)
22. [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-23)
23. [ILO 1957 tarihli ve 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-24)
24. [ILO 2019 tarihli ve 190 No’lu İşyerinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) [↑](#footnote-ref-25)
25. [ILO 2019 tarihli ve 190 No’lu İşyerinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190); [18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW);](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf) [Avrupa Konseyi’nin 2011 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Sözleşmesi](https://rm.coe.int/1680462545); [BM Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında 2010 yılında kabul edilen Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Global Compact WEPs)](https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf) [↑](#footnote-ref-26)
26. [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf); [ILO 1951 tarihli ve 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmes](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm)i [↑](#footnote-ref-27)
27. [18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin136.pdf) [↑](#footnote-ref-28)
28. [ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm); [1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Md. 7](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf) [↑](#footnote-ref-29)
29. [ILO 1973 tarihli 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm); [ILO 1999 tarihli ve 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-30)
30. [BM 2008 tarihli Engellilerin Haklarına ilişkin Sözleşme](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm) [↑](#footnote-ref-31)
31. [19 Aralık 1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına dair Uluslararası Sözleşme](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/gocmen.pdf); [ILO 1957 tarihli ve 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-32)
32. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-33)
33. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-34)
34. [ILO 1981 tarihli ve 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm); [19 Aralık 1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına dair Uluslararası Sözleşme](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/gocmen.pdf) [↑](#footnote-ref-35)
35. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-36)
36. [İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Md. 17](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf); [1952 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme’ye Ek Protokol, Md. 1.](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf) [↑](#footnote-ref-37)
37. [ILO 1997 tarihli İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına ilişkin Uygulama Esasları](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) [↑](#footnote-ref-38)
38. [ILO 1997 tarihli İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına ilişkin Uygulama Esasları](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) [↑](#footnote-ref-39)
39. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf); [ILO 1997 tarihli İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına ilişkin Uygulama Esasları](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) [↑](#footnote-ref-40)
40. [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-41)
41. [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-42)
42. [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-43)
43. [ILO 1958 tarihli ve 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) [↑](#footnote-ref-44)
44. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-45)
45. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-46)
46. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-47)
47. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-48)
48. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-49)
49. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-50)
50. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-51)
51. [BM Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında 2010 yılında kabul edilen Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Global Compact WEPs)](https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf) [↑](#footnote-ref-52)
52. [BM 2011 tarihli İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) [↑](#footnote-ref-53)