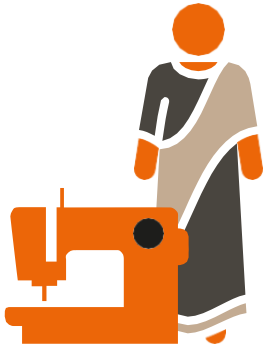


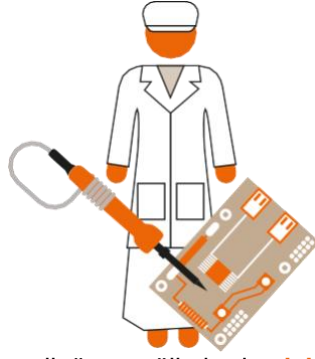
İstenilen düzeye gelmek:

STÖ'ler bir şirketin toplumsal cinsiyete ilişkin durum tespiti çalışmalarını nasıl değerlendirebilir?

İşletmelerdeki sorumsuz davranışlar nedeniyle kadınlar ve LGBTQ + bireyler toplumsal cinsiyete özgü benzersiz şekillerde olumsuz etkilenebilir



Konfeksiyon işçilerinin %80'i cinsel tacize uğrama ve düşük ücret alma riski yüksek olan kadınlardan oluşmaktadır



Elektronik üreten ülkelerde **elektronik işçilerinin % 75'i** toksik kimyasal maruziyetten dolayı anne ve fetüs sağlığı risk altında olan kadınlardır



Küresel tarım işçilerinin % 40'ı tarım arazisinin %15'inden azına sahip olan kadınlardır

- Kadın işçiler, işyerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, taciz ve şiddete daha fazla oranda maruz kalmakta olup, aynı zamanda daha istikrarsız sözleşmeler ile, daha düşük ücret ve daha az fayda karşılığı çalışmaktadır ve anne sağlığına yönelik koruyucu tedbirlere, eğitime ve güvenlik ekipmanına erişimleri daha azdır.

- Kadın insan hakları savunucuları, savunuculuk çalışmaları nedeniyle kamuoyunda ayıplanma, itibarlarına yönelik saldırılar, cinsel şiddet ile çocuklarının ve ailelerinin zarar görmesi gibi toplumsal cinsiyete özgü zararlara maruz kalmaktadır.¹



- LGBTQ+ bireyleri de işçi, savunucu ve topluluk üyeleri olarak toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramaktadır.



- Toplulukların kadın üyeleri toplumsal cinsiyete özgü etkiler ile karşı karşıyadır; bu etkiler arasında istihraç altyapı projeleri yüzünden araziden ve doğal kaynaklardan ayrılarak yer değiştirme, sosyal statü ve eğitime erişimin bozulması ve cinsel şiddet, fuhuş ve cinsel yolla bulaşan hastalıklara maruziyet yer almaktadır.



**Sorumlu İş Uygulaması
(RBC) için OECD'nin altı
aşamalı durum tespit
çalışması**

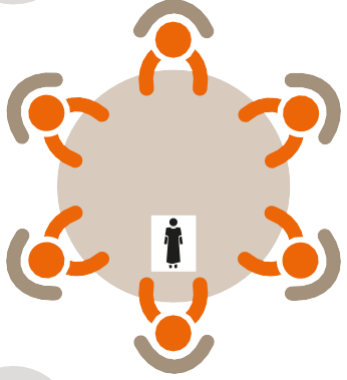
OECD, altı aşamalı bir insan hakları ve çevresel durum tespiti süreci başlatması için işletmeleri teşvik etmektedir.² Hak sahiplerinin üzerindeki toplumsal cinsiyete özgü etkileri belirlemek için her aşama, uygun olduğunda bir "toplumsal cinsiyet merceğinden" bakılarak uygulanmalıdır.³

- 1- SORUMLU İŞ UYGULAMASINI POLİTİKALARA VE YÖNETİM SİSTEMLERİNE YERLEŞTİRİN
- 2- OPERASYONLAR, TEDARİK ZİNCİRLERİ & İŞ İLİŞKİLERİNDE OLUMSUZ ETKİLERİ BELİRLEYİN VE DEĞERLENDİRİN
- 3- OLUMSUZ ETKİLERİ DURDURUN, ÖNLEYİN YA DA AZALTIN
- 4- UYGULAMALARI VE SONUÇLARI İZLEYİN
- 5- ETKİLERİN NASIL ELE ALINDIĞINI PAYLAŞIN
- 6- UYGUN OLDUĞUNDA İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ UYGULAYIN YA DA İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ İÇİN İŞBİRLİĞİ YAPIN

Toplumsal cinsiyete ilişkin durum tespiti sürecine dâhil edilmesi

1

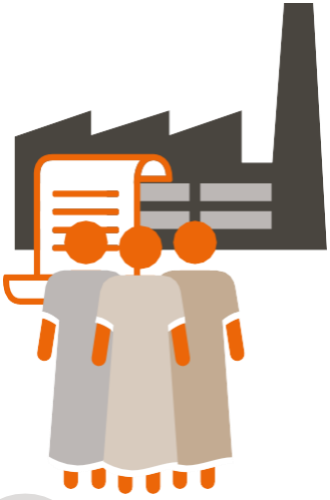
Sorumlu İş Uygulaması politikalarına ve yönetim sistemlerine toplumsal cinsiyetin dâhil edilmesi



- Şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet ile ilgili etkileri önlemek için bir politikası var mıdır?
 - Şirket politikası, kadınlara ve LGBTQ+ bireylere karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya, yönetimde kadınların yer almasını teşvik etmeye ve etkilenen işçiler ve topluluk üyelerinin haklarını ve esenliğini korumaya öncelik vermekte midir?
 - Şirket politikası, endüstri ve operasyon/kaynak kullanım yeri ile ilgili anlamlı hedefler belirlemekte midir?
 - Şirket politikası, durum tespiti sürecinin tüm aşamalarında kadınlara, LGBTQ+ bireylere ve temsilcilerine onları etkileyen tüm konular hakkında danışmakta mıdır?
- Şirket politikası hak sahipleri ile (işçiler ve/veya topluluk üyeleri) alenen paylaşıldı mı ve hak sahipleri şirket politikasını görüp anladı mı?

2

Toplumsal cinsiyet ile ilgili gerçek ve potansiyel olumsuz etkilerin tespit edilmesi ve değerlendirilmesi



- Şirket, (çatışma bölgelerinde kadınlara yönelik daha yüksek riskleri dikkate alarak ya da ırk, yaş, engellilik durumu gibi hassas kimlik özellikleri ile kesişimsel bir çalışma yaparak) operasyon/tedarik zincirinin yerine ve sektöre göre toplumsal cinsiyete ilişkin olası risklerin ve etkilerin haritasını çıkardı mı?
- Şirket, toplumsal cinsiyete özgü hangi etkilerin meydana geldiğini ya da risk altında olduğunu öğrenmek için (potansiyel olarak) etkilenen kadınlara, LGBTQ+ bireylerine ve topluluk üyelerine danıştı mı?
 - İstişare amaçlı görüşmelerden bazıları, kadınların erkekler duymadan rahat konuşabilmesi için sadece kadınlara özel düzenlendi mi?
 - İstişare görüşmeleri kadınların erişimine açık mıydı, anlayacakları bir lisanda yapıldı mı ve evde bakım sorumlulukları olabileceği dikkate alınarak uygun bir zaman ve yerde mi gerçekleştirildi?
 - İstişare görüşmelerinde kadınların temsilcileri (STÖ uzmanları gibi) yer aldı mı?
- Şirket, operasyonları/tedarik zinciri üzerinde meydana gelen etkiler ile ilişkisini anladı mı ve bunu paylaştı mı?

3

Olumsuz etkilerin durdurulması, önlenmesi ya da azaltılması



- Şirket, kadınlar ve LGBTQ+ bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini durdurdu mu?
- Şirket, kadınlar ve LGBTQ+ bireylerin zarar görme riskini önledi mi ya da azalttı mı?
- Şirket, kadınlara ve LGBTQ+ bireylere zarar gelmesini durdurmak, önlemek ya da azaltmak için iş ortakları üzerindeki nüfuzunu kullandı mı ya da gerektiğinde bu nüfuzun kullanımını arttırdı mı? Örneğin şirket:
 - Toplumsal cinsiyete ilişkin şartlarını ve beklentilerini ortakları ile yaptığı sözleşmelere dâhil etti mi?
 - Toplumsal cinsiyet ile ilgili etkileri durdurmak, önlemek ya da azaltmak için ortakları ile yol haritaları geliştirdi mi?
 - Ortaklarının somut gelişmeler gerçekleştirmesini sağlamak için mali teşvikler sundu mu?
 - Toplumsal cinsiyet ile ilgili etkilerin durdurulmadığı hallerde siparişlerini askıya almak ya da ortaklığından uzaklaşmak gibi yöntemleri benimsedi mi?
- Şirket bu hususta attığı adımları aleni olarak açıkladı mı?

Bu sorular, STÖ'lerin, bir şirketin toplumsal cinsiyet ile ilgili durum tespiti çalışmasını değerlendirmesine yardımcı olabilir.

4

Uygulamaların ve sonuçların izlenmesi



- Şirket, kadınlar ve LGBTQ+ bireyler üzerindeki etkileri tespit etmek, durdurmak, önlemek ve azaltmak için sarf ettiği çabaların sonuçlarını izledi mi, değerlendirdi mi ve kamuoyu ile paylaştı mı?
- Şirket, olumsuz etkiler ile ilgili, toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış olan veriler hakkında rapor hazırlamakta mıdır?
- Şirket, söz konusu olumsuz etkilerin başarılı bir şekilde durdurulduğunu, önlendiğini ya da azaltılıp azaltılmadığını anlamak için kadın ve LGBTQ+ hak sahiplerine danışarak bu sonuçları doğruladı mı?
- Olumsuz etkiler gözden kaçırıldıysa ya da tam olarak ele alınamadıysa şirket, ileride bu etkileri gözden kaçırmamak için durum tespit sürecinde değişiklik yaptı mı ya da hala devam etmekte olan etkileri ele almak üzere yeni planlar geliştirdi mi?

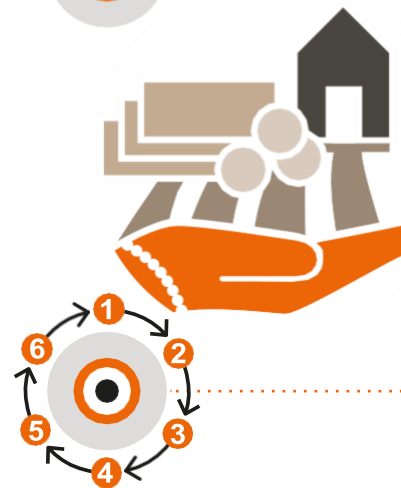
5

Toplumsal cinsiyet ile ilgili etkilerin nasıl ele alındığının paylaşılması



- Şirket durum tespiti sürecinde iletişim faaliyetinde bulundu mu? Yani:
 - Beş aşamanın her biri için attığı adımları ve elde ettiği sonuçları paylaştı mı?
 - Tüm etkiler tam olarak çözümlenene dek sürekli paylaşımında bulundu mu?
- Şirket, etkilenen hak sahipleri ile onların erişimine açık bir şekilde doğrudan iletişim kurdu mu?
- Şirket, sivil toplum grupları, kadın grupları ve birlikler dâhil olmak üzere halk ile iletişim kurdu mu?

Uygun olduğunda iyileştirme faaliyetlerinin uygulanması ya da iyileştirme faaliyetleri için işbirliği yapılması



- Şirketin güvenli, erişilebilir, gizli tutulan, tarafsız ve olumsuz etkiler için çözüm sağlayabilen bir iç şikayet sistemi var mıdır? Bu sistem:
 - İşçileri ve ayrıca topluluk üyeleri için çözüm sağlayabiliyor mu?
 - İş/tedarik zincirinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, taciz ve şiddet gibi hassas konular dâhil olmak üzere kadınlar ve LGBTQ+ bireyleri için çözüm sağlayabiliyor mu?
- Şirket, toplumsal cinsiyet ile ilgili kendi yarattığı etkiler hakkında diğer şikayet mekanizmalarına iyi niyetle bir katılım sağlıyor mu?
- Şirket toplumsal cinsiyet ile ilgili kendi yarattığı etkiler için bir çözüm yolu sağladı mı ya da başka bir kurumun çözüm yolu sağlamasına yardımcı oldu mu?
- Şirket, hak sahiplerinin maruz kaldığı etkilere duyarlı bir şekilde durum tespit çalışmasındaki aşamaları uygulamaya devam ediyor mu?

Eğer bu soruların yanıtlarından herhangi biri HAYIR ise, şirket muhtemelen toplumsal cinsiyete duyarlı durum tespiti çalışmasını etkili bir şekilde gerçekleştirmemektedir.



Bu Rehberi Nasıl Kullanmalı



- Etkilenen kadınlar ve LGBTQ+ bireyler ile yapılan görüşmeler ve insan hakları değerlendirmelerinde: Bu sorular, savunucuların hak sahiplerinin karşılaştığı etkileri anlamasına ve şirketin bu etkileri ele almak için adım atıp atmadığını tespit etmesine yardımcı olur.



- Şikayet mekanizmaları için kanıt toplarken Eğer şirket toplumsal cinsiyete ilişkin durum tespit sürecini uygulamamış ise, mağdurlar şikayette bulunabilir.

- Şirketler ile ilişki içindeyken. Şirketlere toplumsal cinsiyete ilişkin durum tespiti sürecinde nerede yanlış yaptığını ve performanslarını nasıl iyileştirebileceklerini göstermek için bu rehberi kullanın.



- Hükümetler ile savunuculuk faaliyetlerinde. Toplumsal cinsiyete ilişkin durum tespiti çalışmaları ile ilgili daha iyi politikalara ve kanunlara ihtiyaç olduğunu göstermek için şirketlerden örnekler verin.



OECD Rehberi, durum tespiti rehberi ve şikayet mekanizması hakkında

- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehber İlkeleri, insan hakları, çalışma hakları ve çevre gibi konularda işletmeler için standartları belirler. OECD Rehber İlkeleri, hak sahiplerinin maruz kaldığı etkileri tespit etmesi ve önlemesi için şirketleri durum tespiti çalışması yapmaya teşvik eder.
- OECD çok sektörlü ve sektör düzeyinde durum tespiti rehberinde kadınlar üzerindeki etkileri ele almak için durum tespit çalışmasının toplumsal cinsiyet merceğinden uygulanması gerektiği belirtilmektedir.

Tüm OECD üyesi ve bağlı devletler, OECD Rehber İlkelerinde yer alan tavsiyelere uymayan şirketler hakkındaki şikayetleri dinlemek için bir Ulusal İrtibat Noktası belirler. Şikayetlerde, kadınlar ve LGBTQ+ bireyler üzerindeki etkiler özellikle vurgulanarak çözüm yolu aranabilir.

OECD Watch (OECD İzleme Ağı) Hakkında

OECD Watch, OECD Rehber İlkeleri kapsamında sivil toplumun resmi temsilcisi olarak hizmet veren küresel bir sivil toplu ağıdır. OECD Watch ağının 50'den fazla ülkeden gelen 130+ üyesi, iş faaliyetlerinin sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun yok edilmesine ilişkin çabalara katkıda bulunmasını ve şirketlerin dünya genelinde neden oldukları olumsuz etkilerinden dolayı hesap vermesini sağlamayı amaçlar. OECD Watch, sorumlu iş uygulamasına ilişkin politikaların iyileştirilmesi ve işletmelerin zararlı etkileri ile mücadele edilmesi amacıyla sivil toplum gruplarının ve toplulukların OECD Rehber İlkelerini ve durum tespiti rehberini kullanmasına yardımcı olur.

OECD Watch ağının sivil topluma yönelik araçlarını, rehber bilgilerini ve Ulusal İrtibat Noktaları tarafından yapılan değerlendirmeyi görmek için www.oecdwatch.org adresine bakınız. STÖ'ler ve topluluklar tarafından yapılan şikayet başvuruları hakkında daha fazla bilgi için OECD Watch şikayet veri tabanına inceleyiniz.



Mart 2021

*Bu belge Etkiniz AB Programı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır. Çeviriden kaynaklanabilecek herhangi bir hatadan OECD Watch (OECD İzleme Ağı) sorumlu tutulamaz.

¹ BM İnsan Hakları Konseyi, 10 Ocak 2019, A/HRC/40/60

² OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

³ OECD, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, sayfa. 41, <http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.