

Global Compact Raporlaması

İlerleme Bildirimi

COP

(Communication on Progress)



Global Compact Network
Türkiye

Akış

13.45 – 14.00 – Açılış ve Tanışma

14.00-16.00 – İlerleme Bildirimi Sunumu

16.00 – 16.15 – Ara

16.15-16.45 – Soru & Cevap



Global Compact Network
Türkiye

Global Compact Türkiye

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Ulusal Ağı
Kilometre Taşları ve Başarılar

UN Global Compact - Temel Amaçlar

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi birbirini tamamlayan iki temel hedefe odaklanmıştır :

1. İş faaliyetlerinde 10 ilkenin bütün dünyada hayata geçirilmesi,
2. Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) dahil olmak üzere, BM'nin daha geniş kapsamlı hedeflere yönelik faaliyetlerini desteklemek.



Global Compact Network
Türkiye

UN Global Compact'ın On İlkesi

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

İlke 8: Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.



Global Compact Network
Türkiye

UN Global Compact'ın Özellikleri

- **Prensip bazlı:** Ülkeler arasında bir anlayış geliştirmek amacıyla kullanılan BM değerlerinin özel sektörde uygulanmasını sağlamak, şirketlerin nerede ve ne şekilde faaliyet gösterirse gösterebilir prensipler çerçevesinde hareket etmesini istemek
- **Kamu-özel sektör:** Günümüz tehditlerine çözüm üretmeye yardımcı olmak için BM'nin etik ve birleştirici gücünü özel sektörün kaynakları ve becerileri ile birleştirmek
- **Çok paydaşlılık:** Sivil toplum, Hükümet ve BM'yi aynı masa etrafında toplamak ve BM zirveleri ve görüşmelerinde özel sektörün sesi olmak
- **Küresel-yerel:** 140 ülkeden ve 100'ün üzerinde Yerel Ağdan katılımcıları ve paydaşları bir araya getirmek
- **Gönüllü ve hesap verebilir:** Yıllık raporlama yükümlülüğü ve ilerleme bildiriminde bulunmayan şirketlerin inisiyatiften ihracı yoluyla gönüllü şirket çabalarına hesap verebilirlik ve şeffaflığı getirmek
- **Küresel Sorun Platformları, prensipler seti ve aksiyon merkezleri:** 10 prensip ve BM öncelikleri çerçevesinde, sorumlu uygulamalara ilişkin bilinci artırmak, şirketlerin sorumlu ve sürdürülebilir eylemlerini teşvik etmek ve sürdürülebilir çözümler için öncülük etmek.



Global Compact Network
Türkiye

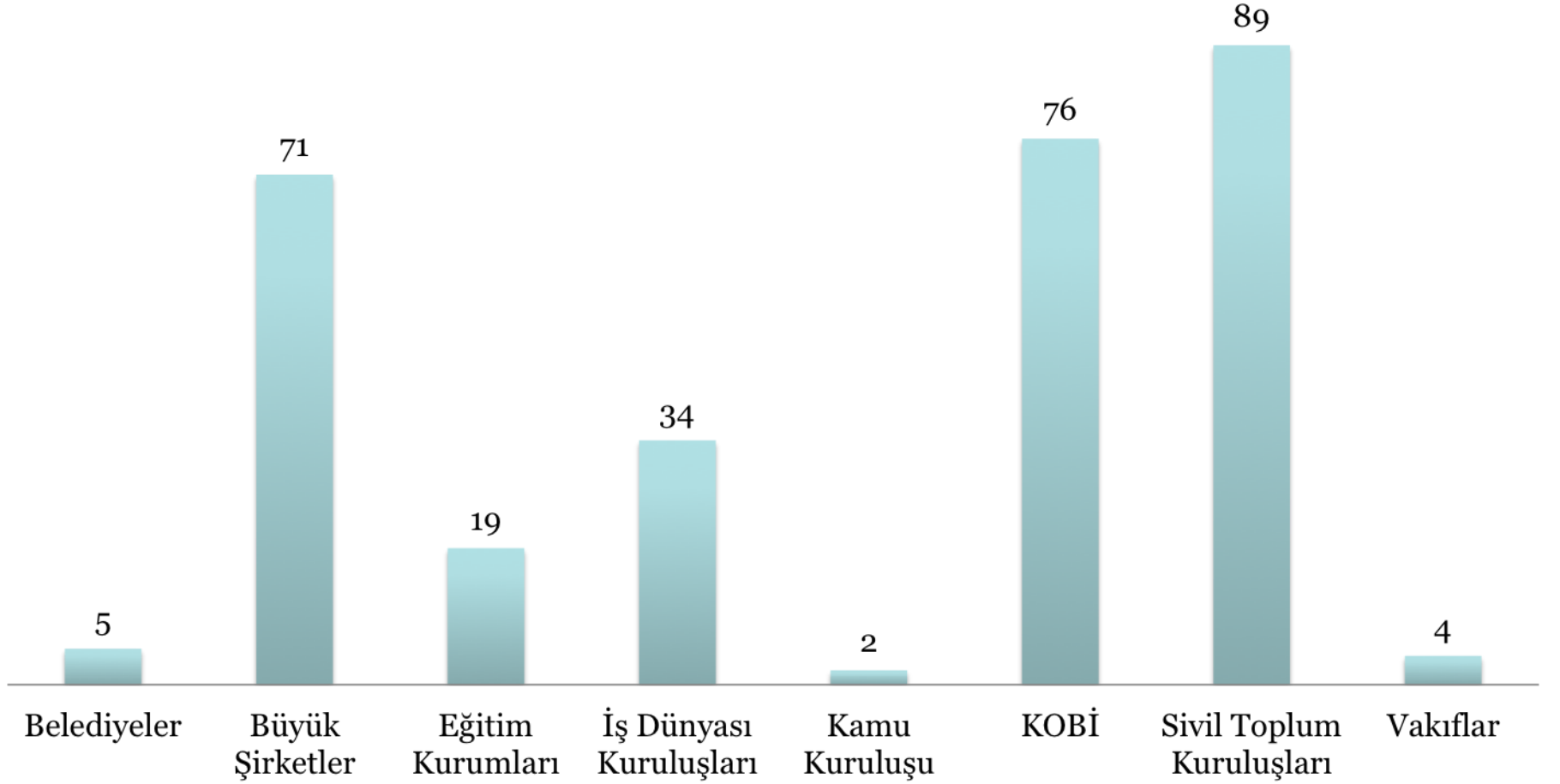
İLERİYE YÖNELİK...

- BM Genel Sekreterinin 2020’de 20.000 imzacı hedefi
- Yeni imzacı kazanımı ve mevcut imzacıların korunması ile imzacı tabanının genişletmek, aynı zamanda 10 ilkenin daha fazla etkiye alanına ulaşmasını sağlamak,
- Henüz Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirliği benimsememiş şirketlere ulaşmak,
- Daha az gelişmiş şirketlerin taahhütlerini ve çabalarını derinleştirmeleri için teşvik etmek,
- Sürdürülebilirlik performansının bir sonraki kuşaklara taşınmasında öncü şirketleri teşvik etmek.



Global Compact Network
Türkiye

Global Compact Türkiye Ulusal Ağı



Global Compact Network
Türkiye

* 27 Nisan 2015 itibariyle

Kilometre Taşları



2002 Yılında ARGE Danışmanlık ilk İş Dünyası İmzacısı



2007 yılında Liderler Gala Yemeği



2009 yılında
İstanbul 7. Yıllık
Ulusal Ağlar
Forumu Ev
Sahibi



2009
Yılında İlaç
Sektöründe
İlk Sektörel
Yayılım



2012 Yılında
Güler Sabancı UN
Global Compact
Yönetim
Kurulu'na Atandı

Kilometre Taşları



2012 Yılında Rio + 20 Kurumsal Sürdürülebilirlik Forumu



2013 Yılında İlk Ulusal Ağlar Danışma Kurulu (LNAG) Yüzyüze Toplantısı İstanbul'da



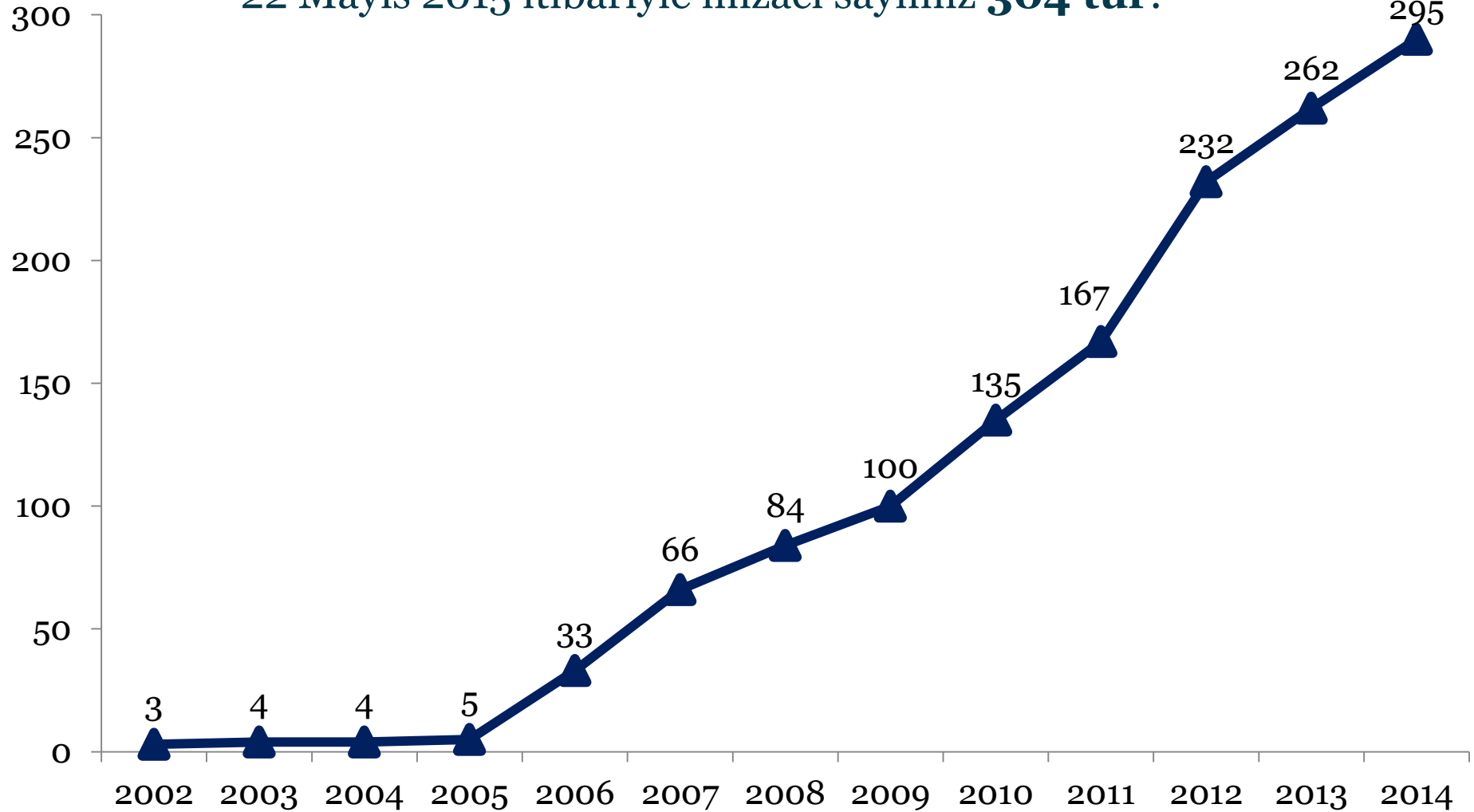
2014 Barış İçin İş Dünyası (B4P) Platform Akdeniz Bölgesi Tanıtımı Mersin'de



2014 Yılında Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden, Ulusal Ağlar Danışma Kurulu Başkanı Seçildi

Yıllara Göre Toplam İmzacı Sayısındaki Değişim

22 Mayıs 2015 itibariyle imzacı sayımız **304**'tür.



İlerleme/Sorumluluk Bildirimi (COP/COE)

**Toplam İlerleme
Bildirimi Sayısı:
487**

**Aktif
İlerleme
Bildirimleri
350**

**İleri Seviye
İlerleme
Bildirimleri
132**

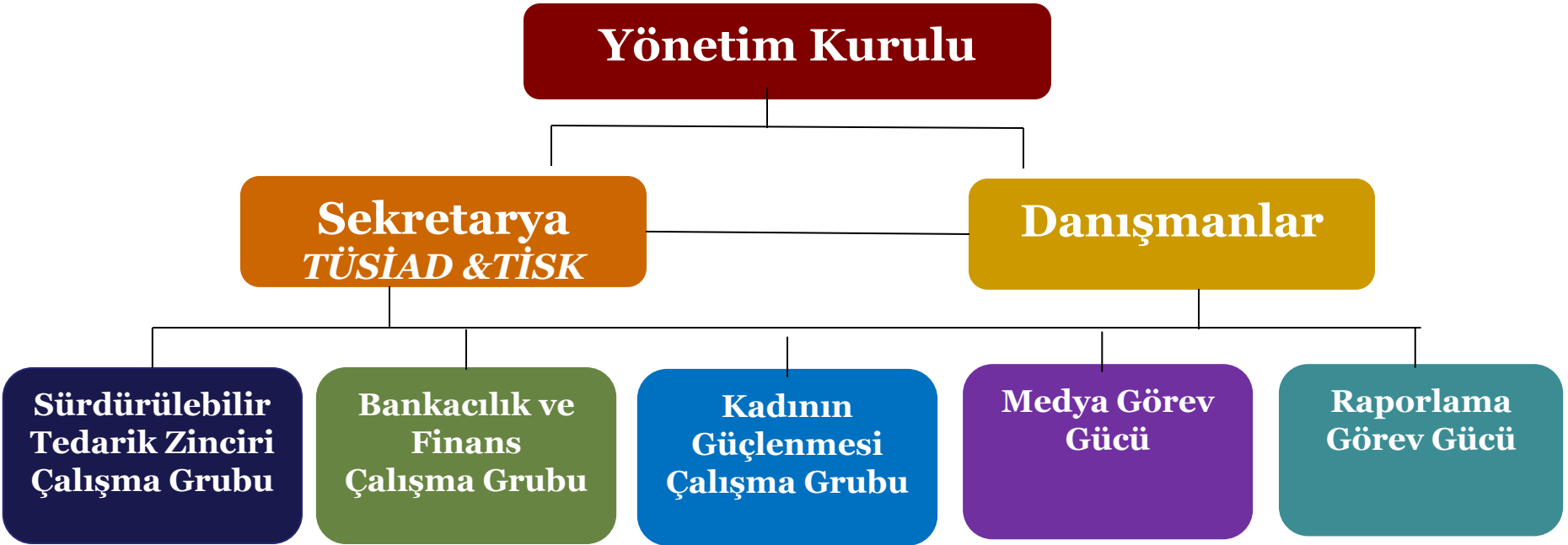
**Toplam
Sorumluluk
Bildirimi
Sayısı
37**

**GRI Level C
Raporları: 37**

**GRI Level B
Raporları: 26**

**GRI Level A
Raporları:
14**

Yapımız



Global Compact Network
Türkiye

Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu



ANADOLU
EFES



Coca-Cola İçecek



TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU
TURKISH CONFEDERATION OF EMPLOYER ASSOCIATIONS

TUSIAD

TSKB

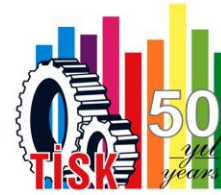


Global Compact Türkiye Sekretaryası

- Uluslararası İşveren Birliği Türkiye temsilcisi olan TİSK, Global Compact Türkiye Yönetim Kurulunda yer almaktadır.
- 2007 yılından beri UN Global Compact imzacısı olan TÜSİAD, 2 adet İlerleme Bildirim Raporu yayınlamıştır.
- TÜSİAD ve TİSK Ulusal Ağ'ın yönetiminde gönüllü olarak çalışmaktadırlar.
- İki kurum da Global Compact'ın Türkiye'de gelişmesinde öncü rol oynamışlardır.
- TİSK ve TÜSİAD, BusinessEurope'un Türkiye temsilcileridir.
- KOBİ'ler ve Yeşil Büyüme gibi tematik alanlarda beraber çalışmaktadırlar.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ
TÜRKİYE YEREL AĞI SEKRETARYASI

UN GLOBAL COMPACT
TURKEY LOCAL NETWORK SECRETARIAT



TÜSİAD

Ankara

Türkiye İşveren Sendikaları

Konfederasyonu (TİSK)

Turkish Confederation of Employer

Associations (TİSK)

Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No. 108
Çankaya, Ankara Türkiye 06540

(T): +90 312 439 77 17

(F): +90 312 439 75 92

(E): tisk@tisk.org.tr

İstanbul

TÜSİAD

TÜSİAD (Turkish Industry and Business Association)

Meşrutiyet Cad. No:46

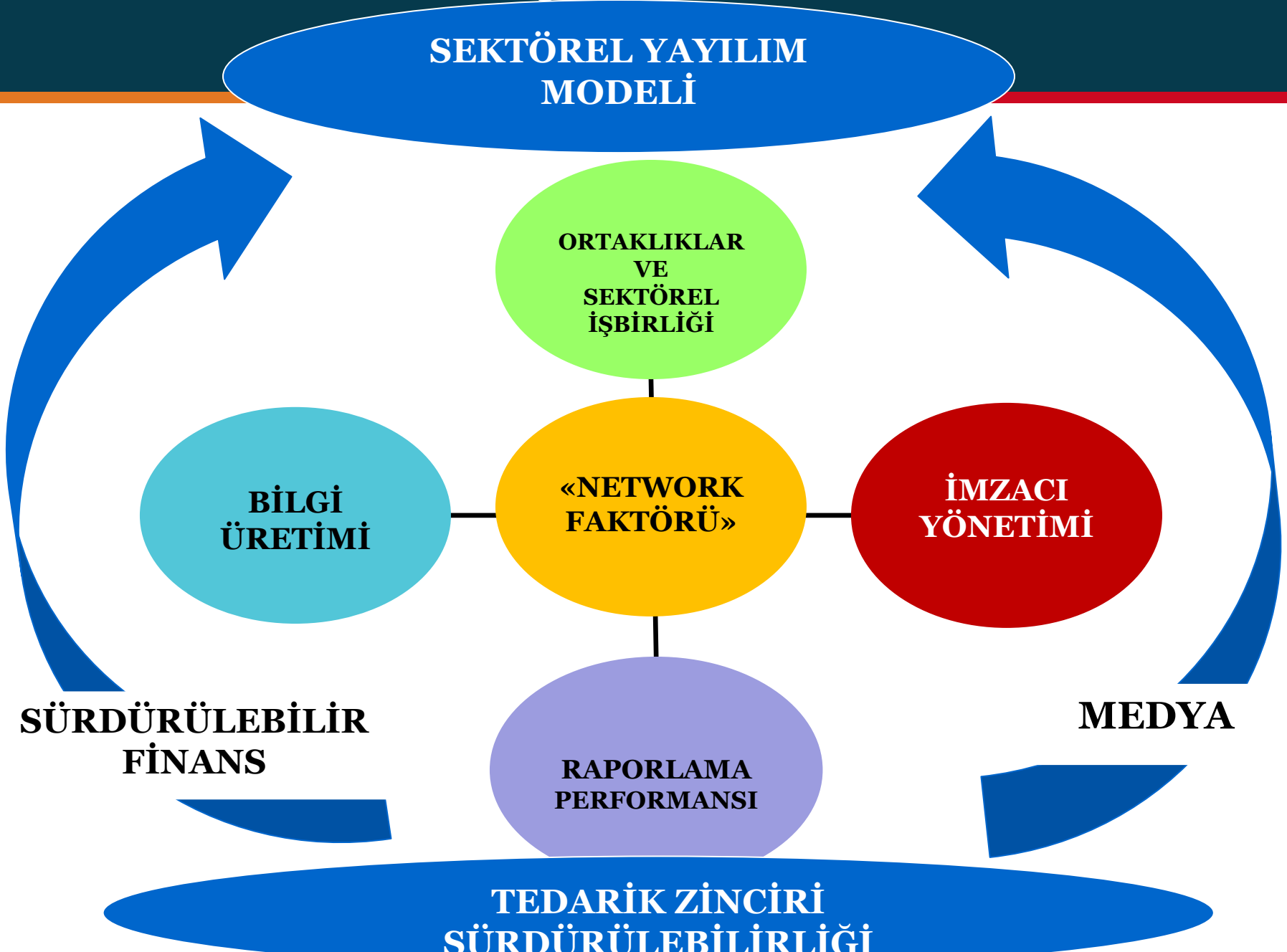
Tepebaşı İstanbul, Türkiye 34420

(T): +90 212 249 19 29

(F): +90 212 292 53 75

(E): tusiad@tusiad.org

2013-2016 Stratejisi



Küresel Çalışma Platformlarına Katılım

	Çalışma Platformları	Çalışma Grupları ve Odaklı Çalışma Kolları	Global Compact LEAD Çok Zeminli Görev Gücü	Kardeş Girişimler
Toplumsal (Global Compact'in 1-6 İlkeleri)	Kadının Güçlenmesi İlkeleri	İnsan Hakları ve Çalışma Standartları		
	Çocuk Hakları ve İş İlkeleri	İş Dünyası ve Eğitim		
		Yerli İnsanların Hakları		
		Engelli Hakları		
		Yoksulluk Ayakizi		
Çevresel (Global Compact'in 7-9 İlkeleri)	İklimे Özen Göstermek	Gıda ve Tarım İş İlkeleri		
	CEO Su Yetkilendirmesi			
Yönetişim (Global Compact'in 10. İlkesi)		Yolsuzlukla Mücadele		
		Hukukun Üstünlüğü		
Çok Zeminli (Global Compact'in Bütün İlkeleri)	Barış İçin İş Dünyası	Özel Sürdürülebilirlik Finansmanı	Yönetim Kurulu Gözetimi	Sorumluluk Sahibi Yatırım İlkeleri
	Sosyal Girişimcilik ve Etki Yatırımcılığı	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği	Çevresel Toplumsal ve Yönetişimsel Brifing	Sorumluluk Sahibi Yönetim Eğitimi İlkeleri
			2015 Sonrası Kalkınma Gündemi Hedef Belirleme	Global Compact Şehirler Programı
				Sürdürülebilir Borsalar Girişimi

2013-2016 Öncelik Verilen Alanlar



Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), kadınların tüm sektörlerde, ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde güçlenmeleri için şirketlere yol gösterecek kılavuz önermektedir.

Eşitlik İş Demektir: Kadının İş Yerinde, Piyasalarda ve Toplumda Güçlenmesi (10 Mayıs 2013)

BPW Türkiye Dairesi yıllık Eşitlik İş Demektir konferansını gerçekleştirdi. GC Türkiye, GC Irak ve GC Körfez Ülkeleri'nin desteğiyle gerçekleştirilen toplantıda işletmelerin sivil toplumla ortaklıkları sayesinde kadını iş yerinde, piyasalarda ve toplumda nasıl güçlendirme çalışmaları yaptıklarına dair örnekler sundular. Borusan Holding CEO'su Agah Uğur toplantıya ev sahipliği yaparken, BPW Türkiye Başkanı Arzu Özyol, Türkiye Aile ve Sosyal Politikalar Bakan Yardımcısı Dr. Aşkın Aşan da sunum gerçekleştirdiler. Etkinlik kapsamında WEPs Raporu'nun Türkçesi de dağıtıldı.

Caring for Climate

'İklim'e Özen Göstermek' (Caring for Climate) girişimi, özel sektörün iklim değişikliğine uyum sürecindeki rolünün artırılmasını amaçlamaktadır.

Türkiye'den halihazırda C4C girişimine imzacı olan dört şirket bulunmaktadır. Global Compact Türkiye olarak, ülkemizde bu girişimin yaygınlaştırılması ve duyurulması için Global Compact Türkiye'nin sesini duyurduğu platformlarda girişimin sözcülüğü rolünü üstlenmekteyiz.

2013 yılı Kasım ayında Polonya'da ilk defa gerçekleştirilen ve BM Genel Sekreteri Ban Ki-moon'un da Kapanış Oturumuna katıldığı, İklim'e Özen Göstermek İş Forumu ile girişimin erişimi genişletilmiş, söz konusu oturuma ise Global Compact Türkiye'yi temsilen Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden katılmıştır.



Barış İçin İş Dünyası (Business for Peace) Girişimi, çatışma geçirmiş ve yüksek riskli bölgelerde faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarını barışı destekleyecek hassasiyetleri göstermeye davet eden bir girişimdir.

Global Compact Türkiye girişimin kurucu 17 Ulusal Ağı arasında yer almakta, Kolombiya ve Endonezya Ulusal Ağlarıyla birlikte Yürütme Kurulu'nda girişimin geliştirilmesinde öncü rolü üstlenmektedir.

Bu kapsamda, Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden bir sunum gerçekleştirmiştir. Türkiye'den işletmeler arasında Alvimedica ve Tayburn Türkiye kurucu imzacılar olarak yerlerini almışlardır.

Global Compact Bilgi Sistemi

- UN Global Compact dünya çapında 12.000'in üzerinde imzacısıyla küresel düzeyde **en kapsamlı sürdürülebilirlik platformudur.**

25.000 +

Global Compact bilgi sisteminde
yer alan sürdürülebilirlik
raporlarının sayısı



Global Compact Network
Türkiye

RAPORLAMA NEDEN ÖNEMLİ?

Ölçülemeyen bir şeyin geliştirilmesi mümkün değildir.

İlerleme veya Sorumluluk Bildirimi oluşturulması Global Compact imzacısı kuruluşların ekonomik, sosyal ve çevresel performansının güvenilir biçimde ölçülmesi ve iletişiminin yapılması için önemli bir unsurdur. Mevcut performansın izlendiği ölçümlerin yapılması devamlı gelişimi sağlamak için gereklidir.

Global Compact imzacıları için İlerleme/Sorumluluk Bildirimi, **liderlik çalışması yapmayı, öğrenmeyi kolaylaştırmayı, iletişimi teşvik etmeyi ve eyleme geçmeyi** destekleyen bir araçtır.



Global Compact Network
Türkiye

Raporlamanın Faydaları

Kurum İçi Faydalar

- Kurumun, sürdürülebilirlik vizyonu ve stratejisini hayata geçirmesine yardımcı olur.
- Üst yönetimin katılımını destekler.
- Kurum içi süreçlerin ilerlemesini teşvik eder ve eylemlerin ölçülmesi sayesinde devamlı gelişime katkıda bulunur.
- Global Compact platformu içindeki etkinliklerinin artmasına yardımcı olur.

Dış Faydalar

- Artan şeffaflık ve güven yoluyla kurumsal itibari geliştirir.
- Sürdürülebilir bir vizyon, strateji ve planlama uygulamasının açıkça ifade edilmesi paydaş ilişkilerini düzenler.
- Paydaş katılımınının teşvik eder, paydaşlar için önemli bilgiler sağlar.
- Kurumların, eksi ve artı yönlerinin daha çok bilincinde olarak, geliştirmeleri gereken alanlara odaklanmalarına yardımcı olur.



Global Compact Network
Türkiye

İlerleme ve Sorumluluk Bildirimi'ne Genel Bakış

İşletmeler her yıl raporlama yapmakla yükümlüdür. (imzacı olunduktan sonra 1 yıl içinde raporlama yapılmalıdır)

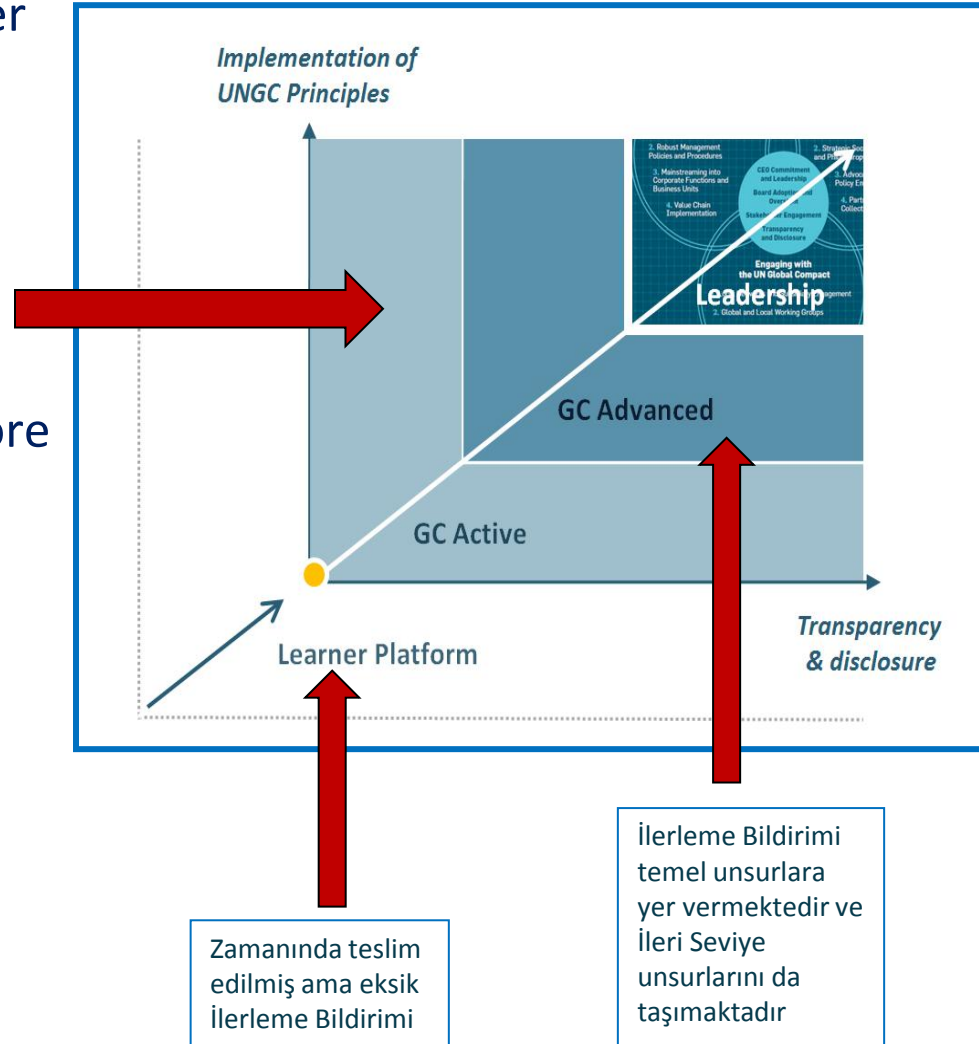
İşletme dışı imzacılar iki yılda bir raporlama yapmalıdır. (imzacı olunduktan sonra 2 yıl içinde raporlama yapılmalıdır)

İlerleme ve Sorumluluk Bildirimi'nin Ortak Özellikleri

- ✓ **Hedef kitle:** Raporlayan imzacının tüm paydaşları
- ✓ **Esnek Format** (Öneri: İlerleme/Sorumluluk Bildirimi'nin kurum/kuruluşun ana iletişim araçlarına entegre edilmesi)
- ✓ **Dil:** Rapor tercih edilen dilde yazılabilir.
- ✓ **Yükleme:** Rapor GC internet sayfasına yüklenmelidir
- ✓ Rapor PDF olarak yüklenebilir veya Basit Taslak kullanılabilir
- ✓ Süreç döngüsü (→ «iletişimsiz» → liste dışı kalma)

İlerleme Bildirimi Seviyeleri

- ✓ İlerleme Bildirimindeki farklı seviyeler imzacılar arasında gelişimi teşvik etmekte ve ileri seviyede raporlayan imzacıların görünürlüğünü sağlamaktadır.
- ✓ İlerleme Bildirimi içeriği ve öz-değerlendirme anketi sonuçlarına göre raporlar sınıflandırılmaktadır:
 - Öğrenme Platformu
 - Aktif GC
 - İleri GC



Zamanında teslim edilmiş ama eksik ilerleme Bildirimi

İlerleme Bildirimi
temel unsurlara
yer vermektedir ve
İleri Seviye
unsurlarını da
taşımaktadır

AKTİF GC RAPORLAMASI

- Belirtilen üç temel unsuru bulunduran, sisteme zamanında yüklenen ve öz-değerlendirme formunu eksiksiz şekilde dolduran kurumların Bildirimleri **Aktif GC** olarak sınıflandırılır.
- Sunulan Bildirimler'in bir veya birden fazla unsuru bulundurmaması durumunda, şirket **Öğrenme Platformu**'na yerleştirilecek ve belirtilen unsurları eksiksiz şekilde bulunduran yeni bir Bildirim sunması için **tek seferlik, 12-aylık bir Öğrenme Ek Süresi** tanınacaktır.



1. **Üst Düzey Yönetici tarafından yazılmış, Global Compact'e olan kesintisiz desteği** belirten bir açıklama
2. Şirketin Global Compact'in dört konu alanının her birinin uygulamaya konulması için yaptığı **eylemlerin açıklaması**
3. **Sonuçların ölçülmesi** (örneğin; hedef/performans göstergelerine ne ölçüde ulaşıldığı veya diğer niteliksel ve niceliksel sonuçların ölçülmesi)

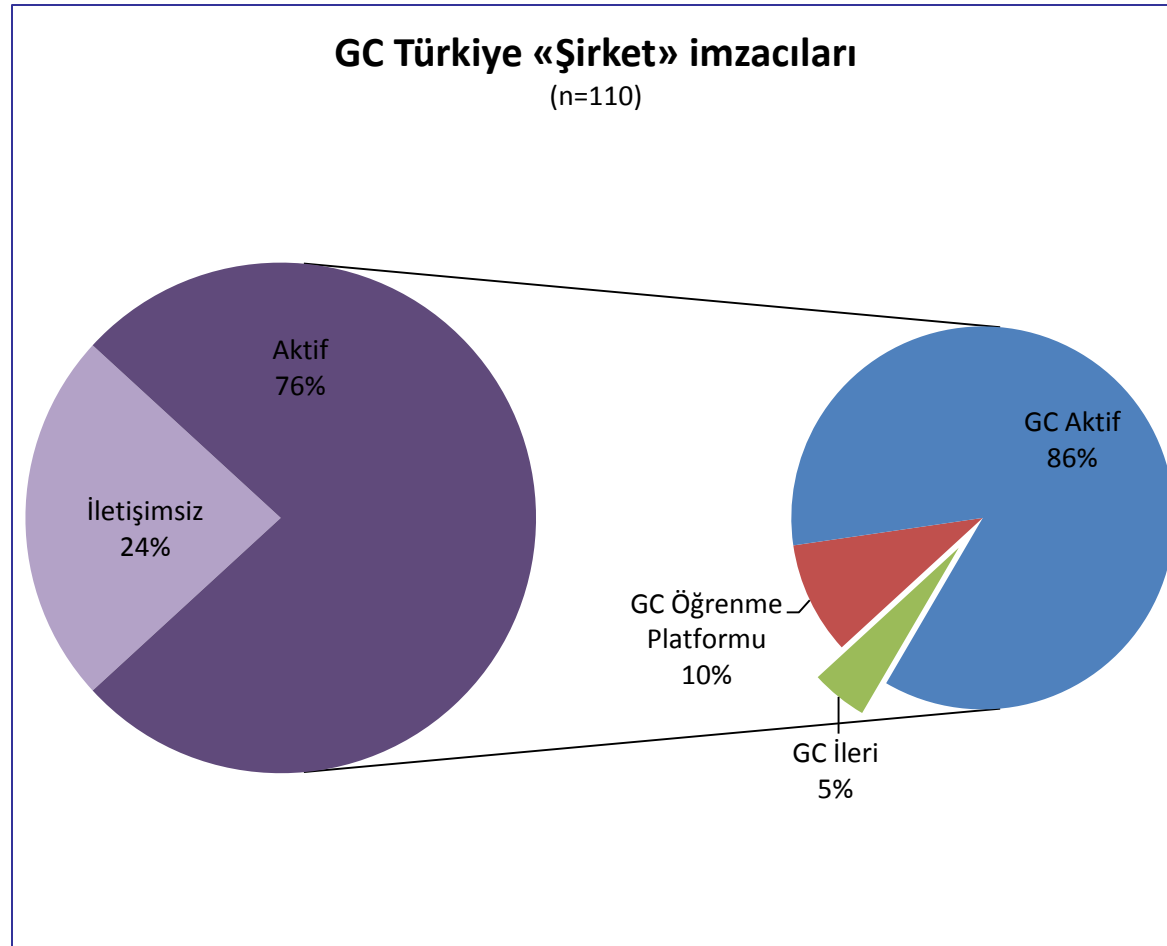
İLERİ GC RAPORLAMASI

- Aktif GC kriterlerinin yanı sıra ek unsurları da karşılayan Bildirimler **İleri GC** olarak sınıflandırılmaktadır.

İLERİ SEVİYE KRİTERLERİ			
Üçüncü Şahıs Doğrulaması (Ocak 2014 itibariyle bu kriter etkin olmuştur)	On Evrensel İlkenin strateji ve operasyonların bir parçası haline getirilmesi (Kriterler 1 – 14)	BM Hedefleri ve Gündemine destek verecek çalışmalarda bulunulması (Kriterler 15 – 18)	Kurumsal Sürdürülebilir Yönetişim ve Liderlik gösterilmesi (Kriterler 19 – 21)

- Bu kriterlerin yerine getirilmiş sayılması için kurumun genel olarak kabul edilmiş iyi uygulamaları (her kriterin altında belirtilen ve kendi operasyonları bağlamında iyi uygulama olarak tavsiye edilen uygulamaları) nasıl uygulamaya koyduğunu ya da koymayı planladığını açıklaması gerekmektedir.
- İleri GC düzeyi imzacıların zaman içinde tüm iyi uygulama örneklerini hayata geçirmeleri teşvik edilmektedir. Şirketin kriterlerin kendisine uygun olmadığını düşündüğü durumda bu konuda bir açıklama yapılması gerekmektedir.

İlerleme Bildirimi Sınıflandırması



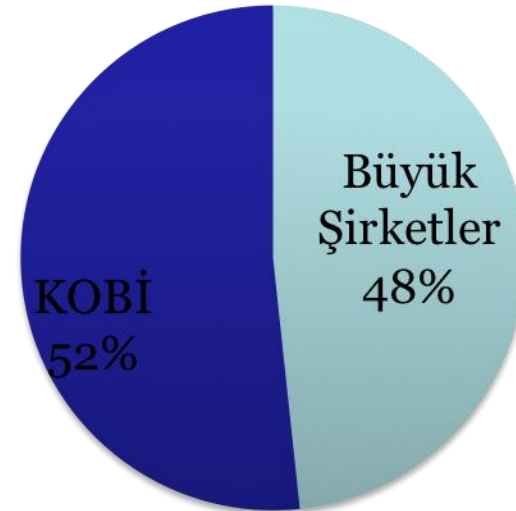
Global Compact Türkiye - İmzacılarımız

Şirket imzacıların sayısı: **149***

(*27 Nisan 2015 itibariyle)

Büyük Şirketler: 72

KOBİ: 77



Global Compact Network
Türkiye

Raporlama Konusundaki Trendler

- Sürdürülebilirlik raporları, bugün tüm dünyada büyük şirketler tarafından düzenli olarak hazırlanmaya başladı. 1996 yılında 300'ü bulan sürdürülebilirlik raporlarının sayısı, bugün **3.000'i** aşıyor.
- Ortaklar, potansiyel müşteriler ve yatırımcılar; şirketin cirosu, karlılığı ya da pazarlama stratejilerinin yanı sıra yönetim politikalarını, şirketin çevreye verdiği önemi, sosyal sorumluluk projelerini, din, ırk ya da cinsiyet ayrımı yapıp yapılmadığını da merak etmeye başladı.
- Günümüzde, şirketler raporlarında anahtar paydaşları için öncelikli olan konu başlıklarına odaklanmaya başlamıştır. Raporlamada «**önceliklendirme**» üzerine yapılan vurgu giderek artmaktadır.

- Önceliklendirme, sürdürülebilirlik raporlarının kuruluşun hedeflerinin gerçekleşmesi ve toplum üzerindeki etkisinin yönetilmesi için gerçekten kritik olan konuları merkez almalarını gerektirmektedir.
- Önceliklendirme üzerine yapılan vurgu, raporları daha ***anlamlı, inandırıcı*** ve ***kullanıcı dostu*** hale getirmektedir.
- Günümüzde kuruluşlar, sürdürülebilirlik departmanları oluşturmakta ve çalışanlarının ilgili alanlarda kapasite gelişimlerine destek olmaktadır.

İlerleme Bildirimi İçeriği



Global Compact Network
Türkiye

İNSAN HAKLARI



Global Compact Network
Türkiye

Sunum Akışı

İnsan Hakları Sunumu

- İlke 1 & 2
- Ruggie İlkeleri
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri
- Çocuk Hakları
- Yerli Halklar Hakları

Uluslararası Örnekler

Soru & Cevap



Global Compact Network
Türkiye

UN Global Compact İmzacılarının İnsan Hakları Taahhüdü:

İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.



Global Compact Network
Türkiye

İlk İlkeye Daha Yakından Bakalım...

İlke 1 – İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı.

Saygı Duymalı – zarar vermemeli (en düşük beklenti)

Desteklemeli – olumlu bir katkıda bulunmalı (istenen, beklenen)



Global Compact Network
Türkiye

BM “Koru, Saygı Göster ve Çözüm Getir” Çerçevesi («Protect, Respect and Remedy»)

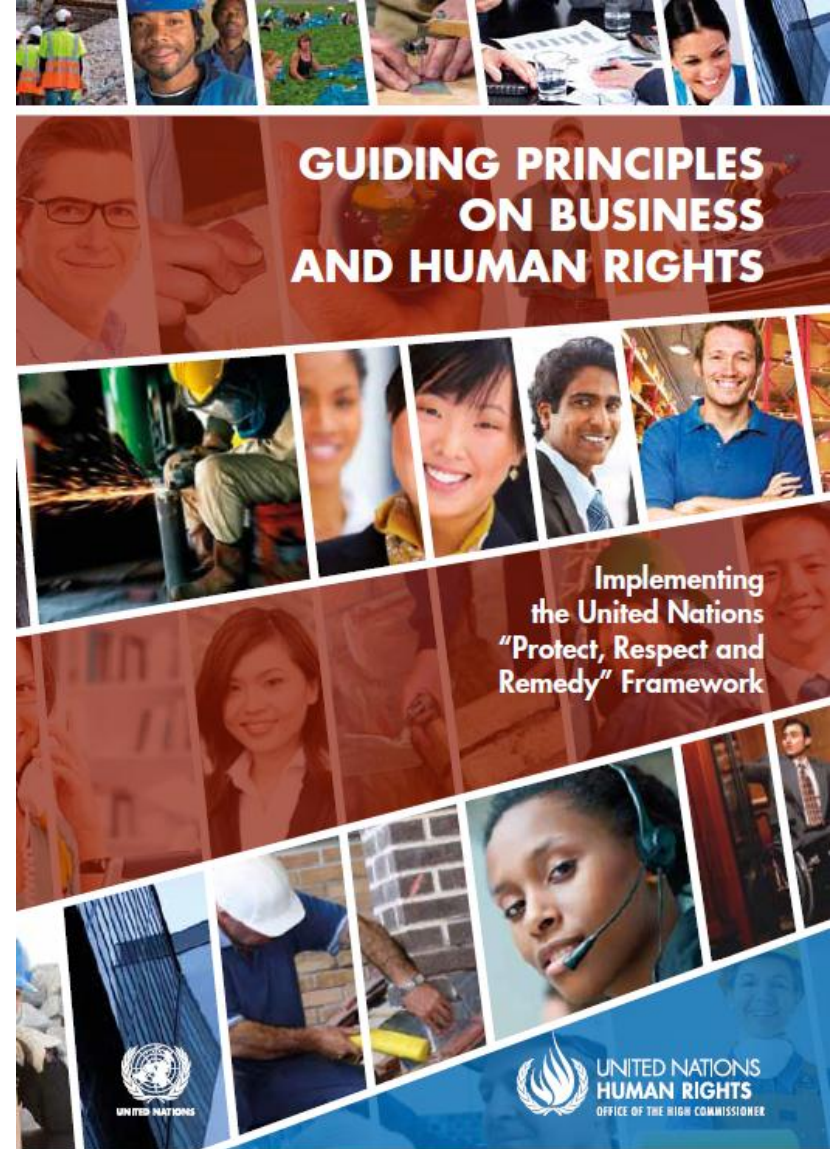
3 Temele Dayalıdır:

- 1. İş dünyası dahil olmak üzere üçüncü kişilerce yapılan insan hakları ihlallerini **engellemek** ve insanları **korumak** **devletin görevidir.***
- 2. Başkalarının insani haklarını ihlal etmekten kaçınmak ve iş dünyasının faaliyetlerinin sebebiyet verdiği insan hakları nezdinde kötü etkilere yönelik önlem alarak insan haklarına **saygı göstermek** üzere **kurumların sorumluluğu** vardır.*
- 3. Kötü etkilenen kişilerin **etkili biçimde çözüm bulmalarına** erişimi sağlanmalıdır.*

İnsan Haklarını Bilin ve Saygı Gösterin

İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeler

- Haziran 2011'de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından onaylandı.
- İş dünyası temsilcileri ve devletlerin, iş dünyasında insan haklarıyla ilgili en temel sorumluluklarını tanımlamıştır.



Global Compact Network
Türkiye



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Kurumsal Sorumluluk Dahilinde Saygı Gösterme: Temeller

- *Kurumsal sorumluluklar ve devletin yükümlülükleri arasında sınırları tanımlar*
- *Gönüllü ve zorunlu yaklaşımlar ayrımı yoktur, bütün şirketlerden beklenen temel beklentidir*
- *Şirketlerin UN Global Compact imzacısı olmalarından bağımsız olarak geçerlilik taşır*
- *Hukuka uygunlukla sınırlandırılmaz*
- *Kurumların kendi faaliyetleri ve iş ilişkilerinin yarattığı koşullara uygulanabilir*
- *Şirketlerin insan haklarına dair saygı gösterdiklerine yönelik **bilgilenmelerini ve bunu sergilemelerini** sağlar*

Politikalar, süreçler ve eylemler

- Bir insan hakları politikasına sahip olmak
- Gerekli önlemleri alarak iş dünyasının insan haklarıyla ilintili risklerini tanımlama ve yönetme (risk/etki değerlendirmesi, bulgular üzerine takip, uygulama ve hareket etme, eğitimler vs.)
- Çözüm üretme: Gelen şikayetler ve itirazların toplanabileceği etkili bir şikayet mekanizmasının konuşlandırılması.
- İlerlemeyle ilgili raporlama

Bu adımların detaylandırılması, işletmelerin insan haklarıyla ne derece zorluk yaratan alanlarda iş yapıyor olduklarıyla doğru orantılıdır.

Hangi İnsan Hakları?

«Uluslararası olarak kabul görmüş insan hakları»

- *Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi*
- *Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi*
- *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*
- *Uluslararası Çalışma Örgütü İş Yerinde Temel Haklar Bildirgesi*



Global Compact Network
Türkiye

Sebebiyet, Katkıda Bulunma, İlintili Olma

Bir şirketin sorumluluğu 3 şekilde vuku bulabilir:

- 1. İstenmeyen bir etkiye *sebebiyet* vermek**
- 2. İstenmeyen bir etkiye *katkıda bulunmak***
- 3. İstenmeyen bir etkinin bir şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle *doğrudan ilintili olması***

➤ *Bunların hepsi önemlidir fakat şirketler tarafından **uygun bir tepkinin** ne olduğu 3 durumda da değişkendir*

Odağı İnsanlar Üzerinde Belirlemek

- *Sadece şirkete değil fakat bütün paydaşlar için risk*
- *Anlamlı paydaş istişaresi gerekli hakların sağlanmasının ve çözüm üretme sürecinin parçasıdır*
- *Uzmanların yanı sıra etki görmüş paydaşlarla da iletişime geçilmeli*
- *Hak sağlanması, faaliyetler ve olası etkilerin sürekli değişimi sebebiyle sürekli faal bir süreçtir*



Gündemdeki Bazı İş Dünyası ve İnsan Hakları Konuları

İnsan Haklarının Şirketlerdeki Uygulama Alanları;

1. İnsan Kaynakları
2. İş sağlığı ve güvenliği
3. Tedarikçiler ve yükleniciler
4. Ürün güvenliği
5. Çalışanların sosyal imkanları



Global Compact Network
Türkiye

En çok ihlal edilen haklar...

- Çalışma Koşulları ve Süreleri
- Örgütlenme Özgürlüğü
- Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakkı
- Adil Ücret Dağılımı
- Ayrımcılık
- Çocuk İşçiliği
- Asgari Ücret
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı
- Denetim
- Şeffaflık
- Mobbing (işyerinde psikolojik taciz)

Yaygın eğilimler

1. Farklı iş dünyası temsilcilerinin bir araya gelerek insan hakları ihlalleri ve riskleri konusunda ortak çalışmalar yürütmesi
2. Daha fazla ve etkili paydaş toplantılarının yapılması
3. Belli grupların hakları konusunda iş dünyası girişimlerinde yaşanan gelişmeler
4. Hayırseverlik kavramından, stratejik hayırseverlik kavramına geçiş ve ortak değerlerin yaratılması

ULUSLARARASI İYİ ÖRNEK UYGULAMALARI



Global Compact Network
Türkiye

Tedarik Zincirinde İnsan Hakları Uygulamaları

Şirket: **Telenor Group** (1985)

Ülke: Norveç

Sektör: Telekomünikasyon

Çalışan sayısı: 32.000

11 ülkede faaliyet göstermektedir.

GrameenPhone, Bangladeşteki tedarikçisinin alt-tedarikçilerinin kötü çalışma koşullarına (iş sağlığı ve güvenliği eksikliği, çocuk işçi çalıştırılması, çevre etkileri) sahip olduğunu öğrendikten sonra şirket tedarik zinciri ilkeleri oluşturmuştur.

Telenor Grup, ***Tedarik Zinciri Yönetimi İlkeleri ve Kuralları*** oluşturmuştur (2008).

Bu ilkeler çerçevesinde, Telenor Grup, tedarikçilerinin ve alt-tedarikçilerinin insan hakları, çalışma standartları, iş sağlığı ve güvenliği, çevre konularındaki standartlara uymasını şart koşturmaktadır.

Telenor Grup, bu ilkeleri sağlamakta güçlük çeken tedarikçilerine yönelik eğitimler düzenlemektedir.



Temel İş Süreçlerinde İnsan Hakları Politikaları ve Uygulaması

Şirket: **Total S.A.** (1924)

Ülke: Fransa

Sektör: Petrol ve Gaz

Çalışan sayısı: 110.000

130 ülkede faaliyet göstermektedir.

2000'den beri, tüm dünyadaki şirketlerinin temel iş süreçleri ve politikalarını insan haklarına saygılı ve uyumlu hale getirmek için çabalamaktadır.



Oluşturulan «*İş Ahlakı İlkeleri*» şirketin, insan haklarına verdiği önem ve saygıyı göstermektedir.

Şirket içi bilinçlendirme ve farkındalık yaratma etkinlikleri yürütülmektedir.

Operasyon takımları için «İnsan Hakları Uluslararası Rehberi» oluşturulmuştur.

Tedarikçilerine uyguladığı *etik değerlendirme* bulunmaktadır. Bu, *insan hakları* konusunda da göstergeler içermektedir

Temel İş Süreçlerinde İnsan Hakları Politikaları ve Uygulaması

Şirket: **Delta Electronics** (1971)

Ülke: Tayland

Sektör: Elektronik donanım

Çalışan sayısı: 15.000

- 2000 yılında İşletmelerde Çalışan Haklar Yasası'nı kabul etti.

- Sendikalaşmanın ortak çözüm üretme, güvenilir pazarlık, daha iyi karar alma ve iletişim alanında sağlayacağı avantajların bilincinde olan Delta yönetimi, bu amaçla sendikalaşmayı teşvik eden bir politika benimsedi.

- Sendikanın kuruluşunun ardından işçi ve işveren temsilcileri arasında düzenli toplantılar gerçekleştirildi. Sendika iki ayda bir yayınladığı bültenle işçilerin sorunlarını dile getirme şansını da elde etti.

- Çalışan sayısını iki katına çıkaran şirket pazardaki payını büyüterek dünyanın sayılı tedarikçilerinden biri haline geldi.



ÇALIŞMA STANDARTLARI



Global Compact Network
Türkiye

Sunum Akışı

Çalışma Koşullarına İlişkin İlkelerin Sunumu

- İlke 3
- İlke 4
- İlke 5
- İlke 6

Uluslararası Örnekler

Soru & Cevap



Global Compact Network
Türkiye

GC'in Çalışma Koşullarında İlişkin İlkeleri-I

İlkeler 3, 4, 5, 6

- **İlke 3** İş dünyası çalışanların örgütlenme özgürlüğünü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde tanınmasını desteklemelidir.
- **İlke 4** İş dünyası her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.
- **İlke 5** İş dünyası çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.
- **İlke 6** İş dünyası işe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmesini desteklemelidir.

Çalışma Koşullarına İlişkin İlkelerin Temelleri -I

- ILO, uluslararası çalışma koşullarının geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuş bir **Birleşmiş Milletler** kuruluşudur.
- **Üçlü yapı:** hükümet, işçi ve işveren temsilcileri
- Çalışma koşullarına ilişkin ilkeler, işte insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam politikası ve insan kaynaklarının gelişimi de dahil olmak üzere işin dünyasına ilişkin geniş bir yelpazede geliştirilen uluslararası çalışma standartlarını oluşturan **ILO Sözleşmeleri** ve **Tavsiye Kararları**'ndan devşirilmiştir.

İşte Temel İlkeler ve Haklar ILO Deklarasyonu

- 1998 yılında kabul edildi.
- Tüm ILO üyesi ülkeler, **sözleşmeleri imzalamasalar dahi**, Sözleşmelere konu olan temel haklara ilişkin ilkelere saygı gösterilmesi, bunların geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesine çalışmak zorundadır.

Çalışma Koşullarına İlişkin İlkelerin Temelleri - III

ÇOK ULUSLU İŞLETMELER VE SOSYAL POLİTİKA İLKELERİ konusundaki ILO ÜÇLÜ DEKLARASYONU

- Sosyal sorumluluğun, çalışma hayatına ilişkin boyutunun geliştirilmesinde **en kapsayıcı araçtır.**
- İşletmelerin genel politikalar, istihdamın geliştirilmesi ve güvencesi, fırsat ve davranış eşitliği, ücretler ve haklar, asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği ve endüstri ilişkileri gibi alanlardaki uluslararası çalışma standartlarından kaynaklanan ilkeleri **ne şekilde uygulamaları gerektiği konusunda tavsiyeler** içermektedir.

Çalışma Koşullarına İlişkin Temel Sözleşmeler

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkı

- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No.87), 1948
- Örgütlenme ve Toplu Müzakere Hakkı Sözleşmesi (No 98), 1949

Zorla Çalıştırma

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No.29), 1930
- Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (No.105), 1957

Çocuk İşçiliği

- Asgari Yaş Sözleşmesi (No.138), 1973
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (No.182), 1999

İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık

- Eşit Ücret Sözleşmesi (No.100), 1951
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No.111), 1958

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde korunmasının desteklenmesi (İlke 3)-I

Örgütlenme Özgürlüğü Nedir?

- Tüm işverenlerin ve işçilerin **özgürce ve gönüllü olarak**, mesleki menfaatlerini geliştirmek ve savunmak için **sendika kurmalarını ve kurulu sendikalara üye olma hakkına saygı gösterilmesini** gerekli kılmaktadır.
- Hükümetin veya başka herhangi bir varlığın müdahalesi olmaksızın kendi örgütlerini kurabilir, bunlara üye olabilir ve bunları çalıştırma hakkına sahiptir.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde korunmasının desteklenmesi (İlke 3)-II

Toplu Sözleşme Hakkı Nedir?

- İşçilerin işverenlerle **özgürce müzakere edebilmeleri** örgütlenme özgürlüğünün zaruri bir elemanıdır.
- Toplu müzakere, işverenlerle işçilerin, özellikle işin kayıt ve şartlarına ilişkin olanlar olmak üzere, ilişkilerini tartıştıkları ve müzakere ettikleri **gönüllü bir süreçtir**.
- Katılımcılar **işverenlerin kendisi veya işveren örgütleri ve işçi sendikaları** yahut yokluğu halinde **işçiler tarafından özgürce seçilmiş temsilcilerini** kapsamaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde korunmasının desteklenmesi (İlke 3)-III

Hükümetin Sorumluluğu Nedir?

- Bu hakları garanti altına alan bir **yasal düzlemin** sağlanması,
- Üçlü veya işçi ve işveren teşkilatları arasında yahut bu ikisinin çeşitli kombinasyonlarından oluşan uygun bir **kurumsal çerçevenin** oluşturulması,
- Kendi haklarını kendileri elde etmek isteyen bireylerin de, seslerini duyurabilmeleri için **ayrımcılığa uğramamaları** açısından korunması,

İşletmeler örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde tanınmasını nasıl destekleyebilir?

İşyerinde:

- İşçilerin sindirilme veya misilleme ile karşı karşıya kalma korkusu duymaksızın, **ulusal mevzuata uygun biçimde**, sendika kurma ve istedikleri sendikaya üye olma haklarına **saygı duymak**.
- İşçi sendikacılığı, sendika üyeliği ve bu alanlarda yürütülen faaliyetlere yönelik olarak istihdama ilişkin uygulamalarda ve terfi, işten çıkarma veya transferlerde **ayrımcılık karşıtı politikalar ve prosedürleri** yürürlüğe koymak.
- Etkin toplu sözleşmelerin gelişimine katkı sağlamak için **işçi temsilcilerine uygun imkanları sağlamak**.

İşletmeler örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde tanınmasını nasıl destekleyebilir?

Müzakere Masasında:

- Müzakere amacıyla **temsilci kuruluşları tanımak**.
- İşçi sendikası temsilcilerinin, toplu müzakere konusunda gerçek karar alıcılara **erişmelerini sağlamak**.
- Anlamlı bir müzakerenin yürütülmesi için gerekli **bilgileri sağlamak**.
- Yeniden yapılandırma ve eğitim, işten çıkarma prosedürleri, sağlık ve güvenlik konuları, anlaşmazlık ve uyuşmazlık çözümleme prosedürleri ve disiplin kuralları da dahil olmak üzere **işçilerin ve yönetimin menfaatlerine yönelik ihtiyaçlarına veya sorun çözümlerine işaret etmek**.

İşletmeler örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde tanınmasını nasıl destekleyebilir?

Faaliyet Gösterilen Toplumda:

- Temsilci **ulusal işveren teşkilatlarının** rollerini ve fonksiyonlarını dikkate almak.
- Özellikle toplu sözleşme için işçi sendikalarının tanınmasına yönelik yeterli kurumsal ve yasal çerçevenin olmadığı ülkelerde **işçilerle yönetim arasındaki ilişkiler iklimini iyileştirecek** adımlar atmak.
- Yerel toplumu, medyayı ve kamu kurumlarını işletmenin BMKİS'e bağlılığı ve işçilerin temel haklarına ilişkin olanlar dahil, ilkelerine saygı duyma yönündeki eğilimi konusunda **bilgilendirmek**.

Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasının desteklenmesi (İlke 4)

Zorla çalıştırma ne anlama gelmektedir?

- Zorla veya zorunlu çalıştırma, herhangi bir kişinin **ceza tehdidi altında** ve bu kişinin **gönüllü olmadığı bir biçimde mecbur edildiği** tüm **iş veya hizmetleri** ifade eder.
- İşçiye ücret veya diğer bazı tazminatların ödenmesi işin zorla veya zorunlu biçimde yaptırılmadığını göstermemektedir.
- Bir hak olarak emeğin özgürce sunulması ve çalışanların, makul bir süre öncesinde haber vermek kaydıyla işi bırakmakta özgür olmaları gerekmektedir.
- **Zorla çalıştırma insan haklarının temel bir ihlalidir.**

Uygulamada zorla çalıştırmanın belirlenmesi

Zorla çalıştırmaya giden yol

- Kle veya esir konumuna düřmek
- Fiziksel olarak zorla alıkoymak
- Bir kiřiye bařkasına satmak
- İşyerinde fiziksel olarak alıkonulmak
- Psikolojik zorlama (ceza tehdidi içeren iř emri)
- Borçlu konuma düşürme (hesaplarla oynama, aşrı faiz uygulaması)
- Ücretleri alıkoymak veya ödememek
- Kimlik belgelerini vs alıkoymak

Zorla alıştırmanın araçları

- İşçiye, ailesine veya yakınlarına yönelik fiziksel şiddet
- Cinsel řiddet
- Hapsetme veya fiziksel alıkoyma
- Finansal cezalar
- Yetkililere ihbar etme
- Gelecekte istihdam etmeme
- Hakların veya ayrıcalıkların alınması
- Gıda, sığınak ve diğeri ihtiyaçlardan yoksun bırakmak
- En kötü çalışma biçimlerine kaydırmak
- Sosyal statü kaybı

İşletmeler zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına nasıl katkı sağlayabilir? -I

İşyerinde:

- Ulusal yasa ve düzenlemelerin zorla çalıştırmaya ilişkin **hükümlerine uymak,**
- **İşletme faaliyetlerinde ve diğer işletmelerle kurulan ilişkilerde** tüm işçilerin iş sözleşmelerinin, hizmetin koşul ve şartlarını, istihdamın gönüllü doğasını, işten ayrılma özgürlüğünü (uygun prosedürler dahil olmak üzere) ve işten ayrılmada ortaya çıkabilecek her türlü cezayı içermesini sağlamak,
- İşçilerin işletme ile **finansal borç ilişkisine girmesini yasaklayan** politika ve prosedürler oluşturmak,
- Diğer işletmelerle ilişkilerde **gerekli özeni** göstermek.

İşletmeler zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına nasıl katkı sağlayabilir? -II

Faaliyet gösterilen toplumda:

- İşletmeler, mümkün olduğu durumlarda, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması ve işçilerin zorla çalıştırmadan uzaklaştırılarak özgürce seçilmiş iş bulmaları konusunda yürütülen daha **geniş çaplı toplumsal çabalara katkı sağlamayı** da isteyebilir.
- Konuya ilişkin olarak sanayi çapında bir bakış açısının geliştirilmesi için diğer işletmeler, sektörel dernekler ve işveren organizasyonları ile **işbirliği halinde çalışmak** ve işçi sendikaları, kanun uygulayıcı organlar, iş teftiş birimleri ve diğerleri ile köprüler kurmak.
- Temsil gücünü haiz işveren teşkilatı ile yerel düzeyde, eyalet düzeyinde veya ulusal seviyede, zorla çalıştırma konusunda **bir komite veya görev gücü kurmak** yahut mevcut olanlara katılmak.
- Uygun durumlarda, medya kampanyaları da dahil olmak üzere **ulusal ve uluslararası programlara katılmak** ve yerel ve ulusal yetkililerle, işçi sendikalarıyla ve diğerleriyle koordine olmak.

Çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılmasının desteklenmesi (İlke 5) -I

Çocuk işçiliği nedir?

İstihdama ve işe kabulde asgari yaş

	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
Normal İşler	15 yaş	14 yaş
Tehlikeli İşler	18 yaş	18 yaş
Hafif İşler	13 yaş	12 yaş

- **“Çocuk işçiliği”** deyimini **“genç istihdamı”** veya **“öğrenci işi”** ile karıştırılmamalıdır. **Çocuk işçiliği bir insan hakkının ihlalini içeren bir suiistimaldir.**
- **Uluslararası araçlarca tanınmış ve tanımlanmıştır.** Çocuk işçiliğinin kaldırılması, uluslararası toplumun ve neredeyse tüm hükümetlerin açıkladıkları bir politikadır.

Çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılmasının desteklenmesi (İlke 5) -II

ILO'nun 182 sayılı Sözleşmesi'nde kategorize edildiği şekliyle çocuk işçiliğinin, 18 yaşından küçük çocuklarca ifa edildiği takdirde, hükümetlerin acilen ve derhal önlem almalarını gerektiren **özel biçimleri** bulunmaktadır. Bunlar:

- **Her türlü kölelik.** Bu çocuk kaçakçılığını, borç karşılığı zorla çalıştırmayı, zorla ve zorunlu çalıştırmayı ve çocukların silahlı uyuşmazlıklarda kullanılmasını kapsamaktadır.
- Çocuklara **fuhuş yaptırılması ve pazarlanması**, porno çekilmesi veya pornografik amaçlarla kullanılması ve pazarlanması.
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar gereği **çocuğun sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işler.**

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çabalar, diğer çocuk işçiliği biçimlerini haklı kılmak için kullanılmamalıdır.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için işletmeler ne yapabilir? -I

İşyerinde:

- Ulusal yasa ve düzenlemelerin asgari yaş ile ilgili **hükümlerine uymak,**
- **Yaş doğrulaması** için yeterli ve güvenilir mekanizmalar kullanmak.
- İşyerinde yasal çalışma yaşının altındaki çocukların bulunması halinde onları **işten uzaklaştıracak** önlemleri almak.
- Çocukların işyerinden uzaklaştırılmasına ve ailelerinin yeterli hizmetlere ve uygun alternatiflere ulaşmalarına mümkün olduğu ölçüde **yardımcı olmak.**
- Taşeronlar, tedarikçiler ve diğer iştirakler üzerinde çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda **etkili olmaya çalışmak.**

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için işletmeler ne yapabilir? - II

Faaliyet gösterilen toplumda:

- İşletmeler, mümkün olduğu durumlarda, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve çocukların kaliteli eğitime ve sosyal korumaya erişerek işten uzaklaştırılması konusunda **daha geniş çaplı toplumsal çabalara katkı sağlamayı** da isteyebilir.
- Konuya ilişkin olarak sanayi çapında bir bakış açısının geliştirilmesi için diğer işletmeler, sektörel dernekler ve işveren organizasyonları ile **işbirliği halinde çalışmak** ve işçi sendikaları, kanun uygulayıcı organlar, iş teftiş birimleri ve diğerleri ile köprüler kurmak.
- Temsil gücünü haiz işveren teşkilatı ile yerel düzeyde, eyalet düzeyinde veya ulusal seviyede, çocuk işçiliği konusunda **bir komite veya görev gücü kurmak** yahut mevcut olanlara katılmak.
- İşletmenin etki alanında, çocuk işçiliğinin kurbanı olmuş kişilere yönelik önleme ve reentegrasyon programlarına, beceri geliştirme ve iş eğitimi fırsatları sunmak suretiyle katılmak.
- Uygun durumlarda, medya kampanyaları da dahil olmak üzere, **ulusal ve uluslararası programlara katılmak** ve yerel ve ulusal yetkililerle, işçi sendikalarıyla ve diğerleriyle koordine olmak.

İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmesinin desteklenmesi (İlke 6)

İstihdam ve meslekte ayrımcılık ne anlama gelmektedir?

- Potansiyel bir adaya, **kendisinin liyakati veya işin yapısal gereklilikleri ile ilgili olmayan özellikleri dolayısıyla farklı ya da daha az lütufkâr davranılması** halinde ortaya çıkmaktadır.
- Bu özellikler: ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, ulusal ya da sosyal köken. Bazı ülkelerde cinsel eğilim ve HIV ile AIDS de koruma kapsamına alınmıştır.
- İşletmeler ulusal mevzuatta yasaklanmış bulunan diğer alanlar hakkında da bilgi sahibi olmalıdır.
- Ayrımcılık, işe ilişkin birçok faaliyette ortaya çıkabilir.
 - ✓ İşe alma
 - ✓ Ücretlendirme,
 - ✓ Çalışma ve dinlenme süreleri, ücretli izinler,
 - ✓ Analık koruması,
 - ✓ Fesih koruması,
 - ✓ Performans değerlendirme ve işte ilerleme,
 - ✓ Eğitim fırsatları,
 - ✓ İşe ilişkin beklentiler,
 - ✓ Sosyal güvenlik ve
 - ✓ İş sağlığı ve güvenliği.

İşletmeler işe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına nasıl katkı sağlayabilir? -I

İşyerinde:

- Yeterlilikleri, becerileri ve tecrübeyi işe alma, yerleştirme, eğitim ve her düzeydeki çalışanın ilerlemesi konusunda **temel zemin haline getirecek işletme politikaları ve prosedürleri kurmak.**
- Eşit istihdam uygulamalarına rehberlik etmesi için yüksek seviyede, açık ve işletme kapsamında politikalar ve prosedürler açısından sorumluluk atamak ve işte ilerlemeyi bu alanda arzu edilen performansa bağlamak.
- Özürlülüğe ilişkin olarak farkındalık yaratılması da dahil olmak üzere, ayrımcılık karşıtı politikalar ve uygulamalar konusunda **çalışanların eğitimini sağlamak.**
- İşe alma, eğitim ve terfiler konusunda çalışanlar ve onların organizasyon içindeki gelişmeleri için fırsatların şeffaf bir görünümünü sağlayacak biçimde **güncel kayıtlar tutmak.** Ayrımcılığın varlığının belirlenmesi durumunda, **şikayetlerle ilgilenmek**, başvuruları ele almak ve çalışanlara müracaat yeri sağlamak için şikayet prosedürleri geliştirmek.

İşletmeler işe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına nasıl katkı sağlayabilir? -II

- Çalışanların konuları ve şikayetlerini gündeme getirmelerini engelleyen formel yapılar ve enformel kültürel konular hakkında **bilgi sahibi olmak.**
- **Beceri geliştirme eğitimleri ve bazı mesleklere girişi kolaylaştıracak** programlar oluşturmak.

Faaliyet gösterilen toplumda:

- Yetişkin eğitimi programları, sağlık ve çocuk bakım hizmetleri gibi mesleki gelişim fırsatlarına eşit erişimin ve hoşgörü ikliminin oluşturulması yönündeki **çabaları teşvik etmek ve desteklemek.**
- Yabancı ülkelerle yürütülen faaliyetlerde işletmelerin kültürel gelenekleri uzlaştırması ve kadınların istihdama eşit erişimini sağlamak için işçi temsilcileri ve hükümet yetkilileriyle birlikte çalışması gerekebilir.

ULUSLARARASI İYİ ÖRNEK UYGULAMALARI

<http://hrbdf.org/>



Global Compact Network
Türkiye

İlke 3 - Örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkı

- Şirket: Walt Disney Company
- Ülke: Indonesia, Vietnam
- Tarih: 2013



- Proje : “Better Work” ILO
- Amaç: Yeni teknoloji araçlarını kullanarak (SMS mesajı) örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkı konularında farkındalık yaratmak, çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak.
- Ulaşılan çalışan sayısı: 30.000 (30 farklı fabrika)
- Proje ikinci yılında 100.000 çalışana ulaşmayı hedeflemektedir.

http://hrbdf.org/case_studies/freedom-of-association/#.VJVqXcAAG

İlke 4 – Zorla ve zorunlu çalıştırma

- Şirket: Adidas
 - Ülke: Asya ülkeleri
 - Tarih: 2013
- 
- Proje: “SMS Worket Hotline” – Şikayet mekanizması
 - Amaç: Çalışanların rahat bir şekilde zorla ve zorunlu çalıştırmayla ilgili karşılaştıklarını şirket üst düzey yöneticilerine iletmelerini sağlamak.
 - Proje kapsamında, çalışanlar isimsiz SMS mesajı göndererek şikayetlerini dile getirme şansı elde etmiştir. Mesajlar, hem şirket üst düzey yöneticilerine hem de adidas merkez ofisine iletilmektedir. Çalışanların zorla çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği vb konularda şikayetlerde bulunduğu gözlenmiştir.

İlke 5 – Çocuk işçiliği

Proje: Social Forum for Banana Flower Production (ILO)

Ülke: Ekvador

Social Forum – 3'lü yapıya sahiptir → hükümet, işveren ve işçi

2002 yılında Forum, muz üretiminde çocuk işçi kullanımının önlenmesine yönelik bir strateji geliştirmiştir.

2004 yılında Ekvador'da “Flower Forum” kurulmuş olup, hükümet, işveren ve işçi sendikaları arasındaki diyalogu geliştirmeye yönelik çalışmalar başlamıştır.

Amaç: Çiçek üretimi sektöründeki çocuk işçilerin tehlikeli işlerden (tarım ilacının kullanımı), daha hafif iş kollarına yönlendirilmesi.

http://hrbdf.org/case_studies/child-labour/#.VJV1EMAAG

İlke 6 – Ayrımcılığın önlenmesi



Boyner Holding

Proje: Nar Taneleri

Ortaklar: Çocuk hizmetleri Genel Md., UNFPA, PERYÖN.



Amaç: 18-24 yaş arası genç kadınların, eğitime devamlarını teşvik etmek, kişisel gelişimlerini ve iş arama becerilerini geliştirerek iş gücü piyasasına katılımlarını desteklemek, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorunların çözümüne katkı sunmak ve mentörlük sistemiyle yol göstericiler yetiştirmek.

<http://www.nartaneleri.com/>

Borusan Holding

Ortaklar: ASPB, BSTB

Proje: Annemin İşİ Benim Geleceğim

Amaç: Sanayide kadın istihdamının artırılmasını ve kadının güçlendirilmesini desteklemek.

10 ildeki 10 OSB’de kreş ve gündüz bakım evleri açılmıştır. Çocuk bakımı nedeniyle çalışma imkanı bulamayan kadınlara yönelik.

<http://www.anneminisi.org/>

ÇEVRE



Global Compact Network
Türkiye

UN Global Compact Çevre İlkeleri

- **ilke 7:** İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.;
- **ilke 8:** Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli, ve;
- **ilke 9:** Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.



ENERGY & CLIMATE

«İklim değişikliği çağımızın üstesinden gelinmesi gereken başlıca problemidir. Aynı zamanda, bir sonraki yüzyılda iş dünyası için **düzeni yeniden tanımlayabilecek en güçlü faktör olduğuna inanıyorum.** Bu, yakalamamız gereken bir fırsat.

Sizlere meydan okuyorum. Sizleri küresel ekonomiyi daha **temiz, yeşil ve sürdürülebilir bir hale getirmek üzere daha önce eři görölmemiş bir çaba içerisinde öncülük ederken görmeyi diliyorum.»**

-BM Genel Sekreteri Ban Ki-moon



Caring for Climate



Kurumsal Çevre Sorumluluğu

Dünyada mevcut çevre sorunları: *iklim değışikliği, suya erişim, su kirliliği, bio-çeşitlilikte rekor kıran kayıplar yaşanması, ekosisteme uzun süreli hasarlar, atmosferin kirlenmesi, atık yaratılması ve depolanması, kimyasal kullanımının etkileri ve zehirleyici maddelerin depolanması, hasar gören deniz ekosistemleri, ormanların kaybı.*



ENERGY & CLIMATE

Kurumsal Çevresel Sorumluluk

Sürdürülebilir yaklaşımlar izleyen şirketler aşağıdakilerden kar sağlamayı başarabilirler:

- Artan verimlilik sayesinde maliyet azaltma;
- İlgili ürünler, hizmetler ve teknolojilerde artan ciro;
- Kurumsal itibar ve marka görünürlüğü yaratma;
- Çalışan ve toplum sağlığını artırmak;
- Sürdürülebilir toplumlar ve pazarlar yaratılmasına yardımcı olmak.



ENERGY & CLIMATE

7. İlke

İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

Rio Bildirgesinin 15. Maddesi: «Çevreyi korumak için ihtiyati yaklaşım devletlerin kendi kabiliyetlerine göre geniş olarak uygulanacaktır. Ciddi ve geri dönüştürülemez hasar tehlikesi olan yerlerde, bilimsel açıdan kesin sonuçlara ulaşılamaması çevresel kirlenmenin önlenmesi için gecikmenin sebebi olarak kullanılamayacaktır.»

İhtiyati yaklaşımlar, sistematik **risk değerlendirmesi**, **risk yönetimi ve risk iletişimini** içerirler



Global Compact Network
Türkiye

7. İlke

İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

Şirketler Nasıl Önlemler Alabilirler?

- Sağlık ve çevreyi korumaya yönelik taahhüdü onaylayan bir uygulama politikası belirlemek
- Şirketin hassas konu alanlarında risk yönetimini üstlenecek bir **yönetim veya yürütme komitesi** oluşturulması
- Paydaşlarla iki yönlü bir **diyalog** kurulması, proaktif olarak belirsizlikler ve olası risklerle ilgili etkin iletişimin korunması (çok paydaşlı toplantılar, çalıştaylar, odak grubu toplantıları, kamuoyu yoklamaları vs.)
- Bilimsel araştırmaların** desteklenmesi, ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlarla birlike çalışma
- Sektör ve sanayii içerisinde ortak çalışmalara** katılarak bilgi paylaşımını sağlamak, riskli ürünlerle ilgili farkındalık artırmak.

8. İlke

Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

«Çevresel Sorumluluk» nedir?

1992 Rio Dünya Zirvesi'nde sürdürülebilirlik gündeminde iş dünyasının rolü “İş dünyası uygun kurallar, yönergeler ve girişimler rehberliğinde kendi denetimini, şeffaflığı, çalışanları ve toplumla diyalogu artırmalıdır”.



Global Compact Network
Türkiye

8. İlke

Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

Şirketler Nasıl Önlemler Alabilirler?

- Şirket vizyonu, politikaları ve stratejileri “sürdürülebilir kalkınmanın üçlü çizgisini” (ekonomik refah, çevresel kalite ve sosyal eşitlik) barındıracak şekilde yeniden tanımlanmalıdır
- Sürdürülebilirlik **hedefleri ve göstergeleri** geliştirilmelidir (ekonomik, çevresel, sosyal)
- **Sürdürülebilir üretim ve tüketim** programı geliştirerek uzun vadede şirketi uyum odaklı çalışmaların ötesine taşıyacak performans hedefleri belirlenmelidir
- Tedarikçilerle birlikte çalışarak çevre performansı geliştirilmeli, **üretim zincirinden yukarı ve tedarik zincirinden aşağıya doğru sorumluluk** yaygınlaştırılmalıdır
- İlerleme takip edilmeli, **ölçülmeli**, sürdürülebilirlik ilkelerinin iş faaliyetlerine nasıl yerleştirildiği paydaşlara düzenli olarak raporlanmalıdır.

9. İlke

Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

«Çevre Dostu Teknoloji» nedir?

1992 Rio Dünya Zirvesi kapsamında yapılan tanıma göre, “çevreyi **daha az kirleten** ve dolayısıyla koruyan, bütün **kaynakları daha sürdürülebilir şekilde kullanan**, diğer teknolojilere kıyasla **atıklarının ve ürettiklerinin daha fazlasını geri dönüştüren**, kalıtsal atıkları da muadili teknolojilere kıyasla daha kabul edilebilir şekilde depolanan teknolojiler çevre dostu teknolojiler olarak kabul edilmektedir”



Global Compact Network
Türkiye

9. İlke

Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Çevre Dostu teknolojileri geliştirmenin ve kullanmanın kazanımları nelerdir?

- Hammadde kullanımını azaltarak artan verimliliğe imkan sağlar
- Teknoloji inovasyonu, yeni iş fırsatları yaratır ve şirketin toplam rekabetçiliğini olumlu yönde etkiler
- Kaynakları daha verimli ve temiz şekilde kullanan teknolojiler bir çok şirket için kullanışlı olacaktır ve uzun vadeli ekonomik ve çevresel kazanımlar sağlayacaktır.



9. İlke

Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

İş dünyası çevre dostu teknolojilerin kullanımı ve yaygınlaşmasını nasıl teşvik edebilir?

- Çevreye etkisi düşük teknolojilerin kullanımı için kurumsal bir şirket politikası belirlenebilir
- Çevresel performansı ve bu teknolojileri kullanmanın yararlarını belirten bilgileri bütün paydaşlarca erişilebilir kılmak
- Yeni teknolojilerin ve ürünlerin geliştirilmesinde **yaşam döngüsü değerlendirmesinin** gerçekleştirilmesi
- Yatırım kriterlerini ve kaynak sağlama politikalarını inceleyerek **tedarikçilerin ihalelerde minimum çevre koruma kriterlerini sağladıklarından** emin olunabilir
- Sektördeki ortaklarla iş birliği yaparak “mümkün olan en iyi teknolojinin” diğer kurumlar için de erişilebilir olduğundan emin olmak

Çevre Çalışma Alanları:

Temel Platformlar:

- **İklim** (İklim Özen Göstermek, *Caring for Climate - C4C*), ve;
- **Su** (CEO Water Mandate & Water Hub)

BM Genel Sekreteri'nin Girişimleri :

- Herkes için Sürdürülebilir Enerji (*Sustainable Energy for All, SE4A*)

Çerçeveler:

- Çevre Yönetimi Stratejisi (UNGC/ Duke University) *Çeşitli temel çevre konularının yönetimi için birleştirici bir yaklaşımla, şirketlere geniş kapsamlı bir çevre stratejisi geliştirmeleri için 8 basamaklı bir metod sunar.*

İhtiyaçlar Nelerdir?

İş dünyası, iklim ve enerji alanında çevresel, toplumsal ve kalkınmaya dayalı zorluklara karşı önlem almak üzere eşsiz bir konumda bulunmaktadır. İş dünyasından;

- Yenilikçilik (teknolojik ve işlemsel),
- Dönüştürücü Düşük Karbon Çözümleri, ve;
- İş Birliği,

beklenmektedir.



ENERGY & CLIMATE

UN Global Compact Çevre İlkeleri

- **ilke 7:** İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.;
- **ilke 8:** Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli, ve;
- **ilke 9:** Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.



ENERGY & CLIMATE

İlke 7 – İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyatı yaklaşımları desteklemeli

- Şirket: Eskom
- Ülke: Güney Afrika
- Tarih: 2010
- Proje : “İklim Değişikliği Uyum Stratejisi”
- Amaç: Tarihi ve mevcut iklim şartlarının değerlendirilmesi sonucu iklim çeşitliliği ve Eskom’un faaliyetlerine etkisi incelenerek mevcut iklim uyum çalışmalarının yeterliliğinin belirlenmesi.
- İklim değişikliği araştırmalarına yatırım, iklim değişikliğinin paydaş iletişimlerine dahil edilmesi, Global Electricity Initiative’in 2011’de kurulması ve Güney Afrika hükümetinin iklim uyum statejilerine içerik sağlanması.



İlke 9 – Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaşması desteklenmeli

- Şirket: China Minmetals
- Ülke: Hunan Province, China
- Tarih: 2012



中国五矿集团公司
CHINA MINMETALS CORPORATION

- Proje : Innovation for Industrial Water Conservation
- Amaç: Döküm faaliyetlerinde atık suları kullanıma alarak temiz su kaynaklarının kullanımını en aza indirme.
- Atık suyunun 90%'ını tekrar kullanımda değerlendiriyor.
- Proje atık suların 100% oranında kullanımını ve kapalı devre sisteminin kurulmasını hedefliyor.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE



Global Compact Network
Türkiye

Yolsuzluk Nedir?

Dünya Bankası

Kamu görevinin özel çıkar sağlamak için kötüye kullanılması

Transparency International

Sadece “kamu gücüyle” sınırlı olmayan herhangi bir görevin özel çıkarlar için kötüye kullanılması



Global Compact Network
Türkiye

Özel Sektörde Yolsuzluk

Yolsuzluk Özel Sektörde Varlığını Sürdürmekte ve Gittikçe Daha Fazla Zarara Yol Açmaktadır.

Yapılan anketler sonucunda;

- Araştırmalara katılan her 5 işadamından 2'si kamu kurumlarından rüşvet talebi ile karşılaşmış;
- Her 5 kişiden biri rakiplerinin rüşvet vermesi sebebiyle işlerini kaybettiklerini belirtmiştir.
- Yarısı yolsuzluğun yıllık maliyetleri % 10 oranında arttırdığını söylemiş
- 1/3'ü ise rüşvetin gün geçtikçe yaygınlaştığı fikrinde.



Global Compact Network
Türkiye

Yolsuzlukla Mücadele Stratejisine ve/veya Etik Kurallara Sahip Şirketler, Diğerlerine Kıyasla Yüzde 50 Daha Az Yolsuzlukla Karşılaşıyorlar.

- Dünyadaki 200 en büyük şirketin %90'ı şirket içi etik yönetmeliğine sahip bulunsa da ancak yarısı bunun uygulamasını takip etmektedir.
- Yolsuzluk konusunda yüksek bir riske sahip olan sektörlerden inşaat ve enerji sektöründeki şirketlerden sadece 1/3 ünün üst düzey yöneticileri için bu konuda bir eğitimde bulunduğu saptanmıştır.



Global Compact Network
Türkiye

Yolsuzlukla mücadele alanındaki uluslararası standartlar

Uluslararası Sözleşmeler

Birleşmiş Milletler, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi

Uluslararası İlkeler

Uluslararası Şeffaflık Örgütü (TI), Birleşmiş Milletler, Uluslararası Ticaret Odası (ICC), Dünya Ekonomik Forumu (WEF)



Global Compact Network
Türkiye

Sınırötesi Etkiye Sahip Kanunlar

- ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA)
- Birleşik Krallık Rüşvetle Mücadele Yasası (UK Anti-Bribery Act)
- Brezilya Yolsuzlukla Mücadele Kanunu (“Clean Company Act”)



Global Compact Network
Türkiye

UN Global Compact İmzacılarının Yolsuzlukla Mücadele Taahhüdü:

İlke 10: İş dünyası rüşvet ve şantaj dahil tüm yolsuzluk biçimlerine karşı mücadele etmelidir.



Global Compact Network
Türkiye

İLKE 10: Yolsuzlukla Mücadele

- 2004 yılında eklenen bu ilkenin temelini, “Birleşmiş Milletler (BM) Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi” oluşturmaktadır.
- **Yolsuzluk**, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin tüm ilkelerinin hayata geçirilmesinin önündeki **en önemli engellerden biridir**.
- 10. İlke *sadece*, yolsuzluğun rüşvet, haraç ve başkaca şekillerinden kaçınma taahhüdünü içermemektedir.



Global Compact Network
Türkiye

10. İlke'nin kapsamı

- **Politika Taahhüdü ve Program**
- **Uygulama**
- **Takip**



Global Compact Network
Türkiye

Nasıl bir taahhüt olmalı?

Stand firm against bribery and corruption

We do not tolerate bribery and corruption in any of its forms in our business.

We comply with anti-bribery and corruption laws and regulations and support efforts to eliminate bribery and corruption worldwide. We work to make sure that our business partners share our commitment.



Global Compact Network
Türkiye

Taahhüt kimleri kapsamalı?

Our Code – Our responsibility

Our Code is a public statement that BP is committed to doing the right thing. It serves as a valuable resource to help employees and others make informed, ethical decisions.

Who must follow our Code

Our Code applies to all BP employees, officers, and members of the Board.

Business partners, including operated joint ventures and third parties, can have a direct impact on our reputation through their behaviour. For this reason, we want to work with business partners that share our commitment to safety and ethics and compliance.



Global Compact Network
Türkiye

Yolsuzlukla Mücadele Programı

- Do not offer or accept bribes, kickbacks or any other kind of improper payment including facilitation payments.



Global Compact Network
Türkiye

Appropriately exchange gifts and entertainment

We do not accept or provide gifts or entertainment in return for any business, services or confidential information, or if the intent is to bias a decision.

- If there is a conflict between BP's gifts and entertainment requirements and applicable external gifts and entertainment requirements, follow the strictest requirement.
- Some gifts and entertainment are never acceptable as they may be illegal or could damage our reputation; for example, anything that could be seen as a bribe or that is indecent or improper.
- Obtain Legal approval before paying travel expenses for government officials or agreeing to pay a per diem in connection with their travel.

Be proactive and manage conflicts of interest

A conflict of interest may occur when your interests or activities affect your ability to make objective decisions for BP

- Be aware of the many different ways in which conflicts of interest can occur. For example:
 - Outside jobs and affiliations with competitors, customers or suppliers.
 - Working with close relatives, especially those who are government officials.
 - Having an intimate relationship with another employee who can influence decisions such as salary, performance rating or promotion.
 - Serving as a board member of another organization.
 - Investments, including those of close relatives, which might influence or appear to influence your judgement.
- Disclose situations to your line manager that might create a conflict, or even the appearance of a conflict. Once disclosed, we then have the opportunity to better address the situation.

Our stance on political activity

In accordance with applicable laws, BP exercises its right and responsibility to make its position known on relevant issues. As an individual, you have the right to personally participate in the political process, including making personal political contributions. However, you need to make it clear that your personal views and actions are not those of BP.

- Do not use company funds or resources to support any political candidate or party.
- Obtain approval before engaging in any lobbying activities.
- Personal political activities can sometimes create a conflict with BP. Talk to your line manager if you or a close relative are planning to accept or seek a public office, or if any other political activity might have an impact on BP or on your job.



Global Compact Network
Türkiye

Uygulama

Employee responsibilities

- Read and be familiar with the information in our Code.
- Certify annually that you have acted in accordance with our Code.
- Act in a manner that is safe, ethical, and consistent with applicable laws and regulations, BP Requirements, BP values and behaviours and our HSSE goals.
- Raise questions and concerns if you become aware of possible violations of laws, regulations, our Code or BP Requirements.
- Co-operate fully when responding to an investigation or audit.

Additional responsibilities of managers

- Be a positive role model and support your team members by:
 - Creating an environment that is respectful and inclusive.
 - Encouraging them to speak up.
 - Listening and responding to concerns when they are raised.
 - Doing your part to make sure that no one experiences retaliation for speaking up or co-operating in an investigation.
- Help your team members understand the principles and expectations of our Code, BP Requirements and applicable laws.
- Be consistent when enforcing our requirements and holding people accountable for their behaviour at work.

We expect and encourage all our contractors and their employees to act in a way that is consistent with our Code. We will take appropriate measures where we believe they have not met our expectations or their contractual obligations.

- Know who you are doing business with by following our counterparty due diligence procedures.



Global Compact Network
Türkiye

Knowing the code

We conduct code of conduct training and refresher sessions to explain to employees how the code requirements and its principles apply to their work. New BP recruits attend induction training that explains our values, our code of conduct and expectations.



Global Compact Network
Türkiye

When should you speak up?

Each of us has a responsibility to speak up if we see something unsafe, unethical or potentially harmful. If you have a question, need help or want to raise a concern you have several options.

Please refer to the 'How you can speak up' decision tree on the opposite page for these options.

Zero tolerance on retaliation

BP does not tolerate retaliation. We consider acts of retaliation to be misconduct. Retaliation can take many forms, for example: threats, intimidation, exclusion, humiliation, and raising issues maliciously or in bad faith.

If you think that you or someone you know has experienced retaliation, contact any of the Speak Up resources listed in the Code.



Global Compact Network
Türkiye



Can you speak
to your line
manager about
your question
or concern?

no →

Can you speak
to another
manager in
your team?

no →

Can you contact
a relevant
supporting
function?

no →

If none of these
Speak Up
options work
for you contact
OpenTalk.

yes
↓



Contact your
line manager

yes
↓



Speak to other
management
in your team

yes
↓



Contact
supporting
functions
(e.g. S&OR, E&C,
HR, Legal)

yes
↓



Call
OpenTalk
(see page 25)

OpenTalk

One of your options for speaking up is OpenTalk. OpenTalk, BP's global helpline, is a confidential way to get answers to your questions and to raise concerns. It is administered by an independent company, is available every day of the week at any time, day or night, and can accommodate calls in more than 75 languages. You can contact OpenTalk anonymously from most locations.

Any report you make will be kept confidential to the fullest extent possible consistent with law and good business practices.

You can reach OpenTalk through the following:

+44 (0) 800 917 3604 in the UK

+1 800 225 6141 in the US

+1 704 540 2242 the 'collect call' number which will accept your call without any charge to you.

You will find a full list of local numbers at:
opentalk.bpweb.bp.com

You can also submit a report through the website at:
www.opentalkweb.com

Takip

- Keep accurate books and records so that payments are honestly described and company funds are not used for unlawful purposes.

— Certifying to the code

Each year, we engage our employees in code of conduct certification. Employees confirm that they were in adherence to our code in their end-of-year performance review and formally agree that they will adhere to our code in the following year.

Ethics monitor

Following legal settlements with the US government, BP has retained an ethics monitor for a term of up to four years. The ethics monitor will review and provide recommendations concerning BP's ethics and compliance programme.

Temel Kaynaklar

Global Compact Raporlaması Konusunda Temel Kaynaklar

[UPCOMING WEBINARS](#)

[GUIDE TO PREPARE A COP](#)

[STEP-BY-STEP COP SUBMISSION](#)

[VIDEO ON HOW TO SUBMIT A COP](#)

[COP EXAMPLES \(Participant search\)](#)
[GC ADVANCED COPS](#)

[THE BASIC ONLINE COP TEMPLATE](#)

[YOUR LOCAL NETWORK](#)

[EXTERNAL ASSESSMENT](#)

[GRI CONNECTION DOCUMENT](#)

Global Compact Türkiye

Dr. Yılmaz Argüden

Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı

Global Compact Ulusal Ağlar Dünya Danışma Kurulu Başkanı

UN Global Compact Yönetim Kurulu Üyesi

Melda Çele Türkiye Sorumlusu & Yönetim Kurulu Üyesi, Global Compact Türkiye	Ferhat İlter Genel Sekreter Yardımcısı, TISK Yönetim Kurulu Üyesi, Global Compact Türkiye	Deniz Ozturk Yönetim Kurulu Danışmanı, Global Compact Türkiye
	T. Burcu Senel Gülderen Uzman, TISK Yönetim Kurulu Üyesi, Global Compact Türkiye	Lara Toensmann Çalışma Grubu Danışmanı, Global Compact Türkiye
Derin Şenerdem İstanbul Ofisi Koordinatörü, Global Compact Türkiye dsenerdem@tusiad.org	Sevgi Şairoğlu Uzman Yardımcısı, TISK Ankara Ofisi Koordinatörü, Global Compact Türkiye ssairoglu@tisk.org.tr	

Teşekkür ederiz

Sorularınızla ilgili Global Compact Türkiye Sekretaryası ile iletişime geçebilirsiniz

sekreterya@globalcompactturkiye.org