



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Tekstil Sektörü için İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Bilgi Notu



KALKINMA
ATÖLYESİ



► Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Bilgi Notu

Hazırlayanlar

Bürge Akbulut
Özgür Çetinkaya

Katkı Verenler

Seda Akço
Gökçe Okulu
Meryem Özdemir Ok
Ertan Karabıyık

Tasarım

Karaşın Grafik

Bu rapor Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçeriği yalnızca Kalkınma Atölyesi Kooperatifi sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.

Bu raporda yer alan fikir ve görüşler Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'ne ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır.

© Bu yayın bir kamu malıdır. Bir kısmından veya tamamından alıntı yapılabilmesi ve çoğaltılabilmesi için Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'nden izin alınmasına gerek yoktur.



KALKINMA
ATÖLYESİ

Bilim, Kültür, Eğitim, Araştırma, Uygulama, Üretim ve İşletme Kooperatifi
Çankaya Mah. Üsküp Cad. No: 16/14 Çankaya / ANKARA



www.ka.org.tr / info@ka.org.tr

+90 (553) 211 38 97

  [kalkinmaatolyesi](#)

  [kalkinmatolyesi](#)

► İçindekiler

Giriş	5
1 Tekstil Sektöründe Değişen Üretim ve Rekabet Koşulları	6
İnsan Hakları Neden Önemli?	6
2 Tekstil Sektöründe İnsan Hakları Riskleri	7
Temel Sorun Alanları ve Kırılgan Gruplar	7
3 Özen Yükümlülüğü	10
Tekstil Sektöründen Beklentiler	10
4 Uluslararası Standartlar ve Sosyal Uygunluk	12
Özen Yükümlülüğünün Dayanakları	12
5 Tekstil İşletmeleri İçin Yol Haritası	16
Özen Yükümlülüğü İçin 6 Adım	16
6 Özen Yükümlülüğü Kontrol Listesi	26
Hızlı Bir Öz-Değerlendirme Aracı	26
Sonuç	30



► Giriş

Bu bilgi notu, Kalkınma Atölyesi Kooperatifi ile Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) iş birliğinde yürütülen ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından uygulanan **“Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi Projesi”** kapsamında hayata geçirilen **“Diyarbakır İli Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Tedarik/Değer Zincirinde İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Projesi”** çerçevesinde hazırlanmıştır.

Çalışmanın temel amacı, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için insan hakları özen yükümlülüğü kavramını sektörel gerçekliklerle ilişkilendirerek anlaşılır ve erişilebilir hale getirmektir. Bu bilgi notu, şirketleri yeni ve ağır yükümlülüklerle donatmayı değil; insan hakları risklerinin nerelerde ve nasıl ortaya çıkabileceğine dair farkındalığı artırmayı ve işletmelerin kendi faaliyetleriyle bu riskler arasındaki ilişkiyi daha net görmelerini sağlamayı hedeflemektedir.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Diyarbakır özelinde önemli bir istihdam ve üretim alanı oluşturmakta; büyük ölçüde siparişe dayalı, fason ilişkilerin yaygın olduğu ve yoğun rekabet baskısı altında çalışan bir yapı sergilemektedir. Bu yapı içinde insan haklarıyla ilgili riskler çoğu zaman olağan iş yapma pratiklerinin bir parçası olarak ortaya çıkmakta; ancak sistematik biçimde ele alınmadığında işletmeler açısından yönetilmesi zor sorunlara dönüşebilmektedir. İnsan hakları özen yükümlülüğü yaklaşımı, bu riskleri sonradan müdahale edilmesi gereken istisnai durumlar olarak değil, önceden fark edilip yönetilebilecek alanlar olarak ele almayı mümkün kılan bir çerçeve sunmaktadır.

Bu bilgi notu, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin mevcut kapasitelerini gözeten, adım adım ilerlemeyi esas alan ve “kusursuzluk” beklentisi yaratmayan bir bakış açısıyla hazırlanmıştır. Amaç, işletmelerin nereden başlamaları gerektiğine dair temel bir yol gösterici sunmak; insan hakları özen yükümlülüğünü soyut bir kavram olmaktan çıkararak, günlük karar alma ve yönetim süreçleriyle ilişkilendirilebilir bir çerçeve içinde ele almalarına katkı sağlamaktır.

Bu çerçevede hazırlanan içeriklerin, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için ortak bir farkındalık zemini oluşturması ve insan haklarına saygılı üretim anlayışının kurumsal kapasite geliştirme süreçleriyle birlikte ele alınmasına katkı sunması amaçlanmaktadır.

► 1

Tekstil Sektöründe Değişen Üretim ve Rekabet Koşulları

İnsan Hakları Neden Önemli?

Dünya ekonomisinin en eski ve aynı zamanda en büyük üretim ve ihracat alanlarından biri olan tekstil ve hazır giyim sektörü, küresel ölçekte en karmaşık ve çok katmanlı tedarik ve değer zincirlerinden birine sahiptir. Sektör, hammadde üretiminden tasarım, üretim, dağıtım ve perakendeye uzanan karmaşık bir organizasyon yapısı üzerinden işlemekte; farklı ülkelerde ve ölçeklerde faaliyet gösteren çok sayıda aktörü içermektedir.

Emek yoğun yapısı, geniş tedarik zincirleri ve hızlı üretim döngüleri nedeniyle sektör, ekonomik dalgalanmalara ve küresel piyasa koşullarındaki değişimlere son derece duyarlıdır. Son yıllarda bu dinamikler daha da belirgin hale gelmiş; küresel ölçekte artan üretim maliyetleri, üretimin daha düşük işgücü maliyetine sahip ülkelere kayma eğilimi ve tedarik zincirlerinin daha karmaşık hale gelmesi, üretim süreçlerini daha yoğun ve kırılğan bir yapıya sürüklemiştir. Bu gelişmeler, sektörün yalnızca ekonomik değil, çalışma koşulları ve insan hakları açısından da daha hassas bir zeminde faaliyet göstermesine neden olmuştur. Bu dönüşümle birlikte tekstil sektöründeki rekabetin niteliği de değişmiştir. Rekabet artık yalnızca fiyat üzerinden değil; teslim süreleri, üretimde esneklik, kalite ve tedarik zincirlerinin yönetilebilirliği üzerinden şekillenmektedir. Daha kısa teslim süreleri ve ani sipariş değişiklikleri, üretim süreçleri üzerindeki zaman baskısını artırmakta; bu baskı, doğrudan çalışma ilişkileri ve iş organizasyonu üzerinde etkiler yaratmaktadır.

Aynı zamanda küresel tedarik zincirleri içinde alıcı firmalar ile üretici işletmeler arasındaki güç dengesizliği daha görünür hale gelmiştir. Büyük ölçekli alıcıların belirlediği fiyatlar, teslim koşulları ve sözleşme hükümleri, özellikle küçük ve orta ölçekli üreticiler üzerinde önemli bir baskı yaratmaktadır. Bu yapı içinde maliyet ve zaman baskısının önemli bir kısmı üretim aşamasına doğru kaymakta; insan hakları riskleri de çoğu zaman bu aşamada yoğunlaşmaktadır. Bu gelişmeler, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından yalnızca maliyet ve verimlilik konularını değil, çalışma koşulları ve insan haklarıyla ilgili beklentileri de doğrudan etkilemektedir. Son yıllarda uluslararası pazarlarda güç kazanan insan hakları özen yükümlülüğü standartları, sektörde artık yalnızca etik bir tartışma başlığı olmaktan çıkmış; rekabet gücü, pazar erişimi ve sürdürülebilirlik açısından belirleyici bir unsur haline gelmiştir. Özellikle Avrupa Birliği pazarına erişim, şirketlerin yalnızca kendi faaliyetlerinde değil, tedarik zincirleri boyunca insan hakları risklerini ön-görmelerini ve yönetmelerini fiilen zorunlu kılmaktadır.

Bu bağlamda insan hakları özen yükümlülüğü, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için gönüllü bir iyi niyet yaklaşımından ziyade, değişen üretim ve rekabet koşullarına uyum sağlamanın temel araçlarından biri olarak öne çıkmaktadır.

► 2

Tekstil Sektöründe İnsan Hakları Riskleri

Temel Sorun Alanları ve Kırılgan Gruplar

Tekstil sektöründe insan hakları riskleri, üretim sürecinin farklı aşamalarında ve farklı aktörler arasında ortaya çıkabilmektedir. Üretim süreçlerinde çok sayıda aktörün yer alması, zaman baskısı ve maliyet odaklı rekabet, insan hakları açısından dikkat edilmesi gereken risk alanlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu risk alanları arasında aşağıdakiler sıralanabilir:

► Çalışma süreleri ve ücret uygulamaları

Tekstil sektöründe üretimin büyük ölçüde siparişlere ve teslim sürelerine bağlı olması, çalışma süreleri ve ücret uygulamaları açısından önemli riskler doğurabilmektedir. Özellikle yoğun üretim dönemlerinde uzun çalışma saatleri, fazla mesailerin düzenli ve şeffaf biçimde kayda alınmaması ve ücretlerin fiili çalışma sürelerini tam olarak yansıtması gibi uygulamalarla karşılaşılabilmektedir. Bu durum, çalışanların dinlenme hakkı, fazla mesaiye ilişkin hakları ve adil ücret ilkesinin zedelenmesi riskini artırmaktadır.

Tekstil sektöründe kayıtlı çalışanların çoğunluğu yasal asgari ücret karşılığı çalışmaktadır. Bununla birlikte, özellikle kayıt dışı ve güvencesiz çalışma ilişkilerinin bulunduğu durumlarda, çalışanların asgari ücretin altında ücretlerle çalıştığı da görülmektedir. Asgari ücretin ödendiği durumlarda dahi, bu ücretin çalışanların ve ailelerinin temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olmadığı, yaygın bir geçim sorununun devam ettiği anlaşılmaktadır.

► Kayıt dışı çalışma ve güvencesizlik

Tekstil sektöründeki üretim yapısı ve biçimleri sigortasız çalıştırma, ücretin bir kısmının elden ödenmesi ya da fiili çalışma süresinin resmi kayıtlara yansıtılmaması gibi farklı biçimlerde kayıt dışı çalışmaya zemin oluşturabilmektedir.

Bu tür uygulamalar, özellikle kısıtlı kapasiteye sahip, kısa süreli ve düzensiz iş ilişkilerinin bulunduğu, maliyet baskısının daha yoğun yaşandığı ve denetim mekanizmalarının olmadığı veya çok sınırlı olduğu küçük ölçekli, atölye tipi üretim yapan işletmelerde daha sık görülmektedir.

Kayıt dışı çalışma, çalışanların sağlık hizmetlerine erişimi, emeklilik hakları ve iş kazaları karşısındaki korunma düzeyini zayıflatmakta; aynı zamanda insan hakları açısından ortaya çıkan diğer risk alanlarıyla iç içe geçerek daha karmaşık ve görünmesi zor sorunlara yol açabilmektedir. Bu tür uygulamalar, özellikle kırılgan gruplar açısından daha belirgin sonuçlar doğurabilmektedir.

► İş sağlığı ve güvenliği koşulları

Tekstil üretimi, kullanılan makineler, kimyasallar ve çalışma ortamları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli riskler barındırmaktadır. Yetersiz havalandırma, ergonomik olmayan çalışma düzenleri, yangın ve elektrik güvenliğiyle ilgili eksiklikler ile kişisel koruyucu donanım kullanımının sınırlı olması, sektörde sık karşılaşılan sorun alanları arasında yer almaktadır. Bu riskler, hem iş kazaları hem de meslek hastalıkları açısından ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu risklerin yanı sıra, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında yeterince bilgilendirilmemesi ve farkındalık düzeyinin düşük olması da önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların karşılaşılabilecekleri riskler, güvenli çalışma yöntemleri ve acil durumlarda izlenecek yollar konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları, mevcut tehlikelerin etkisini artırabilmektedir.

► Çocuk işçiliği

Tekstil sektöründe çocuk işçiliği, özellikle küçük ölçekli ve atölye tipi üretim alanlarında, denetimlerin sınırlı olduğu ve kayıt dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ortamlarda ortaya çıkabilen ciddi bir insan hakları riskidir. Çocuk işçiliği riski, çoğu zaman ekonomik kırılganlık, hane gelirinin yetersizliği ve eğitime erişim sorunları gibi nedenlerle birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çocukların eğitimden kopmasına, fiziksel ve psikolojik gelişimlerinin olumsuz etkilenmesine ve uzun vadede yoksulluk döngüsünün sürmesine yol açmaktadır.

Tekstil sektöründe yer alan bu temel insan hakları risklerinin ortaya çıkması, risklerin görünür ve önlenbilir olmasını zorlaştıran bazı yapısal faktörlerden de beslenmektedir. Bunların başında, *sendikal hakların ve örgütlenme olanaklarının sınırlı olması* gelmektedir. Çalışanların kolektif biçimde seslerini duyurabilecekleri mekanizmaların zayıf olduğu ortamlarda, çalışma koşullarına ilişkin sorunlar daha az görünür hale gelmekte ve çözüm kanalları daralmaktadır.

Bir diğer önemli faktör, insan hakları risklerinin *görünürlüğünün ve izlenebilirliğinin sınırlı olmasıdır*. Özellikle üretim süreçlerinin parçalı olduğu, fason ve alt yüklenici ilişkilerinin yaygınlaştığı yapılarda, risklerin hangi aşamada ve nasıl ortaya çıktığını tespit etmek güçleşebilmektedir. Bu durum, sorumluluk alanlarının belirsizleşmesine ve risklerin farklı aktörler arasında dağılmasına yol açabilmektedir.

Ayrıca, çalışanların yaşadıkları sorunları güvenli biçimde iletebilecekleri şikayet ve başvuru mekanizmalarının bulunmaması ya da etkin işlememesi, insan hakları risklerinin erken aşamada fark edilmesini zorlaştırmaktadır. Şikayet kanallarının yokluğu veya güven vermemesi, sorunların görünmez kalmasına ve zaman içinde derinleşmesine neden olabilmektedir.

Tekstil sektöründe insan hakları riskleri, tüm çalışanları etkileyebilmekle birlikte, bazı gruplar açısından daha ağır ve kalıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu gruplar, çalışma ilişkileri içindeki konumları ve sahip oldukları sınırlı imkanlar nedeniyle *daha kırılgan* bir durumda yer almaktadır.

Kadınlar, genç çalışanlar, göçmen ve mülteci işçiler ile kayıt dışı çalışanlar; dil engelleri, bilgiye erişim eksikliği, hukuki belirsizlikler ve ekonomik bağımlılık gibi nedenlerle hak arama mekanizmalarına erişimde daha fazla güçlük yaşayabilmektedir. Sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu, şikayet kanallarının sınırlı kaldığı ve denetimlerin yetersiz olduğu ortamlarda bu gruplar, insan hakları risklerine daha açık hale gelmektedir.

Bu nedenle tekstil sektöründe insan hakları riskleri ele alınırken, risklerin kimler üzerinde yoğunlaştığı ve hangi grupların bu risklerden daha fazla etkilendiği de dikkate alınması gereken önemli bir boyut olarak öne çıkmaktadır.

▶ 3

Özen Yükümlülüğü

Tekstil Sektöründen Beklentiler

İnsan hakları özen yükümlülüğü, bir şirketin yalnızca kendi faaliyetlerinde değil; üretim ilişkileri ve tedarik zinciri boyunca insan hakları açısından ortaya çıkabilecek riskleri fark etmesini, bu riskleri önlemek veya azaltmak için makul adımlar atmasını ve bu adımları izleyip gerektiğinde iyileştirmesini ifade eder.

Şirketler, istihdam yaratarak ekonomik ve sosyal kalkınmayı desteklerken aynı zamanda kendi faaliyetleri veya tedarik zinciri boyunca gerçekleşen uygulamalar nedeniyle, buldukları toplumda ya da çalışanları üzerinde insan hakları ihlallerine yol açabilecek etkilere de sebep olabilirler. Özen yükümlülüğü, bu etkilerin en aza indirgenmesini hedefler.

Özen yükümlülüğü, bir defalık bir kontrol ya da belge düzenleme faaliyeti değildir. Aksine, sürekliliği olan bir süreçtir. Bu süreçte işletmelerden beklenen, her sorunu kusursuz biçimde çözmeleri değil; hangi risklerin var olduğunu bilmeleri, bu riskler arasında önceliklendirme yapmaları ve kendi imkanları dahilinde somut ve tutarlı adımlar atmalarıdır.

Bu yönüyle özen yükümlülüğü:

- ▶ bir sertifika programı,
- ▶ bir denetim türü,
- ▶ yalnızca büyük işletmelere özgü bir yükümlülük değildir.

Özen yükümlülüğü, işletmenin büyüklüğüne, faaliyet alanına ve üretim ilişkilerine göre farklılaşan bir sorumluluk alanı tanımlar.

Tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları riskleri, çoğu zaman tekil ihlallerden ziyade üretimin nasıl organize edildiğiyle yakından ilişkilidir. Siparişe dayalı çalışma, kısa teslim süreleri ve çok katmanlı üretim yapıları; iş organizasyonu, çalışma süreleri ve ücretlendirme pratikleri üzerinde sürekli bir baskı yaratmaktadır. Bu nedenle insan haklarına saygı, yalnızca işletme içindeki uygulamaların izlenmesiyle sınırlı ele alınamaz; üretim süreçlerini şekillendiren fason ilişkiler, tedarikçi bağları ve iş planlama kararları da bu değerlendirmenin parçası olmalıdır. Bu çerçevede tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden beklenen yaklaşım şunları içerir:

▶ Risklerin varlığını kabul etmek:

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, sektörün yapısal özellikleri nedeniyle insan hakları açısından riskler barındırabileceğini kabul etmeleri ve bu riskleri istisnai durumlar olarak değil, iş yapma biçimlerinin beklenen bir sonucu olarak ele almaları beklenir.

► **Sorumluluğu kendi faaliyetleri ile sınırlamamak:**

Özen yükümlülüğü yaklaşımı, tekstil sektöründeki işletmelerin yalnızca kendi tesisleri içindeki uygulamalara odaklanmalarını değil; üretim ilişkileri, fason bağlantılar ve tedarikçi ilişkileri dahil olmak üzere faaliyetlerinin daha geniş bir etki alanını gözetmelerini gerektirir.

► **Proaktif bir yaklaşım benimsemek:**

Tekstil işletmelerinden beklenen, sorunlar ortaya çıktıktan sonra müdahale etmekten ziyade, olası olumsuz etkileri önceden öngörmeye ve bu etkilerin ortaya çıkmasını engellemeye veya sınırlandırmaya yönelik bir tutum geliştirmeleridir.

► **Özen yükümlülüğünü bir süreç olarak görmek:**

İnsan hakları özen yükümlülüğü, tek seferlik bir uyum faaliyeti ya da belge düzenleme süreci değildir. İşletmelerden beklenen, bu yaklaşımı süreklilik arz eden ve zaman içinde geliştirilen bir yönetim süreci olarak ele almalarıdır.

► **Orantılılık ve gerçekçilik ilkesini gözetmek:**

Özen yükümlülüğü yaklaşımı, işletmenin büyüklüğü, kapasitesi ve kaynakları dikkate alınarak uygulanır. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden beklenen, tüm sorunları aynı anda çözmeleri değil; kendi koşulları çerçevesinde önceliklendirme yapmaları ve makul, tutarlı bir yaklaşım geliştirmeleridir.

► **Şeffaflık ve iletişime önem vermek:**

Tekstil işletmelerinden, insan haklarıyla ilgili konularda çalışanları ve iş ilişkisi içinde oldukları paydaşlarla açık ve dürüst bir iletişim kurmaları; karşılaşılan güçlükleri gizlemek yerine görünür kılmaları beklenir.

Bu beklentiler, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden kusursuz uygulamalar geliştirmelerini değil; insan hakları risklerine karşı bilinçli, tutarlı ve sorumluluk alan bir yaklaşım benimsemelerini hedeflemektedir. Özen yükümlülüğü yaklaşımı, işletmelerin hem çalışanlar hem de üretim ilişkileri içinde yer alan diğer aktörler açısından daha koruyucu bir ortam oluşturmasına katkı sağlarken, aynı zamanda değişen küresel beklentiler karşısında daha dayanıklı ve sürdürülebilir bir konum edinmelerine zemin hazırlamaktadır.

▶ 4

Uluslararası Standartlar ve Sosyal Uygunluk

Özen Yükümlülüğünün Dayanakları

İnsan hakları özen yükümlülüğü, işletmeler için soyut veya gönüllülüğe dayalı bir yaklaşım değil, uluslararası düzeyde kabul görmüş **asgari insan hakları standartlarının iş yapma pratiklerine yansıtılmasıdır**. Bu standartlar, işletmelerin hangi alanlarda sorumluluk taşıdığını tanımlamakla kalmaz; aynı zamanda özen yükümlülüğü süreçlerinin **hangi hakları esas alarak yürütülmesi gerektiğini** de ortaya koyar.

Çalışma yaşamına ilişkin insan haklarının temel referans noktası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen “Çalışma Yaşamının Temel İlke ve Hakları” (FPRW) çerçevesidir. FPRW, çalışma yaşamında korunması gereken asgari hakları tanımlar. Bu haklar, istihdam ilişkisinin türünden, sektörün yapısından ya da ülkenin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak korunması gereken temel standartlardır.

ILO, 1998 yılında kabul ettiği ve 2022 yılında kapsamını genişlettiği *Çalışma Yaşamının Temel İlke ve Hakları Bildirgesi* ile bu çerçeveyi küresel düzeyde ortak bir referans noktası haline getirmiştir.

FPRW çerçevesi beş temel ilke ve bu ilkeleri somutlaştıran on temel ILO sözleşmesinden oluşur:

Temel İlke	ILO Sözleşmesi	Sözleşmenin Kabul Yılı	Türkiye'nin Onay Yılı
Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık	ILO 87 – Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi	1948	1993
	ILO 98 – Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	1949	1952
Zorla ve Zorunlu Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması	ILO 29 – Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	1930	1998
	ILO 105 – Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	1957	1961
Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması	ILO 138 – Asgari Yaş Sözleşmesi	1973	1998
	ILO 182 – En Kötü Biçimleriyle Çocuk İşçiliği Sözleşmesi	1999	2001
Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması ve Eşit Muamele	ILO 100 – Eşit Ücret Sözleşmesi	1951	1967
	ILO 111 – Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi	1958	1967
Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı	ILO 155 – İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi	1981	2004
	ILO 187 – İSG Tanıtım Çerçeve Sözleşmesi	2006	2014

Türkiye, bu çerçevede yer alan on temel ILO sözleşmesinin tamamını onaylamış ülkeler arasındadır. Bu durum, FPRW'nin Türkiye açısından yalnızca uluslararası bir beklenti değil, aynı zamanda resmi ve bağlayıcı bir taahhüt olduğu anlamına gelir. Devlet açısından bu taahhüt, mevzuat uyumu, etkin denetim, ihlallerin önlenmesi ve giderilmesi yükümlülüklerini beraberinde getirir. İşletmeler açısından ise FPRW, yerel mevzuata uyumun ötesine geçen ve uluslararası tedarik zincirlerinde giderek daha fazla önem kazanan bir referans çerçevesi oluşturur.

Ulusal mevzuata bakıldığında, Türkiye'de çalışma yaşamı ve insan haklarının korunmasına ilişkin temel ilkelerin, Anayasa başta olmak üzere iş hukuku, sosyal güvenlik mevzuatı ve ilgili ikincil düzenlemelerle de güvence altına alındığı görülmektedir. Bu düzenlemeler, çalışma hakkı, adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, ayrımcılık yasağı, örgütlenme özgürlüğü ve çocukların korunması gibi alanlarda işletmelere yönelik temel yükümlülükleri tanımlar.

FPRW çerçevesi, özen yükümlülüğü süreçlerinin hangi haklar etrafında şekilleneceğini tanımlayan başlangıç noktasıdır. Bu hakların işletme faaliyetleri içinde nasıl gözetileceği sorusunu ise iş dünyasına yönelik hazırlanan ve işletmelerin insan haklarıyla ilişkisini ve sorumluluklarının kapsamını tanımlayan uluslararası standartlar yanıtlar. Bu alandaki temel standartlar şunlardır:

- ▶ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler
- ▶ OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimi Rehberi
- ▶ ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

Bu üç standart farklı kurumlar tarafından geliştirilmiş olsa da, iş dünyasına verdikleri temel mesaj büyük ölçüde ortaktır: İşletmeler, yalnızca insan haklarını ihlal etmemekle yetinemez; kendi faaliyetleri ve iş ilişkileri yoluyla insan hakları üzerinde yaratabilecekleri olumsuz etkileri öngörmek, önlemek ve ortaya çıktığında gidermekle sorumludur.

Bu uluslararası düzenlemelere ek olarak, Türkiye'de 2022 yılında *BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler* dikkate alınarak aşağıdaki 11 temel ilkeden oluşan *Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler* yayınlanmıştır:

- ▶ İş ilişkisinde insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarını temel alır.
- ▶ Çalışma hayatında ayrımcılık yapılamaz.
- ▶ Zorla çalıştırma yasaktır.
- ▶ Devlet ve sosyal taraflar çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri alır ve uygular.
- ▶ İş ilişkisinde ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi için uygun önleyici ve düzeltici tedbirler alınır.
- ▶ İşveren iş ilişkisinde ayrımcı uygulamaların önlenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
- ▶ İşveren çalışma hakkının güvenli biçimde kullanılmasını sağlamak için uygun iç politikaları belirleyip uygular.

- ▶ Devletin toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin yürürlüğe soktuğu düzenlemeler işverence uygulanmalıdır.
- ▶ İşveren ayrımcı müdahalenin ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemenin olumsuz sonuçlarını mevzuat çerçevesinde telafi edip işbirliği yapmakla yükümlüdür.
- ▶ Çalışma hayatında yeşil büyüme ve insana yakışır iş temelli güncel yükümlülükler göz önünde bulundurulmalıdır.
- ▶ İş ilişkisinde ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi amacıyla Devlet gerekli rehberlik ve şikayet mekanizmalarını oluşturup geliştirilmesini teşvik eder.

Uluslararası çerçevelerde uzun süredir dile getirilen bu sorumluluklar, son yıllarda gidecek artan biçimde bağlayıcı düzenlemelere konu olmaya başlamıştır. Özellikle Avrupa Birliği tarafından kabul edilen Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi, Almanya Tedarik Zincirlerinde Şirketlerin Özen Yükümlülüğü Hakkında Kanun ve benzeri ulusal düzenlemeler, insan hakları özen yükümlülüğünü işletmeler açısından bağlayıcı hale getirmektedir. Bu düzenlemeler, yeni haklar tanımlamaktan ziyade, uluslararası standartlarda uzun süredir kabul edilmiş ilke ve sorumlulukları **hukuki yükümlülük düzeyine taşımaktadır**. Bu durum, özen yükümlülüğünü yalnızca etik bir beklenti olmaktan çıkararak, iş yapmanın ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir.

Bu uluslararası standartlar, Türkiye’de faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim işletmeleri açısından da küresel pazarlara erişimin zorunlu koşulları haline gelmektedir. Özellikle Avrupa Birliği pazarına üretim yapan firmalar için insan hakları özen yükümlülüğü, gidecek artan şekilde hem ihracat yapılan ülkelerin mevzuatları hem de tedarikçi firmaların sözleşmeleri ile talep edilen bir sorumluluk halini almaktadır.

Bu kapsamda, aşağıdakiler başta olmak üzere, tekstil sektöründe kullanılan sertifikasyon ve sosyal uygunluk programları özellikle küresel tedarik zincirlerinde yer alan işletmelerin belirli standartlara uyumunu göstermek için kullanılan ve bu işlevi ile özen yükümlülüğü süreçlerini destekleyici önemli araçlardır:

▶ **BSCI (Business Social Compliance Initiative)**

Amfori tarafından yürütülen BSCI, tekstil ve hazır giyim sektöründe en yaygın kullanılan sosyal uygunluk programlarından biridir. Program; çalışma saatleri, ücretler, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık ve örgütlenme özgürlüğü gibi alanlarda asgari sosyal standartları kapsamaktadır. BSCI, ağırlıklı olarak üçüncü taraf denetimlerine dayalı bir yaklaşım benimsemekte; uyum düzeyi denetim skorları ve düzeltici faaliyet planları üzerinden izlenmektedir. Uygulamada çoğunlukla birinci kademe tedarikçilere odaklanmakta, alt tedarikçi seviyelerinde ise sınırlı kapsama sahip olabilmektedir.

▶ **WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production)**

Worldwide Responsible Accredited Production tarafından yürütülen WRAP sertifikasyonu, özellikle hazır giyim sektöründe etik ve yasal üretim koşullarına odaklanan bir sosyal uygunluk programıdır. Program; iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri,

ücretler, zorla çalıştırma ve yasal uyum gibi başlıklarda standartlar belirlemekte ve tesis bazlı sertifikasyon yaklaşımıyla uygulanmaktadır. WRAP, özellikle ABD pazarıyla çalışan üreticiler arasında yaygın olmakla birlikte, tedarik zincirinin alt katmanlarına yönelik sınırlı bir kapsama sahiptir.

► **SA8000**

Social Accountability International (SAI) tarafından geliştirilen SA8000 standardı, insan hakları ve çalışma koşullarına odaklanan daha kapsamlı bir sosyal sertifikasyon sistemidir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve örgütlenme özgürlüğü gibi alanlarda ayrıntılı gereklilikler içermektedir. SA8000, tesis bazlı denetimlerin yanı sıra yönetim sistemi yaklaşımını teşvik etmektedir. Ancak yüksek maliyet, yoğun dokümantasyon gereksinimi ve kurumsal kapasite ihtiyacı nedeniyle, uygulamada sınırlı sayıda işletme tarafından benimsenebilmektedir.

► **Fair Wear Foundation (FWF)**

Fair Wear Foundation, hazır giyim sektöründe insan hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanan çok paydaşlı bir girişimdir. Diğer birçok sosyal uygunluk programından farklı olarak FWF, yalnızca tesis bazlı denetimlere değil; markaların satın alma uygulamaları, fiyatlandırma politikaları ve tedarik zinciri ilişkilerine de odaklanan bir yaklaşım benimsemektedir. Program, üye markaların tedarik zincirlerindeki riskleri belirlemelerini, işçi şikayet mekanizmalarını etkin biçimde işletmelerini ve sürekli iyileştirme süreçleri yürütmelerini hedeflemektedir. Fair Wear, özellikle işçi katılımı, şikayetlerin bağımsız biçimde ele alınması ve marka sorumluluğunun güçlendirilmesi açısından daha bütüncül bir çerçeve sunmaktadır. Bununla birlikte, programın kapsama alanı üye markalarla sınırlıdır ve sektör genelinde yaygınlığı BSCI gibi programlara kıyasla daha düşüktür.

► **ISO 45001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi)**

International Organization for Standardization tarafından yayımlanan ISO 45001 standardı, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin sistematik biçimde yönetilmesini amaçlayan bir yönetim sistemi standardıdır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim süreçlerine bağlı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak ISO 45001, insan hakları özen yükümlülüğünün tüm boyutlarını kapsayan bir standart olmayıp; ücretler, çalışma saatleri, örgütlenme özgürlüğü ve tedarik zinciri ilişkileri gibi alanları doğrudan ele almamaktadır.

Bu programlar, özen yükümlülüğü süreçlerinin ikamesi değil, tamamlayıcı araçlarıdır. Sosyal uygunluk denetimleri çoğu zaman mevcut durumun fotoğrafını çekerken, özen yükümlülüğü işletmenin olası riskleri önceden fark etmesini, bu riskleri önlemeye yönelik tedbirler geliştirmesini ve ortaya çıkan olumsuz etkileri gidermesini amaçlar. Bu yönüyle özen yükümlülüğü, denetim odaklı değil; risk temelli ve öğrenmeye açık bir yaklaşım sunar.

► 5

Tekstil İşletmeleri İçin Yol Haritası

Özen Yükümlülüğü İçin 6 Adım

- **Adım 1** - Özen yükümlülüğüne yönelik politika taahhüdü oluşturulması
- **Adım 2** - Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik risk değerlendirmesi
- **Adım 3** - Olası insan hakları ihlallerine ilişkin önleyici tedbirler alınması
- **Adım 4** - Mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin iyileştirici tedbirler alınması
- **Adım 5** - İnsan hakları etkilerine ilişkin geri bildirim ve şikayet mekanizması oluşturulması
- **Adım 6** - Özen yükümlülüğü kapsamında yapılanların raporlandırılması ve paylaşılması

► Adım 1

Özen Yükümlülüğüne Yönelik Politika Taahhüdü Oluşturulması

İnsan hakları özen yükümlülüğünün işletme içinde karşılık bulabilmesi için ilk adım, bu yaklaşımın açık ve anlaşılır bir politika taahhüdü ile ortaya konulmasıdır. Politika taahhüdü, işletmenin insan haklarına ilişkin temel duruşunu ve bu konudaki sorumluluğunu nasıl gördüğünü ifade eden çerçeve bir belgedir. Bu belge, özen yükümlülüğü sürecinin diğer tüm adımları için referans noktası işlevi görür.

Politika taahhüdü, yalnızca dış paydaşlara verilen bir mesaj olarak değil; işletme içinde ortak bir anlayış oluşturmanın da aracı olarak ele alınmalıdır. Günlük iş süreçleri içinde insan haklarıyla ilgili konuların gözden kaçabilme riski karşısında, politika taahhüdü işletmenin hangi ilkelere bağlı hareket ettiğini görünür kılar ve bu konudaki yaklaşımını netleştirir.

Politika taahhüdü, işletmenin insan haklarına saygı gösterme iradesini açıkça ifade etmenin yanı sıra, bu iradenin hangi alanları kapsadığını da netleştirmelidir. Bu kapsam, işletmenin kendi üretim faaliyetlerini ve istihdam ilişkilerinin yanı sıra, mümkün olan ölçüde tedarik zinciri içindeki iş ilişkilerini de kapsamalıdır. Taahhüt metninde, işletmenin insan haklarıyla ilgili olumsuz etkileri önleme ve bu tür etkiler ortaya çıktığında bunlarla ilgilenme ve giderme sorumluluğunu üstlendiği açık biçimde yer almalıdır.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler için politika taahhüdünün kapsamlı ve teknik bir belge olması gerekmez. Önemli olan, işletmenin insan haklarına saygı gösterme yönündeki iradesinin net, gerçekçi ve uygulanabilir bir dille ifade edilmesidir. Bu taahhüt, işletmenin kendi faaliyetlerini kapsadığı gibi, mümkün olan ölçüde fason üretim ilişkileri ve tedarikçilerle kurulan iş ilişkilerini de içerecek şekilde ele alınabilir. Taahhüt metninde ayrıca

özen yükümlülüğüne dair uygulamalardan sorumlu olacak yönetim yapısı, bu konuda çalışanların yükümlülükleri ve tedarik zincirinden beklentiler somut olarak yer almalıdır.

Bu adımda dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri, politika taahhüdünün işletme içinde sahiplenilmesidir. Politika, yalnızca yazılı bir metin olarak kalmamalı; işletme sahibi, yöneticiler ve üretim süreçlerinde sorumluluk alan kişiler tarafından bilinen, referans verilen ve aktif olarak kullanılan bir çerçeve haline gelmelidir. Özellikle küçük işletmelerde, bu sahiplenme çoğu zaman yazılı metnin kendisinden daha belirleyici bir rol oynar. Bunun sağlanabilmesi için politika taahhüdünün mümkün olduğunca çalışanların katılımı ile hazırlanması, hazırlandıktan sonra kurum kültürünün politika taahhüdü ile uyumunu sağlamaya yönelik eğitimler düzenlenmesi ve politika taahhüdünün tüm tedarikçiler, iş ilişkisi içinde bulunulan kurumlar, sektör paydaşları ve kamu ile paylaşılması önem taşır.



Tekstil sektöründe politika taahhüdü hazırlanırken, sektörün emek yoğun yapısı, üretim süreçlerinin farklı aşamalarında ortaya çıkan çalışma koşulları ve fason üretim ilişkileri özellikle dikkate alınmalıdır. Taahhüt metninin, işletmenin kendi çalışanlarının yanı sıra fason üretim yapılan atölyelerle ve diğer iş ilişkileriyle kurulan bağlantıları da kapsayacak şekilde ele alınması, insan hakları yaklaşımının sahadaki üretim gerçekliğiyle uyumlu olmasına katkı sağlar.

Politika taahhüdünde, çalışma süreleri, ücretlerin zamanında ve eksiksiz ödenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığın önlenmesi ve çocuk işçiliğiyle mücadele gibi tekstil sektöründe öne çıkan temel risk alanlarına yönelik genel bir duruşun yer alması, politikanın yol gösterici niteliğini güçlendirir. Bununla birlikte, taahhüt metninin ayrıntılı bir risk listesine dönüşmesi beklenmemeli; temel ilkeleri ve yaklaşımı ortaya koyması yeterli görülmelidir.

Uygulamada, politika taahhüdünün üretim alanlarında çalışanlar tarafından anlaşılabilir olması önemlidir. Bu nedenle sade bir dil kullanılması, gerekiyorsa görsel materyallerle desteklenmesi ve politika içeriğinin çalışanlara sözlü olarak da aktarılması, politikanın sahiplenilmesini kolaylaştırabilir. Ayrıca, politika taahhüdünün fason üretim yapılan atölyeler ve tedarikçilerle paylaşılması, iş ilişkileri kapsamında insan haklarına yönelik beklentilerin erken aşamada netleşmesine katkı sağlar.

► Adım 2

Olumsuz İnsan Hakları Etkilerine Yönelik Risk Değerlendirmesi

Özen yükümlülüğü sürecinin ikinci adımı, işletmenin faaliyetleriyle bağlantılı olası insan hakları risk alanlarının belirlenmesidir. Bu adımın amacı, hangi alanlarda insan hakları açısından olumsuz etkiler ortaya çıkabileceğini görünür kılmak ve işletmenin kendi faaliyetleriyle bu riskler arasındaki ilişkiyi anlamaktır. Bu aşamada yapılması beklenen, riskleri çözmek değil, risk alanlarını tanımlamak ve kapsamını netleştirmektir.

Risk değerlendirmesi, insan haklarına yönelik olası tüm risk alanları kapsanarak yapılmalıdır ve işletmenin yalnızca mevcut durumunu değil, faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olası etkileri de kapsamalıdır. Aynı zamanda risk değerlendirmesi yapılırken, yalnızca işletmenin kendi üretim alanları değil, faaliyetlerle bağlantılı tüm süreçler ve gruplar dikkate alınmalıdır. Bu kapsam, işletmenin doğrudan istihdam ettiği çalışanları, geçici veya mevsimlik çalışanları, fason üretim ilişkileri içinde yer alan işçileri ve mümkün olan ölçüde üretim alanındaki diğer aktörleri içermelidir.

Risk değerlendirmesi, karmaşık yöntemler veya teknik raporlar gerektirmez. Ancak bağımsız bir uzman desteği ile ve tüm potansiyel risk gruplarının ve diğer paydaşların katılımı ile yapılması; aynı zamanda günlük üretim süreçlerinde yapılan gözlemler, çalışanlardan gelen geri bildirimler, geçmişte yaşanan sorunlar ve varsa denetim veya kontrol sonuçları ile beslenmesi, yapılan değerlendirmenin daha sağlıklı ve güvenilir olmasına katkı sağlar.

Bu adımda yapılacak risk değerlendirmesinin, şirket faaliyetlerinin hangi alanlarda insan hakları açısından risk yaratabileceği, bu risklerin hangi süreçlerle ve hangi gruplarla bağlantılı olduğu, ciddiyet ve aciliyet durumu, şirket faaliyetlerinin bu risklerin ortaya çıkmasını nasıl etkilediği ve olası çözüm yollarının neler olduğu sorularını yanıtlaması beklenir.



Tekstil sektöründe risk alanlarının belirlenmesi, üretimin yalnızca tek bir aşamasına odaklanmak yerine, tüm üretim sürecinin bütüncül biçimde ele alınmasını gerektirir. Kesim, dikim, ütü ve paketleme gibi farklı üretim aşamalarında çalışma süreleri, iş yoğunluğu ve çalışma koşulları değişkenlik gösterebilir. Bu nedenle risk değerlendirmesi, üretim sürecinin farklı noktalarında ortaya çıkabilecek insan hakları risklerini birlikte ele alacak şekilde yapılmalıdır.

Çalışma koşulları, ücretlendirme ve çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma riski, örgütlenme özgürlüğü ve şikayet mekanizmasına erişim gibi konular, tekstil sektöründe insan hakları açısından dikkate alınması gereken temel başlıklar arasında yer almaktadır.

Özellikle fason üretim ilişkileri ve atölye tipi üretim yapılan yerlerde, kayıt dışı çalışma, eksik gün bildirim veya fiili çalışma sürelerinin tam olarak yansıtılmaması gibi uygulamalar risklerin görünür olmasını zorlaştırabilir. Bu nedenle risk alanlarının belirlenmesi sürecinde yalnızca mevcut kayıtlar değil, sahadaki fiili uygulamalar ve günlük iş yapma biçimleri de dikkate alınmalıdır.

Tekstil sektöründe riskler çoğu zaman tekil ihlaller şeklinde değil, iş yapma biçiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle risk alanlarının belirlenmesi, “nerede sorun var?” sorusunun yanı sıra, “hangi üretim ve çalışma pratikleri bu riskleri besliyor?” sorusunu da içermelidir.

► Adım 3

Olası İnsan Hakları İhlallerine İlişkin Önleyici Tedbirler Alınması

Özen yükümlülüğü sürecinin üçüncü adımı, belirlenen risk alanlarına yönelik önleyici tedbirlerin planlanması, uygulanması ve izlenmesidir. Bu adımda amaç, insan hakları ihlalleri ortaya çıkmadan önce, bu ihlallerin meydana gelme ihtimalini azaltacak veya etkilerini sınırlayacak adımların sistematik biçimde hayata geçirilmesidir.

Bu kapsamda ilk olarak, belirlenen risk alanları arasında önceliklendirme yapılması gerekir. Önceliklendirme yapılırken, riskin olası etkisinin ciddiyeti, aciliyeti ve yaygınlığı; işletmenin bu riskin ortaya çıkmasındaki etkisi ve riski önleme veya hafifletme kapasitesi dikkate alınmalıdır. Bu değerlendirme, işletmenin sınırlı kaynaklarını en etkili alanlara yönlendirmesine yardımcı olur.

Önceliklendirme sonrasında, her bir risk alanı için net, ulaşılabilir ve zamana bağlı hedefler belirlenmelidir. Bu hedefler, neyin değiştirileceğini veya iyileştirileceğini açık biçimde ortaya koymalı; işletmenin mevcut kapasitesiyle uyumlu ve uygulanabilir olmalıdır. Hedeflerin belirgin olması, alınacak önleyici tedbirlerin somutlaşmasını sağlar.

Belirlenen hedefler doğrultusunda, önleyici faaliyetler planlanır. Bu faaliyetler; iş yapma biçimlerinin gözden geçirilmesini, satın alma ve sözleşme süreçlerinin düzenlenmesini, denetim ve kontrol mekanizmalarının oluşturulmasını veya güçlendirilmesini, çalışanlara ve yöneticilere yönelik bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerini içerebilir. Önleyici tedbirlerin temel amacı, risklerin kaynağına odaklanarak ihlallerin ortaya çıkmasını engellemektir.

Önleyici tedbirlerin etkili olabilmesi için, bu faaliyetlerin nasıl ve kimler tarafından uygulanacağı, hangi zaman diliminde gerçekleştirileceği ve hangi kaynakların kullanılacağı açık biçimde tanımlanmalıdır. İşletme yönetimi, ilgili çalışanlar ve gerekli durumlarda tedarik zinciri içindeki iş ortakları bu süreçte farklı düzeylerde sorumluluk üstlenebilir.

Bu adım, tek seferlik bir planlama faaliyeti olarak değil, döngüsel bir süreç olarak ele alınmalıdır. Önleyici tedbirler, katılımcı bir yaklaşımla hazırlanmalı; uygulama aşamasında düzenli olarak izlenmeli ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmelidir. İzleme sürecinde, belirlenen göstergeler aracılığıyla planlı ve düzenli takip yapılmalı; şikayet ve geri bildirim mekanizmalarından elde edilen veriler de bu sürece dahil edilmelidir. İzleme sonuçlarının değerlendirilmesi, önleyici tedbirlerin ne ölçüde etkili olduğunu anlamayı ve gerekli güncellemeleri belirlemeyi sağlar. Bu doğrultuda önleyici tedbirler zaman içinde gözden geçirilmeli, güncellenmeli ve güçlendirilmelidir. Bu yaklaşım, önleyici tedbirlerin etkili, verimli, katılımcı ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlar.



Tekstil sektöründe önleyici tedbirler, çoğu zaman insan hakları risklerinin kaynağında yer alan üretim ve iş organizasyonu pratiklerine odaklanmayı gerektirir. Sipariş yoğunluğu, teslim sürelerine ilişkin baskılar ve üretimdeki dalgalanmalar, çalışma süreleri, iş yükü ve ücret uygulamaları üzerinde doğrudan etki yaratabilmektedir. Bu nedenle önleyici tedbirlerin, yalnızca sonuçlara değil, bu sonuçları üreten iş yapma biçimlerine yönelik olarak tasarlanması önemlidir.

Önceliklendirme sonrasında, her bir risk alanı için belirlenen hedeflerin, işletmenin mevcut kapasitesi ve faaliyet koşullarıyla uyumlu olması beklenir. Örneğin aşırı çalışma riskinin öne çıktığı durumlarda, üretim planlamasının gözden geçirilmesi, teslim sürelerinin daha gerçekçi değerlendirilmesi veya iş yükünün daha dengeli dağıtılması önleyici tedbirler arasında yer alabilir. Bu tür tedbirler, yüksek maliyetli yapısal değişikliklerden ziyade, mevcut süreçlerde yapılacak küçük ama etkili düzenlemeler yoluyla hayata geçirilebilir.

Tekstil sektöründe önleyici tedbirlerin etkili olabilmesi için, bu tedbirlerin kimler tarafından uygulanacağı, hangi zaman diliminde hayata geçirileceği ve nasıl izleneceğinin açık biçimde belirlenmesi önem taşır. Özellikle fason üretim ilişkilerinin bulunduğu durumlarda, önleyici tedbirlerin yalnızca ana işletme ile sınırlı kalmaması, iş ilişkileri kapsamında yer alan üretim birimleriyle de paylaşılması ve bu birimlerin sürece dahil edilmesi, risklerin tekrar ortaya çıkmasını önlemeye katkı sağlar.

Örnek Senaryo – Önleyici Tedbirler

Durum: İşletme tarafından yapılan risk değerlendirmesi sırasında, üretim tesisinin bulunduğu bölgede ve bazı tedarikçi atölyelerin faaliyet gösterdiği alanlarda, göçle gelen nüfusun yoğun olduğu ve okul çağındaki çocukların okula devam oranlarının düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışma hayatına erken yaşta katılım ve kayıt dışı çalışma risklerinin bulunduğuna işaret etmektedir.

Olası risk: Kayıt dışı çalıştırma ve çocuk işçiliği gibi ciddi insan hakları ihlallerinin, işletmenin kendi faaliyetleri veya tedarik zinciri içinde yer alan üretim birimleri aracılığıyla ortaya çıkma riski.

İşletmenin alabileceği önleyici tedbirler:

- Tedarikçilerle kurulan iş ilişkilerinde çocuk işçiliği ve kayıt dışı çalışmaya ilişkin açık beklentilerin paylaşılması
- Üretim yapılan alanlarda çalışan profiline ilişkin temel kontrollerin güçlendirilmesi
- Tedarikçilerden çalışanlara ilişkin asgari kayıt ve bilgilendirme standartlarının talep edilmesi
- Çalışanların ve yöneticilerin çocuk işçiliği ve kayıt dışı çalışmaya ilişkin risk işaretleri konusunda bilgilendirilmesi
- Riskin yüksek olduğu alanlarda, daha düzenli izleme ve iletişim mekanizmalarının kurulması

► Adım 4

Mevcut İnsan Hakları İhlallerine İlişkin İyileştirici Tedbirler Alınması

Özen yükümlülüğü sürecinin dördüncü adımı, insan haklarıyla ilgili olumsuz bir etkinin veya ihlalin ortaya çıktığı durumlarda, bu etkiyi gidermeye veya telafi etmeye yönelik iyileştirici tedbirlerin alınmasını kapsar. Bu adım, önleyici tedbirlere rağmen ihlallerin yaşanabildiği durumlarda işletmelerin nasıl sorumluluk alması gerektiğine odaklanır.

İyileştirici veya telafi edici tedbirlerin niteliği ve kapsamı, öncelikle ihlalin veya etkinin ciddiyetine göre belirlenmelidir. İhlalin yol açtığı zararın ağırlığı, etkilediği kişi ve gruplar ile bu etkinin ne ölçüde geri döndürülebilir olduğu dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, işletmenin söz konusu ihlalin ortaya çıkmasındaki sorumluluk düzeyi de belirleyici bir unsurdur. İşletmenin doğrudan neden olduğu, katkı sunduğu ya da iş ilişkileri yoluyla bağlantılı olduğu durumlar, alınacak tedbirlerin kapsamını etkiler.

İyileştirici tedbirlerin etkili, telafi edici ve adil olması esastır. Etkililik, alınan tedbirin yaşanan ihlalin sonuçlarını gerçekten gidermesini veya hafifletmesini ifade eder. Telafi edici yaklaşım, yalnızca ihlalin kabul edilmesini değil, ortaya çıkan zararın mümkün olan ölçüde giderilmesini amaçlar. Adillik ise, yalnızca işletmenin çıkarlarını değil, ihlalden etkilenen kişi ve grupların haklarını ve ihtiyaçlarını da gözetilen bir yaklaşımı gerektirir.

Bu kapsamda alınabilecek iyileştirici tedbirler, ihlalin niteliğine ve bağlamına göre farklılık gösterebilir. Bunlar arasında, yaşanan ihlal için özür dilenmesi veya yanlış yapıldığının kabul edildiğini ortaya koyan açık bir açıklama yapılması, maddi ya da maddi olmayan tazminat sağlanması, rehabilitasyon veya destek hizmetlerine erişimin sağlanması yer alabilir. Ayrıca, benzer ihlallerin tekrar etmesini önlemeye yönelik açık taahhütlerin verilmesi, belirli bir uygulamanın sona erdirilmesi ya da gerekli durumlarda bir iş ilişkisinin gözden geçirilmesi veya sonlandırılması da iyileştirici tedbirler arasında değerlendirilebilir.

İyileştirici tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanması sürecinde, mümkün olan durumlarda etkilenen kişi ve grupların görüşlerinin dikkate alınması önemlidir. Bu yaklaşım, alınan tedbirlerin daha anlamlı, kabul edilebilir ve adil olmasına katkı sağlar. Aynı zamanda işletmenin, yaşanan ihlallerden öğrenerek kendi uygulamalarını geliştirmesine de imkân tanır.



Tekstil sektöründe insan hakları ihlalleri, çoğu zaman üretim ve iş ilişkilerinin yapısal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Gerçekçi olmayan teslim süreleri, yoğun sipariş baskısı, yetersiz üretim planlaması, fason üretim ilişkilerinde denetim ve iletişim eksikliği ya da kayıt dışı ve güvencesiz çalışma biçimleri, ihlaller için zemin hazırlayan başlıca yapısal sorunlar arasında yer alır. Bu nedenle iyileştirici tedbirler, yalnızca ortaya çıkan ihlali gidermeyi değil, bu ihlalleri besleyen yapısal koşulları da ele almayı gerektirir.

İyileştirici tedbirlerin belirlenmesinde, ihlalin etkilenen kişiler üzerindeki sonuçları ve işletmenin söz konusu ihlalin ortaya çıkmasındaki sorumluluk düzeyi dikkate alınmalıdır. Örneğin ücretlerin geç veya eksik ödenmesi, aşırı çalışma süreleri ya da güvencesiz çalışma koşullarının tespit edildiği durumlarda; geciken ödemelerin yapılması, fazla mesainin kayıt altına alınması ve telafi edilmesi, ödeme ve bordrolama süreçlerinin gözden geçirilmesi, iş organizasyonunun yeniden düzenlenmesi veya ilgili iş ilişkilerinin iyileştirilmesi iyileştirici tedbirler arasında yer alabilir.

İyileştirici tedbirler, yalnızca geçmişte yaşanan bir ihlali kapatmaya yönelik değil, işletmenin kendi uygulamalarını gözden geçirmesi ve geliştirmesi için de önemli bir fırsat sunar. Bu nedenle yaşanan ihlaller ve bunlara verilen tepkiler, benzer durumların tekrarını önlemek amacıyla üretim, iş organizasyonu ve iş ilişkileri açısından değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, iyileştirici tedbirlerin tekil müdahaleler olmaktan çıkıp daha sistemli bir sürecin parçası haline gelmesini sağlar.

Örnek Senaryo – İyileştirici Tedbirler

Durum: İşletme bünyesinde yapılan iç değerlendirme ve izleme çalışmaları sırasında, bazı çalışanların sigorta girişlerinin eksik olduğu ve fiili çalışma sürelerinin resmi kayıtlara tam olarak yansıtılmadığı tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan ihlal: Kayıt dışı çalışma ve buna bağlı olarak çalışanların sosyal güvenlik, ücret ve çalışma sürelerine ilişkin haklarının ihlal edilmesi.

İşletmenin alabileceği önleyici tedbirler:

- Eksik bildirilen sigorta girişlerinin ve çalışma sürelerinin geriye dönük olarak düzeltilmesi
- Etkilenen çalışanların ücret ve sosyal hak kayıplarının telafi edilmesi
- Ücretlendirme, bordrolama ve çalışma süresi kayıtlarına ilişkin uygulamaların gözden geçirilmesi
- Benzer ihlallerin tekrarını önlemek amacıyla iç izleme ve kontrol süreçlerinin güçlendirilmesi

► Adım 5

İnsan Hakları Etkilerine İlişkin Geri Bildirim ve Şikayet Mekanizması Oluşturulması

Özen yükümlülüğü sürecinin beşinci adımı, insan haklarıyla ilgili olumsuz etkilerin ve ihlallerin dile getirilebileceği, iletilebileceği ve ele alınabileceği geri bildirim ve şikayet mekanizmalarının oluşturulmasını kapsar. Bu mekanizmalar, hem risklerin erken fark edilmesine hem de ortaya çıkan sorunlara zamanında müdahale edilmesine imkan tanır.

Şikayet mekanizmaları, yalnızca resmi ve karmaşık yapılar olarak düşünülmemelidir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde, önemli olan mekanizmanın biçiminden ziyade işlevsel, güvenilir ve erişilebilir olmasıdır. Çalışanların ve diğer ilgili kişilerin, yaşadıkları sorunları dile getirebilecekleri ve bu bildirimlerin ciddiyetle ele alınacağına inanabilecekleri bir ortamın varlığı belirleyicidir.

Etkili bir geri bildirim ve şikayet mekanizması, her şeyden önce erişilebilir olmalıdır. Mekanizma, farklı gruplar için anlaşılır ve kullanılabilir olmalı; dil, okuryazarlık düzeyi, çalışma biçimleri veya statü farklılıkları nedeniyle kimse dışarıda bırakılmamalıdır. Çalışanların yanı sıra, mümkün olan durumlarda fason üretim ilişkileri içindeki işçiler veya diğer ilgili paydaşlar da bu mekanizmalara erişebilmelidir.

Şikayet mekanizmasının meşru, tarafsız ve insan hakları ile uyumlu olması da kritik öneme sahiptir. Bildirimde bulunan kişilerin yaptırıma uğramayacaklarından emin olmaları, mekanizmanın fiilen kullanılabilmesi için temel bir koşuldur. Bu nedenle gizliliğin korunması, şikayetlerin tarafsız ve uluslararası ölçekte kabul edilen insan haklarına uyumlu şekilde biçimde ele alınması ve sürecin adil yürütülmesi önem taşır. Güven ortamının olmadığı durumlarda, mekanizmalar kağıt üzerinde var olsa bile işlevsiz kalabilmektedir.

Bu mekanizmaların şeffaf ve öngörülebilir olması da beklenir. Şikayetlerin nasıl alınacağı, nasıl değerlendirileceği ve ne tür adımlar atılacağı konusunda temel bilgilerin paylaşılması, sürece duyulan güveni artırır. Aynı zamanda, şikayetlerin makul bir süre içinde ele alınması ve mümkün olan durumlarda başvuruda bulunan kişiye geri bildirim verilmesi, mekanizmanın ciddiyetini gösterir.

Geri bildirim ve şikayet mekanizmaları, yalnızca bireysel sorunları çözmeye yönelik araçlar olarak değil, aynı zamanda işletmenin öğrenmesine ve kendini geliştirmesine hizmet eden yapılar olarak görülmelidir. Bu mekanizmalar aracılığıyla elde edilen bilgiler, risk değerlendirmesinin güncellenmesine, önleyici ve iyileştirici tedbirlerin güçlendirilmesine katkı sağlar.



Tekstil sektöründe çalışanların önemli bir kısmı, diğer sektörlerle benzer şekilde, iş güvencesine ilişkin kaygılar, işten çıkarılma korkusu veya iş ilişkilerinin zarar görebileceği endişesi nedeniyle yaşadıkları sorunları dile getirmekte tereddüt edebilirler. Bu durum, insan haklarıyla ilgili ihlallerin uzun süre görünür olmamasına ve müdahalenin gecikmesine yol açabilir. Bu nedenle şikayet ve geri bildirim mekanizmalarının, çalışanlar açısından güven veren ve kullanılabilir yapılar olarak tasarlanması kritik öneme sahiptir.

Tekstil sektörü gibi, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğun olduğu sektörlerdeki uygulamalarda etkili bir şikayet mekanizması, yalnızca yazılı başvuru kanallarından ibaret düşünülmemelidir. Özellikle atölye tipi üretim yapılan yerlerde, yüz yüze başvuru imkanları, güvenilen kişiler aracılığıyla iletim veya basit geri bildirim kanalları gibi farklı yöntemlerin birlikte kullanılması, mekanizmanın erişilebilirliğini artırabilir. Bu kanalların, çalışanların dil, okuryazarlık düzeyi veya çalışma biçimleri nedeniyle dışlanmayacakları şekilde tasarlanması önemlidir. Burada önemli olan şikayetlerin ve geri bildirimlerin kayıt altına alınması, sistematik biçimde ele alınması ve uygun şekilde izlenmesi ve bu şekilde mekanizmanın etkili ve güvenilir biçimde işleminin sağlanmasıdır.

► Adım 6

Özen Yükümlülüğü Kapsamında Yapılanların Raporlandırılması ve Paylaşılması

Özen yükümlülüğü sürecinin altıncı ve son adımı, insan haklarıyla ilgili olarak atılan adımların, alınan kararların ve elde edilen sonuçların belgelendirilmesi ve raporlandırılmasıdır. Bu adımın amacı, işletmenin insan hakları konusundaki yaklaşımını görünür kılmak, yapılanların izlenebilir olmasını sağlamak ve sürecin geliştirilmesine katkı sunmaktır.

Belgelendirme ve raporlama aşamasından önemli olan, özen yükümlülüğü kapsamında ne yapıldığının, neden yapıldığının ve hangi sonuçların elde edildiğinin açık ve tutarlı biçimde kayda geçirilmesidir. Bu kapsamda belgelendirmenin, işletmenin insan haklarına ilişkin politika taahhüdünü, yapılan risk değerlendirmelerini, alınan önleyici ve iyileştirici tedbirleri, oluşturulan geri bildirim ve şikayet mekanizmalarını ve bu mekanizmalar aracılığıyla elde edilen genel çıktıları içermesi beklenir.

Belgelendirme ve raporlama süreci, yalnızca dış paydaşlara bilgi sunmak için değil, aynı zamanda işletmenin kendi uygulamalarını değerlendirmesi ve geliştirmesi için de önemli bir araçtır. Önceki adımlarda elde edilen bilgiler, şikayet mekanizmalarından gelen geri bildirimler ve izleme sonuçları, bu adım sayesinde bir araya getirilerek sürecin güçlü ve zayıf yönlerinin daha net görülmesini sağlar.

Bu adım, insan hakları özen yükümlülüğünün şeffaflık ve hesap verebilirlik boyutunu güçlendirir. Yapılanların belgelenmesi ve paylaşılması, işletmenin insan hakları konusundaki yaklaşımının süreklilik kazanmasına ve zaman içinde geliştirilmesine katkı sağlar.



Tekstil sektöründe belgelendirme ve raporlama, çoğu zaman alıcı firmalarla kurulan iş ilişkileri, denetimler veya sözleşmesel yükümlülükler aracılığıyla gündeme gelmektedir. Ancak özen yükümlülüğü kapsamında belgelendirme, yalnızca dış talepleri karşılamak için yapılan bir faaliyet olarak değil, işletmenin kendi uygulamalarını takip etmesini ve geliştirmesini sağlayan bir araç olarak ele alınmalıdır.

Tekstil sektöründe üretim koşulları, iş ilişkileri ve sipariş yapıları zaman içinde değişebildiğinden, belgelendirme ve raporlama süreci işletmeye geçmiş uygulamaları değerlendirme ve yeni riskleri fark etme imkanı da sunar. Bu yönüyle kayıt altına alma faaliyeti, yalnızca geriye dönük bir yükümlülük değil, özen yükümlülüğü sürecinin sürekliliğini destekleyen bir öğrenme aracıdır.

► 6

Özen Yükümlülüğü Kontrol Listesi

Hızlı Bir Öz-Değerlendirme Aracı



Politika taahhüdü hazırlanırken, tekstil sektöründeki emek yoğun üretim yapısı, fason ilişkiler ve zaman baskısının insan hakları üzerindeki etkileri özellikle dikkate alınmalıdır.

1. Özen yükümlülüğüne yönelik bir politika taahhüdünüz var mı? Evet Hayır

Var ise:

Politika taahhüdünüzü hazırlarken;

Uluslararası standartları göz önüne aldınız mı? Evet Hayır

Ulusal standartları göz önüne aldınız mı? Evet Hayır

Tedarik zincirinde yer aldığınız şirketlerin politika belgelerini göz önüne aldınız mı? Evet Hayır

Şirketinizi ilgilendiren standartları belirlediniz ve önceliklendirdiniz mi? Evet Hayır

Politika taahhüdünüz;

Şirketinizin üst düzey yöneticisi veya kurulu tarafından imzalı mı? Evet Hayır

Tedarik zincirinizin tamamını kapsıyor mu? Evet Hayır

Olumsuz insan hakları etkilerini önlemeye yönelik şirket ve çalışan yükümlülüklerini, uygulamadan sorumlu yönetim yapısını ve şirketin tedarik zincirinden beklentilerini kapsıyor mu? Evet Hayır

Politika taahhüdünüzün uygulamasına yönelik;

Hedefleri de içerecek şekilde bir eylem planı hazırladınız mı? Evet Hayır

Uygulamadan sorumlu bir ekip/kişi belirlediniz mi? Evet Hayır

Kendi çalışanlarınız için düzenli eğitimler yapıyor musunuz? Evet Hayır

Tüm ilgili taraflara (tedarikçiler, iş ilişkisi içerisinde bulunan kurumlar, sektör paydaşları ve kamu) yönelik bilgilendirme yapıyor musunuz? Evet Hayır



Risk değerlendirmesi yapılırken, tekstil sektöründe üretimin farklı aşamaları, atölye tipi çalışma biçimleri, çok katmanlı tedarik yapısı ve göçle gelen iş gücünün varlığı gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.

2. Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik risk değerlendirmesi yapıyor musunuz? Evet Hayır

Evet ise:		
Risk değerlendirmenizi hazırlarken;		
Bağımsız uzmanlardan destek aldınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Potansiyel risk grupları ve ilgili tüm paydaşların görüşlerini aldınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Risk değerlendirmeniz;		
Şirket çalışanları, tüketicileri ve geniş topluma yönelik mevcut ve olası tüm riskleri kapsıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Tedarik zincirinin ve üretim aşamalarının tamamını kapsıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Risklerden daha çok etkilenebilecek hassas gruplara özel ilgi gösteriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Belirlenen her bir risk için ayrıntılı bir değerlendirme (riskin sebebi, şirket faaliyetleri ile ilişkisi, boyutu, ilgili paydaşlar vb.) içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Düzenli olarak tekrarlanıyor ve güncelleniyor mu / tekrarlanması ve güncellenmesi planlandı mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır



Önleyici tedbirler planlanırken, tekstil sektöründe sık karşılaşılan sipariş yoğunluğu, kısa teslim süreleri ve üretim planlamasının çalışma koşulları üzerindeki etkileri özellikle değerlendirilmelidir.

3. Olası insan hakları ihlallerine ilişkin önleyici tedbirler alıyor musunuz? Evet Hayır

Evet ise:		
Bir risk önleme planınız var mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Var ise:		
Risk önleme planınız;		
Risk değerlendirmesi sırasında belirlediğiniz riskler için bir önceliklendirme stratejisi içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana dayalı hedefler içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Yürütülecek önleyici faaliyetleri içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Bir zaman planı içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
İlgili tüm tarafların (şirket yönetimi, çalışanları, tedarik zinciri paydaşları ve ilgili diğer taraflar) rol ve sorumluluklarını içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
İzleme göstergeleri, yöntemi ve sıklığını içeren bir izleme planını içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Önleyici tedbirlerin alınabilmesi için ihtiyaç duyulan finansal ve insan kaynaklarının temin edilmesine yönelik bir plan içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Düzenli izleniyor, değerlendiriliyor ve güncelleniyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır



İyileştirici tedbirler, yalnızca tekil ihlalleri gidermeyi değil, bu ihlallere zemin hazırlayan tekstil sektörüne özgü üretim ve iş organizasyonu pratiklerini de kapsamalıdır.

4. Mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin iyileştirici tedbirler alıyor musunuz? Evet Hayır

Evet ise:

Alacağınız tedbirleri belirlerken ihlalin ciddiyetini ve şirketin ihlalin oluşmasındaki sorumluluğunu göz önüne alıyor musunuz? Evet Hayır

Aldığınız iyileştirici tedbirlerin etkililiğini değerlendiriyor musunuz? Evet Hayır



Şikayet mekanizmalarının atölye tipi üretim yapılan yerlerde fiilen erişilebilir olması ve sözlü başvuruların da kayıt altına alınması önemlidir.

5. İnsan hakları etkilerine ilişkin geri bildirim ve şikayet mekanizmanız var mı? Evet Hayır

Var ise:

Şikayet eden bilgiler gizli tutuluyor mu? Evet Hayır

Şikayet edenlerin herhangi bir yaptırıma maruz kalmalarını önleyecek tedbirler alınmış mı? Evet Hayır

Erişimde zorluk yaşayabilecek paydaşlar dahil ilgili tüm paydaşlar için kolay erişilebilir mi? Evet Hayır

Geri bildirim ve şikayetlerin nasıl yapılabileceği, nasıl ele alınacağı, ne zaman ve nasıl sonuçlandırılacağına dair süreç kolay anlaşılabilir şekilde yazılı olarak tarif edilmiş mi? Evet Hayır

Gelen geri bildirim ve şikayetler risk değerlendirmesi ve risk önleme planı hazırlığı sırasında göz önüne alınıyor mu? Evet Hayır

Geri bildirim ve şikayet mekanizmasının etkililiği düzenli olarak izleniyor ve değerlendiriliyor mu? Evet Hayır

Gelen geri bildirim ve şikayetler ve sonuçları ilgili taraflar ve kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşılıyor mu? Evet Hayır



Belgelendirme ve raporlama, yalnızca denetim taleplerine yanıt vermek için değil, özellikle tekstil sektöründeki değişen üretim koşulları içinde düzenli bir değerlendirme ve öğrenme aracı olarak görülmelidir.

6. Özen yükümlülüğü kapsamında yaptıklarınızı raporluyor musunuz? Evet Hayır

Evet ise:

Hazırladığınız rapor;

Özen yükümlülüğü kapsamında yürüttüğünüz tüm faaliyetleri (risk değerlendirme, önleme planı hazırlanması vd.) kapsıyor mu? Evet Hayır

Olası ve mevcut insan hakları ihlallerini açıklıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Olası ve mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin aldığınız tüm önleyici ve iyileştirici tedbirleri kapsıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Aldığınız tedbirlerin etkililiğine dair değerlendirme sonuçlarını kapsıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Gelen geri bildirim ve şikayetler ile nasıl ele alındıklarına ilişkin bilgi içeriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Özen yükümlülüğü sürecinin geliştirilmesine yönelik çıkarılan derslere yer veriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Düzenli olarak kamuoyuna açık şekilde paylaşılıyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır

► Sonuç

İnsan hakları özen yükümlülüğü, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için tek seferlik bir uyum faaliyeti ya da dış denetimlere yanıt üretme aracı değildir. Aksine, üretim planlamasından tedarikçi ilişkilerine, iş organizasyonundan şikayet mekanizmalarına kadar uzanan bütüncül bir yönetim yaklaşımını ifade etmektedir. Bu yaklaşımın etkinliği, risklerin varlığını kabul eden, sorumluluğu yalnızca kendi tesisleriyle sınırlamayan ve önleyici bakış açısını esas alan bir kurumsal tutumla doğrudan ilişkilidir.

Bu rehberde sunulan adımlar, kontrol listeleri ve değerlendirme soruları; işletmelere “kusursuzluk” iddiası yüklemekten ziyade, mevcut durumu gerçekçi biçimde analiz etmeyi ve gelişim alanlarını sistematik olarak ele almayı amaçlamaktadır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından özen yükümlülüğünün, kapasiteyi aşan bir yük değil; riskleri yönetilebilir kılan, iş sürekliliğini ve ticari ilişkileri güçlendiren bir araç olarak değerlendirilmesi önemlidir.

Tekstil sektöründe insan haklarına saygılı üretim anlayışının güçlenmesi, yalnızca tek tek işletmelerin çabasıyla değil; alıcı firmalar, tedarikçiler, meslek örgütleri, sendikalar ve kamu kurumları arasında kurulacak diyalog ve iş birliğiyle mümkündür. Bu rehberin, işletmelerin kendi sorumluluk alanlarını daha net görmelerine ve insan hakları özen yükümlülüğünü kurumsal bir öğrenme ve iyileştirme süreci olarak ele almalarına katkı sunması temennisiyle hazırlanmıştır.

