

İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin TOPLUMSAL CİNSİYET BOYUTLARI



Krediler

Tasarım ve yerleşim düzeni
Kasia Popiolek

Kapak sayfası

Soldan en üst sıra
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı - Zimbabve
Unsplash adına Morgan Lane
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İklim Değişikliğine Uyum
Soldan alt sıra
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı - Ukrayna
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İklim Değişikliğine Uyum
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı – Avrasya

Bu kitapçık, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler “Koru, Saygı Göster ve Telafi Et Çerçevesi”nin Uygulanması (Birleşmiş Milletler yayını, Satış No. 13.XIV.5) içindeki her bir Rehber İlkenin ifadesini ve Birleşmiş Milletler resmi belgesi (A/HRC/41/43), İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Toplumsal Cinsiyet Boyutları: İnsan hakları ve ulusötesi şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda Çalışma Grubu Raporu içindeki “İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri için Toplumsal Cinsiyet Rehberi” metnini içerir.

Bu kitapçık, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu tarafından ücretsiz dağıtılmak üzere hazırlanmıştır. Bedel karşılığı satılmaz.

Bu kitapçıkta ifade edilen ek görüşler yazarlara aittir ve Birleşmiş Milletler/Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği/Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın görüşlerini yansıtmaz.

İsveç Hükümeti tarafından desteklenmektedir



İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin TOPLUMSAL CİNSİYET BOYUTLARI

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	5
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI REHBER İLKELERİ'NE İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET REHBERLİĞİ	6
REHBER İLKE 1	6
REHBER İLKE 2	6
REHBER İLKE 3	7
REHBER İLKE 4	8
REHBER İLKE 5	9
REHBER İLKE 6	9
REHBER İLKE 7	10
REHBER İLKE 8	11
REHBER İLKE 9	11
REHBER İLKE 10	12
REHBER İLKE 11	12
REHBER İLKE 12	13
REHBER İLKE 13	14
REHBER İLKE 14	14
REHBER İLKE 15	15
REHBER İLKE 16	16
REHBER İLKE 17	17
REHBER İLKE 18	17
REHBER İLKE 19	18
REHBER İLKE 20	19
REHBER İLKE 21	19
REHBER İLKE 22	20
REHBER İLKE 23	21
REHBER İLKE 24	21
REHBER İLKE 25	22
REHBER İLKE 26	22
REHBER İLKE 27	23
REHBER İLKE 28	24
REHBER İLKE 29	24
REHBER İLKE 30	25
REHBER İLKE 31	25
İNSAN HAKLARI VE ULUSÖTESİ ŞİRKETLER VE DİĞER TİCARİ İŞLETMELER KONUSUNDA ÇALIŞMA GRUBU RAPORU	27
I. GİRİŞ	27
II. KADINLAR, İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI: ZORLUKLAR	29
III. SEÇİLMİŞ MEVCUT STANDARTLAR	31
IV. REHBER İLKELER'E İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET ÇERÇEVESİ	34
V. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	38

GİRİŞ

Haziran 2011’de İnsan Hakları Konseyi tarafından oybirliğiyle kabul edilen Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (İDİHRİ’ler), iş dünyasıyla ilgili olumsuz insan hakları etkilerini önleme, hafifletme ve iyileştirmeye yönelik küresel resmi standartlardır. İnsan hakları ve ulusötesi şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda BM Çalışma Grubu (Çalışma Grubu), İDİHRİ’lerin yaygınlaştırılması ve uygulanmasını teşvik etmekle görevli ve yetkilidir. Çalışma Grubu’nun, tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmesi gerekmektedir.

Kadınların ve kız çocuklarının işletme faaliyetlerinin olumsuz etkilerini farklı ve sıklıkla da orantısız biçimde deneyimledikleri yaygın olarak belgelenmiştir. Onlar aynı zamanda etkili telafi edici çözümlere erişmekte ek engellerle karşı karşıyadırlar. Ayrıca, kesişen ve çoklu ayrımcılık biçimleri nedeniyle, farklı kadınlar ve kız çocukları yaş, renk, kast, sınıf, etnik köken, din, dil, okuryazarlık, ekonomik kaynaklara erişim, medeni durum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, engellilik, kırsalda ikamet ve göç, yerli halk veya azınlık statüsü açısından işletme faaliyetlerinden farklı biçimde etkilenebilirler. Bu nedenle, Devletlerin ve ticari işletmelerin İDİHRİ’leri uygulamak için aldıkları önlemlerin toplumsal cinsiyete duyarlı olması kritik önem taşır.

Bu nedenle, Çalışma Grubu 2017’de “İDİHRİ’lere toplumsal cinsiyet perspektifi” başlatmıştır. Bu proje, tüm paydaşlar arasında İDİHRİ’leri uygulamada toplumsal cinsiyet perspektifi benimseme gereği konusunda duyarlılık yaratmayı ve hem Devletler hem de ticari işletmeler için pratik rehberlik geliştirmeyi amaçlamaktadır. Mevcut standartların üzerine inşa ederek ve bölgesel istişarelerde ve sunumlarda dile getirilen içgörülere dayanarak, Çalışma Grubu tarafından İnsan Hakları Konseyi’ne sunduğu Haziran 2019 tarihli rapor (A/HRC/41/43), Devletlere ve ticari işletmelere İDİHRİ’leri uygulamada toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etme konusunda rehberlik sağlamaktadır.

Haziran 2019 tarihli rapor üç sonucu gerçekleştirmiştir. İlk olarak, kadınların ve kız çocuklarının işletme faaliyetleri bağlamında deneyimlediği ayrımcılık ve farklılaşmış etkiler hakkında kısa bir genel bakış sunmuş ve seçili mevcut toplumsal cinsiyet eşitliği standartlarını analiz etmiştir. İkincisi, Devletlerin, ticari işletmelerin ve diğer paydaşların özde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için kullanabileceği, toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme, toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan önlemler ve dönüştürücü telafi edici çözümler olmak üzere üç adımlı bir toplumsal cinsiyet çerçevesi geliştirmiştir. Üçüncüsü, rapor bu toplumsal cinsiyet çerçevesini kullanarak, İDİHRİ’lerin 31 ilkesinin her birine özgü rehberlik (örnek eylemler dahil) sağlamaktadır.

İDİHRİ’lerin etkili biçimde yaygınlaştırılması ve uygulanmasını destekleme görevini yerine getirmek için Çalışma Grubu çeşitli kuruluşlarla iş birliği yapmaktadır. Bu iş birliğinin somut örneklerinden biri, Bay Livio Sarandrea liderliğindeki UNDP İş Dünyası ve İnsan Hakları ekibiyle Asya’daki ortaklığımızdır. Birlikte çalışarak çeşitli etkinlikler düzenledik, hükümet yetkililerine iş dünyası ve insan hakları konusunda ulusal eylem planları geliştirme konusunda tavsiyelerde bulunduk ve sivil toplum kuruluşları için kapasite geliştirme çalıştayları yaptık. UNDP’nin mali desteğiyle bu kitapçığın yayınlanması, hem Devletlerin hem de ticari işletmelerin İDİHRİ’leri uygularken bir toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmelerine yardımcı olmaya yönelik ortaklığının ürünlerinden biridir.

Bu kitapçık, Çalışma Grubu’nun toplumsal cinsiyet raporunu kullanıcı dostu biçimde sunmaktadır. Ayrıca, İDİHRİ’lerin her ilkesinin metniyle birlikte toplumsal cinsiyet rehberliği ve örnek eylemleri içermektedir. Bu kitapçık, Çalışma Grubu ve UNDP’nin İDİHRİ’ler için toplumsal cinsiyet rehberliğini yaygınlaştırmaya yönelik ortak çabalarının eseridir. Tüm ilgili paydaşlar tarafından iş dünyası ve insan hakları alanında bir toplumsal cinsiyet perspektifinin daha iyi entegre edilmesine yardımcı olacağını umuyoruz.

Surya Deva

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu Üyesi

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI REHBER İLKELERİ'NE İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET REHBERLİĞİ

REHBER İLKE 1

Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkilerinin olduğu yerlerde, ticari işletmeler dahil üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlamalıdır. Bu koruma, etkili politikalar, mevzuat, düzenlemeler ve yargılama yoluyla söz konusu ihlalleri önleme, araştırma, cezalandırma ve tazmin etme için uygun adımları atmayı gerektirir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında faaliyet gösteren tüm ticari işletmelerin kadınların insan haklarına saygı göstermesini sağlamak için uygun adımlar atmalıdır. Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı, tacizi ve şiddeti önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve tazmin etmek için Devletin tüm politika, mevzuat, düzenleme ve kararlarına, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne ilişkin toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği entegre edilmelidir.

Örnek eylemler

- Devletler kadınların aleyhine işleyen ve tüm alanlarda özde eşitliğin sağlanmasını engelleyen ayrımcı güç yapılarının kök nedenlerini, geçici özel önlemler de dahil olmak üzere, ele almalıdır;
- Devletler kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapan mevcut mevzuatı gözden geçirmeli ve kadınlara yönelik cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ortadan kaldırmak için etkili önlemler almalı, böylece kadınların erkeklerle eşit koşullar altında fırsatlara erişebilmesini sağlamalıdır;
- Devletler ticari işletmelerin kadınların insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için, ticari işletmelerin özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmalarını özendirmeli ve teşvik etmelidir.
- Devletler Rehber İlkeler'in uygulanması için hukuk ve politika önlemlerinin getirilmesi sürecinde, ulusal eylem planı ve diğer araçlar da dahil olmak üzere, kadınların ve kadın kuruluşlarının katılımını sağlamalıdır;
- Devletler modern kölelik ve tedarik zincirlerinde şeffaflık konularını da içeren zorunlu insan hakları durum tespiti yasalarına toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmelidir;
- Devletler kadınların iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlallerine karşı etkili telafi edici çözümler aramada karşılaştıkları ek engellere, devlet temelli yargısal ve yargı dışı mekanizmaların duyarlı olmasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 2

Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkilerinin olduğu yerlerde kurulu tüm ticari işletmelerden, faaliyetleri sürecinde insan haklarına saygı göstermelerine ilişkin beklentilerini açık biçimde ortaya koymalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler yalnızca rehberlik sağlamakla kalmamalı, aynı zamanda kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında yerleşik tüm ticari işletmelerin tedarik zincirleri de dahil olmak üzere tüm faaliyetleri boyunca kadınların insan haklarına saygı göstermelerini özendirmek için teşvik edici ve caydırıcı önlemler de oluşturmmalıdır.

Örnek eylemler

- Devletler ticari işletmelerin faaliyet gösterdikleri her yerde kadınların insan haklarına saygı göstermelerini ve ayrımcılığı, cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ortadan kaldırmalarını gerektiren uluslararası çerçeveler oluşturmak için birlikte çalışmalıdır;
- Devletler ticari işletmeleri yönetim kurullarına belirli oranda kadın atamaya ve faaliyetleri boyunca cinsiyete dayalı ücret açığını raporlamaya teşvik etmelidir;
- Devletler yurtdışında faaliyet gösteren ticari işletmelere, ayrımcı normlar veya uygulamalarla karşılaştıklarında kadınların insan haklarına nasıl saygı gösterecekleri konusunda rehberlik ve destek sağlamak amacıyla diplomatik ve ticari misyonlarını kullanmalıdır;
- Devletler faaliyetleri boyunca özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için ölçülebilir adımlar atmada liderlik gösteren ticari işletmelere teşvikler sunmayı değerlendirmelidir;
- Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında yerleşik ticari işletmelerin, faaliyetleri boyunca kadın insan hakları savunucularının ve ihbarcılarının haklarına saygı göstermelerini zorunlu kılmalıdır.

REHBER İLKE 3

Devletler koruma ödevlerini yerine getirirken:

- Ticari işletmelerin insan haklarına saygı göstermelerini amaçlayan veya bu etkiyi yaratan yasaları yürürlüğe koymalı ve bu yasaların yeterliliğini düzenli olarak değerlendirmeli ve bu yasalardaki boşlukları gidermelidir;**
- Şirketler hukuku gibi ticari işletme teşkilatlarının kurulması ve sürmekte olan faaliyetlerini düzenleyen diğer yasa ve politikaların, ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu engellemediğinden ve aksine bu sorumluluğun gerçekleştirilmesine olanak sağladığından emin olmalıdır;**
- Ticari işletmelere, faaliyetleri boyunca insan haklarına nasıl saygı gösterileceği konusunda etkili rehberlik sağlamalıdır;**
- Ticari işletmelerin, insan hakları üzerindeki etkilerini ele alma şekillerini paylaşımlarını teşvik etmeli ve gerekirse zorunlu kılmalıdır.**

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler mevcut yasa ve politikaların kadınların insan hakları üzerindeki doğrudan ve dolaylı ayrımcı etkilerini değerlendirmeli ve ele almalıdır. Ticari işletmelere faaliyetleri boyunca insan haklarına nasıl saygı gösterecekleri konusunda rehberlik sağlarken, Rehber İlkeler'e ilişkin toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği dikkate almalıdırlar.

Örnek eylemler

- Devletler iş dünyasının insan haklarına saygı göstermesini teşvik etmek ve güvence altına almakla ilgili tüm yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması, gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ortak kesişen tema olarak kullanmalıdır;

- b. Devletler kadınların ve kadın kuruluşlarının yasa ve politikaların geliştirilmesi veya güncellenmesine anlamlı katılımını sağlamak için proaktif önlemler almalıdır;
- c. Devletler çeşitli yasaların kadınlar üzerindeki farklılaşmış etkilerini göz önünde bulundurmalı ve ele almalıdır; örneğin tüketici güvenliği, şirketler, emek, insan hakları, çevre, reklamcılık, eğlence, yatırım, bankacılık, finans, vergilendirme ve rekabete aykırılık ile ilgili yasaların kadınları nasıl etkilediği gibi;
- d. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın uygulanmasıyla ilgili olanlar da dahil olmak üzere devlet politikaları toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olmalıdır. Örneğin, yoksulluk, sağlık, konut, eğitim, sanitasyon, insan onuruna yakışır iş, arazi ve iklim değişikliğiyle ilgili politikalar kadınlara yönelik ayrımcılığın kök nedenlerini ele almalıdır.

REHBER İLKE 4

Devletler, Devlet tarafından sahip olunan veya kontrol edilen ticari işletmeler tarafından veya ihracat kredi kuruluşları, resmi yatırım sigortası veya garantisi kuruluşları gibi kamu kurumlarından büyük destek ve hizmet alan ticari işletmeler tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlamak için, uygun olan alanlarda insan haklarına ilişkin durum tespiti şart koşturmak dahil olmak üzere, ek adımlar atmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen ticari işletmelerin ve devlet kurumlarının yalnızca özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada örnek teşkil etmelerini değil, aynı zamanda iş ortaklarından da aynısını yapmalarını talep etmek için nüfuzlarını kullanmalarını sağlamalıdır.

Örnek eylemler

- a. Devletler mali destek veya tanınma alan eğitim kurumlarının özde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmasını ve bu hedefe ulaşmak için ilgili paydaşların kapasitesini geliştirmesini zorunlu kılmalıdır;
- b. Devlet, devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen tüm ticari işletmelerin insan haklarına ilişkin durum tespiti yapma ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama konusunda toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini takip etmesini zorunlu kılmalıdır;
- c. Devletler kalkınma yardımı, ihracat kredisi, emeklilik ve egemen yatırım fonlarıyla ilgilenen kurumların, yetki alanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını entegre etmelerini zorunlu kılmalıdır;
- d. Devletler devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen tüm ticari işletmelerin yönetim kurullarına belirli bir oranda kadın atmasını ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda kaydedilen ilerlemeye ilişkin verileri yıllık olarak açıklamasını zorunlu kılmalıdır;
- e. Devletler devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen tüm ticari işletmelerin kadınların cinsel ve üreme sağlığını ve haklarını korumak için etkili önlemler almasını zorunlu kılmalıdır;
- f. Devlet, kendi kurumlarının yanı sıra devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen ticari işletmelerin, cinsel taciz, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, gebelik ve annelik/babalık temelli ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ücret açığını ele alacak politikalara ve mekanizmalara sahip olmasını zorunlu kılmalıdır;
- g. Devlet, kurumlarının yanı sıra devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen tüm ticari işletmelerin etkili toplumsal cinsiyete duyarlı şikayet mekanizmaları kurmasını zorunlu kılmalıdır.

REHBER İLKE 5

Devletler insan haklarının kullanımını etkileyebilecek hizmetlerin sunulması için, ticari işletmelerle sözleşme yaptıklarında ya da bu konuyla ilgili bir yasalaştırma faaliyetinde bulunduklarında, uluslararası insan hakları yükümlülüklerini yerine getirmek adına yeterli gözetimi gerçekleştirmelidir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve kamu-özel ortaklıkları da dahil olmak üzere ticari işletmelerle yapılan sözleşmelerin toplumsal cinsiyet perspektifini içermesini sağlamalıdır.

Örnek eylemler

- Devletler kamusal hizmetleri özelleştirmeden önce, bu tür kararların kadınlar üzerindeki farklılaşmış etkilerini anlamak amacıyla bir toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapmalıdır;
- Devletler kamu hizmetleri için ihale verirken, faaliyetleri boyunca özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önlemler alma konusunda geçmiş deneyime sahip ticari işletmelere öncelik vermelidir;
- Devletler kamu hizmeti sunan ticari işletmelerle yaptıkları sözleşmelere, bu tür hükümlerin ihlali durumunda telafi edici önlemler de dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği hükümlerini eklemelidir;
- Devletler kadınların ekonomik güçlenmesini teşvik etmek için kamu-özel ortaklıkları kurmalı; örneğin, kadınlara yeni bir iş kurmak veya yüksek öğrenim görmek için finansmana kolay erişim sağlamak üzere bankalarla iş birliği yapmalıdır.

REHBER İLKE 6

Devletler birlikte ticari işler yaptıkları ticari işletmelerin insan haklarına saygı göstermelerini teşvik etmelidir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler kamu alımları da dahil olmak üzere ticari işletmelerle yapılan ticari işlemleri düzenleyen yasa ve politikalarına toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmelidir.

Örnek eylemler

- Devletler ve hükümetler arası kurumlar, ürün ve hizmetlerin belirli bir yüzdesini kadınlara ait ticari işletmelerden almalıdır;
- Devletler yalnızca cinsel taciz, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, hamilelik ve annelik/babalık temelli ayrımcılık, cinsiyete dayalı ücret açığı ve kadınların liderlik ve yönetim pozisyonlarında yetersiz temsili konularını ele almak için politika ve mekanizmaları olan ticari işletmelerle ticari işlemler yapmalıdır;
- Devletler ihracat işlem bölgelerinin (serbest bölgelerin) ve özel ekonomik bölgelerin kadınların insan haklarını zayıflatmak yerine teşvik etmesini ve ekonomik güçlenmelerine katkıda bulunmasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 7

Çatışma altındaki bölgelerde ağır insan hakları ihlalleri riski arttığı için, Devletler bu alanlarda faaliyet gösteren ticari işletmelerin aşağıdaki yöntemleri de uygulayarak bu tür ihlallere dahil olmamalarını sağlamaya yardımcı olmalıdır:

- a. Faaliyetlerinin ve iş ilişkilerinin insan hakları ile ilgili risklerinin tespit edilmesine, önlenmesine ve azaltılmasına yardımcı olmak için ticari işletmelerle en erken aşamada ilişki kurulması;
- b. Hem toplumsal cinsiyete dayalı şiddete hem de cinsel şiddete özel önem göstererek, artan ihlal risklerini değerlendirmek ve ele almak için ticari işletmelere yeterli yardım sağlanması;
- c. Ağır insan hakları ihlallerine karışan ve duruma yönelik olarak iş birliği yapmayı reddeden bir ticari işletmenin kamu desteğine ve hizmetlerine erişiminin engellenmesi;
- d. Mevcut politikaların, mevzuatın, düzenlemelerin ve uygulama önlemlerinin, ağır insan hakları ihlallerinde şirketlerin katılımı riskine cevap verecek etkililiğinin sağlanması.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler çatışmadan etkilenen bölgelerdeki ticari işletmeler tarafından cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil olmak üzere kadınların insan haklarının ihlal edilmesine karşı ek önlemler almalıdır. Ayrıca kadınların barış inşası ve geçiş adaleti süreçlerine katılımını teşvik etmelidirler. Bu önlemler, hem ev sahibi hem de köken devletler tarafından bireysel ve toplu olarak alınmalıdır.

Örnek eylemler

- a. Devletler toplumsal cinsiyet ayrımcılığını veya cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti hoş gören, normalleştiren ve meşrulaştıran toplumsal normları değiştirmek için çok paydaşlı iş birliği ortaklıklarını teşvik etmelidir;
- b. Devletler özellikle çatışmalardan etkilenen bölgelerde faaliyet gösteren ticari işletmelerin, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili riskleri belirleme, önleme ve azaltma kapasitelerini geliştirmelidir;
- c. Devletler uygun durumlarda, kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında yerleşik ticari işletmeleri, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin riskleri önlemenin veya azaltmanın mümkün olmayabileceği çatışmadan etkilenen bölgelerde faaliyet göstermemeleri konusunda uyarmalıdır.
- d. Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında bulunan ticari işletmeleri, çatışmadan etkilenen veya diğer bölgelerde cinsel tacize ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete neden olmaktan, katkıda bulunmaktan veya doğrudan bunlarla bağlantılı olmaktan caydırmak için ekonomik diplomasi ve mali desteğin geri çekilmesi de dahil olmak üzere caydırıcı önlemler oluşturmalıdır;
- e. Devletler cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan kadınlar için etkili toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici çözümlerin mevcut olmasını sağlamalıdır. Ayrıca, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete neden olan, katkıda bulunan veya doğrudan bunlarla bağlantılı olan ticari işletmelerin derhal sorumlu tutulmasını sağlamalıdır;
- f. Devletler kadınlara ve kadın kuruluşlarına çatışma çözümü ve barış inşası süreçlerinde merkezi bir rol vermelidir.

REHBER İLKE 8

Devletler, şirket uygulamalarını şekillendiren devlet daireleri, ajansları ve diğer Devlet kurumlarının, gerekli bilgi, eğitim ve destek verilmesi de dahil olmak üzere, ilgili görevlerini yerine getirirken Devlet'in insan hakları yükümlülüklerinin farkında olmalarını ve bunlara uymalarını sağlamalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler uluslararası insan hakları yükümlülükleri doğrultusunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini, iş uygulamalarını şekillendiren tüm bakanlık, daire, kurum ve kuruluşların strateji, politika, program ve eylemlerine entegre edilmesi gereken ortak kesişen konu olarak ele almalıdır.

Örnek eylemler

- Devletler uluslararası insan hakları hukuku ve politika çerçeveleri doğrultusunda tüm hükümet organlarında özde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabalarını koordine etmek için bakanlıklar arası bir organ kurmayı değerlendirmelidir;
- Devletler yetkilileri ve politika yapıcılar arasında toplumsal cinsiyete duyarlılığı artırmak için çalıştaylar ve akran öğrenme oturumları düzenlemelidir;
- Devletler vergilendirme ve bütçelerle ilgili olanlar da dahil olmak üzere tüm yasa ve politikaların toplumsal cinsiyete etki değerlendirmesini yapmalıdır;
- Devletler il ve belediye düzeyindeki hükümet yetkililerinin kadınların insan haklarının farkında olmasını ve bunlara saygı gösterme, onları koruma ve yerine getirme kapasitesine sahip olmasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 9

Devletler, örneğin, yatırım anlaşmaları veya sözleşmeler yoluyla diğer Devletlerle veya ticari işletmelerle iş dünyasıyla ilgili politika hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırken insan hakları yükümlülüklerini yerine getirmek için yeterli iç politika alanını korumalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler ticaret ve yatırım anlaşmalarının toplumsal cinsiyete duyarlı etki değerlendirmelerini periyodik olarak önceden ve sonradan yapmalıdır. Devletler bu tür anlaşmalara yatırımcıların ulusal ve uluslararası hukuk uyarınca kadınların insan haklarına saygı göstermeleri yönündeki bağlayıcı yükümlülüğünü açıkça dahil etmelidir.

Örnek eylemler

- Devletler ticaret ve yatırım anlaşmalarının müzakereleri öncesinde ve sırasında kadınların ve kadın kuruluşlarının etkili katılımını sağlamalıdır;
- Devletler ticaret ve yatırım anlaşmalarını kadınların insan haklarını korumak ve geliştirmek ve kadınlar için ekonomik fırsatları artırmak amacıyla stratejik bir araç olarak kullanmalıdır;
- Devletler ticaret ve yatırım anlaşmalarına, iş dünyasıyla ilgili yaşanan insan hakları ihlallerine ilişkin telafi edici çözümlere erişimle ilgili hükümler eklemelidir.

REHBER İLKE 10

Devletler iş dünyasıyla ilgili konularla ilgilenen çok taraflı kurumların üyeleri olarak hareket ederken:

- Bu kurumların üye Devletlerin koruma ödevlerini yerine getirme güçlerini sınırlandırmadığına ve de ticari işletmelerin insan haklarına saygı göstermesine mani olmadığına emin olmalıdır;
- Bu kurumları, kendi yetki ve kapasiteleri çerçevesinde, insan haklarına saygı göstermelerine teşvik etmek ve talep edildiğinde Devletlerin, teknik yardım, kapasite geliştirme ve farkındalık yaratma da dahil olmak üzere, ticari işletmeler tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerine karşı koruma ödevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için teşvik etmelidir;
- İş dünyası ve insan hakları sorunlarının yönetimiyle alakalı ortak anlayışı geliştirmek ve uluslararası iş birliğini ilerletmek için bu Rehber İlkeler'den yararlanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler çok taraflı kurumları kendi görevlerini yerine getirirken toplumsal cinsiyet perspektifini benimsemeye teşvik etmelidir. Devletler ayrıca, çok taraflı bir ortamda müzakere edilen anlaşmaların ve politika çerçevelerinin özde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmesini ve kadınların karşılaştığı mevcut ayrımcılığı daha da kötüleştirmekten kaçınmasını sağlamalıdır.

Örnek eylemler

- Devletler emek, ticaret, finans, yatırım, fikri mülkiyet, kalkınma, enerji, çevre, iklim değişikliği, sağlık, nüfus, silahsızlanma, barış ve güvenlik gibi tüm ilgili alanlarda benimsenen uluslararası anlaşmaların ve politika çerçevelerinin toplumsal cinsiyet etkisini dikkate almalıdır;
- Devletler çok taraflı kurumlarda kadınların liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi sorununu ele almalıdır;
- Devletler çok taraflı kurumları, işe alım, çalışma ortamı ve tedarik gibi konulardaki politikaları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi teşvik etmelidir.

REHBER İLKE 11

Ticari işletmeler insan haklarına saygı göstermelidir. Bu, ticari işletmelerin başkalarının insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve katkıda bulundukları olumsuz insan hakları etkilerini ele almaları gerektiği anlamına gelir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmelerin, kadınların insan haklarını ihlal etmekten kaçınma ve dahil oldukları olumsuz insan hakları etkilerini ele alma sorumluluğu vardır. Bu sorumluluğu yerine getirmek için, ticari işletmeler özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmalı ve operasyonları boyunca kadınlara karşı mevcut ayrımcılığı daha da kötüleştirmekten veya yaygınlaştırmaktan kaçınmalıdır.

Örnek eylemler

- Ticari işletmeler kadınların erkeklerle eşit biçimde tüm fırsatlara erişebilmesi için yetkinleştirici ortam yaratmalıdır. Örneğin, cinsel taciz, cinsiyete dayalı ücret açığı, kişisel

hijyen olanaklarının eksikliği ve menstrüasyon dostu olmayan bir çalışma ortamı, kadınları iş fırsatlarını değerlendirmekten ve istihdamda kalmaktan caydırabilir;

- b. Ticari işletmeler kadın çalışanların sendika kurmalarını ve sendikalarda yöneticilik yapmalarını destekleyici adımlar atmalıdır;
- c. Ticari işletmeler kadın haklarını teşvik etmek için yenilikçi yollar keşfetmeli ve ayrımcı yasaları ve toplumsal uygulamaları değiştirmek için savunuculuk faaliyetlerinde bulunmalıdır;
- d. Ticari işletmeler ayrımcı yasalar veya toplumsal uygulamalar nedeniyle mülk sahibi olmayan kadınlar da dahil olmak üzere kadınlara kredi ve finansmana erişim sağlamanın yollarını bulmalıdır;
- e. Ticari işletmeler arazi edinme ve tazmin süreçlerinin, toplumsal cinsiyet bakımından ayrımcı arazi sahipliği uygulamalarını pekiştirmemesini ve kadınların geçim kaynaklarını ve geçimlerini olumsuz etkilememesini sağlamalıdır ;
- f. Ticari işletmeler ürün veya hizmetleriyle ilgili satış ve pazarlama dahil hiçbir süreçte toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını sürdürmemeli veya kadın bedenlerini nesneleştirmemeli ve cinselleştirmemelidir;
- g. Ticari işletmeler yönetim kurulları da dahil olmak üzere tüm düzeylerde işgücünde kadınların eşit temsilini sağlamak için bir dizi önlem (örneğin, olumlu eylem ve profesyonel gelişim desteği) almalıdır. Ayrıca iş ortaklarını da aynısını yapmaya teşvik etmelidirler;
- h. Ticari işletmeler kadınların siber alanda tacize, zorbalığa veya sindirilmeye maruz kalmamasını ve ayrımcılık veya şiddet tehdidi korkusu olmadan sosyal medya platformlarını kullanabilmelerini sağlamak için etkili önlemler almalıdır;
- i. Ticari işletmeler örneğin ücretli ebeveyn izni sağlayarak, yeni ebeveynler için esnek çalışma saatleri veya evden çalışma seçenekleri sunarak ve işyerinde emzirme odaları sağlayarak kadınların cinsel ve üreme sağlığına ve haklarına saygı göstermek için adımlar atmalıdır. Ticari işletmeler ayrıca zorunlu gebelik testi uygulamasını da sonlandırmalıdır.

REHBER İLKE 12

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

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Kadınların uluslararası alanda tanınan haklarına saygı gösterilmesi için, ticari işletmeler, diğer belgelerin yanı sıra, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni her koşulda ve faaliyetleri boyunca dikkate almalıdır.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler normatif bir ilke olarak kadınların insan haklarına saygı göstermeli ve özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmalıdır; öte yandan, bunu yapmanın iş gerekçesi de olabilir;
- b. Ticari işletmeler kadınların insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirirken, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını tüm departmanlarına ve operasyonlarına entegre etmelidir. Bunun için, kendi personeline ve iş ortaklarında kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından kapasite geliştirmek gerekebilir;

- c. Uluslararası İnsan Hakları Yasası kapsamında insan haklarının cinsiyet ayrımı gözetmeden yorumlanması riskinden kaçınmak için, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne dayanmalı ve kendi davranış kurallarında bu sözleşmelere atıfta bulunmalıdır;
- d. Ticari işletmeler kesişimsellik nedeniyle kadınların karşılaştığı iç içe geçmiş ayrımcılık katmanlarının farkında olmalıdır: Yaş, renk, kast, sınıf, etnik köken, din, dil, okuryazarlık, ekonomik kaynaklara erişim, medeni durum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, engellilik, kırsal bir bölgede ikamet etme ve göç, yerli veya azınlık statüsü gibi değişkenler nedeniyle farklı kadınlar işletme faaliyetlerinden farklı biçimde etkilenebilir;
- e. Ticari işletmelerin yerli kadınları olumsuz etkileyebileceği durumlarda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1989 tarihli ve 160 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi'nde ve Birleşmiş Milletler Yerli Halkların Hakları Bildirgesi'nde belirtilen, kendi kaderini tayin etme ve özgür, önceden alınmış ve bilgilendirilmiş onay dahil olmak üzere hakları dikkate almalıdırlar.

REHBER İLKE 13

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, ticari işletmelerin:

- a. **Kendi faaliyetleri yoluyla olumsuz insan hakları etkilerine neden olmaktan veya bunlara katkıda bulunmaktan kaçınmalarını ve bu tür etkileri oluştuğunda ele almalarını;**
- b. **Bu olumsuz etkilere katkıda bulunmasalar dahi, iş ilişkileri yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile doğrudan bağlantılı olan olumsuz insan hakları etkilerini önlemek veya hafifletmek için çaba içinde olmalarını, gerektirir.**

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler kadınların insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olmamalı veya katkıda bulunmamalı ve bu tür etkiler meydana geldiğinde bunları ele almalıdır. Ayrıca, iş ilişkileri yoluyla operasyonları, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olan kadınların insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri önlemek veya azaltmak için yeterli önlemler almalıdırlar.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler en azından kadınların insan haklarını zayıflatmaktan kaçınmalı ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını benimseyerek ve tüm faaliyetlerinde uygulayarak bu hakları teşvik etmelidir;
- b. Ticari işletmeler tüm iş ortaklarını, örneğin toplumsal cinsiyet eşitliği beklentilerini ileterek ve performansı bu temelde değerlendirerek, tavsiyelerde bulunarak, kapasite oluşturarak ve teşvikler sunarak kadınların insan haklarına saygı göstermeye teşvik etmelidir;
- c. Ticari işletmeler yapay zeka ve otomasyon gibi yeni teknolojilerin kadınların insan hakları üzerinde orantısız olumsuz etkilere sahip olmamasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 14

Ticari işletmelerin büyüklükleri, sektörleri, faaliyet bağlamları, sahipleri ve yapılarının ne olduğuna bakılmaksızın insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu tüm ticari işletmeler için geçerlidir. Bununla birlikte, işletmelerin bu sorumlulukları yerine getirdiği yöntemlerin ölçeği ve karmaşıklığı, bu faktörlere ve işletmenin olumsuz insan hakları etkilerinin ağırlığına göre farklılık gösterebilir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler dahil tüm ticari işletmeler, kayıtdışı ekonomide çalışanlar da dahil olmak üzere kadınların insan haklarına saygı göstermek amacıyla Rehber İlkeler doğrultusunda uygun adımları atmalıdır.

Örnek eylemler

- Rehber İlkeler kapsamında olumsuz insan hakları etkilerinin ağırlığı ve telafi edilemez niteliğinin belirlenmesinde toplumsal cinsiyet perspektifi benimsenmelidir;
- Ticari işletmeler ilişkide bulundukları iş ortakları üzerindeki nüfuzlarını kullanarak, onların kadınların insan haklarına saygı duymasını teşvik etmelidir;
- Ticari işletmeler tedarik zincirlerinde yer alan kayıtdışı ekonomideki çalışanları haritalandırmalı, toplumsal cinsiyete özgü sorunları belirlemeli ve bu sorunları ele almak için uygun adımlar atmalıdır;
- Mikro ve küçük işletmeler de dahil olmak üzere iş dünyası kuruluşları , üyeleri arasında farkındalık yaratmalı ve bu üyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulama kapasitelerini geliştirmelidir.

REHBER İLKE 15

Ticari işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için aşağıdakiler de dahil olmak üzere, kendi büyüklüklerine ve içinde bulundukları koşullara uygun politikaları ve süreçleri mevcut bulundurmalıdır:

- İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için bir politika taahhüdü;**
- İnsan hakları üzerindeki etkilerini ne şekilde ele aldıklarını belirlemek, önlemek, hafifletmek ve açıklamak için insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci;**
- Sebepler oldukları veya katkıda bulundukları olumsuz insan hakları etkilerinin telafi edilmesini mümkün kılacak süreçler.**

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler politika taahhüdünde bulunma, insan haklarına ilişkin durum tespiti yapma ve varsa neden oldukları veya katkıda bulundukları olumsuz insan hakları etkilerini telafi etmeyi içeren toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini, Rehber İlkeler kapsamında insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarının tüm yönlerini yerine getirmek için uygulamaya koydukları tüm politika ve süreçlere entegre etmelidirler.

Örnek eylemler

- Ticari işletmeler faaliyetleri boyunca toplumsal cinsiyet ayrımcılığının niteliğini ve kapsamını ve toplumsal cinsiyet eşitliği önlemlerinin etkililiğini değerlendirmek için Kadının Güçlenmesi Prensipleri Toplumsal Cinsiyet Farkı Analiz Aracı gibi araçları kullanmalıdır;
- Ticari işletmeler toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca insan kaynakları departmanını ilgilendiren bir çeşitlilik veya kapsayıcılık sorunu olarak ele almak yerine, tüm departmanlardaki tüm politika, süreç ve stratejilerde ortak kesişen konu olarak entegre etmelidir.

REHBER İLKE 16

Ticari işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu üstlenmek için temel olarak, bu sorumluluğu yerine getirme konusundaki taahhütlerini,

- a. Ticari işletmenin en üst düzeyinin onayı olan;
 - b. İlgili iç ve/veya dış uzmanlık ile beslenmiş olan;
 - c. İşletmenin, personelinden, iş ortaklarından ve faaliyetlerine, ürünlerine veya hizmetlerine doğrudan bağlantılı olan diğer taraflardan insan hakları beklentilerini ortaya koymuş olan;
 - d. Kamuya açık olan ve tüm personelin, iş ortaklarının ve diğer ilgili tarafların içinde ve dışında bilgisine sunulmuş olan;
 - e. Ticari işletmenin her yerine sirayet etmesi için gereken operasyonel politikalar ile prosedürlere yansıtılmış olan,
- bir politika bildirisi ile ifade etmelidirler.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler kadınların insan haklarına saygı gösterme ve özde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmaya katkıda bulunma taahhütlerini, tabandan tavana katılımcı biçimde geliştirilen ancak en üst düzeyde benimsenen bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikasına yerleştirmelidir. Böyle bir politika, tek başına bir belge biçiminde olabilir veya bir ticari işletmenin genel insan hakları politikasına entegre edilebilir.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler kadınlar, kadın kuruluşları, kadın hakları savunucuları ve toplumsal cinsiyet uzmanlarıyla anlamlı istişarelerde bulunarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını geliştirmeli ve periyodik olarak gözden geçirmelidir;
- b. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası:
 - i. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi gibi ilgili uluslararası standartlara atıfta bulunun ve Rehber İlkeler'e ilişkin toplumsal cinsiyet çerçevesinden ve rehberliğinden yararlanmalı; ayrımcılığın kesişimsel doğasını dikkate almalıdır;
 - ii. Ölçülebilir hedefler ve göstergeler içermeli ve iş ortaklarından beklenenleri net biçimde ortaya koymalıdır;
 - iii. Kadın çalışanlar ve işçiler de dahil olmak üzere tüm iç ve dış paydaşlara erişilebilir bir dil ve formatta iletilmelidir;
 - iv. Tüm departmanların operasyonel süreçlerine entegre olmalıdır;
- c. Ticari işletmeler toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını hayata geçirmek için gerekli kaynakları ayırmalı ve sorumlu kişileri belirlemelidir;
- d. Ticari işletmeler toplumsal cinsiyet eşitliği politikasında belirtilen göstergeler doğrultusunda faaliyetlerinde kaydedilen ilerlemeye ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri yıllık olarak açıklamalıdır.

REHBER İLKE 17

Ticari işletmeler olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bunların ne şekilde ele alındığını açıklamak için, insan haklarına ilişkin durum tespiti gerçekleştirmelidir. Bu süreç, gerçekleşmiş ve olası insan hakları etkilerinin değerlendirilmesini, bulguların bir araya getirilmesini ve bunlara göre hareket edilmesini, sonuçların takip edilmesini ve etkilerin ne şekilde ele alındığına ilişkin iletişimi kapsamalıdır. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti:

- Ticari işletmelerin kendi faaliyetleri ile neden olabileceği ya da katkıda bulunabileceği, veya iş ilişkileri ile faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabileceği olumsuz insan hakları etkilerini içermelidir;
- Ticari işletmelerin büyüklüğüne, ağır insan hakları etkileri riskine ve faaliyetlerinin doğası ve bağlamına göre karmaşıklığı farklılık gösterecektir;
- İnsan hakları risklerinin, ticari işletmelerin işlemlerinin ve faaliyetlerinin kapsamı evrildikçe zaman içinde değişebileceğini kabul ederek, devamlılık göstermelidir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler Rehber İlkeler uyarınca insan haklarına ilişkin durum tespitinin tüm adımlarını gerçekleştirirken toplumsal cinsiyet perspektifini açıkça entegre etmelidir. Devam eden insan haklarına ilişkin durum tespiti süreci, bir ticari işletmenin neden olabileceği veya katkıda bulunabileceği veya doğrudan iş ilişkileriyle faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle bağlantılı olacak kadınların insan hakları üzerindeki hem gerçekleşmiş hem de olası olumsuz etkileri kapsamalıdır.

Örnek eylemler

- Ticari işletmeler toplumsal cinsiyet perspektifini benimsemedikçe, faaliyetlerinin kadınlar üzerinde yaratabileceği farklılaşmış ve orantısız olumsuz etkileri tespit edemeyecektir;
- Ticari işletmeler toplumsal cinsiyeti basit bir “kutucuk işaretleme işlemi” veya insan haklarına ilişkin durum tespitinin bir parçası olarak ele almak yerine, bir eşitlik sorunu olarak içselleştirmelidir;
- Bir ticari işletmenin olumsuz etki risklerinin en önemli olduğu öncelikli alanları belirlemesi gerekiyorsa, bu, kadınlar ve kadın kuruluşları da dahil olmak üzere etkilene olası bulunan toplulukların katılımıyla yapılmalıdır;
- Ticari işletmeler cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti her zaman ağır insan hakları etkisi riski olarak görmelidir. Tüm faaliyetleri boyunca bu tür etkilere karşı sıfır tolerans göstermelidirler.

REHBER İLKE 18

Ticari işletmeler insan hakları risklerini ölçmek için, kendi faaliyetlerinde veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak dahil olabilecekleri her türlü gerçekleşmiş veya olası olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmeli ve değerlendirmelidir. Bu süreçte:

- Dahili ve/veya bağımsız harici insan hakları uzmanlarından yararlanılmalıdır;
- Ticari işletmenin büyüklüğü ile faaliyetlerinin doğası ve bağlamına uygun olacak biçimde, etkilene olası bulunan gruplar ve diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişarelerde bulunulmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler gerçekleşmiş veya olası olumsuz insan hakları etkilerini tespit edip değerlendirirken toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeli, toplumsal cinsiyet uzmanlarından yararlanmalı ve etkilenme olasılığı bulunan kadınlar, kadın kuruluşları (taban örgütleri dahil) ve kadın insan hakları savunucularıyla anlamlı istişareler yürütmelidir.

Örnek eylemler

- a. Etkilenme olasılığı bulunan kadınların etki değerlendirme süreçlerine katılımını engelleyebilecek pratik engelleri, ataerkil normları veya şiddet tehditlerini aşmak için ticari işletmeler proaktif bir yaklaşım ve yenilikçi yöntemler benimsemelidir (örneğin, toplantılar sırasında çocuk bakımı sağlamak veya kadınlar için ayrı toplantılar düzenlemek);
- b. Etkilenen topluluklar, istişarelere katılımı ancak bir proje başlamadan önce yapılması, proje hakkında yeterli bilginin erişilebilir ve zamanında sağlanması, topluluklar tarafından dile getirilen endişelerin ciddiye alınması ve ele alınması ve sürekli ve şeffaf bir iletişimin sağlanması durumunda anlamlı bulabilirler;
- c. Ticari işletmeler faaliyetlerinin kadınlar üzerindeki gerçek etkisini değerlendirmek için cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri ve sonuç göstergelerini kullanmalı ve ayrımcılığın kesişimsel doğası nedeniyle farklı kadınların farklı biçimde etkilenebileceğini dikkate almalıdır;
- d. Kadın kuruluşlarının ve/veya sendikaların istişare sürecinde yer alması, ticari işletmeler ve etkilenen topluluklar arasında genel olarak var olan güç asimetrisini düzeltebilir.

REHBER İLKE 19

Ticari işletmeler olumsuz insan hakları etkilerini önlemek ve hafifletmek için, etki değerlendirmelerinin bulgularını ilgili iç işlevler ve süreçlere entegre etmeli ve uygun adımları atmalıdır.

- a. Etkili bir entegrasyon şunları gerektirir:
 - i. Bu tür etkileri ele alma veya müdahale sorumluluğu ticari işletme içinde uygun kademeye ve işleve verilir;
 - ii. Dahili karar alma, bütçe tertibi ve denetim süreçleri, bu tür olumsuz etkilere karşı etkili tepkiler verilmesini sağlar.
- b. Gerekli adımlar şunlara göre farklılık gösterecektir:
 - i. Ticari işletmenin olumsuz bir etkiye neden olup olmadığına veya katkıda bulunup bulunmadığına, ya da sadece etkinin bir iş ilişkisi ile sağlanan faaliyetlerle, ürünlerle ve hizmetlerle doğrudan bağlantılı olması sebebiyle etkiye dahil olup olmadığına;
 - ii. Olumsuz etkiyi ele alma konusundaki ticari işletmenin nüfuzunun derecesine.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler etki değerlendirmelerinden elde edilen bulguları ilgili tüm süreçlere entegre etmeli ve Rehber İlkeler doğrultusunda olumsuz etkileri önlemek ve azaltmak için bir dizi toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü önlem almalıdır.

Örnek eylemler

- a. Etki değerlendirme bulgularına bağlı olarak, toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü önlemler şunları içerebilir:

- i. Kadınların insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere ilişkin sistematik endişeleri gidermek amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve yönetim süreçleri ile uygulamalarını gözden geçirmek;
 - ii. Kadınlar üzerindeki olumsuz etkileri önlemek veya en aza indirmek için devam eden bir projeyi değiştirmek;
 - iii. Tüm departmanlardaki kurum personelinin toplumsal cinsiyete duyarlılığını artırmak ve iş ortaklarının toplumsal cinsiyete duyarlı yönetim sistemleri geliştirmelerine destek olmak;
 - iv. Ticari işletmenin kendi personeline ve iş ortaklarında cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle etkili biçimde başa çıkma kapasitesini geliştirmek;
 - v. Kadınların yönetici pozisyonlarında ve yönetim kurullarında yetersiz temsiline üstesinden gelmek için olumlu eylem politikaları benimsemek;
 - vi. Kadın kuruluşlarıyla işbirlikçi ortaklıklar geliştirmek;
 - vii. Meydana gelmiş olan olumsuz etkilerin iyileştirilmesi için etkili dönüştürücü ve telafi edici çözümler sağlamak veya bu konuda iş birliği yapmak;
- b. Uygun durumlarda ticari işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici savunuculuk faaliyetlerinde de bulunmaları gerekmektedir.

REHBER İLKE 20

Ticari işletmeler olumsuz insan hakları etkilerinin ele alınıp alınmadığını doğrulamak için, kendileri tarafından ortaya konan tepkilerin etkililiğini izlemelidir. İzleme:

- a. Uygun nicel ve nitel göstergelere dayanmalıdır;
- b. Etkilenen paydaşlar da dahil olmak üzere hem dahili hem harici kaynaklardan alınan geri bildirimlerden yararlanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler insan hakları temelli bir yaklaşımla toplanan cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler ve etkilenen kadınlar, kadın kuruluşları ve toplumsal cinsiyet uzmanlarıyla istişare edilerek geliştirilen sonuç göstergelerini kullanarak müdahalelerinin etkililiğini izlemelidir.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler göstergelerin toplumsal cinsiyete duyarlı olmasını sağlamalıdır; aksi halde kadınlar üzerindeki farklılaşmış etkiler, izleme süreci tarafından yakalanamayabilir;
- b. Ticari işletmeler tedarik zincirleri de dahil olmak üzere tüm operasyonlarına yönelik yanıtlarının etkililiğini izlemelidir;
- c. Ticari işletmeler toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü müdahalelerinin etkililiğini değerlendirmek için kadınları, kadın kuruluşlarını ve yerel topluluk gruplarını dahil etmelidir.

REHBER İLKE 21

Ticari işletmeler insan hakları etkilerini ne şekilde ele aldıklarına açıklama getirmek için, özellikle etkilenen paydaşlar tarafından veya onlar adına kaygılar ortaya konulduğunda, bunu dışarıyla paylaşmaya hazırlıklı olmalıdır. Faaliyetleri veya faaliyet bağlamları ağır insan

hakları etkileri riski doğuran ticari işletmeler, bu riskleri nasıl ele aldıklarını resmi olarak raporlamalıdır. Paylaşım, her durumda:

- a. Bir işletmenin insan hakları etkilerini yansıtacak ve hedeflenen kitlenin erişebileceği formda ve sıklıkta olmalıdır;**
- b. Bir işletmenin belirli bir insan hakları etkisine müdahalesinin yeterliliğini değerlendirmek için gerekli bilgileri sunmalıdır;**
- c. Bu paylaşım etkilenen paydaşlar, çalışanlar veya ticari gizlilik ile ilgili yasal zorunluluklar için herhangi bir risk oluşturmamalıdır.**

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler etkilenen paydaşlara yeterli ve kolay erişilebilir bilgileri düzenli olarak iletmelidir. Hem bilgi hem de iletişim araçları, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve kadınların deneyimlediği farklılaşmış etkilere duyarlı olmalıdır.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler etkilene olasılığı bulunan kadınların bilgi iletişim araçlarına erişebilmesini sağlamak için uygun adımları atmalıdır;
- b. İletilen bilgilerin cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin olması halinde, ticari işletmeler mağdurların mahremiyet hakkına saygı göstermeli ve toplumsal damgalanmayı ve daha fazla mağduriyeti önlemek için mağdurların kimliğini veya diğer kişisel olarak tanımlanabilir bilgilerini ifşa etmemelidir;
- c. Verilen bilgilerde, uygun olan her yerde cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler kullanılmalıdır;
- d. Ticari gizlilik istisnası dar biçimde ve bilgi ifşasının eksikliğinin dezavantajlı, dışlanmış veya kırılgan bireylerin ve toplulukların durumunu nasıl kötüleştirebileceği dikkate alınarak yorumlanmalıdır.

REHBER İLKE 22

Ticari işletmeler olumsuz etkilere neden olduklarını veya katkıda bulunduklarını tespit ettikleri durumlarda, meşru süreçler yoluyla bunların iyileştirilmesini sağlamalı veya bunların iyileştirilmesine yönelik iş birliği yapmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler olumsuz insan hakları etkilerine neden olduklarını veya katkıda bulunduklarını tespit ettikleri durumlarda, toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici çözümler sağlamalı veya bu çözümlerin sağlanmasında iş birliği yapmalıdır.

Örnek eylemler

- a. İnsan hakları ve ulusötesi şirketler ile diğer ticari işletmeler konusunda Çalışma Grubu'nun Genel Kurul'a 72. oturumunda sunduğu rapora (A/72/162) uygun olarak, olumsuz etkilerin giderilmesine yönelik bir "telafi edici çözüm demeti" sunarken, ticari işletmeler kadınlar ve onların insan hakları üzerindeki farklılaşmış kesişimsel etkileri göz önünde bulundurmalıdır;
- b. Ticari işletmelerin cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete yönelik sunduğu telafi edici çözümler kadınların deneyimlerine duyarlı olmalıdır. Örneğin tazminat anlaşmaları, yargısal veya yargı dışı mekanizmalara erişimi asla dışlamamalı ve etkilenen kadınlar tarafından talep edilmediği sürece gizlilik anlaşmaları kullanılmamalıdır;

- c. Belirli olumsuz etkileri telafi etmenin yanı sıra, uygun durumlarda telafi edici çözümler ayrımcı güç yapılarında sistematik değişiklikler getirmeyi de hedeflemelidir. Örneğin, fabrikalardaki cinsel taciz şikayetleri, kadınların yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi nedeniyle ciddiye alınmıyorsa, bu dengesizlik ele alınmalıdır;
- d. Kadınların insan hakları da dahil olmak üzere olumsuz etkiler doğrudan bir ticari işletmenin tedarikçileriyle bağlantılıysa, işletme, Rehber İlkeler uyarınca kendisi telafi etmekle yükümlü olmasa da, tedarikçilerinden etkili telafi edici çözümler sağlamalarını talep ve teşvik etmelidir;
- e. Ticari işletmeler olumsuz etkilerin iyileştirilmesinde meşru süreçler aracılığıyla iş birliği yapma sorumluluklarını yerine getirmede tutarlılık göstermelidir. Örneğin, bu tür süreçlerden kaynaklanan kararlara uymalı ve meşru telafi edici çözümler aradıkları için kadın insan hakları savunucuları ve sendika liderleri de dahil olmak üzere etkilenen toplulukları hedef almaktan kaçınmalıdırlar.

REHBER İLKE 23

Ticari işletmeler tüm bağlamlarda:

- a. **Nerede faaliyette bulunurlarsa bulunsunlar, yürürlükteki yasalara uymalı ve uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı göstermelidirler;**
- b. **Birbirleriyle çatışan zorunluluklarla karşı karşıya kaldıklarında uluslararası kabul gören insan hakları ilkelerine saygı göstermenin yollarını aramalıdırlar;**
- c. **Nerede faaliyette bulunurlarsa bulunsunlar, ağır insan hakları ihlallerine neden olma veya katkıda bulunma riskini bir yasal uygunluk sorunu olarak değerlendirmelidirler.**

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler her bağlamda, kadınların insan haklarına ilişkin tüm ilgili ulusal yasalara, bölgesel ve uluslararası standartlara saygı göstermeli ve özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmalıdır.

Örnek eylemler

- a. Bir ülkedeki normlar veya toplumsal uygulamalar kadınlara karşı ayrımcılık yapıyorsa, ticari işletmeler kadınların uluslararası insan haklarını korumak için yenilikçi yollar keşfetmeli ve bu ayrımcı normları olumlu yönde değiştirmek için nüfuzlarını kullanmalıdır;
- b. Ticari işletmeler cinsel tacize ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete neden oldukları veya katkıda bulundukları takdirde yasal sorumluluklarının farkında olmalıdır.

REHBER İLKE 24

Mevcut ve olası olumsuz insan hakları etkilerini ele almak için bir önceliklendirme yapmak gerektiğinde, ticari işletmeler öncelikle en ağır olanları veya gecikmiş müdahalenin onları telafi edilemez hale getireceği durumları önlemenin ve hafifletmenin yollarını aramalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler en ağır veya telafi edilemez olumsuz insan hakları etkilerini ele almak için eylemleri önceliklendirirken, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ağır ve telafi edilemez etkileri olduğunu kabul etmelidir.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı, cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti öncelikli olarak önlenmesi, azaltılması ve iyileştirilmesi gereken olumsuz etkiler olarak görmelidir;
- b. Ticari işletmeler eylem önceliklendirmesine ilişkin herhangi bir kararın, etkilenme olasılığı bulunan kadınların ve kadın kuruluşlarının anlamlı katılımıyla alınmasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 25

İş dünyası kaynaklı insan hakları ihlallerine karşı koruma ödevinin bir parçası olarak Devletler, bu tür ihlallerin kendi topraklarında ve/veya yargı yetkilerinin olduğu yerlerde gerçekleşmesi halinde, hakları etkilenenlerin etkili telafi edici çözüme erişimlerini sağlamak için yargısal, idari, yasama veya diğer uygun yollarla gerekli adımları atmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler etkilenen kişilerin iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlallerine ilişkin etkili telafi edici çözümlere erişimini sağlamak için attıkları tüm gerekli yargısal, idari, yasal veya diğer adımların toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olmasını sağlamalıdır.

Örnek eylemler

- a. Devletler iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlallerine yönelik etkili telafi edici çözümlere erişimi iyileştirmek için yasal, idari veya yargısal reformların gerçekleştirilmesinde kadınların ve kadın kuruluşlarının katılımını sağlamalıdır;
- b. Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında meydana gelen cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere kadınların insan hakları üzerindeki iş dünyasıyla ilgili olumsuz etkileri araştırmak, cezalandırmak ve düzeltmek için etkili adımlar atmalıdır;
- c. Devletler kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanlarında bulunan ticari işletmelerin kendi toprakları dışında neden olduğu veya katkıda bulunduğu olumsuz etkilerin giderilmesine yönelik mekanizmalar ve süreçler oluşturmali ve ulusötesi boyutu olan durumlarda sınır ötesi iş birliğini artırmalıdır;
- d. Devletler yargısal ve yargı dışı kurumların, özde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak için toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici çözümler sunabilme kapasitesine sahip olmasını sağlamalıdır;
- e. Devletler kadınların insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere ilişkin şikayetleri ele alırken, toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde ve ayrımcı toplumsal cinsiyet kalıpyargılaştırması olmaksızın çalışmalarını sağlamak için hakim, savcı, polis ve diğer ilgili aktörlerin kapasitelerini geliştirmelidir.

REHBER İLKE 26

Devletler iş dünyası kaynaklı insan hakları ihlallerini ele alırken, telafi edici çözüme erişimin reddine yol açabilecek hukuki, uygulamadan kaynaklanan ve diğer ilgili engelleri azaltmanın yolları da dahil olmak üzere, ulusal yargı mekanizmalarının etkililiğini sağlamak için uygun adımları atmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlalleri için yerel yargı mekanizmalarına erişimde yasal, uygulamalı ve diğer engelleri azaltmaya yönelik adımlar atarken, kadınların etkili telafi edici çözümler aramada karşılaştıkları ek engellere de dikkat etmelidir.

Örnek eylemler

- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin, kadınların adalete erişimiyle ilgili 33 (2015) sayılı genel tavsiyesi doğrultusunda, Devletler kadınların insan hakları ihlallerinden dolayı ticari işletmeleri sorumlu tutmada karşılaşılabilecekleri örneğin düşük okuryazarlık düzeyi, sınırlı ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, ayrımcı yasalar, ataerkil kültürel normlar ve ev içi sorumluluklar gibi ek engelleri azaltmak için proaktif ve hedefli önlemler almalıdır;
- Devletler kadınların iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlallerine karşı etkili telafi edici çözümler aramasını dezavantajlı hale getiren toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve ayrımcı güç yapılarını ele almak için sistematik reformlar yapmalıdır. Örneğin, cinsiyete dayalı ücret açığı, kadınların telafi edici çözüm aramak için daha az kaynağa sahip olmasıyla sonuçlanır;
- Devletler kadın insan hakları savunucuları ve sendika liderleri de dahil olmak üzere, telafi edici çözüm arayan kadınlara karşı hiçbir misilleme eyleminin yapılmamasını sağlamak için mekanizmalar oluşturmaktadır;
- Devletler kadınların mahkemelere erişimde karşılaştıkları fiziksel erişim ve tekrarlanan tanıklıkların neden olduğu ek mağduriyetler de dahil olmak üzere uygulamadaki engelleri azaltmak için teknolojik yeniliklerin nasıl kullanılabileceğini değerlendirmelidir;
- Adli yardım düzenekleri, telafi edici çözüm arayan etkilenen kadınlara destek sağlamak için farklı bir mali eşik benimseyebilir; ancak destek, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarının tümüne sağlanmalıdır.

REHBER İLKE 27

Devletler yargı mekanizmalarının yanı sıra, iş dünyası kaynaklı insan hakları ihlallerinin telafisi için Devlete dayalı kapsamlı bir sistemin parçası olarak etkili ve uygun yargı dışı şikayet mekanizmaları sağlamalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler ticari işletmelere yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz şikayetleri de dahil olmak üzere, iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlalleriyle başa çıkmak için yargı dışı şikayet mekanizmalarına açık görev yetkisi vermeli ve onlara yeterli yetki ve kaynak sağlamalıdır.

Örnek eylemler

- Devletler toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz gibi iş dünyasıyla ilgili vakalarda etkili dönüştürücü ve telafi edici çözümler sağlamak için yargı dışı şikayet mekanizmalarına gerekli yetkileri vermelidir;
- Devletler ulusal insan hakları kurumları ve ulusal temas noktaları gibi yargı dışı şikayet mekanizmalarına atama yaparken toplumsal cinsiyet dengesini göz önünde bulundurmalıdır;
- Ulusal insan hakları kurumlarının küresel ve bölgesel birlikleri, üyelerinin şikayetlerin ele alınması da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğini faaliyetlerinin her alanına entegre etme kapasitelerini geliştirmelidir;

- d. Ulusal temas noktaları, kadınların şikayette bulunurken karşılaştıkları ek engelleri tespit etmeli ve ele almalıdır. Ayrıca, şikayetleri incelerken toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ve taraflar arasında uzlaştırma, arabuluculuk veya diyalogu kolaylaştırmada ve nihai açıklamalarda önerilerde bulunmada toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü bir yaklaşım benimsemelidirler;
- e. Devletler örfi veya yerli halk adalet sistemlerinin kadınların uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu biçimde işlemlerini sağlamalıdır.

REHBER İLKE 28

Devletler iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları zararlarını ele alan Devlete dayalı olmayan etkili şikayet mekanizmalarına erişimi kolaylaştırmanın yollarını değerlendirmelidir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Devletler ticari işletmeler, sektör birlikleri, çok paydaşlı kuruluşlar veya uluslararası finans kuruluşları tarafından yönetilen ve iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlalleriyle ilgilenen tüm devlet dışı şikayet mekanizmalarının Rehber İlkeler'e ilişkin toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği uygulamasını sağlamak amacıyla bireysel veya toplu olarak gerekli adımları atmalıdır.

Örnek eylemler

- a. Devletler ticari işletmelere operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları kurmaları konusunda rehberlik sağlamalı ve kadınlar da dahil olmak üzere etkilenen topluluklar ile ticari işletmeler arasında var olan çeşitli asimetrleri gidermek için süreci denetlemelidir;
- b. Uluslararası finans kuruluşları tarafından oluşturulan şikayet mekanizmaları, etkilenme olasılığı bulunan kadınları bu mekanizmalar konusunda bilinçlendirmek için özel önlemler almalı, kadın kuruluşlarının girdilerinden yararlanmalı, şikayet sürecinin tüm aşamalarında toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeli ve toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici önlemler önermelidir.

REHBER İLKE 29

Şikayetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan telafisini mümkün kılmak için, ticari işletmeler olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkili operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları oluşturmalı ya da bunlara katılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Ticari işletmeler tarafından kurulan operasyonel düzeydeki şikayet mekanizmaları, Rehber İlkeler'e ilişkin toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği doğrultusunda toplumsal cinsiyet perspektifini bütünleştirmelidir.

Örnek eylemler

- a. Ticari işletmeler etkilenme olasılığı bulunan kadınların, kadın kuruluşlarının ve kadın insan hakları savunucularının operasyonel düzeydeki şikayet mekanizmalarının tasarlanması ve yönetilmesine anlamlı biçimde katılmalarını sağlamalıdır. Ayrıca, şikayetleri ele alan organların yapısı toplumsal cinsiyet açısından dengeli olmalıdır;

- b. Operasyonel düzeydeki şikayet mekanizmaları, etkilenen kadınların telafi edici çözüm arama sürecinde karşılaştıkları çeşitli ayrımcılık biçimlerini, dezavantajları ve engelleri dikkate almalı ve bu sınırlamaları aşmak için uygun önlemleri almalıdır;
- c. Ticari işletmeler etkilenen bireylerin veya toplulukların insan hakları ihlallerine karşı yargısal veya yargı dışı telafi edici çözüm yollarına başvurma haklarından feragat etmelerini talep etmemelidir;
- d. Ticari işletmeler şikayette bulunan kadınların herhangi bir korkutma veya misillemeyle karşılaşmamasını sağlamalıdır.

REHBER İLKE 30

İnsan hakları ile ilgili standartlara saygı gösterilmesine dayalı sektörel, çok paydaşlı ve diğer iş birlikçi girişimler, etkili şikayet mekanizmalarının mevcut olmasını sağlamalıdır.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Sektör birlikleri, çok paydaşlı kuruluşlar veya diğer iş birlikçi girişimlerinin insan haklarıyla ilgili standartları kapsamında oluşturduğu şikayet mekanizmaları, toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde geliştirilmeli ve toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici çözümler sunabilmelidir.

- a. Bu tür şikayet mekanizmalarının geliştirilmesi ve etkililiğinin gözden geçirilmesi sürecinin tamamı kadın temsilcilerin katılımını içermeli, kadınların insan hakları üzerindeki olumsuz etkilere ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerden yararlanılmalı ve kadınların şikayet mekanizmalarına erişimde karşılaştıkları ek engeller dikkate alınmalıdır;
- b. Bu sektör çapındaki veya çok paydaşlı şikayet mekanizmalarının sağladığı telafi edici çözümler, yalnızca belirli insan hakları ihlallerini değil, aynı zamanda kadınlara karşı ayrımcılığın sistemsel kök nedenlerini de gidermeyi hedeflemelidir.

REHBER İLKE 31

Hem Devlete dayalı hem de Devlete dayalı olmayan yargı dışı şikayet mekanizmalarının etkililiğini sağlamak için, bu mekanizmaların:

- a. **Meşru olması:** Kullanımları hedeflenen paydaş gruplarının güvenini sağlamak ve şikayet süreçlerinin hakkaniyetli biçimde işlemesi için hesap verebilir olması;
- b. **Erişilebilir olması:** Kullanımları hedeflenen tüm paydaş grupları tarafından bilinmesi ve erişirken belirli engellerle karşılaşabilecek olanlar için yeterli yardım sağlayabiliyor olması;
- c. **Öngörülebilir olması:** Her aşama için belirleyici zaman çerçevesi ile açık ve öngörülebilir bir prosedürün sunulması, mevcut süreç ve netice çeşitleri ile uygulamanın denetim araçları hakkında açıklık sağlanıyor olması;
- d. **Hakkaniyetli olması:** Tarafların, adil, bilgilendirilmiş ve saygın şartlarda bir şikayet sürecine dahil olabilmesi için gerekli bilgi, danışmanlık ve uzmanlık kaynaklarına makul biçimde erişebilmelerinin sağlanmasına çalışılıyor olması;
- e. **Şeffaf olması:** Tarafların sürecin ilerleyişi hakkında bilgilendirilmesi ve mekanizmanın etkililiği hakkında güven oluşturmak ve her türlü kamu menfaatini karşılamak için mekanizmanın performansı hakkında yeterli bilgi sağlanıyor olması;

- f. Haklar ile uyumlu olması: Sonuçların ve telafi edici çözümlerin uluslararası kabul görmüş insan hakları ile uyumlu olmasının sağlanması;
- g. Sürekli öğrenmenin bir kaynağı olması: Mekanizmayı geliştirmek ve gelecekteki şikayetleri ve zararları önlemek için dersleri tanımlamak üzere ilgili önlemlerin alınıyor olması;

Operasyonel düzeyde mekanizmaların aynı zamanda:

- h. Katılıma ve diyaloga dayanıyor olması: Kullanımı ve tasarımında, mekanizmaları kullanmaları hedeflenen paydaş gruplarına danışılması ve şikayetleri ele alma ve çözme aracı olarak diyaloga odaklanması, gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet rehberliği

Yargı dışı şikayet mekanizmalarına ilişkin tüm etkililik ölçütleri, özellikle kadınların bu tür mekanizmalara erişimde ve ticari işletmelere karşı etkili telafi edici çözümler uygulamada karşılaştıkları ayrımcılığın kesişimsel doğası göz önünde bulundurularak, toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde yorumlanmalıdır.

Örnek eylemler

- a. Yargı dışı şikayet mekanizmaları aşağıdaki amaçları gerçekleştirmeye yönelik hedefli önlemler almalıdır:
 - i. Yargı dışı şikayet mekanizmalarının etkilene olasılığı bulunan kadınlar için erişilebilir olmasını ve güven duymalarını sağlamak;
 - ii. Kadınlar da dahil olmak üzere etkilenen toplulukların karşı karşıya kaldığı güç, bilgi, finansal kaynak ve hukuki uzmanlık dengesizliğini gidermek;
- b. Yargı dışı şikayet mekanizmaları, kadınlar üzerindeki olumsuz etkilere ilişkin şikayetleri ele alırken toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı ve sağlanan telafi edici çözüm yollarının kadınlara yönelik uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu olmasını sağlamalıdır;
- c. Yargı dışı şikayet mekanizmaları cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplamalı ve toplumsal cinsiyete duyarlı sürekli öğrenmeyi sağlamak için kadın kuruluşları ve kadın insan hakları savunucularıyla iştişare etmelidir. Şikayetler herhangi bir korkutma veya misillemeyle karşı karşıya kalmamalıdır.

İNSAN HAKLARI VE ULUSÖTESİ ŞİRKETLER VE DİĞER TİCARİ İŞLETMELER KONUSUNDA ÇALIŞMA GRUBU RAPORU

I. GİRİŞ

A. Bağlam

1. Bu raporda, insan hakları ve ulusötesi şirketler ve diğer ticari işletmeler konusunda Çalışma Grubu, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin uygulanmasında toplumsal cinsiyet perspektifinin nasıl entegre edileceği konusunda Devletlere ve ticari işletmelere rehberlik sağlamakta, böylece iş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlalleri bağlamında kadın haklarının gerçekleştirilmesine "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" çerçevesini uygulamaktadır. Bu raporda "kadınlar"a yapılan tüm atıflar, kız çocuklarının yanı sıra transseksüel ve interseks kadınları da kapsayacak biçimde anlaşılmalıdır.
2. Raporun genel bağlamı üç ana faktör tarafından sağlanmaktadır. Birincisi, Çalışma Grubu'nun 72. oturumunda Genel Kurul'a sunduğu raporda belirttiği gibi, hak sahipleri homojen bir grup değildir.¹ Bu nedenle, Rehber İlkeler yasa, yönetmelik, politika, plan, uygulama ve karar şeklinde uygulamaya yönelik önlemler, hak sahipleri arasındaki farklılıklara duyarlı olmalıdır. Kadınlar, işletme faaliyetlerinin olumsuz etkilerini farklı ve orantısız biçimde deneyimlemektedir. Ayrıca, etkili telafi edici çözümlere erişim sağlamada ek engellerle karşılaşabilmektedirler. Dahası, kesişen ve çoklu ayrımcılık biçimleri nedeniyle, farklı kadınlar yaş, renk, kast, sınıf, etnik köken, din, dil, okuryazarlık, ekonomik kaynaklara erişim, medeni durum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, engellilik, kırsal bir bölgede ikamet etme ve göç, yerli veya azınlık statüsü açısından işletme faaliyetlerinden farklı biçimde etkilenebilmektedir.
3. İkinci olarak, kadınların insan hakları evrensel insan haklarının vazgeçilmez, ayrılmaz ve bölünemez bir parçası olduğundan,² hem Devletler hem de ticari işletmeler yaşamın tüm alanlarında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve eşitsizlikleri tespit etmek, önlemek ve iyileştirmek için somut adımlar atmalıdır. Bu bağlamda, aşağıda açıklandığı gibi Rehber İlkeler'de toplumsal cinsiyet ve kadınların insan haklarına ilişkin birtakım atıflar bulunmaktadır. Ancak, ne Devletler ne de ticari işletmeler Rehber İlkeler kapsamındaki yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine getirirken toplumsal cinsiyet eşitliğine yeterli dikkati göstermiştir. İş dünyası ve insan haklarına ilişkin mevcut ulusal eylem planlarına³ toplumsal cinsiyet perspektifinin sınırlı biçimde entegre edilmesi⁴ ve mevcut modern kölelik mevzuatının cinsiyet ayrımı gözetmeyen doğası⁵ bunu göstermektedir. Çalışma Grubu tarafından düzenlenen istişareler, birçok ticari işletmenin toplumsal cinsiyeti yapısal eşitsizlik biçimlerini anlamlı biçimde ele almadan basit bir "kutucuk işaretleme işlemi" olarak değerlendirdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, Devletler ve ticari işletmeler Rehber İlkeler'i uygulamada belirli ve uygulamaya yönelik toplumsal cinsiyet rehberliğinden yararlanabilirler.
4. Üçüncüsü, İnsan Hakları Konseyi'nin 17/4 sayılı kararı uyarınca, Çalışma Grubu'nun çalışmalarının tamamına toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etme konusunda açık bir görev yetkisi bulunmaktadır. Bu yetki doğrultusunda Çalışma Grubu, raporlarında ve ülke ziyaretlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarına dikkat etmektedir.⁶ 2017 yılında başlatılan ve bu raporun temelini oluşturan toplumsal cinsiyet perspektifi projesi, toplumsal cinsiyetin iş dünyası ve insan hakları alanında ortak kesişen konu olarak yerleşmesini hedeflemektedir.⁷

¹ A/72/162, para.26.

² Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı, Bölüm I, para.18.

³ Bkz. <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

⁴ Bkz. <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

⁵ Surya Deva, "Kölelik ve toplumsal cinsiyet körü düzenleyici yanıt", Cambridge Core blogu (8 Mart 2019).

<https://www.cambridge.org/core/blog/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/> adresinden ulaşılabilir

⁶ Bkz. örneğin A/72/162, A/HRC/41/43/Add.1 ve A/HRC/38/48/A

⁷ Bkz. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

B. Hedefler

5. Bu raporda, Çalışma Grubu bir birincil ve iki ikincil hedefe ulaşmayı amaçlamaktadır. Birincil hedef, Devletlere ve ticari işletmelere Rehber İlkeler'i uygulamada bir toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etme konusunda rehberlik sağlamaktır. Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme, toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan önlemler ve dönüştürücü telafi edici çözümler olmak üzere üç adımlı bir toplumsal cinsiyet çerçevesi önermektedir ve bu çerçeveyi 31 Rehber İlke'nin her birine özgü toplumsal cinsiyet rehberliği geliştirmek için kullanmaktadır (Ek'e bakınız).
6. Raporun birbiriyle ilişkili iki ikincil amacı şunlardır: (a) İş dünyası ve insan hakları alanında toplumsal cinsiyet entegrasyonuna duyulan ihtiyaç konusunda farkındalığı artırmak; ve (b) Devletler ve ticari işletmeler tarafından uygulanan toplumsal cinsiyet entegrasyonuna ilişkin iyi uygulamaları vurgulamak.⁸

C. Metodoloji

7. Bu raporda ve ekinde önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği, mevcut toplumsal cinsiyet eşitliği standartlarına dayanmaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun kabulü, özde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için belirli önlemlerin alınması ihtiyacını yansıtmaktadır. İş dünyası ve insan hakları alanındaki standartlar, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadın haklarına giderek daha duyarlı hale gelmektedir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri ve OECD Sorumlu İşletme Davranışı için Durum Tespit Rehberi bu eğilimin örnekleridir.⁹
8. Rapor ve iyi uygulamaların derlenmesi ayrıca şunlardan da yararlanmaktadır: (a) Çeşitli uluslararası kuruluşların ve Birleşmiş Milletler kuruluşlarının, antlaşma organlarının ve özel prosedürlerin çalışmaları; (b) Çalışma Grubu tarafından yapılan açık girdi çağrısına yanıt olarak Devletler, ticari işletmeler, sektör birlikleri, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler tarafından yapılan katkılar;¹⁰ ve (c) Çalışma Grubu'nun Bangkok, Cenevre, Meksiko, Nairobi, Yeni Delhi, Ottawa, Suva ve Sidney'de düzenlediği çok paydaşlı bölgesel istişarelerde edinilen içgörüler.¹¹

D. Kapsam ve sınırlamalar

9. Bu rapor, Rehber İlkeler'in üç ayağıyla ilgili olarak Devletler ve ticari işletmeler için toplumsal cinsiyet rehberliği içerir. "Toplumsal cinsiyet" terimi, işletme faaliyetlerinden farklı biçimde etkilenebilecek erkekler, kadınlar ve ikili cinsiyette olmayan kişiler arasındaki toplumsal olarak oluşturulmuş rolleri ve güç ilişkilerini ifade eder. Ancak, kadınların tarihsel olarak ataerkil normlar ve güç yapıları nedeniyle ayrımcılığa uğradığı düşünüldüğünde, rapordaki rehberlik yalnızca kadınlara odaklanmaktadır, ancak burada önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesi herhangi bir hak sahibi grubuyla ilgili olarak kullanılabilir. Rehber, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği tarafından yayınlanan ve lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel ve interseks kişilere yönelik ayrımcılığı ele almayı amaçlayan iş dünyası için davranış standartları ve Çocuk Hakları ve İş İlkeleri gibi diğer ilgili standartlarla birlikte okunmalıdır.
10. Bu raporda sunulan toplumsal cinsiyet rehberliği genel niteliktedir: Büyüklük, sektör, konum, faaliyet bağlamı, mülkiyet ve yapılarına bakmaksızın tüm Devletler ve ticari işletmeler için geçerlidir. Ancak, farklı işletme türleri (örneğin, kayıtdışı işletmeler, küçük ve orta ölçekli işletmeler ve çok uluslu şirketler) için özel rehberliğin geliştirilmesi yararlı olacaktır. Benzer

⁸ Bu iyi uygulamaların bazı özel örnekleri Çalışma Grubu'nun internet sitesinde yayınlanacaktır. Bkz.

www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

⁹ Ayrıca bkz. "Toplumsal cinsiyete duyarlı durum tespiti uygulaması ve mineral tedarik zincirlerinde kadınların insan haklarının sağlanması hakkında paydaş beyanı".

<https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf> adresinden ulaşılabilir.

¹⁰ Bkz. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx.

¹¹ Bkz. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

şekilde, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler, karşılaştıkları belirli zorluklara göre uyarlanmış ek rehberlikten yararlanabilir.

II. KADINLAR, İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI: ZORLUKLAR

11. Kadınlar dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Birçok ülkenin anayasa ve yasalarında ayrımcılığı yasaklayan hükümler bulunmasına rağmen, uygulamada kadınlar ayrımcı toplumsal normlar, ataerkil güç yapıları ve toplumsal cinsiyet kalıpyargıları nedeniyle yaşamın her alanında çeşitli ayrımcılık ve şiddet biçimlerine maruz kalmaya devam etmektedir. Örneğin, Dünya Bankası yakın zamanda Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk endeksinde ortalama küresel puanın 74,71 olduğunu bildirmiştir; bu, tipik bir ekonominin ölçülen alanlarda kadınlara erkeklerin yasal haklarının yalnızca dörtte üçünü verdiğini göstermektedir.¹² 1 Ocak 2019 itibarıyla, dünya genelinde ulusal parlamento üyelerinin yalnızca %24,3'ü kadındır.¹³ 2018'de, Fortune 500 şirketlerinin CEO'larının yalnızca %4,8'i kadınlardır;¹⁴ öte yandan, kadınlar Hollywood'un en çok hasılat yapan 250 filminin yönetmenlerinin yalnızca %8'ini oluşturmaktadır.¹⁵ Dünyada, erkeklerin %72'sine kıyasla kadınların yalnızca %65'inin banka hesabı bulunmaktadır¹⁶ ve kadınlar dünyadaki toprakların %20'sinden daha azına sahiptir.¹⁷ Dünyada 20 ila 24 yaş arasındaki kadınların yaklaşık %21'i çocukken evlendirilirken,¹⁸ modern kölelikteki tahmini insan sayısının %71'i kadındır.¹⁹ Dünyada erkeklerden yaklaşık 327 milyon daha az kadın akıllı telefona sahiptir ve mobil İnternete erişebilmektedir.²⁰
12. Kadınların ekonomiye katkısı ya tanınmamakta (örneğin, ev işleri) ya da yeterince değer verilmemektedir (örneğin, kadınlaştırılmış mesleklerde ve sektörlerde). Kadınlar bakım işlerinin çoğunu yapmaktadır (örneğin, ailelerde çocuk, yaşlı, hasta ve engelli kişilere bakmak), ancak çoğu bu iş için ücret almamaktadır. Kadınlar dünya genelinde kayıtdışı, geçici ve yarı zamanlı işlerde ve ayrıca sömürüye ve istismara karşı daha kırılgan oldukları çok sayıda sektörün tedarik zincirlerinde aşırı temsil edilmektedir.²¹ Dahası, kadınlar hamilelik ve doğumla ilgili ayrımcılıkla karşı karşıyadır, yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemekte ve ortalama olarak dünyada erkeklerden yaklaşık %20 daha az ücret almaktadırlar.²²
13. Sendikalar, kadın haklarını korumada ve örgütlü işyerinde ayrımcılığa karşı mücadelede önemli bir rol oynayabilir. Ancak, çeşitli faktörler (örneğin, ataerkil değerler ve ev içi sorumluluklar) nedeniyle, birçok kadın işçi sendikalarda aktif bir rol oynayamamaktadır. Ayrıca, kadınlar çoğu sendikada karar alma pozisyonlarından dışlanmaya devam ettikçe, insan hakları endişeleri sıklıkla göz ardı edilmekte veya ciddiye alınmamaktadır. Bu faktörler, sendikaların işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme potansiyelini zayıflatmaktadır.
14. Çalışma Grubu'nun istişareleri, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hayatın her alanında yaygın olduğunu doğrulamıştır: Evde, eğitim kurumlarında, işte, sporda, pazarlarda, toplu taşımada, sosyal toplantılarda, siber alanda ve genel olarak toplumda. İstişareler, daha iyi çalışma koşulları karşılığında cinsel ilişki taleplerinin yaygın olduğunu ve madencilik sektöründe güvenlik görevlileri tarafından uygulanan cinsel şiddetin çok yaygın bir sorun olduğunu ortaya

¹² Dünya Bankası, Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2019: Reformların On Yılı (Washington, DC), s.3.

¹³ Parlamentolararası Birlik, "Ulusal parlamentolarda kadınlar". <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> adresinden ulaşılabilir.

¹⁴ Bkz. <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>.

¹⁵ 2018'in en iyi 100, 250 ve 500 filminde sahne arkası kadın istihdamı (2019).

[https://wome-nintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018 Seluloit Tavan Raporu .pdf](https://wome-nintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018%20Seluloit%20Tavan%20Raporu.pdf) adresinden ulaşılabilir.

¹⁶ Bkz. <https://globalindex.worldbank.org/basic-page-overview>.

¹⁷ Bkz.

<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/>.

¹⁸ Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), "Çocuk evlilikleri: son eğilimler ve gelecek beklentileri" (2018), s.2.

¹⁹ Bkz. www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/.

²⁰ Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Dijital Toplumsal Cinsiyet Açığını Kapatmak: Dahil Etme, Beceri Geliştirme, Yenilik Yaratma (2018), s.13.

²¹ Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Hayatındaki Kadınlar ve İnsan Hakları (2018), s.14-18.

²² Uluslararası Çalışma Örgütü, Küresel Ücret Raporu 2018/19: Cinsiyete Dayalı Ücret Açıklarının Ardında Neler Yatıyor (Cenevre, 2018), s.23.

koymuştur. Yine de incelenen 189 ekonomiden 45'inde aile içi şiddete ilişkin yasa, 59'unda ise kadınları işyerinde cinsel tacizden koruyan yasa bulunmamaktadır.²³ Toplumsal yaftalanma, iş kaybı ve daha fazla mağduriyet korkusu gibi birden fazla engel, kadınları cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti bildirmekten caydırmaktadır.

15. Ürün ve hizmetlerin pazarlanması ve sunulmasında, birçok ticari işletme toplumsal cinsiyet kalıplarını sürdürme, ayrımcı toplumsal normları normalleştirme ve kadın bedenlerini nesneleştirme ve cinselleştirme eğilimindedir ve bu da kadınların metalaştırılmasıyla sonuçlanır. Reklamlarda kadınların görüntülerinin gerçekçi olmayan bir güzellik ideali yaratmak için dijital olarak manipüle edilmesi, kadınlara aşırı kozmetik kullanma, sağlıksız diyetlere başvurma veya estetik ameliyat geçirme baskısı yapılması buna örnektir. Bazı aşırı biçimlerde, ticari işletmeler kadınların cinsel sömürü için,²⁴ pornografi üretimi de dahil olmak üzere, kaçırılmasında rol oynamaktadır.²⁵
16. Kadınlar ayrıca çatışmalarda ve çatışma sonrası durumlarda, ticari işletmelerin faaliyet gösterebileceği, katkıda bulunabileceği veya yararlanabileceği ortamlarda insan hakları üzerinde orantısız etkiler yaşamaktadır. Örneğin, çatışmalarda cinsel şiddet erkek gücünü ve egemenliğini göstermek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca, kadınların çatışmalardaki insan hakları üzerindeki olumsuz etkiler, barış inşası ve geçiş adaleti yanıtlarında anlamlı biçimde ele alınmamaktadır çünkü kadınların deneyimleri yeterince dikkate alınmamaktadır.
17. Ticaret ve yatırım politikaları sıklıkla cinsiyet ayrımı gözetmediğinden, kadınlara karşı mevcut ayrımcılığı daha da kötüleştirme eğilimindedir. Doğal kaynakların sömürülmesi, vergi kaçakçılığı, kemer sıkma önlemleri²⁶ ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinin²⁷ olumsuz etkileri kadınlar tarafından farklı ve orantısız biçimde deneyimlenmektedir. Dahası, düzenleyici kurumların müdahaleleri toplumsal cinsiyete duyarlı değilse, örneğin şu anda ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yürütülen görevlerin otomasyonu sonucunda, “dördüncü sanayi devrimi” kadınları daha olumsuz etkileyebilir.²⁸
18. Çevre kirliliği, iklim değişikliği ve arazi edinmenin etkileri de cinsiyet ayrımı gözetmiyor değildir. Bir su kaynağı, ticari faaliyet tarafından kirletilirse, kırsal alanda etkilenen kadınlar için içilebilir su almak için her gün daha uzun bir yürüyüş anlamına gelebilmektedir. Benzer şekilde, altyapı ve madencilik projeleri için veya baraj inşa etmek için arazi edinildiğinde, geçim kaynakları ve/veya geçimleri için bu tür arazilere bağımlı olan kadınlara nadiren danışılmakta veya karar alma süreçlerine nadiren dahil edilmektedirler. Sonuç olarak kadınlar kalkınma projesinde adil pay veya geçim kaynaklarının kaybı için tazminat alamayabilmektedir.
19. İşletme faaliyetlerinden olumsuz etkilenen kadınlar, etkili telafi edici çözümlere erişim sağlamada ek engellerle karşı karşıya kalmaktadır.²⁹ Etkilenen kadınlar belirli yargısal, yargı dışı veya operasyonel düzeydeki mekanizmalara erişebilseler bile, uygun telafi edici çözümleri uygulatamamaktadır çünkü bu telafi edici çözüm mekanizmaları genellikle cinsiyet ayrımı gözetmeyen süreçleri benimsemekte veya daha kötüsü, mevcut ataerkil normlar dahilinde işlemektedir.
20. İş dünyasıyla ilgili insan hakları ihlallerine karşı mücadelede ve etkili bir telafi edici çözüm hakkı da dahil olmak üzere insan haklarının desteklenmesi ve korunmasında hayati bir rol oynayan kadın insan hakları savunucuları, sıklıkla³⁰ cinsel şiddet, kadın düşmanı toplum önünde aşağılanma, çevrimiçi taciz ve aile içi şiddet gibi ek ve farklı risklerle karşı karşıya kalmaktadır.

²³ Dünya Bankası, Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2018 (Washington, DC), s.19-20.

²⁴ Genel olarak bkz. A/HRC/32/44, para.65-66.

²⁵ A/67/261, para.9-11.

²⁶ Bkz. A/73/179.

²⁷ Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, İş Hayatındaki Kadınlar, s.32-40.

²⁸ Kadın Politikaları Araştırma Enstitüsü'ne bakın, Kadınlar, Otomasyon ve Çalışmanın Geleceği (2019).

²⁹ A/72/162, para. 30; Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, kadınların adalete erişimiyle ilgili genel tavsiye No. 33 (2015), para. 3, 8-10 ve 13.

³⁰ A/HRC/40/60, para.6.

21. Yukarıda belirtilen ayrımcılık biçimlerinin hepsi yasa, düzenleme, politika, plan, uygulama, süreç ve kararlara toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilememesinin bir yansımasıdır. Cinsiyet ayrımı gözetmeyen insan haklarına ilişkin durum tespiti biçimindeki mevcut genel iş uygulaması buna bir örnektir.³¹ Devletler ve ticari işletmeler tarafından karar alma süreçlerine yönelik toplumsal cinsiyete dayalı bir yaklaşım, ayrımcılığın kesişimsel doğasını da dikkate almalıdır. Örneğin bir bekar anne, göçmen kadın, lezbiyen kadın, beyaz olmayan kadın ve engelli kadın işyerinde çeşitli şekillerde ayrımcılık ve cinsel tacize maruz kalabilmektedir.

III. SEÇİLMİŞ MEVCUT STANDARTLAR

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

22. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önleme ve özde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma hedefini koyarak Uluslararası İnsan Hakları Yasası'nın toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü biçimde ayrıntılandırılmasını sağlamaktadır. Sözleşme, "Kadınlara Karşı Ayrımcılık"ı geniş biçimde tanımlamaktadır (Md. 1). Taraf Devletlerin, herhangi bir kişi, kuruluş veya işletme tarafından kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için tüm uygun önlemleri almasını gerektirir (Md. 2(e)). Bu, özde eşitliği sağlamak için geçici özel önlemlerin – yani olumlu eylemlerin- benimsenmesini içerebilir (Md. 4).
23. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, Sözleşme'nin çeşitli hükümlerinin etkileri konusunda daha fazla ayrıntıya girmiştir. Eşit değerde işe eşit ücret hakkında 13 (1989) sayılı genel tavsiyesinde Komite, madencilik sektörü gibi bazı erkek egemen sektörlerde ve örneğin çoğu çalışanın kadın olduğu giyim sektöründe endişe kaynağı olmaya devam eden işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının üstesinden gelmek için yollar önermektedir. Aile işletmelerinde ücretsiz çalışan kadın işçilerin ve ücretsiz ev içi faaliyetlerin durumu sırasıyla Komite'nin kırsal ve kentsel aile işletmelerinde ücretsiz çalışan kadın işçiler hakkındaki 16 (1991) sayılı ve kadınların ücretsiz ev içi faaliyetlerinin ölçülmesi ve niceliğinin belirlenmesi ve gayri safi milli hasılda tanınması hakkındaki 17 (1991) sayılı genel tavsiyelerinde ele alınmaktadır. Kadın göçmen işçilere ilişkin 26 (2008) sayılı genel tavsiyede Komite, kadın göçmen işçilerin haklarını korumak için menşe ve varış ülkelerine yönelik çeşitli tavsiyelerde bulunmaktadır. Kadınlara yönelik şiddete ilişkin 19 (1992) sayılı genel tavsiyelerde ve kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin 35 (2017) sayılı genel tavsiyede, 19 sayılı genel tavsiyeyi güncelleyerek, Komite, Devletlerin, Devlet dışı aktörler tarafından uygulananlar da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle başa çıkmak için önlemler almasını önermektedir. Kadınların adalete erişimiyle ilgili 33 (2015) sayılı genel tavsiyesinde, Komite, kadınların insan hakları ihlalleri için adalete erişimini iyileştirmek üzere bir dizi önlem önermektedir.
24. Sözleşme'de yer alan standartlar, Rehber İlkeler uyarınca insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarının bir parçası olarak tüm ticari işletmeler için geçerlidir. Sözleşme hükümlerinin ticari işletmeler için önemi burada kısaca açıklanabilir. Madde 5'e saygı göstermek için, kurumsal reklamlar cinsel kalıpyargılaşdırmayı teşvik etmekten kaçınılmalı ve Md. 6'ya uygun hareket etmek için, ticari işletmeler kadın ticaretini (cinsel sömürü dahil) kolaylaştırmamalıdır. Madde 10'a uygun hareket etmek için, özel eğitim sağlayıcıları kadınların eğitime ve mesleki eğitime eşit erişime sahip olmasını sağlamalıdır. Tüm ticari işletmeler, cinsiyete dayalı ücret açığı, hamileliğe dayalı ayrımcılık ve iş-aile yaşamı dengesinin olmaması (Md. 11) dahil olmak üzere istihdamın her alanında kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmalıdır. Kadınlar banka kredilerine ve diğer finansal kredi biçimlerine erkeklerle eşit biçimde erişemiyorsa, bu Sözleşme

³¹ Bkz. Joanna Bourke Martignoni ve Elizabeth Umlas, İş Dünyası Aktörleri için Toplumsal cinsiyete Duyarlı Durum Tespiti: İnsan Haklarına Dayalı Yaklaşımlar (Cenevre Uluslararası İnsani Hukuk ve İnsan Hakları Akademisi, 2018).

Md. 13'ü ihlal ediyor olabilir. Kadınların hamilelik testine tabi tutulmasını gerektiren ve istihdam sırasında evlilikle ilgili kısıtlamalar getiren iş uygulamaları Md. 16'yı ihlal etmektedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

25. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu hükümetler, özel sektör ve kadın grupları da dahil olmak üzere sivil toplum kuruluşlarını, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların yaşamın her alanında güçlenmesi için somut adımlar atmaya davet etmesi bakımından önemli bir adımdır. Pekin Deklarasyonu'nda, kadınların güçlenmesinin ve toplumun her alanında eşitlik temelinde tam katılımlarının eşitlik, kalkınma ve barışın sağlanması için temel olduğu (para.13) ve erkeklerin eşitliğe yönelik tüm eylemlere tam olarak katılmaları teşvik edilmektedir (para.25).
26. Eylem Platformu'nda (para.44), hükümetler ve özel sektör, diğerlerinin yanı sıra, kadınlar üzerindeki sürekli ve artan yoksulluk yükü; eğitim ve öğretime eşitsizlikler ve yetersizlikler ve eşitsiz erişim; kadınlara yönelik şiddet; ekonomik yapı ve politikadaki eşitsizlik; doğal kaynakların yönetimi ve çevrenin korunmasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri gibi endişe duyulan alanlarda stratejik eylemde bulunmaya çağrılmaktadır. Ayrıca, bölgesel kalkınma bankaları, bölgesel iş dünyası dernekleri ve diğer bölgesel kurumlar, Eylem Platformu'nun uygulanması için kredi verme ve diğer faaliyetlerinde kaynakları harekete geçirmeye ve katkıda bulunmaya davet edilmektedir (para.351).

Kadının Güçlenmesi Prensipleri

27. Kadının Güçlenmesi Prensipleri 2010 yılında yayınlanmıştır. İşyerinde, pazarda ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan yedi ilkeden oluşmaktadır. Dünyanın dört bir yanında faaliyet gösteren farklı sektörlerden 2.000'den fazla şirketin temsilcileri Prensipler için destek bildirisi imzalamıştır.³² Katılımcı şirketlerin sayısı önemsiz olmamakla birlikte küresel ölçekte oldukça küçüktür.
28. Mart 2017'de, şirketlerin politikalarını ve uygulamalarını İlkeler çerçevesinde değerlendirmelerine yardımcı olmak ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha ileri önlemler tasarlamalarına olanak sağlamak amacıyla Kadının Güçlenmesi Prensipleri Toplumsal Cinsiyet Farkı Analiz Aracı lanse edilmiştir. Küresel eğilimler üzerine 2018 tarihli bir rapor, Aracı kullanan şirketlerin %69'unun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için liderlik taahhüdü olmasına rağmen, yalnızca %30'unun Prensipler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için zamana bağlanmış, ölçülebilir amaçlar ve hedefler belirlediğini ortaya koymuştur.³³ Aracı kullanan şirketlerin yalnızca %16'sı, toplum istişarelerine kadınların ve erkeklerin eşit katılımını sağlamaktadır.³⁴ Bu, ticari işletmelerin Prensipler ile etkileşiminin hem genişliğini hem de derinliğini artırmak için çok daha fazlasının yapılması gerektiğini göstermektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

29. Toplumsal cinsiyetin hem tek başına hem de ortak kesişen konu olarak ele alındığı 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, diğer şeylerin yanı sıra, herkes için insan haklarını gerçekleştirmeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini sağlamayı amaçlamaktadır.³⁵ Amaç 5, bu kolektif özlemi, kamusal ve özel alanlarda her yerde tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddeti (insan ticareti ve cinsel sömürü dahil) sona erdirmeyi amaçlayan Hedefler 5.1 ve 5.2 aracılığıyla uygulanır hale getirmektedir. Amaç 5 kapsamındaki diğer hedefler arasında, genellikle kadınlar ve kız çocukları tarafından yapılan ücretsiz bakım ve ev işinin değerini kabul etmek olan Hedef 5.4 ve kadınların siyasi, ekonomik ve kamusal yaşamda karar alma

³² www.empowerwomen.org/en/weps/companies_adresine_bkz.

³³ "Kadının Güçlenmesi Prensipleri: Küresel Eğilimler Raporu 2018", s.4.

³⁴ a.g.e.

³⁵ Genel Kurul Kararı 70/1, Giriş

süreçlerinin her düzeyinde tam ve etkili katılımını ve liderlik için eşit fırsatları sağlamak olan Hedef 5.5 yer almaktadır.

30. Hedefler 5.a ile 5.c ise, kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek için mevzuat, politika, reform ve teknolojilerin kullanımını teşvik etmekte ve bu da özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. 2030 Gündemi'nde ticari işletmeler için kritik bir rol öngörülmektedir.³⁶ Ancak, Devletler ve ticari işletmeler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı uygulamada cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir yaklaşım benimser veya toplumsal cinsiyeti yalnızca Amaç 5 kapsamında ilgili bir konu olarak görürlerse, dünya nüfusunun yarısını geride bırakabileceklerdir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet perspektifi 2030 Gündemi kapsamındaki tüm amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine entegre edilmelidir. Örneğin, yoksulluğu ve açlığı sona erdirmeyi (Amaç 1), herkes için insana yakışır işi teşvik etmeyi (Amaç 8), ülkeler içinde ve arasında eşitsizliği azaltmayı (Amaç 10), iklim değişikliğiyle mücadeleyi (Amaç 13), adalet erişimi sağlamayı (Amaç 16) ve kamu-özel ortaklıklarını güçlendirmeyi (Amaç 17) amaçlayan önlemler toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır.

OECD Sorumlu İşletme Davranışı için Durum Tespit Rehberi

31. OECD Sorumlu İşletme Davranışı için Durum Tespit Rehberi, ticari işletmelere OECD Çokuluslu İşletmeler için Rehber İlkeler'in durum tespiti bileşenlerini uygulamada pratik rehberlik sağlamaktadır. Rehber, ticari işletmeleri risk temelli durum tespitine toplumsal cinsiyet perspektifi uygulamaya çağırarak öneriler içerdiği için önemli bir adım teşkil etmektedir.³⁷ OECD, olumsuz etkileri değerlendirirken ticari işletmelerin "kadınlar ve erkeklerin karşılaşabileceği farklı risklere" özel dikkat göstermelerini önermektedir.³⁸ Ticari işletmeler ayrıca "kadınların orantısız biçimde etkilenebileceği durumlarda toplumsal cinsiyet sorunlarının ve kadınların insan haklarının farkında olmalıdır".³⁹ OECD ayrıca "uygun olduğunda durum tespitine toplumsal cinsiyet perspektifi uygulanmasını" önermektedir.⁴⁰ Herhangi bir şüpheye yol açmamak için, toplumsal cinsiyet perspektifinin tüm Devletler ve ticari işletmeler için her zaman ve her durumda uygun olduğu vurgulanmalıdır. kamu ve özel alanlar. Amaç kapsamındaki diğer hedefler arasında, genellikle kadınlar ve kız çocukları tarafından yapılan ücretsiz bakım işi ve ev işlerinin değerini tanımayı içeren Hedef 5.4 ve siyasi, ekonomik ve kamusal yaşamda tüm karar düzeylerinde kadınların tam ve etkili katılımı ve liderlik için eşit fırsatların sağlanmasını içeren Hedef 5.5 yer almaktadır.
32. OECD, ticari işletmelerin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri toplama ve değerlendirme, toplumsal cinsiyete duyarlı ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirme ve değerlendirme, örtüşen veya birikmiş kırılganlıkları belirleme ve şikayet mekanizmalarının toplumsal cinsiyete duyarlı olup olmadığını değerlendirme gibi atması gereken birkaç toplumsal cinsiyete duyarlı adım önermektedir.⁴¹ Ayrıca, ticari işletmelere kadınlar gibi paydaşların "paydaş katılım faaliyetleri bağlamında ek ilgiye ihtiyaç duyabileceğini" hatırlatmaktadır.⁴² Ulusal temas noktaları bağlamında toplumsal cinsiyete özel bir atıf olmasa da, Sorumlu İşletme Davranışı Çalışma Grubu tarafından düzenlenen toplumsal cinsiyet konulu bir çalıştayda, toplumsal cinsiyetin telafi edici çözüm sağlamadaki önemi açıkça kabul edilmiştir.⁴³ Bu tür farkındalık yaratma ve kapasite geliştirme çalıştayları, OECD rehberlerinin tüm bileşenlerinin uygulanmasında toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılmasına yardımcı olabilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü standartları

33. Uluslararası Çalışma Örgütü yıllar içinde çeşitli toplumsal cinsiyet eşitliği standartları geliştirdi:

³⁶ Para.28, 39, 41, 52, 60, 62 ve 67 ve Hedef 17.

³⁷ Bkz. ayrıca <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/> adresinden erişebileceğiniz sektöre özgü durum tespit kılavuzu.

³⁸ OECD Sorumlu İşletme Davranışı için Durum Tespiti Rehberi, s.27.

³⁹ a.g.e. s.41

⁴⁰ a.g.e.

⁴¹ a.g.e.

⁴² a.g.e. s.51.

⁴³ OECD, "Sorumlu iş yürütme ve toplumsal cinsiyet üzerine çalıştay: Başkanın özeti", 20 Mart 2019, s.5-6.

- a. Eşit değerdeki iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesi (Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100));
 - b. Özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması (Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111));
 - c. Ailevi sorumlulukları olan işçilere istihdamda eşit fırsat ve eşit muamele sağlanması (Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No. 156));
 - d. Kadınların üreme haklarının desteklenmesine ilişkin hüküm (Analığın Korunması Sözleşmesi (Revize), 1952 (No. 103) ve Analığın Korunması Sözleşmesi, 2000 (No. 183)).
34. Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi, çokuluslu işletmelere ve Hükümetlere istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler gibi alanlarda rehberlik sunmaktadır. Bildirge toplumsal cinsiyeti ortak kesişen konu olarak içermese de, Hükümetlerden “istihdam alanında fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmeleri” ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaları (para.28), “erkek ve kadın işçiler için eşit değerde işe eşit ücreti teşvik etmeleri” (para.29) ve “kadınlara ve erkeklere yönelik işyerinde şiddetle mücadele adımları atmaları” (para.43) istenmektedir. Çokuluslu işletmeler ayrıca “tüm faaliyetlerinde ayrımcılık yapmama ilkesi tarafından yönlendirilmelidir” (para.30).
35. Ayrıca, Haziran 2019’da yapılacak olan Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 108. oturumunda, çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve tacizle ilgili önerilen sözleşmenin metni tartışılacaktır.⁴⁴

IV. REHBER İLKELER’E İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET ÇERÇEVESİ

36. Rehber İlkeler, toplumsal cinsiyet ve kadınlara ilişkin çeşitli referanslar içermektedir. Referanslar üç “toplumsal cinsiyet penceresi” altında gruplandırılabilir. İlk pencere, ayrımcılık yapmama genel ilkesi tarafından çerçevelenmiştir: Rehber İlkeler, kadınlar ve erkeklerin karşılaşabileceği farklı risklere gereken özen gösterilerek ayrımcılık yapılmadan uygulanmalıdır.⁴⁵ Bu, Rehber İlkeler’in toplumsal cinsiyete duyarlı yorumunu geliştirmek için kullanılabilecek önemli bir ortak kesişen ilkedir.
37. İkinci pencere, belirli yerlerde toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etme ihtiyacını açıkça vurgulayan hükümlerle şekillenmektedir. Rehber İlke 3’e ilişkin yorum, Devletlerin, kadınların karşılaşabileceği belirli zorlukları kabul ederek, diğer şeylerin yanı sıra toplumsal cinsiyet konularını etkili biçimde nasıl ele alacakları konusunda ticari işletmelere uygun rehberlik sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Rehber İlke 7, Devletlerin, çatışmadan etkilenen bölgelerde faaliyet gösteren ticari işletmelere, hem toplumsal cinsiyete dayalı şiddete hem de cinsel şiddete özel dikkat göstererek, artan suistimal risklerini değerlendirmek ve ele almak için yeterli yardımı sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Rehber İlke 18’e ilişkin yorum, olumsuz insan hakları etkilerini belirlerken, ticari işletmelerin kadınlar ve erkeklerin karşılaşabileceği farklı riskleri akılda tutması gerektiğini vurgulamaktadır. Son olarak, Rehber İlke 20’ye ilişkin yorum, ticari işletmelerin, kırılganlık veya ötekileşme riski yüksek olabilecek gruplardan veya nüfuslardan gelen bireyler üzerindeki etkilere yönelik yanıtlarının etkililiğini izlemek için özel çaba sarf etmesi gerektiğini belirtmekte ve ilgili durumlarda cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin kullanılmasının önemini vurgulamaktadır.
38. Üçüncü toplumsal cinsiyet penceresinin temeli, koşullara bağlı olarak ticari işletmelerin ek standartları dikkate alması gerekebileceğini belirten Rehber İlke 12’ye ilişkin yorumdur. Örneğin, ticari işletmeler özel dikkat gerektiren belirli gruplara veya nüfuslara ait bireylerin insan haklarına saygı göstermelidir. Kadınlar gibi grupların haklarını daha ayrıntılı olarak açıklayan

⁴⁴ Bkz. www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang-en/index.htm.

⁴⁵ A/HRC/17/31, s.6.

araçlardan özel olarak bahsedilmektedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ticari işletmelerin her zaman dikkate alması gereken ek standartların bir parçası olmalıdır, çünkü toplumsal cinsiyet perspektifini benimsemek her koşulda uygun olacaktır.

39. Bu üç toplumsal cinsiyet penceresi ve yukarıdaki III. bölümde tartışılan kadın haklarıyla ilgili uluslararası standartlar üzerine inşa edilen Çalışma Grubu, Rehber İlkeler için, üç sütunun hepsiyle ilgili olan, toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme, toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan önlemler ve telafi edici çözümler olmak üzere üç adımlı döngüden oluşan bir toplumsal cinsiyet çerçevesi geliştirmiştir (bkz. şekil). Değerlendirme duyarlı olmalıdır: Kadınların insan hakları üzerindeki farklılaşmış, kesişimsel ve orantısız olumsuz etkilere ve ayrımcı normlara ve ataerkil güç yapılarına yanıt verebilmelidir. Sonuç olarak alınan önlemler ve telafi edici çözümler, ayrımcılığın, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ve toplumsal cinsiyet kalıpyargılaştırmasının altında yatan ataerkil normlarda ve eşitsiz güç ilişkilerinde değişiklik yaratabilmeleri açısından dönüştürücü olmalıdır.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI REHBER İLKELERİ'NE İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET ÇERÇEVESİ

- Bir dizi önleyici, düzeltici ve caydırıcı telafi edici çözüm sunmak
- Uygun telafi edici çözümleri belirlemek için kadın kuruluşları ve toplumsal cinsiyete duyarlı uzmanlarla etkileşim kurmak
- Kadınları etkileyen özgül ve sistematik ihlalleri ele almak
- Ayrımcı güç yapılarını değiştirebilecek ve kadınlara yönelik şiddeti azaltabilecek telafi edici çözümler önermek
- Ayrımcı yasaları düzeltmek için hükümetler ve diğer paydaşlarla etkileşim kurmak



**Toplumsal cinsiyet
açısından
dönüştürücü olan
telafi edici çözümler**

• Yasa, politika, norm, standart ve uygulamaların kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık içerip içermediğini incelemek • Devletin veya ticari işletmenin mevcut ve gelecekteki eylem veya ihmallerinin kadınları nasıl olumsuz etkileyebileceğini değerlendirmek • Cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri toplayın • Kesişimselliği göz önünde bulundurmak • Kadınların ve kadın kuruluşlarının değerlendirme sürecine anlamlı katılımını sağlamak • Etki değerlendirmeleri yapmak için toplumsal cinsiyete duyarlı uzmanları görevlendirmek • Toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü önlemler ve telafi edici çözümlerin etkililiğini değerlendirmek	 Toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme
---	---

• Özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kamuoyuna açık taahhütte bulunmak • Kadınların hak temelli güçlenmesini sağlamak • Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılık, taciz ve şiddeti ortadan kaldırmak ve özde eşitliği sağlamak için (olumlu eylem dahil) önlemler almak • Alınan önlemlerin etkililiğini değerlendirmek için cinsiyete duyarlı uzmanlarla etkileşim kurmak • Paydaşlarla düzenli olarak iletişim kurmak • Kadın kuruluşlarıyla iş birliği yapmak • Karar vericileri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmek • Toplumsal cinsiyet eşitliği için savunuculuk yapmak	 Toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü önlemler
--	--

40. Devletler ve ticari işletmeler, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizlik ve ayrımcılıklarını ve ayrıca ilgili mevcut ve gelecekteki eylem veya ihmallerinin böyle bir ortam üzerindeki etkisini belirlemek için yasa, politika, norm, uygulama ve faaliyetler alanında toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirmeleri periyodik olarak gerçekleştirmelidir. Böyle bir değerlendirme süreci cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerden yararlanmalı, toplumsal cinsiyete duyarlı uzmanlarla etkileşim kurmalı ve tabanda faaliyet gösterenler de dahil olmak üzere kadın kuruluşlarıyla istişareleri içermelidir. Değerlendirmelerin bulguları, Devletleri ve ticari işletmeleri hayatın her alanında özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için bir dizi toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü önlem almaları konusunda bilgilendirmelidir. Bu önlemler anılan hedefe ulaşmada yetersiz kalırsa, etkilenen kadınlar için toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan telafi edici çözümler mevcut olmalıdır. Telafi edici çözümler önleyici, düzeltici ve caydırıcı unsurları birleştirmeli⁴⁶ ve kadınlara karşı ayrımcılık yapan mevcut güç yapılarını değiştirmelidir.
41. Çalışma Grubu, 31 Rehber İlke'nin her birine özgü toplumsal cinsiyet rehberliği önermek için toplumsal cinsiyet çerçevesini uygulamıştır (Ek'e bakınız). Her Rehber İlke için rehberlik, Devletlerin ve ticari işletmelerin faaliyetleri boyunca bir toplumsal cinsiyet perspektifini nasıl entegre edebileceklerini gösteren seçici örnek eylemleri içerir. Çalışma Grubu'nun internet sitesinde yayınlanacak iyi uygulama örnekleri, bu entegrasyon sürecinde daha fazla pratik yardım sağlamalıdır.
42. Rehber İlkeler'in uygulanmasını kolaylaştırmayı amaçlayan tüm girişimler ve raporlama çerçeveleri, önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliği entegre etmelidir. Ayrıca, iş dünyası ve insan hakları alanındaki gelecekteki tüm standartlar, kadınların anlamlı katılımıyla geliştirilmeli ve Toplumsal cinsiyete Duyarlı Standartlar ve Standart Geliştirme Bildirgesi doğrultusunda toplumsal cinsiyete duyarlı önlemler önermelidir.

V. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuçlar

43. Yıllar içinde özde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada kaydedilen büyük ilerlemeye rağmen, birçok zorluk devam etmektedir. Kadınlar, hayatın her alanında çok sayıda ayrımcılık, dezavantaj, dışlanma ve şiddet biçimini deneyimlemeye devam etmektedir. Karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedirler, genellikle işletme faaliyetlerinden farklı ve orantısız biçimde etkilenmekte ve etkili telafi edici çözümler aramada ek engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar ayrıca yeni teknolojilerden daha olumsuz etkilenebilirler.
44. Son yıllarda iş dünyası ve insan hakları standartlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin daha fazla entegre edildiğine dair bazı kanıtlar bulunmaktadır. Ancak, Devletler ve ticari işletmelerin birçoğu, Rehber İlkeler kapsamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kadınların çeşitli deneyimlerine hala çok az veya yetersiz ilgi göstermektedir. Bu "toplumsal cinsiyet sembolizmi" uygulaması değişmelidir. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve özde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak için, Devletler ve ticari işletmeler, kadın kuruluşları ve diğer tüm ilgili aktörlerle birlikte çalışarak, kadınların tüm alanlarda insan haklarından eşit biçimde yararlanmasının önünde engel teşkil eden ayrımcı güç yapıları, toplumsal normlar ve düşmanca ortamlarda sistematik değişiklikler sağlamalıdır. Önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği, bunun nasıl yapılabileceği konusunda somut adımlar sunmaktadır.

Öneriler

45. Çalışma Grubu aşağıdakileri önermektedir:

⁴⁶ A/72/162, para.40.

- a. Devletler Rehber İlkeler'in uygulanmasını amaçlayan iş dünyası ve insan haklarına ilişkin ulusal eylem planları da dahil olmak üzere tüm girişim ve önlemleri geliştirirken veya gözden geçirirken toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini uygulamalı;
- b. Devletler etkili teşvikler ve caydırıcı önlemler yoluyla, ticari işletmeleri Rehber İlkeler kapsamındaki insan hakları sorumluluklarını yerine getirirken toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini bütünleştirmeye teşvik etmeli;
- c. Ticari işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarının her aşamasında, yani güçlü bir politika taahhüdünde bulunma, anlamlı biçimde insan haklarına ilişkin durum tespiti yapma, etkili iyileştirme sağlama veya bu konuda iş birliği yapma ve özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunma konularında toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini uygulamalı;
- d. Ticari işletmeler insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecinin tüm aşamalarında etkilenme olasılığı bulunan kadınların, kadın kuruluşlarının, kadın insan hakları savunucularının ve toplumsal cinsiyet uzmanlarının anlamlı katılımını sağlamalı;
- e. Ticari işletmeler tüm iş ortaklarının faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet çerçevesini ve rehberliğini uygulamasını ve kadınların insan haklarına saygı göstermesini sağlamak için destek sağlamalı ve nüfuzlarını kullanmalı;
- f. Ticari işletmelere Rehber İlkeler'in uygulanması konusunda danışmanlık yapan uzmanlar ve danışmanlar, toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeli ve toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü olan önlemler ve telafi edici çözümler önermeli;
- g. Borsalar, sektör birlikleri ve yatırımcılar, önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği ile diğer ilgili standartlar doğrultusunda, ticari işletmeleri özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaya teşvik etmek için etkili adımlar atmalı;
- h. Uluslararası finans kuruluşları, insan haklarına ilişkin durum tespiti yapma, projelere yönelik her türlü mali desteği onaylama, bu tür projeleri izleme ve desteklenen projelerle ilgili şikayetleri ele alma dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliğini entegre etmeli;
- i. Ulusal insan hakları kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, kadın kuruluşları, insan hakları savunucuları, avukatlar, hukuk büroları, hakimler, gazeteciler ve akademisyenler, özde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve Rehber İlkeler'in uygulanmasında kendi rollerinde toplumsal cinsiyet çerçevesinden ve rehberliğinden yararlanmalı;
- j. Devletler ve/veya ticari işletmeler tarafından Rehber İlkeler'in yaygınlaştırılması ve uygulanmasını desteklemek amacıyla projelere fon sağlayan kurum, kuruluş ve vakıflar, önerilen toplumsal cinsiyet çerçevesi ve rehberliği doğrultusunda bu tür projelere açıkça bir toplumsal cinsiyet perspektifi entegre etmelidir.