

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

İşletmeler kendi faaliyetleri aracılığıyla insan haklarına yönelik olumsuz etkilere yol açmamalı, açılmasına katkıda bulunmamalı ve ortaya çıkabilecek herhangi bir etkiyi yönetmeli; ve İşletme, bu etkilerin oluşmasına katkıda bulunmamışsa dahi iş ilişkileri sonucu ortaya çıkan faaliyetler, ürünler ve sunduğu hizmetlerle doğrudan ilişkili olumsuz etkileri önlemeye ve hafifletmeye çalışmalıdır.

İnsan haklarını desteklemek, bu alandaki gönüllü eylemleri ifade etmektedir. Bu eylemler; şirketin temel iş faaliyetlerini, stratejik toplumsal yatırım ve hayırseverlik faaliyetlerini, savunuculuk ve kamu politikalarına katılımını, kurduğu ortaklıkları ve ortaklaşa eylemlerini içerebilmektedir. Bununla birlikte, insan haklarını desteklemek, insan haklarına saygılı olmanın yerine geçmemektedir. Uygulamada, insan haklarına saygılı olmak ve onları desteklemek genellikle birbirleriyle yakından ilişkilidir.

İlke 1 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

İkinci ilke, başka herhangi bir işletme, hükümet veya bireyin yol açtığı insan hakları ihlallerine dahil olmamayı ifade etmektedir. İnsan hakları ihlalleri suç ortaklığı riski, zayıf yönetimlerin veya insan hakları ihlallerinin bulunduğu alanlarda özellikle yüksektir. Yine de bu risk her ülkede tüm sektörlerde mevcuttur.

İlke 2 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

Sendika özgürlüğü, bütün işçilerin ve çalışanların özgürce ve gönüllü bir şekilde kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma haklarını ifade etmektedir. Bu örgütler faaliyetlerini –mesleki çıkarlarını destekleme ve savunma da dahil olmak üzere- herhangi bir müdahale olmaksızın serbestçe yürütme hakkına sahiptir. Toplu müzakere, çalışanların ve işçilerin işteki hüküm ve koşullar da dahil bütün ilişkilerini tartışıp görüştüğü gönüllü süreç veya faaliyetler anlamına gelmektedir. (Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO) UN Global Compact, şirketlerin mevcut işçi-işveren ilişki yapılarını değiştirmelerini zorunlu kılmamakta ve belirli bir ulusal kanunun uluslararası standartlara uygun olup olmadığına dair herhangi bir görüş belirtmemektedir. Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) çalışma standartları ilkelerinin işletmeler için ne anlama geldiğine ilişkin, UN Global Compact için İşveren Rehberi'ni geliştirmiştir.

İlke 3 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

Zorla ve zorunlu işçi çalıştırmak; kölelik, bağlı emek veya borç esareti, alıkoyma ve kaçırma, işyerine kapatılma, mahkumların emek ve hizmetlerinin, kamu makamlarının gözetimi olmadan ve mecburi bir şekilde şirketler tarafından işe alınarak veya onların idaresine bırakılarak kullanılması, düşünce ve ifade özgürlüğünü cezalandırmayı gerektiren işler, zorla fazla mesai

yaptırma, iş için gerekli belgelerin (pasaport gibi finansal veya kişisel belgeler) alıkonulması, kiralanması, ücretlerin ödenmemesi ve teşvik edilmiş borçlanma gibi uygulamaları içermektedir.

İlke 4 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

### **İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.**

‘Çocuk İşçiliği’ bir insan hakkı ihlali olan bir sömürü biçimidir. ‘Çocuk’ kavramı 18 yaşının altındaki bütün erkek ve kız çocuklarını işaret ederken, bu 18 yaşının altındaki herkesin işten uzaklaştırılması gerektiği anlamına gelmemektedir. Uluslararası standartlar, farklı yaştaki ve gelişim aşamalarındaki çocuklar için kabul edilebilir ve kabul edilemez çalışmanın neler olduğunun ayrımını yapmıştır. Çalışma ve İşe Kabul için Minimum Yaş (ILO) belirtilmiştir:

	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte olan ülkeler
Hafif İş	13 yaş	12 yaş
Düzenli İş	15 yaş	14 yaş
Tehlikeli İş	18 yaş	18 yaş

182 Sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre, hükümetlerin, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini (kölelik, seks işçiliği, pornografi, yasadışı faaliyetlere ve çocuğun sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işler) ortadan kaldırmaya öncelik vermesi gerekmektedir.

İlke 5 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

### **İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli**

İşe alma ve işte ayrımcılık, liyakat veya işin özünde var olan gereksinimlerle ilişkili olmayan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, ulusal ve sosyal köken, yaş, engellilik, HIV/AIDS durumu, sendika üyeliği ve cinsel yönelim gibi özellikler nedeniyle insanların farklı ya da olumsuz davranışlara maruz kalması durumunu ifade etmektedir. Ayrımcılık; işe alma, ücretlendirme, çalışma saatleri, iş güvenliği, atama, performans değerlendirmesi ve terfi, annelik koruması, eğitim ve fırsatlar ve iş sağlığı ve güvenliği gibi çeşitli durumlarda görülebilmektedir.

İlke 6 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma üzerine Rio Bildirisi’nin 15. ilkesi, ihtiyati yaklaşımı şöyle tanımlamaktadır:

“Ciddi ve geri alınamaz bir hasar tehdidinin olduğu durumlarda, tam bilimsel kesinliğin olmaması, çevresel bozulmayı önlemeye yönelik ekonomik önlemlerin alınmasını ertelemek için mazeret olarak kullanılamaz.”

Kısacası, sağlık ve çevre için ciddi ve geri alınamaz bir tehdit oluştuğunda, bu tehdit tamamen anlaşılmamış veya saptanmamış olsa dahi tedbir tedaviden iyidir. İş dünyası, çevreyi korumak için ekonomik önlemleri desteklemeli ve bilimsel belirsizlikleri çevresel sorunlara yönelik eylemleri ertelemek için mazeret olarak kullanmamalıdır.

İlke 7 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

1992 yılı Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda geliştirilen BM aksiyon planının 21. Gündemi iş dünyası ve özel sektörün sürdürülebilir kalkınmadaki rolünü şöyle açıklıyor:

*“İş dünyası ve özel sektör, iş planlamasına ve karar alma süreçlerine entegre edilmiş uygun yasa, tüzük ve girişimler rehberliğinde öz denetimi artırmalı; şeffaflığı, çalışan ve kamuoyuyla diyalogu teşvik etmelidir.”*

Kurumsal çevresel sorumluluk artık iş dünyasının temel bir meselesi olarak görülmektedir. Çevreye karşı sorumlu iş yapmak, risk yönetiminin yanı sıra kaynakların gittikçe daha kısıtlı hâle geldiği bir dünyada işletmenin uzun vadede sürdürülebilirliğini destekler ve inovasyonu teşvik eder. Müşteriler, yatırımcılar, hükümetler, çalışanlar ve STK'lar da dahil olmak üzere tüm paydaşlar, işletmelerden çevresel etkilerini en aza indirmelerini ve mümkünse olumlu etkiler yaratmalarını beklemektedir.

İlke 8 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

**İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.**

Çevre dostu teknolojiler; çevreyi koruyan, kirliliği azaltan, bütün kaynakları daha sürdürülebilir şekilde kullanan, daha çok atık ve ürün geri dönüştüren ve/veya atıkları yerine kullanılabilecek kaynaklardan çok daha etkili bir şekilde yöneten teknolojileri kapsar.

İlke 9 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

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

10. İlke, UN Global Compact katılımcılarının yalnızca rüşvet, zorbalık ve diğer yolsuzluk biçimlerinden kaçınmakla kalmayıp aynı zamanda, yolsuzluğa karşı politikalar ve somut programlar geliştirmesini de gerektirir. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi 10. İlke'nin temelini oluşturan yasal dayanaktır.

İlke 10 hakkında daha fazla bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.