



## **İş Dünyasında İnsan Hakları CEO Yuvarlak Masa Toplantısı**

### **Sonuç Raporu**

**14 Eylül 2018**

UN Global Compact, evrensel olarak kabul görmüş 10 ilke ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ni (SKH) temel alarak iş dünyasını yaşanabilir bir dünya için harekete geçmeye çağıran dünyanın en geniş sürdürülebilirlik platformudur. UN Global Compact'ın 10 ilkesinden ilk ikisi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni temel alırken, SKH'ler ekonomik, sivil, kültürel, politik ve sosyal haklar dahil olmak üzere insan haklarının tüm alanlarını kapsamaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SKH) ulaşılmasında ve hedeflere bütüncül bir katkı sağlanmasında insan haklarını anlamanın ve iş dünyası pratikleri ile bütünleştirmenin önemi gitgide artıyor. SKH'lere ulaşmanın anahtarı insan hakları anlaşmalarına uyum sağlanmasında gizli, çünkü SKH'lerin %90'ı insan hakları anlaşmaları ile ilintili. Bir başka deyişle, iş dünyası uygulamaları bu anlaşmalar ile uyumlu hale getirilmezse SKH'lerin %90'ı gerçekleştirilemeyecek.

İş dünyası uygulamalarının insan hakları anlaşmalarına uygun olmasının öneminin ve uzun vadede getirisinin farkında olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 70. senesini kutladığımız 2018 yılında 24 Eylül tarihinde New York'ta gerçekleşen UN Global Compact Liderler Zirvesi'nde SKH'lere ulaşabilmek için insan haklarını iş dünyası uygulamaları ile bütünleştirmenin önemine dikkat çekildiği bir CEO Yuvarlak Masa toplantısı düzenlendi. Bu toplantı öncesinde **Global Compact Türkiye** ve **UN Türkiye**, SKH'lere ilke temelli bakmak, hedeflere ulaşılmasında insan haklarının rolünü Türkiye iş dünyası gündemi ekseninde ele almak ve bir yol haritası için önerileri tartışarak sonuç raporunu uluslararası toplantıya iletmek amacıyla "**İş Dünyasında İnsan Hakları CEO Yuvarlak Masa**" toplantısı gerçekleştirdi.

Toplantı katılımcıları arasında Türkiye'deki iş dünyasının güçlü bir temsili vardı. YADA Vakfı Kurucusu **Mehmet Ali Çalışkan**'ın moderatörlüğünü yaptığı toplantıda Boyner Grup Yönetim Kurulu Üyesi **Ümit Boyner**, BSH Türkiye CEO'su **Gökhan Sığın**, The Coca Cola Company Türkiye Kafkaslar ve Orta Asya Başkanı **Evguenia Stoichkova**, Diageo Türkiye CEO'su **Levent Kömür**, Elif Plastik CEO'su **Selçuk Yarangümelioğlu**, H&M Avrupa Bölgesi Üretim Ülke Müdürü **Serkan Tanka**, Mazars Denge CEO'su **İzel Levi Coşkun**, Nestle Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su **Felix Allemann**, Unilever Türkiye, Orta Asya ve İran Yönetim Kurulu Başkanı **Harm Goossens** ve WPP Türkiye Ülke Müdürü ve GroupM Türkiye CEO'su **Demet İkiler** katılımcı olarak yer aldı. Katılımcıların yanı sıra Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı **Mustafa Seçkin**, Birleşmiş Milletler Türkiye Mukim Koordinatörü ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye Mukim Temsilcisi **Irena Vojáčková-Sollorano**, Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Üyeleri **Ata Selçuk**, **Aysun Sayın**, **Erkin Erimez**, **Öykü Gül** ve **Zeynep Sungu**, Global Compact Türkiye Genel Sekreteri **Melda Çele** ve Unilever Türkiye Sürdürülebilir İş ve İletişim Direktörü ve NAMETRUB Dış İlişkiler Direktörü **Ebru Şenel-Erim** toplantı katılımcıları arasındaydılar.



## **İnsan Hakları Tüm Dünyada ve Türkiye’de de CEO’ların Gündemine Giriyor**

2018 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 70. yılı. UN Global Compact bu vesile ile insan hakları konusunu iş dünyasının gündemine taşıyor. Global Compact aslında uzun süredir Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) ve toplumsal cinsiyet eşitliği konuları hakkındaki çalışmaları ile insan hakları gündemine dolaylı olarak giriyordu. 24 Eylül 2018 tarihinde gerçekleşen UN Global Compact Liderler Zirvesi’nde ise CEO’ları hiçbir dolayım kurmadan, doğrudan insan haklarını tartışmaya çağırdı. Bu vesile ile Global Compact Türkiye ve UN Türkiye işbirliği ile İstanbul’da gerçekleşen toplantıda 10 CEO ve 7 Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu üyesi insan hakları ile iş dünyası arasındaki ilişkiyi Türkiye ekseninde tartışmak üzere bir araya geldi.

Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı **Mustafa Seçkin**’in açılış konuşmasıyla başlayan toplantı, Birleşmiş Milletler Türkiye Mukim Koordinatörü ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye Mukim Temsilcisi **Irena Vojáčková-Sollorano**’nun konuşması ile devam etti.

**Mustafa Seçkin** UN Global Compact’ın dünyada ve Türkiye’de neden var olduğuna ve yaptıklarına değindiği açılış konuşmasında, medeniyetin en temel kavramlarından biri olan insan haklarını hala gündemde tutmamızın, bu konuda yeterince başarılı olamayışımızdan kaynaklandığı ve önümüzde daha gidilecek yol olduğu tespitini yaptı. Seçkin, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmanın temel koşulunun insan haklarında ilerleme kaydetmek olduğu vurgusunu yaptı ve insan hakları konusunda öne çıkan ve giderek gündemi daha fazla etkilemesi beklenen yeni konularımız olduğunu; dijital çağın rolü, krizlerin giderek normalleşmesi ve bunun insan hakları ihlalleri üzerine etkisi ile liderlerin insan hakları konusunda ne tür sorumlulukları olduğunu tartışmanın ve birlikte düşünmenin önemini dile getirdi.

**Mustafa Seçkin** konuşmasını, toplantıda bulunanların, Türkiye’nin önde gelen şirketlerinin liderleri olduğunu, dolayısıyla etki alanlarındaki ekosistemleri İnsan Hakları konusunda harekete geçirebileceklerini, böylelikle hatırı sayılır bir katma değer üretebileceklerini söyleyerek bitirdi.

Toplantının diğer açılış konuşmasını yapan Birleşmiş Milletler Türkiye Mukim Koordinatörü ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye Mukim Temsilcisi **Irena Vojáčková-Sollorano** ise Türkiye’de görev yaptığı süre içinde katıldığı en önemli toplantılardan birinin bu olduğunu ve iş dünyasının liderlerinin insan hakları gündemiyle toplanmasının kendisini önemli bir katkı yapmış hissettirdiğini dile getirdi. Birleşmiş Milletlerin insanları ve kurumları bir araya getirerek iş birliği yapmaları için bir alan açabileceğini ancak iş dünyasının sahip olduğu büyük etki alanı ile ele aldığı konularda çok büyük değişiklikler yapabileceğini vurgulayan Vojáčková--Sollorano, insani bir kavram olmasına karşın politik anlam kazanmasıyla etkisizleşen insan hakları konusunun böylece gündeme daha doğru gelebileceğini ifade etti.

Yuvarlak masa tartışmasının kolaylaştırıcılığını üstlenen YADA Vakfı Kurucusu **Mehmet Ali Çalışkan**, insanlığın 70 yıl önce, iki büyük dünya savaşının ardından, birbirimize ne büyük kötülükler yapabileceğimizin görüldüğü ahlaki bir yıkımla karşı karşıya kaldığını ve devletlerin böyle bir ortamda kendi aralarında olduğu kadar toplumlarla da güven ilişkisini tazeleyecek bir çıkışa ihtiyaç duyduklarını



belirtti. Çalışkan, devletlerin toplumlara karşı taahhütlerini ortaya koyan İnsan Hakları Beyannamesi ile ağır ekonomik, sosyal ve ahlaki yıkımın ardından güvenin yeniden tesis edilebileceği bir ortam sağlandığını söyledi. Geride kalan 70 yıl içinde insan hakları ihlallerini gerçekleştiren yegâne failin devletler olmadığını, şirketlerin de insan hakları ihlallerine yol açabildiğinin görüldüğünü dile getiren Çalışkan, “bu nedenle, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi geçmişe ait, arada bir hatırlanan bir doküman olmaktan ziyade, kapsamı yeni öznelerle genişletilmesi gereken bir taahhüt metnidir” dedi.

Daha sonra tartışma faslına geçildi ve Türkiye iş dünyasının insan hakları gündemi, insan haklarını gündemleştirmenin gerekliliği, bunun önündeki engeller, Global Compact’ın ve şirketlerin insan hakları konusunda bundan sonra ne tür adımlar atmasının yerinde olacağı gibi konular tartışıldı.

**“Rekabet aynı nehrin paydaşları demek; nehri kurutmamalıyız.”**

Tartışma faslında önce iş dünyası ile insan hakları kavramının arasındaki bağ tartışıldı. CEO’lar şirketlerin artık sadece tüketici-şirket ilişkilerinden etkilenmediğini, tüketici kavramının giderek değiştiğini ve bunun da şirketlerin iş yapma kültürünü etkilediğini dile getirdiler. Şirketlerden beklentilerin değişmesi ve çeşitlenmesinin rekabet kavramını da dönüştürdüğünde hemfikir olan iş dünyası liderleri, iş yapma kültürünün insan hakları ile yakınlaşmasının altını çizdiler.

Rekabet kavramının dönüşümü etimolojik, tarihsel, dilsel ve ekonomik boyutları ile tartışıldı. Etimolojik katmanda, kavramın kökeninde yer alan “aynı nehri paylaşmak” anlamının zaman içerisinde unutulduğu, bunun da insan hakları konusunda ciddi problem yaşayan bir ekosistemin ortaya çıkışına zemin hazırladığı vurgulandı. Yarattığımız ekosistemin topluma ve çevreye ciddi zararlar verebildiği saptaması yapıldı.

Rekabetin tarihsel dönüşümünün önemli bir ayağının ekonomik boyut olduğu tespiti ile bu alanda yaşanan gelişmeler tartışıldı. Ekonomik eksende öne çıkan yorum, tüketicilerin sürdürülebilirliği önemsemeye başladığı ve tercihlerini buna göre şekillendirdikleri bir dönemde olmamız oldu. Ekonomik alandaki dönüşüme ilişkin ortaya atılan argümanlardan biri, ürünlerin ve markaların yarıştığı dönemin yerini ekosistemlerin yarıştığı bir döneme bırakması oldu. Bu argümana göre, kar yaratmanın yerini değer yaratmanın aldığıydı. İş dünyasında cezadan ödüle geçilmesi, sistemin polislik yapan değil, sorumlu davrananın takdir eden bir yapıya bürünmesi, CEO aktivizminin yükselmesi gibi olguların, bu durumun göstergeleri olduğu ifade edildi.

Rekabetin dönüşümünü kanıtlayan bir başka gösterge setinin ise dilsel değişimde görüldüğü vurgulandı. Şirketlerin giderek tüketici demeyi bıraktığı, “birey, aile, iş arkadaşları” gibi adlandırmalara geçtiği, çalışma hayatını anlatırken hiyerarşik göndrmeler içeren mavi-beyaz yaka ayırımından “çalışan” adlandırmasına geçilmeye başlandığı ifade edildi. Bunun iş dünyasında algımızın nasıl değiştiğinin önemli bir göstergesi olduğu vurgulandı ve rekabetten(compete) ziyade tamamlamanın(complete) öne çıktığının altı çizildi. İş dünyasının ekosistemindeki insanları tanımlama biçimlerinin dönüşümünün iş dünyasında sorunları ele alma biçiminin dönüşümü ile ilgili olduğu dile getirildi. CEO’lar, yeni çağda bir yandan plastik, su, sanitasyon, tarım gibi çevre ve sağlık konularıyla birlikte, çeşitlilik(diversity),



toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği gibi konuların içiçe geçtiği bir gündem oluştuğu ve insan hakları ile iş dünyası bağının böylelikle kurulduğunda mutabık kaldı.

### **Rekabetten Paydaşlığa Geçiş: "Kapsayıcılık, Dijitalleşme, Şeffaflık"**

CEO'ların tartışmasında öne çıkan en önemli başlıklardan biri kapsayıcılık oldu. Tartışmada kapsayıcılığın tüm sektörler için bir konu olabileceği, her sektörün kapsayıcılık konusunda kendine has sorunları olabileceği ve özgün çözümler üretebileceği de görüldü. CEO'lar Türkiye'de kapsayıcılık konusunda pek çok sorunun bulunduğunu belirtti ancak Türkiye'de kadınların ve gençlerin kapsanmasının öncelikli olduğu konusunda geniş bir mutabakat ortaya koydu. Kapsayıcılığın insan hakları ile sürdürülebilirlik arasındaki bağı kuran önemli başlıklardan biri olduğu da CEO'ların altını çizdiği bir başka boyut oldu. Yuvarlak masa katılımcıları, iş dünyasının tecrübesinin çeşitlilik barındıran takımların daha verimli olduklarını gösterdiğini, kapsayıcılığın ve çeşitliliğin insan hakları konusu olduğu kadar verimlilik nedeniyle iş dünyası konusu olduğunun analizini yaptı. Tartışmacılar kapsayıcılığın öneminde hemfikir olmakla birlikte, Türkiye'nin bazı şartlarının bunu zorlaştırdığını vurguladılar. İnsan hakları konusunda taraf olmanın politik tutum almak olması ve her konunun kolayca kutuplaştırıcı olabilmesi, zorluklar olarak ifade edildi. Öte yandan şirketlerin temel performans göstergelerini belirleme referanslarının ekosistemi de belirlediği ifade edilerek, iktisadi büyüme ekonomisi ile döngüsel ekonomi yaklaşımlarının arasında yapılan seçimin insan hakları ile bağ kurma konusundaki gerçekliği kanıtlayacağı vurgulandı. Tüm zorluklara karşın kapsayıcılık konusundaki başarının, kutuplaşmaya yol açmadan, global ve yerel şirketlerin birlikte çalışması ile sağlanabileceği fikrinde yaygın bir uzlaşma görüldü.

Katılımcılar, Türkiye iş dünyasının ortak konularının kadınların güçlenmesi, genç istihdamı ve dijitalleşme olduğunu ifade edilerek, bu konularda birbirlerinin rakipleri değil paydaşları olduklarında hemfikir oldular. Dijitalleşmenin yeni beceri setleri ihtiyacını açığa çıkardığını ve şeffaflık beklentilerini artırdığı tespiti yapıldı.

Kapsayıcılık, kadın ve genç istihdamı ile dijitalleşme arasındaki ilişkinin ve bunların iş yapma kültürüne insan hakları boyutunu nasıl kattığının tartışıldığı bu bölümde vurgulanan diğer argümanlar ise şunlardı:

- Genç nüfusun iş hayatına daha fazla katılması dijitalleşmenin etkisinin artması çalışan beklentilerinin değişimi, şirketlerin iş yapma kültürünün yeni nesile uyumlu hale gelmesi gibi dönüşümlere yol açıyor.
- Çalışanların kuruma kattığı değer kadar kurumdan aldıkları değeri de önemsemeleri sadakat anlayışını dönüştürüyor.
- Şirketler çalışanların bireysel tercihlerini sayan ve bu tercihlere hakkı olduklarını düşünen kurumlara dönüşüyor.
- Kurumlardaki yönetimlerin sadece yukarıdan aşağıya değil aşağıdan yukarıya da yapılanmasına yol açıyor.



## Liderlik ve Eşitlik

CEO'ların tartışmasının kapsayıcılık, dijitalleşme ve şeffaflıktan sonra öne çıkan diğer başlık liderlik ve eşitlik ile ilgili olan bölüm oldu. Bu tartışma sırasında iş dünyası liderleri değişen rekabet ortamı, farklılıkların kapsanması, tüketici beklentilerinden yurttaş taleplerine geçiş gibi konuların iş dünyasını insani ve ahlaki ölçütleri gözden geçirmeye zorladığının altını çizdiler. Bu durumun eşitliği yeniden yorumlamak ve tanımlamayı getirdiği gibi, iş dünyasının etki alanı ve kapasitesi nedeniyle, liderliğini de insan hakları konusunda nasıl bir katkıya dönüştürebileceğini sorgulamaya ittiğini vurguladılar.

Özellikle küresel şirketlerin dünyadaki yaygınlığı ve insanlara temas alanının genişliğinin iş dünyasının etki alanının büyüklüğünü ortaya koymakla birlikte, iş dünyasını liderlik konusunda rol almaya zorladığını vurgulandı. Liderliğin iç ve dış dünyada birbiriyle ilgili sorumluluklar yüklediği saptaması yapıldı. Bir yandan çalışanların iş yerinde temsil edilmemeleri ve eşit fırsatlar sunulmaması, öte yandan topluma yatırım yapmadan, toplumsal etki oluşturmadan işin sürdürülebilir olmayacağı belirtildi. Bu nedenle çalışanların temsili ve eşitliği, toplumsal etki, topluma yatırım gibi konularda iş dünyasının liderlik etmesi ve bunun için cesur olması gerektiğini vurguladı. Liderlik konusunda öne çıkan argümanlardan biri, büyük şirketlerin küçükleri kısa vadeli kararlara zorlayarak değil, orta ve uzun vade kararlar almaya teşvik ederek dönüşüme katkı yapabilecekleri görüşü oldu. Bunun kanıtının şirketlerin rekabet arttığında değil aksine refah ve varlık seviyesi arttığında başarılı olduğu anlatıldı. Liderliğin hukuki değişikliklerden ziyade, şirketlerin insan hakları ile ilgili konuları uygulamada ortaya koydukları performansla ilgili olduğu işret edildi. Global şirketlerin gittikleri yerlerde küresel gündem hakkında farkındalık yaratmalarının önemli bir rol olduğunu vurgulandığı liderlik tartışmasında, Paul Polman'ın çeyrek bazlı raporlamayı kaldırması kısa dönemli vizyondan uzun vadeli kararlara geçişte önemli bir örnek olarak gösterildi.

## İş Dünyasının İnsan Hakları Konusunda Yeni Adımları

Yuvarlak masa toplantısı, CEO'ların bundan sonra atılabilecek adımlara ilişkin önerileri ile sona erdi. Üzerinde en çok uzlaşılan konu, bu girişimin bir seferlik olmamasının gerekliliği, bir platforma dönüşme potansiyeli oldu. İş dünyası liderleri, bu tartışmada ortaya konan başlıkları iş dünyasında gündemleştirebilecek, yaygınlaştırabilecek ve takip edebilecek bir platformun ortaya çıkma iradesi olduğunu vurguladılar.

CEO'ların bundan sonraki adımlar konusunda öne çıkan görüşleri şunlar oldu:

- Masanın etrafında bulunan CEO'ların biraradalığının fark yaratma potansiyelini,
- CEO'ların katılımı olmadan karmaşık sorunların çözülemeyeceği,
- Bu toplantının birlikte çalışma konusunda bir irade ortaya çıkardığı,
- Büyük şirketlerin iyi örneklerini yerele yayma gerekliliği,
- Siyasi olarak risk almak pahasına sorumluluk alma ve geleceğe yönelik nasıl bir ortaklık kuracağımızı konuşma zaruryeti,
- İşbirliği kültürünün yaratılması için çalışmak ve farkındalık yaratmak.



Toplantıda öne çıkan görüşlere uygun olarak Türkiye iş dünyasında insan hakları bağlamında gündem yaratmak ve bu gündemin sürdürülebilirliğini sağlayarak dönüştürücü bir etki yaratmak amacıyla bundan sonra işbirliği yapılabilecek konular ve atılabilecek adımlar olarak aşağıda belirtilen başlıklar öne çıktı:

1. **Tematik Yuvarlak Masa Toplantısı (Kapsayıcılık):** Toplantıda ağırlıklı olarak konuşma kapsayıcılık üzerine yoğunlaştı. Kapsayıcılık konusunu derinlemesine tartışmak ve Türkiye iş dünyasında kapsayıcılık konusunda uygulama alanları hakkında bilgi alışverişi yapmak amacıyla bir sonraki toplantıyı konu hakkında uzman bir konuk konuşmacı eşliğinde Türkiye iş dünyasında kapsayıcılık üzerine gerçekleştirmek.
2. **Tematik Yuvarlak Masa Toplantısı (Geçici Koruma Kapsamında Çalışma İzni ve Mülteciler):** Türkiye'nin ekonomik ve siyasi olduğu kadar günlük hayattaki gündeminde de önemli bir yeri olan mülteciler ve geçici koruma kapsamında çalışma izni ve çalışma hayatı konusuna odaklanacak şekilde yine konuk konuşmacının katılacağı kapalı tematik bir toplantı düzenlemek.
3. **Ortak Proje:** Toplantıda ortaya çıkan işbirliği ve ortak hareket etme arzusundan yola çıkarak katılımcılar arasında ortak ilgi ve fayda alanına uygun olacak şekilde kadın ve gençlerin güçlenmesi konusu çerçevesinde çok paydaşlı bir proje üretmek.

### **Türkiye'de Bir Hareket Yaratmamız Gerekliyor**

**Mustafa Seçkin** yaptığı kapanış konuşmasında, bu platformu yaşatmanın gerekliliğini altını çizdi. Toplantıda yapılan tartışmanın derinliği ve ortaya çıkardığı irade potansiyeline vurgu yapan Seçkin, "Türkiye'de hep aynı insanlar aynı konuları konuşuyor ve aynı şeyleri söylüyorlar. Bunu değiştirmek için bize destek verin. Fikrinizi daha sesli duyurun." diyerek iş dünyası liderlerine çağrı yaptı. Türkiye'de yeni bir hareket yaratmalıyız diyen Mustafa Seçkin, bu yıl bitmeden, Kasım 2018'de ikinci toplantıyı yapma önerisi ile toplantıyı kapattı.

.....