

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ

UYGULAMA POLİTİKA VE PROSEDÜRLERİ

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

POLİTİKA

İşyeri; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları olan 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ,111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi ,142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesini , CEDAW Sözleşmesini, Anayasanın 5.maddesini, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini , WEPs Hedeflerini, 6331,5510, 4857 sayılı kanunların ilgili maddeleri ve tedarikçisi olduğu markaların Tedarik Kuralları çerçevesinde taciz ve ayrımcılığı önleme politikasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini bir işyeri politikası olarak uymayı ve uygulamayı kabul etmektedir. Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliğinin çalışma kültürünün bir parçası haline getirilmesi amacıyla üst düzey politika oluşturulması esastır.

Yavuzçehre Tekstil bünyesinde bulunan çalışanlar ve içinde bulunduğu toplum için cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kurum içinde ve kurum dışında cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi taahhüt eder.

Taahhüt edilen bu amaçların sağlanması için;

- hedef koymayı,
- bu hedefleri tespit etmeyi,
- uygulamaya ilişkin her şeyi hayata geçirmeyi amaç edinmektedir.

Herhangi bir kişi, kuruluş veya teşebbüsün kadınlara karşı ayırım yapmasını önlemek için bütün uygun önlemleri almayı,

İşyerinde her türlü ayrımcılığa karşı olduğunu belirtmekle birlikte çalışanlarımızın;

- Irk/ten rengine dayalı,
- Cinsiyete dayalı,
- Dine dayalı,
- Siyasi görüşe dayalı,
- Ulusal çıkarımlara dayalı,
- Sosyal kökene dayalı,
- Engelliliğe dayalı,
- HIV/AIDS durumuna dayalı,
- Cinsel yönelime dayalı,

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

- Cinsiyet kimliğine dayalı,
- Hamilelik/analık durumuna dayalı,
- Medeni durumuna dayalı,
- Yaşa dayalı,
- İşçi örgütlerine veya sendikaya üyelik temeline dayalı,
- Aile sorumluluklarına dayalı,
- Uyrak/Göçmenlik durumuna dayalı,

olarak işe alımda, işe alındıktan sonra, tazminat ve terfide, çalışma koşullarında, disiplin kurallarının uygulanması konusunda, fesih gerektiren durumlarda yukarıda belirtilen durumlara dayalı olarak herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmamaları için gerekli tüm alt yapının kurulmasından ve gerekli çalışmaların yapılması için bu çalışmaları yapmaktan sorumludur.

1. KAPSAM :

Öncelikli olarak Yavuzçehre Tekstil bünyesinde, işe alınacak süresi belirli veya belirsiz iş sözleşmeli, stajyer öğrenci, çırak, parça başı vb. ile çalışan tüm çalışanları aynı zamanda, içinde yer aldığı tüm toplum bireylerini kapsamına almaktadır.

2. AMAÇ :

Yavuzçehre Tekstil bünyesinde; Toplum tarafından yaratılan kadınlık - erkeklik rolleri ve bu roller nedeniyle ortaya çıkan eşitsizlikleri, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle yaşanan ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar geliştirmeyi ve geliştirilen politikalarındaki yöntemleri uygulamayı amaçlamaktadır.

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

3. SORUMLULUK:

İşveren/ üst yönetim :

İşyerinde ve işe alım sırasında kurum içi politikaların yürütülmesi amacıyla, gerekli kişileri ve birimleri yönlendirmek için kaynak sağlamaktadır.

Sürdürülebilirlik Sorumlusu:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramını işyeri içerisinde yaygınlaştırmak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Prosedürün oluşturulmasını, eğitimlerin organize edilmesi, eğitimlerin verilmesini ve uygulamaları takip eder. Sürdürülebilirlik Sorumluları geri bildirimleri değerlendirerek alınacak önlemler çerçevesinde kararlar alınmasını sağlamaktadır.

İnsan Kaynakları Sorumlusu

İnsan Kaynakları sorumlusu, işe alım sırasında ve çalışanlar işe alındıktan sonra da adayların cinsiyeti, ırkı, dini, dili dolayısıyla hiçbir şekilde etken olmayacağını, görev alanları içerisinde sorumlu oldukları çalışanların Cinsel-Psikolojik taciz/istismar/saldırı ve ayrımcılık yapmalarını veya maruz kalmalarını engelleyecek şekilde prosedürleri takip eder, üst yönetimi bilgilendirir.

Bölüm Sorumluları :

İşyeri içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla sürdürülebilirlik sorumlularının organize ettiği eğitimlerin verilmesi için kurum içinde ki organizasyonlara destek vermeyi ilgili kişiler ile iletişim kurarak, bu amaçlara yönelik faaliyetlerin gerçekleşmesi için hareket etmektedir.

İşçi Temsilcileri:

Kendilerine iletilen, dilek, öneri ve şikayetlerini Sürdürülebilirlik Sorumlusuna iletilmesinden, takibinden ve üst yönetime bildirilmesinden sorumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı:

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı kazaların nedenlerini tespit etmek veya gelecekte bu tür olayların nasıl önlenebileceğini belirlemek üzere araştırma yapmak, potansiyel tehlike

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

barındıran iş metotlarından veya materyallerinden korumaya yardımcı olacak önlemler almak, güvenlik standartlarına ve yasal düzenlemelere uygunluğu sağlamak için iş yeri ortamlarını, ekipmanlarını veya uygulamalarını incelemekten sorumludur.

İşyeri Hekimi:

İş yeri hekimi, muhtemel iş kazaları için önlemler alınmasını sağlamak, etkin bir müdahale planlaması yapmak, ihtiyaç duyulacak kaynakları belirlemek ve bunların uygulanmasını tavsiye etmek için şirket yönetimi ve teknik personel ile birlikte çalışmakla sorumludur.

PROSEDÜR

Yavuzçehre Tekstil olarak kadınları güçlendiren kurumsal geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarını hayata geçirmek amacı ile toplumsal cinsiyet temeline dayalı eşitlikçi sürdürülebilir bir iş yaşamı ve gelecek yaratmak amaçlanmıştır.

Belirlenmiş olan fırsat eşitliği ve çeşitlilik ilkeleri doğrultusunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen uygulamalarına ilişkin tüm çalışanlarını ve faaliyetlerini kapsayan temel ilke ve esasları ortaya koyarak politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle ve diğer bireylerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri almayı ve uygulamayı hedeflemektedir.

Kadınların güçlenmesinin beş bileşeni vardır:

- Kadınların özdeğer duygusu,
- Seçimlere sahip olma ve karar verme hakları,
- Fırsatlara ve kaynaklara erişim hakları,
- Ev içinde ve dışında kendi yaşamlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakları,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir sosyal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme yeteneklerini destekleyecek ve uygulayacak faaliyetlerde bulunmaktadır.

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

Bu beş bileşenler ile birlikte UN WOMAN ve GLOBAL COMPACT'IN kadının güçlenmesi adına oluşturmuş olduğu 7 temel prensibi benimsemekte ve uygulayıcı faaliyetlerle hayata geçirmekteyiz;

1. Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması
2. Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi
3. Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması
4. Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi
5. Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması
6. Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi
7. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka açık raporlanması

... bu ilkelere bağlı olarak işletmemizde benimsediğimiz hedeflerimiz;

- İşyerinde kadın istihdamının desteklenmesi adına “Kadın Dostu İşyeri” politikamızla ilerlemekte ve tedarik zincirimizdeki paydaşlarımızda da yaygınlaşmasını sağlarız. Şirket içerisinde konuya farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı hedeflemekte ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık uygulamalarının önüne geçerek erkeklere özgü olduğu düşünülen işlerde kadınların çalışmasını sağlamaktayız. Bu hedefimiz doğrultusunda;
 - İşe alım sırasında kadın çalışanlarımıza öncelik vererek pozitif ayrımcılık uygulamaktayız.
 - WEPs imzacısı olarak kadının güçlendirilmesine yönelik her türlü ilkeyi benimsemekteyiz.

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılmalarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik çalışmalarını üst yönetim liderliğinde, bulunmalarını desteklemekte ve cam tavan sendromu uygulamalarının karşısında durmaktayız.
 - Oluşturulan perspektif ile birlikte işyerinde H&M'in koordine ettiği Gender Projesinde Yavuzçehre Tekstil olarak usta-şef olma adayı olabilecek potansiyelde ki kadın çalışanlara destekleyici liderlik yetkinlikleri eğitimleri verilerek kadın usta/şef ve yönetici pozisyonlarında ki sayılarının artırılmasını desteklemekte, üst yönetim ve karar alma süreçlerine katılmalarına eşit erişim imkanı sağlarız.
Bu doğrultuda aşağıda yer alan eğitim içerikleriyle birlikte 3 modül olarak verilmiştir.
 - 1.modül: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Liderlik
 - 2.modül:Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi ve Takım Eğitimleri
 - 3.modül: Liderler için Mentörlük ve Farkındalık Temelli Stres Yönetimi
- İş yaşamında kadın istihdamının artırılması yaklaşımı ile tedarik zincirindeki tüm paydaşlarca benimsenmesi için çalışır.
 - Kadın çalışanların %50 istihdam oranının altında olduğu paydaşlarımız da işe alım sırasında pozitif ayrımcılık ilkemiz ile kadın istihdamının artırılmasına yönelik destek vermekteyiz.
 - Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun oluşturulmasını sağlamaktayız.
- Cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm çalışanlarının yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenler, sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve teknik gelişimlerini güçlendirebilmek adına eğitimler düzenlenerek kariyer gelişimini arttırabilmek hedeflenmekle beraber toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ev, iş yaşamında ve günlük hayatta eşitsizliklerin önüne geçebilmek adına cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenleriz.
Düzenlenen eğitimler;
 - Liderlik geliştirme eğitimleri,
 - Kişisel gelişim eğitimleri,
 - Mesleki ve teknik eğitimleri
 - İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri,

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik tasarlanmış eğitimlerin içeriği ise;

- Yönetici pozisyonunda çalışanlar eğitimleri
- Orta yönetim düzeyindeki çalışan eğitimleri(kadın beyaz yaka eğitimi - erkek beyaz yaka eğitimi- kadın/erkek/tüm cinsel yönelime mensup bireylere yönelik toplu eğitimler) olarak üç farklı modül eğitimi)
- Tüm mavi yaka eğitimleri (kadın mavi yaka eğitimi - erkek mavi yaka eğitimi- kadın/erkek/tüm cinsel yönelime mensup bireylere yönelik toplu eğitimler) olarak üç farklı modül eğitimi) olarak üç farklı modül ile toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmektedir.
- Tüm çalışanlara karşı davranışlarda eşitliği temel bir ilke olarak benimsemekteyiz. İnsan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecek her türlü tutum ve davranışı reddederiz. Bu hedef doğrultusunda kadınların eşit katılımlarını desteklemek adına;
 - Çalışan temsilciliği seçimlerinde kadın çalışanların demokratik yollar ile aday olmaları yönünde destekler,
 - İş sağlığı ve güvenliği kurullarında kadın çalışanların olmasını desteklemektedir.
- Kariyer yönetimi, ücret politikası, terfi, işten ayrılma gibi çalışma süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaz. Eşit işe eşit ücret prensibini benimseyerek . Adil Ücretlendirme Sistemi ile şeffaf, ölçülebilir, denetlenebilir ve sorgulanabilir bir sistem uyguluyoruz.
- “Kansere Erken Tanı Projemiz” ile kadın çalışanların sağlığına yönelik eğitimler vermekte ve çalışanlarımıza yönelik sağlık çalışmaları ile destek vermekteyiz.
 - Meme kanserine ilişkin meme ultrasonu ve 40 yaş üstü kadın çalışanlarımıza mamografi desteği,

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

- Rahim, rahim ağzı kanserine ilişkin Smear Testi ve HPV testi ile birlikte çalışanlarımıza destek vermekteyiz.
- Toplum tarafından dayatılan cinsiyet rollerinin kalıplaşmış yargıların işyerinde önüne geçilmesi adına kadınların iş ve özel yaşamına adapte edilmesi çalışma hayatında sağlıklı bir sürecin yürütülmesi, 4857/ 5510/6331 sayılı yasal mevzuatların takibinin yapılarak çalışana yardımcı olacak izin ve yasal hakların uygulanmasını sağlar ve kadın çalışanların ev bakma yükümlülüklerini azaltılması amacı ile kurumsal mücadele yöntemleri aşağıdaki gibidir,
 - İş yerinde kreş uygulamasının işletmemizdeki tüm bireyleri için varlığı ,
 - Doğum izni,
 - Talep edilmesi halinde doğum sonrası ücretsiz izin,
 - Talep edilmesi halinde kısmi süreli çalışma hakkı,
 - Emzirme odasının işyerinde ki varlığı,
 - Çocuk 1 yaşına gelene kadar günlük 1,5 saat süt izni kullandırılır.
 -
- Ulusal ve uluslararası duyarlılık günlerinde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü , 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günlerinde faaliyet yapmayı, eğitimler vermeyi desteklemektedir.

Her türlü şiddet, istismar ve davranışa karşı “**sıfır tolerans**” yaklaşımı uygulanmaktadır. İşyerinde çalışana güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak amacı ile şiddetin her türlü bileşenleri , cinsel dokunulmazlık ihlali gibi sonuçların karşılaşılmaması halinde kurum olarak hoşgörü çerçevesinde karşılaşılmayacak bir uygulama olduğunu ve mağdur olan çalışanın hukuki psikolojik olarak desteklenmesini sağlamaktayız. İlgili Taciz ve Ayrımcılık Politikasında uygulama esasları detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Özellikle şirket kültüründe kadın-erkek eşitliğine duyarlı politikalar geliştirerek, Yönetim Kademesinde bulunan yetkililerin toplumsal cinsiyet perpektifi ile kuruma entegre etmelidir:

- Şirket ve kurum değerleri ile organizasyon kültürü,
- Stratejinin oluşturulması,
- İletişim kanallarının güçlendirilebilmesi adına cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan her görsel ve uygulamaları duyuru panoları aracılığı ile çalışanlarla paylaşmak,
- Çalışanlara cinsiyetçi söylemlerde bulunmamak,

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

- Kaynakların bölüştürülmesi,
- Pozitif ayrımcılık yöntemleri ile kadının geride kaldığını düşündüğü fırsat eşitsizlikleri yöntemlerini azaltmak amacı ile kadın çalışanları desteklemek,
- Temsil yetkisinin güçlendirilmesi,
- Paydaşlarla ilişkilerin yönetimi,
- Sağlık ve güvenlik gibi konuların toplumsal cinsiyet perspektifinden yeniden gözden geçirilmesi.

4. TANIMLAR

Cinsiyet: Cinsiyet kadın ve erkeğin genetik, fizyolojik, biyolojik özellikleri belirtmek için kullanılır.

Toplumsal cinsiyet: Toplumsal cinsiyette ise kadın ile erkek arasındaki farklar toplumsal ve kültürel değerlere göre şekillenmektedir.

Pozitif ayrımcılık: Dezavantajlı gruplara mensup bireylere tanınan haklardır.

Cam Tavan: Kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir.

5. REFERANSLAR:

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Hedefleri Doğrultusunda;

- 5.a. Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması

-5.b. Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi

-5.c. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi

-10. “Eşitsizliklerin Azaltılması doğrultusunda; ayrımcılığa dayalı yasaların, politikaların ve uygulamaların ortadan kaldırılması ve bu bağlamda uygun mevzuatın, politikaların ve eylemlerin desteklenmesi yoluyla eşit fırsatlar sunulması ve eşitsizliklerin azaltılması amacı ile hareket etmekteyiz.

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL

YAVUZÇEHRE TEKSTİL	Toplumsal Cinsiyet Kadının Güçlendirilmesi Politikası ve Uygulama Prosedürü	Oluşturulma Tarihi:25/11/2021
		Revizyon Tarihi: 10/12/2021

CEDAW Sözleşmesi:

Madde 11- 1) Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkeğeşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır,

Madde 11- 2) Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.

Philadelphia Bildirgesi;

Madde 2 : Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler

Anayasa'nın 5.maddesi;

Madde 5 – Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

6. KONTROL, GERİ BİLDİRİM ve İYİLEŞTİRME:

İşletme üst yönetimi, akredite denetim şirketleri tarafından yapılan denetimleri kabul etmekte ve denetim sonucu oluşturulan DÖF(Düzeltici ve Önleyici Faaliyet) raporu sonucundan hareketle gerekli önlemleri ve iyileştirme faaliyetlerini uygulamayı ve duruma göre prosedürde revizyona gitmeyi kabul etmektedir. Sürdürülebilirlik Sorumlusu politika ve prosedürleri yılda bir sefer gözden geçirerek kontrolünü sağlamalıdır.

Hazırlayan	Onaylayan
SELİN DENİZ KARAMAN	YAVUZÇEHRE TEKSTİL