

İYA TEKSTİL TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

AMAÇ VE AÇIKLAMA: Bu politika, İYA Tekstil'in iş yeri politikaları, prosedürleri ve faaliyetleri dahilindeki uygulamalarına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdünü beyan eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla iş gücüne eşit katılımı sağlamak konusunda üzerimize düşen rolü sahiplenirken, Kadınların toplumsal ve ekonomik hayattaki varlığının güçlenmesini ve iş gücüne katılım oranının artmasını destekliyoruz. Bu politikanın, cinsiyet eşitliğini ilke edinen firmamızda titizlikle uygulanacağını, takip ve kontrolünün üst yönetim tarafından yapılacağını taahhüt ederiz.

UYUM GEREKLİLİKLERİ: BSCI Davranış Kuralları, İYA TEKSTİL ; Taciz ve Suistimal Karşıtı Politika, Etik Olmayan Davranışları Araştırma Ve Caydırma Prosedürü, İş Etiği Kuralları, Etik Kurul Çalışma İlkeleri, İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası, Çocuk İstismarına Karşı Önlemler Prosedürü, Bilgi Güvenliği Politika Ve Prosedürleri, İnsan Kaynakları Politikası, İYA Tekstil Cinsiyet Eşitliği Politikasını tamamlamaktadır. Tüm departmanların prosedürleri bu politikayla uyumludur.

BU POLİTİKANIN KAPSAMI: Politika, İya Tekstil çalışanlarını, temsilcilerini, danışmanlarını, stajyerlerini ve İya Tekstil'e mal ve hizmet sağlayan herkesi kapsadığı gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla geliştirilen politikaları, prosedürleriyle İYA TEKSTİL'in tüm hizmet sağladığı kişileri, yerel kurumları, ziyaretçileri ve diğer bireyleri de kapsar.

SORUMLULAR: İş Geliştirme Departmanı, İnsan Kaynakları ve Çalışan Temsilcileri bu politikanın tümünün uygulanmasından ve takibinden sorumlu olmakla birlikte; politikanın uygulanmasından İYA TEKSTİL'in tüm çalışanları sorumludur. Tüm yöneticiler ve Bölüm Şefleri, çalışanların politika belgesini teslim almalarından ve uygulamalarını sağlamaktan bizzat sorumludur. İnsan Kaynakları ve İş Geliştirme Departmanı politikanın uygulanmasına dair pratikte yaygınlaştırma ve izleme faaliyetlerinin takibinden sorumludur.

POLİTİKA İLKELERİ

- Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını desteklemek;
- Kadınların ve LGBTİ+ bireylerin güvenliğini önceleyen ve saygın hissettiği bir kurum kültürü oluşturmak;
- Kurum içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı tutum, davranış ve söylemleri ortadan kaldırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişimi güçlendirmek;
- Tüm departmanlarda, yönetim seviyelerinde ve meslek gruplarında cinsiyet dengesi ve cinsiyet çeşitliliği gözetmek
- Faaliyetlerin ve projelerin geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı gözetilerek yürütülmesini sağlamak;
- Faaliyetlerin tüm aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını bir ilke olarak benimseyerek bu politikalarını faaliyette bulunduğu kişi kuruluş ve firma çalışanlarının eşit erişimi için sürekli geliştirmek.
- Cinsiyet ayrımsızın eşitlik ilkesine dayanarak "eşit işe eşit ücret" ve "eşit söz hakkı" prensiplerini uygulamak ve geliştirmek

POLİTİKA DAYANAKLARI: Toplumsal cinsiyet eşitliği temel insan hakkıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi için 'BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi' (CEDAW), 'Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi' (İstanbul Sözleşmesi), 'İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi' ve ILO 5 (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri ile tanımlanan haklar, ilkeler.

ADAPTASYON PROSEDÜRÜ: Cinsiyet Eşitliği Politikası, İya Tekstil Yönetim Kurul'unca onaylanmıştır. İya Tekstil Genel Müdür'ünün imzasının ardından yürürlüğe girer. Ardından, İş Geliştirme Departmanı'nın veri tabanında Türkçe, İngilizce olarak paydaşların erişimine açık olur. İş Geliştirme Departmanı, Cinsiyet Eşitliği Politikasının tüm paydaşlara en uygun ve erişilebilir şekilde iletilmesinden sorumludur.

KURALLAR :

- İya Tekstil : Şirket stratejileri doğrultusunda iş ve görev dağılımında işin özelliklerini esas alır, cinsiyet eşitsizliğini önler. Herkesin eşit koşullarda atama ve terfisi yapılır ,
- Ücretlerin belirlenmesinde, Cinsiyet değil yapılan işin içeriği , niteliği esas alınır.
- Kurumun iç ve dış iletişim dilinde ayrımcı ve cinsiyetçi içeriklerin kullanılmamasına dikkat eder.
- Tedarikçileri ve iş birliği gerçekleştirdiği kuruluşların cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar gerçekleştirmesini teşvik eder.
- Çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair düşünce ve eylemlere tolerans göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.
- İnsan Kaynakları Departmanı'na şiddet gören kişiler başvurduğunda destek almaları için yetkili kurumlara yönlendirir, firma içindeki durumunu kontrol ve takip ederek kişiye destek verir.
- Aile içi şiddete maruz kalarak bu konuda başvuruda bulunan çalışanı varsa bu konuda uzman sivil toplum örgütü, kolluk kuvvetleri ve diğer devlet kurumlarıyla işbirliği yaparak kişiye destek verir.
- Aile içi şiddet mağduru çalışanlarının işe gelmeme, geç kalma ve üretimde düşüklük gibi performans sorunları yaşayabileceğini kabul eder ve kişinin yararına çözüm bulmaya çalışır.
- Çalışanlarına Toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet konusunda bilinçlendirme amaçlı çeşitli eğitimler düzenler, farkındalığı artırarak şiddeti önlemeye çalışır.