



YEŞİM
— EST 1956 —



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Almaxtex Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Yeşim Grup) çalışanlarını ve iş ortaklarını kapsayacak şekilde tüm iş süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimser ve ulusal & uluslararası platformlarda toplumu bilinçlendirmek adına liderlik yapma vizyonu ile hareket eder. Bu kapsamda Global Compact ve WEPs imzacısı olarak uluslararası network ağında faaliyetlerini paylaşır.

“Önce İnsan” felsefesini ilke edinen Almaxtex Tekstil, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yaklaşımına uygun olarak; çalışma yaşamında her türlü cinsiyet temelli şiddet ve tacize son vermek için “Şiddete Sıfır Tolerans” anlayışını benimser. Bu politika; tam zamanlı, sözleşmeli tüm Almaxtex Tekstil (Yeşim Grup) çalışanlarını, stajyerleri ve tesis bünyesindeki taşeron firma çalışanlarını kapsar.

Şirketimiz;

- ✦ Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını, fabrika bünyesindeki farklı bölümlerin temsilcilerinin katılımı ile oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi'nin ve komite başkanının liderliğinde belli aralıklarla gerçekleştirilen toplantılarda değerlendirmeyi,
- ✦ Kadının iş hayatında yer almasını desteklemek için kadın çalışanların ve gerekli koşulları sağlayan erkek çalışanların çocuklarına ücretsiz kreş hizmeti vermeyi,
- ✦ Sosyal uygunluk temelli “iletişim” modelini benimseyerek kadın-erkek bir arada çalışma kültürü ile yol almayı,
- ✦ Şirket stratejileri doğrultusunda iş ve görev dağılımında işin özelliklerini esas almayı, ayrımcılık yapmamayı, her çalışanın yetkinliklerini odak alarak eşit koşullarda atama ve terfi yapmayı,
- ✦ Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan, çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir çalışma kültürünü teşvik etmeyi,
- ✦ Çalışanlarına, ailelerine ve iş ortaklarına; toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma yaşamında ve aile içinde şiddet ve tacizi tanımlayan önleme ve korunma yöntemleri hakkında çeşitli eğitimler düzenleyerek farkındalığı artırmayı,
- ✦ Şiddet ve tacizin bir kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını; saygınlığını, aile ve sosyal çevresini

etkileyebileceği gerçeğine dayanarak iş yerinde ve işle ilgili her ortamda meydana gelen şiddet ve tacize mücadele konusunda önlemler almayı,

- ✦ İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde, çalışanlarının ve temsilcilerinin katılımıyla şiddet ve tacize dair riskleri değerlendirerek önlemler almayı,
- ✦ Aile içi şiddete maruz kalan çalışanların destek alabilecekleri mekanizmaları oluşturmak amacıyla sivil toplum ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği geliştirmeyi; gizlilik ve tarafsızlık ilkelerine bağlı kalarak şikâyet, soruşturma, yönlendirme ve destek mekanizmaları kurmayı,
- ✦ İnsan Kaynakları Departmanı'na şiddet gören kişiler başvurduğunda destek almaları için onları yetkili kurumlara yönlendirmeyi, firma içindeki durumlarını kontrol ve takip ederek kişilere destek vermeyi,
- ✦ Aile içi şiddet mağdurlarına işe alımda, işten çıkarmada, istihdamda ya da diğer koşullarda ayrımcılık yapmamayı, mağdurları eşit koşullarda değerlendirmeyi,
- ✦ Aile içi şiddet mağduru çalışanlarının işe gelmeme, geç kalma ve üretimde düşüklük gibi performans sorunları yaşayabileceğini kabul ederek kişinin yararına çözüm bulmayı taahhüt eder.
- ✦ Çalışanların şiddet ve tacize maruz kaldıklarında izleyecekleri yöntem P-KSS-06 döküman numaralı “Baskı, Taciz ve Kötü Muamele Prosedürü”nde belirtilmiştir.
- ✦ Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder. Almaxtex Tekstil, iş hayatında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali ve ayrımcılığın bir türü olduğunu, aile içi şiddet de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin insanları orantısız şekilde etkilediğini, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkı olduğunu kabul eder.

ŞENOL ŞANKAYA
YEŞİM GROUP CEO