



## TACİZ, İSTİSMAR ŞİDDET AYRIMCILIĞI ÖNLEME POLİTİKASI

Doküman Kodu	PLT-17
Revizyon No	00
Revizyon Tarihi	00
Yürürlük Tarihi	14.01.2024
Sayfa No	1/2

YAPRAKLAR DOKUMA ;

Cinsel, Psikolojik Taciz ve Ayrımcılığa karşı tüm çalışanlarının anayasal haklarına saygılıyız ve bu konuda taviz vermiyoruz. Her türlü ayrımcılığın taciz, istismar ve şiddetin önlenmesi ve bu konudaki tavrımızı açık bir şekilde ortaya koyuyoruz. **“Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’ne”(bölüm2/madde2) Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme’ye ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları (EK.1), 4857 sayılı iş kanunu (EK.2) ve tedarikçisi olduğumuz uluslararası markaların sosyal uygunluk kurallarında (EK.3) belirtilen ‘Taciz & İstismar & Suistimal ve Ayrımcılığı Önleme’ politikasına uymayı kabul ve taahhüt eder.**

Bu politika, **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına ve evrensel insan hakları prensiplerine** tam uyum içinde, şirketimizin taciz, şiddet ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikasını yansıtmaktadır.

### Eşit Fırsat ve Adalet:

Şirketimiz, her çalışana eşit fırsatlar sunar ve hiçbir ayrımcılığa izin vermez. ILO'nun eşit işe eşit ücret ve ayrımcılıkla mücadele konusundaki standartlarına tam uyum içindedir.

### Taciz ve Şiddetin Yasaklanması:

Taciz, şiddet ve benzeri olumsuz davranışlar, işyerinde veya işle ilgili herhangi bir ortamda kesinlikle kabul edilemez. Çalışanlar arasında veya dış ilişkilerde bu tür davranışlara yönelik sıfır tolerans politikası benimsenmiştir.

### İnsan Haklarına Saygı:

İşyerinde herkesin temel insan haklarına saygı gösterilir ve korunur. Şirket, ILO'nun temel insan hakları standartlarına tam uyum içindedir.

### Açık İletişim ve Bildirim Mekanizmaları:

Şirket, çalışanlar arasındaki taciz, şiddet veya ayrımcılık iddialarını bildirmeleri için güvenilir ve gizli mekanizmalar sağlar. Bildirimler adil ve tarafsız bir şekilde değerlendirilir.

### Eğitim ve Bilinçlendirme:

Çalışanlara düzenli olarak çeşitlilik, eşitlik ve hoşgörü konularında eğitimler düzenlenir. ILO'nun bu konuda sunduğu rehberlere dayalı olarak, çalışanların bilinçlenmesi ve duyarlılık kazanması hedeflenir.

### Adaletli ve Hızlı İnceleme Süreçleri:

Taciz, şiddet veya ayrımcılık iddialarını incelemek için şirket içinde adil, tarafsız ve hızlı bir süreç uygulanır. İhlal durumunda gerekli düzeltici önlemler alınır ve mağdurlara destek sağlanır.

1.1. Bu politikada, gerek kendi başına ve gerekse şirket, özellikle ekonomik, teknik yardım ve işbirliği vasıtasıyla bu politikada tanınan hakları mevcut kaynakları ölçüsünde giderek artan bir şekilde tam olarak gerçekleştirmek için, özellikle yasal tedbirlerin alınması da dahil, gerekli her türlü tedbiri almayı taahhüt eder. **(blm.2/mdd.2/sy1)**



## TACİZ, İSTİSMAR ŞİDDET AYRIMCILIĞI ÖNLEME POLİTİKASI

Doküman Kodu	PLT-17
Revizyon No	00
Revizyon Tarihi	00
Yürürlük Tarihi	14.01.2024
Sayfa No	2/2

1.2. Bu politikada, beyan edilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi her hangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt eder. **(blm.2/mdd.2/sy2)**

1.3. Gelişmekte olan şirketler, insan haklarını ve şirket ekonomik durumlarını dikkate alarak, bu politikada tanınan ekonomik hakları vatandaş olmayan kişilere hangi ölçüde tanıyacaklarına karar verebilirler. **(blm.2/mdd.2/sy.3)**

2.1.

(a) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdamda veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zayıflatan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih; **(C111 mdd.1.)**

(b) İlgili Üye tarafından, varsa işveren ve işçi örgütlerinin temsilcilerine danışıldıktan sonra belirlenebilecek, istihdamda veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zayıflatan etkisi olan diğer ayırım, dışlama veya tercih, ve diğer uygun kurumlarla. **(C111 mdd.1.)**

2.2 Belirli bir işin doğası gereği, o işin doğası gereği yapılan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih, ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir. **(C111 mdd.1.)**

2.3. Bu politikanın amaçları doğrultusunda, istihdam ve meslek terimleri, mesleki eğitime erişimi, istihdam ve belirli mesleklere erişimi ve istihdam şart ve koşullarını içerir. **(C111 mdd.1.)**

**Bu politika, Yapraklar Dokuma olarak yukarıda geçen ILO standartları ve insan hakları evrensel bildirgesine uymayı taahhüt eder.**