



Türk Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü İçin; Avrupa Yeşil Mutabakatı

(AYM) Kapsamında;

Sürdürülebilirlik Kılavuzları

Fasikül 6: Hazır Giyim Sektöründe Sosyal Uygunluk ve İnsan Kaynağı

İÇİNDEKİLER

- ➔ Hazır Giyim Sektöründe Sosyal Uygunluk ve İnsan Kaynağı
- ➔ Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
 - Firmalarda Yapılması Gereken Düzenlemeler Nelerdir?
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri
- ➔ Etik Üretim ve İşçi Hakları
 - Etik Üretim Nedir?
 - Etik Üretim ve Hazır Giyim Sektörü
 - Firmalar İşçi Hakları İhlallerine karşı Ne Tür Önlemler Alabilir?
- ➔ Toplumsal Sorumluluk ve Paydaş Yönetimi
 - Paydaşların İhtiyaçları ve Beklentilerinin Doğru Belirlenmesi
 - Firmalar Paydaş İhtiyaçlarını Nasıl Belirleyebilir?
 - Etkili İletişim Stratejileri
 - Paydaşlara Yönelik Eğitim ve Bilinçlendirme Programları
- ➔ Sosyal Sorumluluk Projeleri
 - Sosyal Sorumluluk Projelerinin Geliştirilmesinde Firmaların Hangi Birimleri Görevlidir?
 - Firma İçerisinde Sosyal Sorumluluk Projelerine Katılım Nasıl Artırılabilir?
 - Sosyal Sorumluluk Projelerine Örnek Neler Olabilir?
 - Sosyal Etki Yönetim Sistemlerinin (SEYS) Uygulaması
 - Sosyal Etki Yönetim Sisteminin (SEYS) Bileşenleri Nelerdir?
- ➔ Sosyal Sürdürülebilirlik Sertifikasyonları
 - Hazır Giyim Sektöründe Yaygın Olarak Kullanılan Sertifikalar



İHKİB
İSTANBUL HAZIR GIYIM &
KONFEKSİYON İHRACATÇILARI BİRLİĞİ



TEB

Önsöz

Hazır giyim sektörü, küresel ekonominin önemli bir parçası olup, geniş bir yelpazede sosyal ve çevresel sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği, Etik Üretim ve İşçi Hakları, Toplumsal Sorumluluk ve Paydaş Yönetimi gibi kritik konular, sürdürülebilir bir geleceğin inşasında önemli rol oynamaktadır.

Bu fasikülde çalışan sağlığı ve güvenliği konusuna derinlemesine bir bakış sunulmakta, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken önlemler detaylandırılmaktadır. Etik üretim ve işçi hakları bölümünde, sektörün karşı karşıya kaldığı önemli sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ele alınmaktadır. Özellikle işçi haklarının korunması, adil ücret, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi konuların önemi vurgulanmaktadır.

Toplumsal sorumluluk ve paydaş yönetimi bölümü, firmaların sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve paydaşlarıyla etkili iletişim kurmaları için gereken stratejileri kapsamaktadır. Sosyal etki yönetim sistemlerinin uygulanması, firmaların sosyal ve çevresel performanslarını değerlendirmeleri ve sürekli iyileştirmeleri için önemli bir araç olarak tanıtılmaktadır. Bu sistemlerin bileşenleri ve uygulama yöntemleri hakkında kapsamlı bilgiler sunulmaktadır.

Son olarak, sosyal sürdürülebilirlik sertifikasyonları bölümünde, hazır giyim sektöründe yaygın olarak kullanılan sertifikalar ele alınmaktadır. Bu sertifikalar, işletmelerin sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik taahhütlerini belgelemeleri ve güvenilir bir imaj oluşturmaları açısından büyük öneme sahiptir. İHKİB'in Sosyal Uygunluk Kılavuzu ve İşçi Hakları Kitapçıkları, hazır giyim ve tekstil sektöründe sosyal sorumluluk, işçi hakları ve etik üretim gibi konularda kapsamlı bilgiler sunan rehberlerdir. Bu kaynaklar, işçilerin haklarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal sürdürülebilirlik standartlarına uygunluğun sağlanması açısından sektördeki firmalara yol gösterici olmaktadır.

Sunulan bilgiler, hazır giyim sektöründeki tüm paydaşlara hitap etmektedir. Bu fasikül, hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmaların, çalışan sağlığı ve güvenliğinden toplumsal sorumluluklarına kadar geniş bir yelpazede bilgi sahibi olmalarını sağlayarak, sektördeki etik ve sürdürülebilir uygulamaları benimsemelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Başarılı ve sürdürülebilir bir gelecek dileğiyle,

İHKİB

Hazır Giyim Sektöründe Sosyal Uygunluk ve İnsan Kaynağı

Hazır giyimde sosyal uygunluk konuları tedarik zincirinin küreselleşmesiyle birlikte 20'inci yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmış ve üretimin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere kaymasıyla karşılaşılan sorunlara bir yanıt olarak zaman içerisinde gelişmiştir.

Günümüzde sosyal uygunluk ve sürdürülebilirlik kapsamında özellikle çevresel etki konuları iç içe geçmiş durumdadır. Temelinde sosyal uygunluk sertifikasyon sistemleri ve markalar & paydaşların bir araya gelerek oluşturdukları girişimler çerçevesinde yönetilen sosyal uygunluk konuları, Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamındaki yasal düzenlemelerde firmaların kendi faaliyetlerinin yanı sıra tedarikçilerinin faaliyetleri anlamında da sorumlu olduğu bir alan olarak öne çıkmaktadır.

**Sosyal uygunluk
ve insan kaynağı
alanında 5 temel
adım!**

Firmaların, sosyal uygunluk ve insan kaynağı alanında aşağıdaki adımları atmaları zorunlu olarak beklenmektedir:

➔ ***Çalışan Sağlığı ve Güvenliği:***

Ulusal mevzuat düzenlemelerinin yanı sıra alıcı ve markaların talepleri doğrultusunda düzenlenen bu alanda, Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) kapsamındaki yasal düzenlemeler, hem doğrudan tedarikçiler, hem de tedarikçilerin tedarikçileri için geçerlidir.

➔ ***Etik Üretim ve İşçi Hakları:***

Sürdürülebilirlik yaklaşımı etik üretim ve işçi haklarını da kapsayarak, firmaların bu konuda daha şeffaf ve izlenebilir olmasını içermektedir.

Aşağıdaki adımlar ise, firmaların sürdürülebilirlik yaklaşımı ile sosyal uygunluk alanında yürüttükleri faaliyetleri kolaylaştırmaları için önerilmektedir:

- ➔ Toplumsal Sorumluluk ve Paydaş Yönetimi
- ➔ Sosyal Sorumluluk Projeleri

Firmaların sosyal uygunluk beyanında ve yönetiminde sertifikasyonlar önemli bir yer tutmaktadır:

- ➔ Sosyal Sürdürülebilirlik Sertifikasyonları

Sosyal uygunluk ve insan kaynağı konusunda Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) kapsamındaki yasal düzenlemeler AB'deki yerleşik firmalar ve perakendecilere tedarik yapan ülkemizdeki üreticileri de bağlayacak şekilde gelişmektedir. Ülkemizde doğrudan sipariş üzerine ihracat yapan hazır giyim ve konfeksiyon sektörü firmaları, bu alandaki yaklaşımlara hâkim olmakla birlikte, artık kendi faaliyetlerinin yanı sıra tedarik zincirinde üretim yaptıkları alt tedarikçiler için de sosyal uygunluk alanındaki ilke ve yaklaşımların denetlenmesi ve uyumlu hale getirilmesi gerektiğinin bilincinde olmalıdırlar.

Sosyal Uygunluk ve İnsan Kaynağı Yönetiminde Atılacak Adımlar:

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda yasal mevzuatın uygulanmasının yanı sıra alıcılar ve markalar tarafından talep edilen sosyal uygunluk taleplerinin karşılanması önem taşımaktadır.

Etik Üretim ve İşçi Hakları

Etik üretim ve işçi hakları konusunda şeffaflık ve izlenebilirlik gibi alanların yanı sıra alt tedarikçilerin bu alandaki uyumluluğu öne çıkmaktadır. Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) kapsamındaki yasal düzenlemeler, bu anlamda, özen yükümlülüğü (due diligence) başlığında alıcı ve markalar ile perakendecilerin faaliyetlerine odaklanmaktadır.

Toplumsal Sorumluluk ve Paydaş Yönetimi

Sosyal uygunluk alanında paydaşların belirlenerek proaktif bir yaklaşımla iletişim stratejisi belirlenmesi ve uygulanması, firmaların daha verimli ve etkin bir şekilde sosyal uygunluk uygulamalarını yürütmesine katkıda bulunacaktır.

Sosyal Sorumluluk Projeleri

Sosyal uygunluk alanında sosyal sorumluluk projeleri öncelikle firmanın alandaki yükümlülüklerinin hayata geçirilmesine katkıda bulunacak, fakat daha önemlisi firmanın bilinirliğini artırarak rakipleri arasında öne çıkmasına vesile olacaktır.

➔ Sosyal Etki Yönetim Sistemleri (SEYS)

Alıcı ve markalar ile çeşitli sektörel paydaşlar tarafından geliştirilen girişimler çerçevesinde ve sertifikasyonlar ile düzenlenen bu sistemlere, firmaların etkin bir yaklaşım geliştirerek katılım sağlaması önerilmektedir.

Sosyal Sürdürülebilirlik Sertifikasyonları

Sosyal uygunluk alanındaki sertifikasyonlar ile alıcı ve markalar ile çeşitli sektörel paydaşlar tarafından geliştirilen girişimler hakkında bilgi edinilmesi önerilmektedir.

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Hazır giyim sektörü, özellikle üretim aşamasında çalışanlar için belirli sağlık ve güvenlik risklerini beraberinde getiren bir alandır. Bu riskler, iş süreçlerinin doğası, kullanılan malzemeler ve çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Çalışan sağlığı ve güvenliği, her işletmenin öncelikli konularından biri olmalıdır.

Hazır giyim sektöründe çalışan sağlığı ve güvenliği, bu sektörde çalışan kişilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmeleri için alınması gereken tüm önlemleri kapsayan bir kavramdır.

Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu durum hem çalışanların yaşam kalitesini artırır hem de işletmelerin iş gücünü korumasına yardımcı olur. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışanlar, daha verimli ve motive olduklarından üretim süreçleri olumlu etkilenir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemle tanınan işletmeler hem çalışanlar hem de tüketiciler nezdinde daha güvenilir bir imaj oluşturur. Unutulmamalıdır ki, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelere uymak, işletmelerin cezai yaptırımlarla karşılaşmasını önleyen yasal bir zorunluluktur. Bu kapsamda firmaların yapması gereken birçok düzenleme ve elde edebileceği sertifikalar bulunmaktadır.

Firmalarda Yapılması Gereken Düzenlemeler Nelerdir?

Risk Değerlendirmesi

➔ **Tüm Risklerin Belirlenmesi:** Fiziksel (gürültü, ısı, aydınlatma), kimyasal (boyalar, solventler), biyolojik (bakteriler, virüsler) ve psikolojik (stres, mobbing) tüm riskler detaylı bir şekilde belirlenmelidir.

➔ **Risklerin Değerlendirilmesi:** Her bir risk için olası sonuçlar ve risk seviyesi belirlenerek önceliklendirme yapılmalıdır.

➔ **Risk Azaltma Önlemleri:** Belirlenen risklere göre uygun önlemler alınmalı ve düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kurulumu

➔ **ISO 45001 Standardı:** ISO 45001 gibi bir standart çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurulmalıdır.

➔ **Sürekli İyileştirme:** Sistemin sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

Acil Durum Planları

⇒ **Detaylı Planlar:** Yangın, deprem, kimyasal sızıntı gibi acil durumlar için detaylı planlar hazırlanmalı ve çalışanlar bu planlar doğrultusunda eğitilmelidir.

⇒ **Tatbikatlar:** Acil durum planlarının etkinliğini test etmek için düzenli olarak tatbikatlar yapılmalıdır.

⇒ **İlk Yardım:** İş yerinde ilk yardım ekipleri oluşturulmalı ve çalışanlara ilk yardım eğitimleri verilmelidir.

Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD)

⇒ **Gerekli KKD'ların Temini:** Çalışanların görevlerine uygun olarak gerekli tüm KKD'lar (baret, gözlük, eldiven, maske vb.) temin edilmelidir.

⇒ **Doğru Kullanım:** Çalışanların KKD'ları doğru kullanmaları konusunda eğitim verilmeli ve düzenli olarak kontrol edilmelidir.

Güvenli Çalışma Ortamları

⇒ **Fiziksel Ortam:** Yeterli aydınlatma, havalandırma, ısı ve nem kontrolü, düzenli temizlik, kaymaz zeminler, ergonomik iş istasyonları gibi faktörlerle çalışanların fiziksel rahatlığı sağlanmalıdır.

⇒ **Kimyasal Maddeler:** Tehlikeli kimyasal maddelerin güvenli saklanması, kullanımı ve bertarafı için gerekli önlemler alınmalıdır.

⇒ **Makine ve Ekipman Güvenliği:** Makinelerin düzenli bakımı, güvenlik bariyerlerinin kullanımı ve acil durdurma düğmelerinin erişilebilirliği gibi önlemlerle iş kazaları önlenmelidir.

Eğitim

⇒ **Temel Eğitimler:** Tüm çalışanlara iş güvenliği konusunda temel eğitimler verilmelidir.

⇒ **Göreve Özel Eğitimler:** Çalışanların görevlerine özel olarak riskler ve alınacak önlemler konusunda eğitimler verilmelidir.

⇒ **Sağlıklı Yaşam Eğitimleri:** Beslenme, egzersiz, hijyen gibi konularda çalışanlar bilgilendirilmelidir.

⇒ **Düzenli Tekrarlar:** Eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanarak bilginin taze tutulması sağlanmalıdır.

⇒ **Stres Yönetimi:** Stres yönetimi eğitimleri ve programları düzenlenerek çalışanların psikolojik sağlığı desteklenmelidir.

⇒ **İş-Yaşam Dengesi:** Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi seçeneklerle çalışanların iş ve özel hayatlarını dengelemelerine yardımcı olunmalıdır.

Psikolojik İyi Oluş

⇒ **Motivasyon:** Çalışanların motivasyonunu artırmak için ödüllendirme programları, kariyer gelişim fırsatları gibi uygulamalar yapılmalıdır.

⇒ **Zorbalık ve Ayrımcılık:** İş yerinde zorbalık ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası uygulanmalı ve şikâyet mekanizmaları kurulmalıdır.

Sağlık Kontrolleri

⇒ **Periyodik Kontroller:** Çalışanların sağlık durumlarını takip etmek için periyodik sağlık kontrolleri yapılmalıdır.

⇒ **Görev Değişikliği Kontrolleri:** Görev değişikliği durumlarında sağlık kontrolleri tekrarlanmalıdır.

İletişim

⇒ **Açık İletişim:** Çalışanlarla iş sağlığı ve güvenliği konularında açık ve düzenli iletişim kurulmalıdır.

⇒ **Görüş Alınması:** Çalışanların görüş ve önerileri değerlendirilmelidir.

⇒ **Bilgilendirme:** Yeni gelişmeler ve alınan önlemler hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir.

Kayıt Tutma

⇒ **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları:** İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili detaylı kayıtlar tutulmalıdır.

⇒ **Alınan Önlemler:** Alınan önlemler ve sonuçları kayıt altına alınmalıdır.

Yasal Uyum

⇒ **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklere tam olarak uyulmalıdır.

⇒ **Diğer Mevzuat:** Diğer ilgili mevzuatlar (çevre mevzuatı, iş kanunu vb.) da dikkate alınmalıdır.

Firmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Takibi Kimler Tarafından Yapılmalıdır?

Bir firmada iş sağlığı ve güvenliği takibi, farklı rollerdeki kişilerin ortak çalışmasıyla gerçekleştirilmelidir:

İşveren	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	İş Güvenliği Teknikeri	Çalışan Temsilcileri
İş sağlığı ve güvenliğinin en üst sorumlusudur. Gerekli kaynakları ayırmak, çalışanları eğitmek ve riskleri yönetmek gibi konularda aktif rol almalıdır.	Risk değerlendirmesi yapmak, eğitim programları hazırlamak, acil durum planları oluşturmak gibi görevleri üstlenir.	Çalışanların sağlık durumlarını takip etmek, periyodik muayeneler yapmak ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışır.	İşyeri hekimine yardımcı olmak, risk değerlendirmesi sonuçlarını uygulamak ve çalışanları bilgilendirmek gibi görevleri üstlenir.	Çalışanların görüşlerini işveren ve diğer ilgililere iletme, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları bilgilendirmek ve eğitimlerine katılmak gibi görevleri üstlenirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri

İş sağlığı ve güvenliği denetimleri, işyerindeki risklerin kontrol altında tutulup tutulmadığını değerlendirmek için düzenli olarak yapılmalıdır. Denetimler, işverenler, iş güvenliği uzmanları, çalışan temsilcileri ve yetkili dış denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilir. Firmanın risk düzeyine ve faaliyet gösterdiği sektöre göre denetim sıklığı değişmektedir. Genellikle yılda en az bir kez denetim yapılması önerilir. Bu sayede işyerinde olası riskler en aza indirgenir ve çalışanlar daha güvenli bir ortamda çalışabilirler.



Etik Üretim ve İşçi Hakları

Hazır giyim sektörü, küreselleşmeyle birlikte hızla büyüyen ve milyarlarca dolarlık bir hacme ulaşan bir endüstridir. Ancak bu büyüme, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki üretim tesislerinde çalışan işçilerin haklarının ihlali gibi ciddi sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, etik üretim ve işçi hakları kavramları, sektörde giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Etik Üretim Nedir?

Etik üretim, işçilerin insan haklarına saygı gösterilerek, çevreye duyarlı bir şekilde ve yasalara uygun olarak gerçekleştirilen üretim sürecidir. Etik üretimde, işçilerin adil ücret almaları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında çalışmaları, çocuk işçiliğinin olmaması, zorla çalıştırmanın önlenmesi ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi temel ilkeler ön plana çıkar.

Etik Üretim ve Hazır Giyim Sektörü

Etik üretim hem işçilerin hem de tüketicilerin yanı sıra markaların ve sektörün tamamının yararına olan bir yaklaşımdır. İşçiler için adil ücretler, güvenli çalışma ortamları ve sosyal haklar gibi temel ihtiyaçların karşılanması anlamına gelirken, tüketicilere satın aldıkları ürünlerin etik koşullarda üretildiğine dair güvence verir ve bilinçli tüketim yapma imkânı sunar. Markalar açısından ise etik üretim, marka imajını güçlendirerek tüketici sadakatini artırır ve uzun vadede sürdürülebilir bir başarı sağlar. Sektör genelinde ise etik üretim, sektörün itibarını yükselterek rekabet gücünü artırır ve daha sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlar.

İHKİB İşçi Hakları Kitapçıkları

İşçi hakları konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla İHKİB tarafından yayımlanan "İşçi Hakları Kitapçıkları" önemli bir kaynaktır. Bu kitapçıklarda, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, ücretlendirme, kadın, çocuk ve genç işçilere özel çalışma koşulları, düzenli çalışma ortamları ve dinlenme hakkı gibi konular hakkında detaylı bilgilere ulaşabilirsiniz. İşverenler ve işçiler için bir rehber niteliği taşıyan bu kaynaklar, daha adil ve güvenli çalışma koşulları sağlanması için yol gösterici olabilir.

<https://www.ihki.org.tr/bilgi-bankasi/kss-yayinlari/isci-haklari-kitapciklari>

Firmalar İşçi Hakları İhlallerine karşı Ne Tür Önlemler Alabilir?

Hazır giyim sektöründeki işçi hakları ihlallerine engel olmak için firmaların kendi içlerinde yapması gereken birçok düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, etik üretim standartlarının benimsenmesi ve sürdürülebilir bir tedarik zinciri oluşturulması için kritik öneme sahiptir.

Şeffaflık ve İzlenebilirlik

➔ Üretim süreçlerini şeffaf hale getirilmeli ve tedarik zinciri izlenebilir kılınmalıdır.

➔ Tedarikçilerle yapılan anlaşmalara etik üretim standartlarına uyum şartı koyulmalıdır.

➔ Ürünlerin üretildiği fabrikalar düzenli olarak denetlenmelidir.

Bağımsız Denetimler

➔ Üretim tesislerinde bağımsız denetimler yaptırılmalı ve denetim sonuçları kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

➔ Denetimlerde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için gerekli adımlar atılmalıdır.

Sürdürülebilirlik Standartlarına Uyum

➔ GOTS (Global Organic Textile Standard), Fairtrade gibi sürdürülebilirlik standartlarına uyum sağlanmalıdır.

➔ Çevreye duyarlı üretim yöntemleri benimsenmelidir.

Çalışan Haklarının Korunması

➔ İşçilere adil ücret ödemeleri taahhüt edilmelidir.

➔ Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanmalıdır.

➔ Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı sıfır tolerans politikası uygulanmalıdır.

➔ İşçilerin örgütlenme özgürlüğü desteklenmelidir.

Eğitim ve Farkındalık

⇒ Tedarikçiler ve çalışanlar için etik üretim ve işçi hakları konusunda eğitimler düzenlenmelidir.

⇒ Sürdürülebilir moda kavramı yaygınlaştırılmalıdır.

Tedarikçi Değerlendirmesi

⇒ Tedarikçiler, etik üretim standartlarına uygunlukları açısından değerlendirilmelidir.

⇒ Performansı düşük olan tedarikçilerle çalışılmamalıdır.

Şikâyet Mekanizmaları

⇒ İşçilerin şikâyetlerini anonim olarak bildirebilecekleri güvenli bir mekanizma oluşturulmalıdır.

⇒ Şikâyetler titizlikle incelenmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır.

AB Kurumsal Özen Yükümlülüğü Direktifi

AB Kurumsal Özen Yükümlülüğü Direktifi, sürdürülebilir ve sorumlu kurumsal davranışları teşvik etmek ve insan hakları ile çevresel hususları şirketlerin faaliyetlerine ve kurumsal yönetimlerine entegre etmek amacı ile yayımlanmış ve direktif, 25 Temmuz 2024 itibariyle yürürlüğe girmiştir.

Direktif ile şirketlerin eylemlerinin olumsuz etkilerinin, Avrupa içindeki ve dışındaki değer zincirleri de dahil olmak üzere ele alınması hedeflenmektedir. Bu açıdan direktif, belirlenen kademeli geçişler ile AB’de yerleşik firmaların ülkemiz dahil üçüncü ülkelerdeki tedarikçileri için de çeşitli yükümlülükler getirmektedir.

Bilgi için <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/ojsayfasını> ziyaret edebilirsiniz.

Toplumsal Sorumluluk ve Paydaş Yönetimi

Hazır giyim sektöründe, etik üretim ve sürdürülebilirlik gibi konuların ön plana çıkmasıyla birlikte, paydaşların ihtiyaç ve beklentilerinin doğru bir şekilde anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Paydaşların İhtiyaçları ve Beklentilerinin Doğru Belirlenmesi

Paydaşların ihtiyaç ve beklentilerinin doğru bir şekilde belirlenmesi, şirketlerin başarıları için kritik öneme sahiptir. Bu sayede şirketler, karar alma süreçlerinde daha bilinçli adımlar atarak doğru stratejiler geliştirebilirler. Paydaşların ihtiyaçlarının anlaşılması, potansiyel risklerin önceden tespit edilmesine yardımcı olarak şirketlerin daha sağlam bir yapıya kavuşmasını sağlar. Müşteri memnuniyetini artırarak rekabet avantajı elde eden şirketler, uzun vadede sürdürülebilirliklerini de güvence altına almış olurlar. Ayrıca, paydaşların beklentilerini karşılayan şirketler, toplum gözündeki imajlarını güçlendirerek daha iyi bir itibar elde ederler.

Paydaşlar, bir şirketin faaliyetlerinden etkilenen veya faaliyetleri üzerinde etkisi olan tüm birey ve grupları kapsar. Bu kapsamda hazır giyim sektöründe başlıca paydaşlar şunlardır:

Çalışanlar	Tedarikçiler	Tüketiciler	Yatırımcılar	Hükümetler	Sivil Toplum Kuruluşları	Yerel Topluluklar
Adil ücret, güvenli çalışma koşulları, kariyer gelişimi, saygı ve takdir görme gibi beklentileri vardır.	Düzenli ödeme, uzun vadeli iş birliği, şeffaflık, adil ticaret uygulamaları gibi beklentileri vardır.	Kaliteli, sık ve uygun fiyatlı ürünler, etik üretim, çevreye duyarlılık, marka itibarı gibi beklentilere sahiptir.	Yüksek getiri, sürdürülebilir büyüme, şeffaflık, etik yatırım gibi beklentileri vardır.	Yasal uyum, vergi ödeme, istihdam yaratma, çevreye duyarlılık gibi beklentileri vardır.	İşçi hakları, çevre koruma, etik üretim gibi konularda duyarlılık ve şeffaflık beklerler.	Çevresel etkilerin azaltılması, sosyal sorumluluk projeleri, istihdam yaratma gibi beklentileri vardır.

Firmalar Paydaş İhtiyaçlarını Nasıl Belirleyebilir?

Firmaların paydaş ihtiyaçlarını belirleme süreci, şirketin başarısı için oldukça önemlidir. Bu süreç, şirketlerin hem iç hem de dış paydaşlarının beklentilerini anlamak ve bu beklentilere uygun stratejiler geliştirmelerine yardımcı olur.

➔ Müşteri Anketleri: Müşterilerin ürün veya hizmetler hakkında ne düşündükleri, hangi özelliklere önem verdikleri ve hangi sorunlarla karşılaştıkları gibi konularda detaylı bilgi edinmek için düzenli olarak anketler yapılabilir.

Anket ve Araştırmalar

➔ Çalışan Anketleri: Çalışanların iş tatminleri, motivasyonları, şirket kültürü hakkındaki görüşleri ve geliştirmek istedikleri noktalar hakkında bilgi toplanabilir.

➔ Paydaş Görüşmeleri: Önemli paydaşlarla birebir veya grup halinde görüşmeler yapılarak, onların beklentileri ve önerileri doğrudan alınabilir.

➔ Sosyal Medya Analizi: Müşterilerin sosyal medya hesaplarındaki yorumları, paylaşımları ve şikayetleri analiz edilerek müşteri deneyimi hakkında değerli bilgiler elde edilebilir.

Veri Analizi

➔ Satış Verileri Analizi: Satış verileri incelenerek müşterilerin hangi ürünlere veya hizmetlere daha fazla ilgi gösterdiği, hangi dönemlerde satışların arttığı veya azaldığı gibi bilgiler elde edilebilir.

Odak Grup Görüşmeleri

➔ Belirli bir konuda uzman veya paydaşlardan oluşan küçük gruplar oluşturularak, bu gruplarla derinlemesine görüşmeler yapılabilir.

Gizli Müşteri Uygulamaları

➔ Müşteri deneyimini yakından gözlemlemek için gizli müşteri uygulamaları yapılabilir.

Geribildirim Yönetimi

➔ Müşteri şikayetleri titizlikle incelenerek, müşterilerin yaşadığı sorunlar ve beklentileri hakkında bilgi edinilebilir.

Etkili İletişim Stratejileri

Hazır giyim sektöründe paydaşlarla etkili iletişim kurmak, şirketlerin uzun vadeli büyümesini destekler, itibarlarını güçlendirir ve sektördeki hızlı değişimlere daha iyi adapte olmalarını sağlar. Paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini anlamak ve onlarla düzenli iletişim kurmak, şirketlerin daha güçlü ilişkiler kurmasına ve daha iyi sonuçlar elde etmesine yardımcı olur.

Etkili İletişim Stratejileri Nasıl Geliştirilir?

Net ve Açık İletişim

➔ Paydaşlara yönelik tüm iletişimler net, anlaşılır ve öz olmalıdır. Karmaşık jargonlardan kaçınılmalı, mesajlar sade bir dille ve görsel materyallerle desteklenmelidir.

Şeffaflık

➔ Şirketin faaliyetleri, üretim süreçleri ve sosyal sorumluluk projeleri hakkında şeffaf olarak, güvenilirlik artırılmalıdır.

Dinleme

➔ Paydaşların görüşlerine değer verilmeli ve geri bildirimleri dikkate alınmalıdır.

Düzenli İletişim

➔ Paydaşlarla düzenli olarak iletişim kurarak, ilişkiler güçlendirilmeli ve güven artırılmalıdır.

Çok Kanallı İletişim

➔ Sosyal medya, e-posta, basın bültenleri, web siteleri gibi farklı kanallar kullanılarak geniş bir kitleye ulaşılmalıdır.

Kişiselleştirme

➔ İletişimin kişiselleştirilmesi, paydaşların kendilerini özel hissetmelerini sağlar ve etkileşimi artırabilir.

Kriz Yönetimi

➔ Olası kriz durumlarında hızlı ve etkili bir iletişim stratejisi hazırlamak, şirketin itibarını korumasına yardımcı olur.

Paydaşlarla Etkili İletişim Stratejileri Neler Olabilir?

Müşterilerle İletişim Stratejileri

- ➔ **Müşteri Odaklı Yaklaşım:** Müşteri geri bildirimleri aktif olarak anketler ve sosyal medya analizleriyle değerlendirilerek, kişiselleştirilmiş deneyimler sunulabilir.
- ➔ **Şeffaflık ve Dürüstlük:** Üretim süreçleri, malzemeler ve etik konular hakkında şeffaf olarak, müşterilerin güveni kazanılabilir.
- ➔ **Sürdürülebilirlik:** Çevresel ve sosyal sorumluluk projelerine önem verilip, sürdürülebilir üretim uygulamaları benimsenebilir.
- ➔ **Dijitalleşme:** Sosyal medya, e-posta pazarlaması ve diğer dijital kanallar kullanılarak müşterilerle daha sıkı ilişkiler kurulabilir.

Tedarikçilerle İletişim Stratejileri

- ➔ **Düzenli Toplantılar:** Tedarikçilerle düzenli olarak bir araya gelerek, üretim süreçleri, kalite standartları ve teslimat tarihleri gibi konular görüşülebilir.
- ➔ **Şeffaflık:** İş birliği içinde çalışmak için tedarikçilere şirketin hedefleri ve stratejileri hakkında bilgi verilebilir.
- ➔ **Sürdürülebilirlik:** Tedarikçilerin de sürdürülebilir üretim uygulamalarına önem vermelerini teşvik edilebilir.
- ➔ **Adil Ticaret İlkeleri:** Tedarikçilerle adil ticaret koşullarında çalışılabilir.

Çalışanlarla İletişim Stratejileri

- ➔ **Açık Kapı Politikası:** Yöneticiler çalışanlarla düzenli olarak görüşerek, sorunlara karşı çözüm önerileri geliştirebilir.
- ➔ **Çalışan Anketleri:** Çalışanların iş tatmini, motivasyonları ve şirket kültürü hakkındaki görüşleri düzenli olarak alınabilir.
- ➔ **Kariyer Gelişimi:** Çalışanların kariyer hedeflerini desteklemek için eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir.
- ➔ **Takım Çalışması:** Ekip çalışması teşvik edilerek, çalışanlar arasında güçlü bağlar kurulması sağlanabilir.

Yatırımcılarla İletişim Stratejileri

- **Düzenli Raporlama:** Yatırımcılara şirketin finansal performansı, büyüme stratejileri ve riskleri hakkında düzenli raporlar sunulabilir.
- **Yatırımcı Toplantıları:** Yatırımcılarla düzenli olarak bir araya gelerek, şirketin vizyonu paylaşılabilir.

Sivil Toplum Kuruluşları ve Hükümetle İletişim Stratejileri

- **Ortak Projeler:** Sivil toplum kuruluşlarıyla ortak projeler geliştirerek, toplumsal sorumluluk projelerine destek olunabilir.
- **Sektör Birlikleri:** Sektör birliklerine katılarak, sektörün genel sorunlarını çözmek için diğer şirketlerle iş birlikleri yapılabilir.

Hazır giyim firmalarında paydaşlarla etkili iletişim sürecinde pazarlama departmanı, iletişim departmanı, sürdürülebilirlik departmanı, insan kaynakları departmanı, finans departmanı ve üretim departmanı aktif rol alabilir. Bu iletişim sürecinde doğrudan ilgili olan birimler, şirketin yapısına ve büyüklüğüne göre değişiklik gösterebilir.

Paydaşlara Yönelik Eğitim ve Bilinçlendirme Programları

Hazır giyim sektöründe paydaşlarla etkili iletişimin yanı sıra, onlara yönelik eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlemek de büyük önem taşımaktadır. Bu programlar, paydaşların sektördeki gelişmeler, etik üretim, sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk konularında bilgi sahibi olmalarını sağlayarak, sektördeki olumlu değişimlere katkı sağlar. Tüm paydaşlar arasında ortak bir zemin oluşturarak iş birliğini güçlendirir. Sürdürülebilir üretim ve tüketim alışkanlıklarının benimsenmesi konusunda farkındalık yaratır ve böylece şirketin çevresel ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmesine katkıda bulunur. Ayrıca, şirketin itibarını güçlendirerek sektördeki güvenilirliğini artırır. Son olarak, yasal düzenlemeler ve standartlar hakkında paydaşları bilgilendirerek, şirketin yasal uyumunu sağlar ve olası riskleri minimize eder.

Hazır giyim firmalarında paydaşlara yönelik düzenlenen eğitim programlarında çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, yatırımcılar, hükümet yetkilileri ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaşlara yönelik olarak, teknik bilgi, yumuşak beceriler, sürdürülebilirlik, kalite yönetimi, sektör trendleri ve yasal düzenlemeler gibi konularda eğitimler verilir. Bu sayede tüm paydaşların bilgi ve farkındalık düzeyleri artırılır ve şirketin genel performansı iyileştirilir.



TEB

Eğitim ve Bilinçlendirme Programları Hangi Konuları Kapsamalıdır?

Hazır giyim sektöründe paydaşlara yönelik eğitim ve bilinçlendirme programları, sektörün sürdürülebilirlik hedefleri ve karmaşık yapısı nedeniyle oldukça önemlidir. Bu programlar, çalışanlardan tedarikçilere, müşterilere ve yatırımcılara kadar tüm paydaşların sektörle ilgili bilgi ve farkındalıklarını artırmayı amaçlar.

Çalışanlar için üretim süreçleri, sürdürülebilirlik, verimlilik artırıcı yöntemler, kalite yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, yeni teknolojilerin kullanımı gibi konulara odaklanan eğitimler düzenlenir.

Tedarikçiler için ise sürdürülebilir malzeme kullanımı, kalite yönetimi, atık yönetimi, sosyal sorumluluk projeleri ve etik üretim gibi konular ön plandadır.

Müşteriler için ürün bilgisi, sürdürülebilirlik ve marka bilinirliği gibi konulara yönelik eğitimler verilirken, yatırımcılar için sektör analizi, şirket stratejileri ve finansal raporlama gibi konular üzerinde durulur.

Bu programlarda sunumlar, tartışmalar, simülasyonlar, case studyler ve grup çalışmaları gibi çeşitli yöntemler kullanılarak katılımcıların aktif öğrenimi desteklenir.

Eğitim ve Bilinçlendirme Programları Düzenlenirken Nelere Dikkat Edilmelidir?

Eğitim programlarının başarısı, dikkatlice planlama ve uygulama gerektirmektedir.

Öncelikle, eğitimin amacı net bir şekilde belirlenmeli ve hedef kitleye uygun içerikler hazırlanmalıdır. Katılımcıların mevcut bilgi düzeyleri ve beklentileri göz önünde bulundurularak, eğitimin başlangıç noktası ve içeriği belirlenmelidir. Eğitim sürecinde farklı öğrenme stillerine hitap eden çeşitli yöntemler kullanılmalı ve katılımcıların aktif olarak sürece dahil olması sağlanmalıdır. Eğitimin etkililiğini ölçmek için ön test, son test ve katılımcı geri bildirimleri gibi değerlendirme yöntemleri kullanılmalıdır.

Eğitim ortamının da öğrenmeye uygun olması, yani rahat, güvenli ve teknolojik imkanlara sahip olması önemlidir. Eğitim sonrası takip ve destek ile katılımcıların öğrendiklerini iş yaşamlarına entegre etmeleri sağlanmalıdır. Bu sayede eğitim programları, bireylerin ve kurumların gelişimine katkı sağlayacaktır.

Sosyal Sorumluluk Projeleri

Hazır giyim sektörü, küresel çapta büyük bir etkiye sahip olmasına rağmen, aynı zamanda çevresel ve sosyal sorunlarla da yakından ilişkilidir. Sosyal sorumluluk projeleri, günümüzde şirketlerin sadece kâr amacıyla değil, aynı zamanda toplumun bir parçası olarak hareket etme sorumluluğunu üstlendiğini gösteren önemli girişimlerdir. Bu projeler, firmaların çevreye, topluma ve çalışanlarına olan etkilerini olumlu yönde şekillendirir ve uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarını sağlar.

Firmalar İçin Sosyal Sorumluluk Projeleri Neden Önemlidir?

Firmalar sosyal sorumluluk projeleri geliştirerek ve yürüterek çok çeşitli avantajlar elde edebilirler.

Marka İmajı ve Rekabet Avantajı

➔ Tüketiciler, özellikle genç kuşak, etik ve sürdürülebilir markaları tercih etmektedir. Sosyal sorumluluk projeleri, firmaların tüketiciler nezdinde olumlu bir imaj oluşturmaya ve rakiplerinden ayrışmasına yardımcı olur.

Sürdürülebilirlik

➔ Çevresel sorunların giderek arttığı bir dünyada, firmaların doğal kaynakları koruma, atıklarını azaltma ve sürdürülebilir üretim yöntemlerine yönelmesi gerekmektedir. Sosyal sorumluluk projeleri, bu hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynar.

Toplumsal Fayda

➔ Eğitim, sağlık, çevre gibi alanlarda yapılan projelerle toplumun yaşam kalitesini artırmak, sosyal sorunlara çözüm bulmak mümkündür.

Çalışan Memnuniyeti

➔ Sosyal sorumluluk projelerine katılan çalışanlar, firmalarına daha bağlı hissederler ve motivasyonları artar. Bu durum, çalışan verimliliğini artırır ve işten ayrılma oranlarını düşürür.

Yasal Uyum

➔ Birçok ülkede, firmaların sosyal ve çevresel sorumluluklarına dair yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk projeleri, bu düzenlemelere uyum sağlamak açısından da önemlidir.

Risk Yönetimi

➔ Sosyal ve çevresel riskleri önceden tahmin etmek ve yönetmek, firmaların uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahiptir.

Sosyal Sorumluluk Projelerinin Geliştirilmesinde Firmaların Hangi Birimleri Görevlidir?

Sosyal sorumluluk projelerinin başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi, şirket içindeki farklı departmanların iş birliği ve koordinasyonunu gerektirir.

İnsan Kaynakları departmanı

➔ Çalışanların projelerde gönüllü olarak yer almalarını teşvik etmek, çeşitli eğitimler ve etkinlikler düzenleyerek farkındalık yaratmak ve çalışanların projelerle ilgili geri bildirimlerini almak gibi görevler üstlenir.

Pazarlama departmanı

➔ Projeleri hem iç hem de dış paydaşlara etkili bir şekilde tanıtmak, markanın sosyal sorumluluk imajını güçlendirmek ve tüketicilerin projeler hakkında daha fazla bilgi edinmesini sağlamakla yükümlüdür.

Üretim departmanı

➔ Sürdürülebilir üretim yöntemleri geliştirerek, atık yönetimi sistemlerini iyileştirerek ve enerji verimliliğini artırarak projelerin çevresel etkilerini azaltmaya odaklanır.

Sosyal Sorumluluk Departmanı

➔ Projelerin planlanması, bütçelenmesi, takibi ve değerlendirilmesi gibi tüm süreçleri yönetir. Bu departman, diğer birimlerle koordineli çalışarak projelerin hedeflerine ulaşmasını sağlar.

Tedarik Zinciri Yönetimi departmanı

➔ Tedarikçilerle iş birliği yaparak sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasını sağlar. Tedarikçilerin de sosyal ve çevresel sorumluluk standartlarına uygun davranmaları sağlanarak, şirketin tüm değer zincirinde sürdürülebilirlik ilkesi benimsenmiş olur.

Firma İçerisinde Sosyal Sorumluluk Projelerine Katılım Nasıl Artırılabilir?

Sosyal sorumluluk projelerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, projelerin başarısını doğrudan etkilerken, aynı zamanda firma içi kurumsallık düzeyinin ve verimlilik artışına katkıda bulunur.

Şeffaflık

➔ Projelerin hedefleri, süreçleri ve sonuçları hakkında çalışanlara düzenli olarak bilgi verilmelidir.

Gönüllülük

➔ Çalışanların projelerde gönüllü olarak yer almaları teşvik edilmelidir.

Tanıtım

➔ Projelerin önemi ve etkileri hakkında iç iletişim araçlarıyla düzenli olarak duyurulmalıdır.

Ödüllendirme

➔ Projelere katılan çalışanlar için çeşitli ödüller ve takdirler düzenlenebilir.

Liderlik

➔ Yönetim kadrosunun projelerde aktif rol alması ve çalışanlara örnek olması önemlidir.

Sosyal Sorumluluk Projelerine Örnek Neler Olabilir?

Her şirket, kendi değerleri ve hedefleri doğrultusunda farklı projeler geliştirebilir. Önemli olan, bu projelerin hem çevresel sürdürülebilirliğe hem de toplumsal faydaya katkı sağlamasıdır.

- ➔ Geri dönüştürülmüş kumaşlardan elde edilen ürünler tasarlayarak satışa sunmak ve elde edilen gelire çevre projelerine destek olmak.
- ➔ Üretim tesislerinde güneş enerjisi panelleri kurarak enerji tüketimini azaltmak.
- ➔ Yerel zanaatkarlarla iş birliği yaparak sürdürülebilir moda koleksiyonları oluşturmak.

- ➔ Çocukların eğitimine destek olmak amacıyla okullara kıyafet bağışı yapmak.
- ➔ Kadınların ekonomik güçlenmesine katkıda bulunmak amacıyla kadın girişimcilere destek olmak.

Sosyal Etki Yönetim Sistemlerinin (SEYS) Uygulaması

Hazır giyim sektöründe firmaların sosyal etkilerini yönetebilmeleri ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmeleri için Sosyal Etki Yönetim Sistemleri (SEYS) uygulamaları büyük önem taşımaktadır.

Sosyal Etki Yönetim Sistemi (SEYS) Nedir?

SEYS, bir şirketin sosyal ve çevresel performansını ölçmek, değerlendirmek ve iyileştirmek için kullandığı sistematik bir yaklaşımdır. Bu sistemler, şirketlerin tedarik zincirlerinden üretim süreçlerine, ürün yaşam döngüsünün tamamında sosyal ve çevresel etkilerini anlamalarını ve yönetmelerini sağlar.

Sosyal Etki Yönetim Sistemleri (SEYS) Neden Önemlidir?

SEYS ile firmalar, yürüttükleri sosyal sorumluluk faaliyet ve projelerinin etkilerini belirledikleri kriterler çerçevesinde ölçebilirler ve yönetebilirler.

Sürdürülebilirlik

➔ SEYS, şirketlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.

Risk Yönetimi

➔ Sosyal ve çevresel riskleri önceden tespit ederek, şirketlerin bu risklere karşı daha hazırlıklı olmasını sağlar.

Şeffaflık

➔ Şirketlerin sosyal ve çevresel performansları hakkında paydaşlara güvenilir bilgi sunar.

Rekabet Avantajı

➔ Tüketicilerin etik ve sürdürülebilir markalara olan talebi artmaktadır. SEYS, şirketlere rekabet avantajı sağlar.

Liderlik

⇒ Sektörde sürdürülebilirlik konusunda liderlik pozisyonu edinilmesini sağlar.

Sosyal Etki Yönetim Sisteminin (SEYS) Bileşenleri Nelerdir?

SEYS ile firmalar, strateji ve hedef belirleme, değerlendirme ve ölçüm, risk yönetimi, iletişim ve şeffaflık ile sürekli iyileştirme bileşenlerinde faaliyet yürütürler.

Strateji ve Hedef Belirleme

⇒ **Vizyon ve Misyon:** Şirketin sosyal ve çevresel konularda neyi amaçladığı belirtilmelidir.

⇒ **Hedefler:** Ölçülebilir, somut ve zamanlanmış hedefler belirlenmelidir. Örneğin, karbon ayak izini %20 azaltma, atık miktarını %10 düşürme, 1000 kişiye eğitim verme gibi hedefler olabilir.

⇒ **Materyalite Analizi:** Şirketin faaliyetlerinin en önemli sosyal ve çevresel etkilerini belirlemek için yapılan bir analizdir.

Değerlendirme ve Ölçüm

⇒ **Gösterge Tabloları:** Şirketin performansını takip etmek için kullanılan Anahtar Performans Göstergesi (KPI) belirlenmelidir. Örneğin, enerji tüketimi, su kullanımı, atık miktarı, çalışan memnuniyeti gibi göstergeler kullanılabilir.

⇒ **Veri Toplama:** Veriler, çeşitli kaynaklardan (üretim kayıtları, anketler, raporlar vb.) toplanmalıdır.

⇒ **Raporlama:** Toplanan veriler analiz edilerek, düzenli olarak raporlanmalıdır.

Risk Yönetimi

⇒ **Risk Tespiti:** Sosyal ve çevresel riskler belirlenmeli ve değerlendirilmelidir.

⇒ **Risk Azaltma Planları:** Belirlenen risklere karşı önlemler alınmalıdır.

İletişim ve Şeffaflık

⇒ **Paydaş İlişkileri:** Müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar, yerel topluluklar ve diğer paydaşlarla iletişim kurulmalıdır.

⇒ **Raporlama:** Şirketin sosyal ve çevresel performansı hakkında düzenli olarak raporlama yapılmalıdır.

⇒ **Şeffaflık:** Şirketin faaliyetleri hakkında açık ve şeffaf olunmalıdır.

Sürekli İyileştirme

⇒ **Değerlendirme:** Sistemin etkinliği düzenli olarak değerlendirilmelidir.

⇒ **İyileştirme:** Gerekli görülen durumlarda sistemde iyileştirmeler yapılmalıdır.

Hazır Giyim Firmalarında SEYS Uygulamalarının Örnekleri Nelerdir?

Firmalar, SEYS ile tedarik zincirinden, sosyal sorumluluğa, çevresel etkiden, ürün yaşam döngüsüne çeşitli alanlarda uygulama geliştirebilirler.

Tedarik Zinciri Şeffaflığı

⇒ Tedarikçilerin sosyal ve çevresel performanslarını düzenli olarak değerlendirmek ve iyileştirme planları oluşturmak.

⇒ Tüm tedarikçilerin uluslararası kabul görmüş etik üretim standartlarına uymalarını sağlamak.

⇒ Organik pamuk, geri dönüştürülmüş polyester gibi sürdürülebilir malzemelerin kullanımını artırmak.

Çalışan Hakları

⇒ Çalışanlara yasalara uygun ve yaşama standartlarına göre yeterli ücret ödenmesi.

⇒ Tedarik zincirinde çocuk işçi çalıştırılmadığından emin olmak.

⇒ İş yerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması.

Çevresel Etki

- ➔ Üretim süreçlerinde su kullanımını azaltmak ve suyu geri dönüştürmek.
- ➔ Enerji tüketimini azaltmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmek.
- ➔ Atık miktarını azaltmak, geri dönüşüm oranlarını artırmak ve atıkların bertarafında çevre dostu yöntemler kullanmak.
- ➔ Zararlı kimyasal madde kullanımını azaltmak veya yasaklamak.

Toplumsal Katkı

- ➔ Faaliyet gösterilen bölgelerdeki topluluklara eğitim, sağlık veya altyapı gibi alanlarda destek olmak.
- ➔ Cinsiyet eşitliği, engellilerin istihdamı gibi konularda farkındalık yaratmak ve bu konularda çalışmalar yapmak.

Ürün Yaşam Döngüsü Yönetimi

- ➔ Ürünlerin tamir edilebilir, geri dönüştürülebilir veya tekrar kullanılabilir olmasını sağlamak.
- ➔ Ambalaj atıklarını azaltmak ve biyolojik olarak parçalanabilen ambalajlar kullanmak.

Sosyal Sürdürülebilirlik Sertifikasyonları

Hazır giyim sektörü, hızlı tüketim ve küresel tedarik zincirleri nedeniyle sosyal ve çevresel etkileri en çok tartışılan sektörlerden biridir. Bu nedenle, sektördeki şirketlerin sosyal sürdürülebilirliklerine yönelik güvenilir ve saygın sertifikasyonlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sertifikasyonlar, hem şirketlerin kendi iç süreçlerini iyileştirmelerine hem de tüketicilerin bilinçli seçim yapmalarına yardımcı olmaktadır.

Hazır Giyim Sektöründe Yaygın Olarak Kullanılan Sertifikalar

Aşağıda, hazır giyim sektöründe yaygın olarak kullanılan bazı sertifikalar ve bu sertifikaların ne anlama geldiği hakkında detaylı bilgiler bulabilirsiniz.

➔ **Amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative):** Tedarikçilerin sosyal sorumluluk kurallarına uyumunu izleyen bir sosyal uyumluluk standardıdır. Bu sertifika, işçi hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedefler.

➔ **Sedex/Smeta:** Küresel tedarik zincirinde sorumlu ve etik iş uygulamalarını iyileştirmeyi amaçlayan bir organizasyondur. Bu sertifika, tedarik zincirindeki firmaların etik ticaret konusunda gelişmesini hedefler.

➔ **SA8000:** Sosyal sorumluluk standardı olan SA8000, işçi hakları, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konularda yüksek standartlar belirler. Bu sertifika, iş yerlerinde adil ve güvenli çalışma koşullarını teşvik eder.

➔ **WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production):** Bu sertifika, etik üretim ve sosyal sorumluluk standartlarına uyumu teşvik eder. WRAP, işçi hakları, çalışma koşulları ve çevresel sorumluluk konularında yüksek standartlar belirler.

➔ **OEKO-TEX® Standard 100:** Tekstil ürünlerinin zararlı maddeler içermediğini ve güvenli olduğunu belgeleyen bir sertifikadır. Çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk standartlarını da içerir.

➔ **Bluesign®:** Tekstil üretim süreçlerinde çevresel ve sosyal standartlara uyulduğunu belgeleyen bir sistemdir.

Bu sertifikaların yanı sıra markalar ve çeşitli sektörel paydaşlar tarafından oluşturulan girişimler çerçevesinde sosyal sorumluluk sertifikasyon ve standartlaşma programları yürütülmektedir.

➔ **Fair Wear Foundation (FWF):** Hazır giyim endüstrisinde insanca çalışma koşullarını teşvik etmeyi amaçlayan bir vakıftır. Türkiye, FWF'nin en büyük beşinci üyesidir ve İstanbul, İzmir ve Denizli'de yoğun olarak çalışmaktadır.

➔ **Fairtrade:** Ürünlerin adil ticaret standartlarına uygun olarak üretildiğini, işçi haklarına saygı gösterildiğini ve adil ücret ödendiğini gösterir.

➔ **SLCP (Social & Labor Convergence Program):** Sosyal ve iş gücü uyumunu teşvik eden ve işçi haklarıyla ilgili verilerin toplanmasını standartlaştıran bir girişim.

➔ **ICS (Initiative for Compliance and Sustainability):** Tedarik zincirindeki iş yerlerinin sosyal ve çevresel performansını değerlendirmek, iyileştirmek ve sürdürülebilir kılmak amacıyla denetimler, raporlar ve aksiyon planları geliştirir.



TEB

İHKİB "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kurallar ve Kaideler" kitapçığı:

İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB) tarafından yayımlanan "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kurallar ve Kaideler" kitapçığı, sosyal sorumluluğun temellerini ve bu konuya ilişkin tüm kuruluş, inisiyatif ve denetimlerin detaylarını kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Bu kaynak, firmalara sosyal sorumluluk alanında rehberlik ederken, sektördeki en iyi uygulamaların benimsenmesine de katkı sağlamaktadır.