

MİLLÎ REASÜRANS TÜRK ANONİM ŞİRKETİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

1. TANIM

Toplumsal cinsiyet eşitliği; bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan, eşit fırsat ve haklara sahip olarak kamusal ve özel yaşamın her alanında eşit muamele görmesi, kararlara katılabilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi, kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve tercihler yapabilmesidir.

2. AMAÇ VE KAPSAM

Tüm çalışanları ve faaliyetlerini kapsayan bu politika, Millî Reasürans Türk Anonim Şirketi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler.

Millî Reasürans Türk Anonim Şirketi, demokratik toplumlarda bireylerin herhangi bir kalıplaşmış sınırlamaya maruz kalmadan toplumsal yaşamın her alanına eşit biçimde katılabilmesi ilkesi çerçevesinde, tüm çalışanlara cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmadan eşit hak, fırsat ve olanaklar sunmaktadır.

İşe alım, işten çıkış, eğitim ve performans konularında tüm çalışanlara eşitlik temel ilkesi ile yaklaşılmakta, fırsat eşitliği plânları doğrultusunda kadın çalışanlarımızın gelişimine ve ilerlemesine destek verilmekte, kadın üst düzey yönetici sayısının artırılması ve daha fazla kadın lider yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

3. İLKELER

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalar aşağıdaki ilkeler gözetilmek suretiyle uygulanır:

- Tüm çalışanların cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarının sağlanması,
- Eşit işe eşit ücret politikası ile hareket edilmesi, iş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortamı ve uygulamalarının sağlanması,
- Tüm çalışanlarının cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarken kadınların farklılaşan talep ve ihtiyaçları doğrultusunda iş-özel yaşam dengesini kurmasına yardımcı olacak izin ve yan hakların sağlanması, ayrıca eğitim ve deneyim paylaşımı gibi faaliyetlerin düzenlenmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik katılımcı ve kapsayıcı çalışmaların yapılarak şirket içi ve şirket dışı tüm ilişkili taraflara duyurulması,
- Yönetimdeki kadın-erkek dengesinin gözetilerek, üst yönetim ve karar alma süreçlerinde kadınlara eşit erişim sağlanması,
- Toplumsal cinsiyet alanındaki gelişmelerin takip edilerek ilgili taraflarla paylaşılması,
- Tüm çalışanlara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili eğitimlerin verilmesi ve söz konusu eğitimlere kadınların katılımlarının özel olarak desteklenmesi,
- Şirket'in her türlü tanıtım faaliyetlerinde kullanılan metin ve görsellerde cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması,
- Politikaların uygulanması ve takibi için bir kurul oluşturulması.

4. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

- **Şirket Üst Yönetimi:** Cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanların cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan, eşit fırsat ve haklara sahip olarak iş ve özel yaşamın her alanında eşit muamele görmesi, kararlara katılabilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi, kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi amacıyla uygun çalışma ortamının sağlanması ve kadının güçlenmesine yönelik çalışmaların yapılabilmesi için oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası gereklerinin yönetimi ve kontrolü ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası kapsamında uyulacak temel ilkelerin tüm ilişkili taraflara duyurulmasını sağlamakla sorumludur.
- **Etik Kurul:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak ve Servislerden gelen geri bildirimleri üst yönetime iletmek ile sorumludur.
- **Servis Yöneticileri:** Servislerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası'nın gereklerini yerine getirmek ile sorumludur.
- **Şirket Çalışanları:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası'na uymak ve desteklemek, politikada yer alan konularda eşitliğe aykırı durumlar oluştuğunda Etik Kurul'u bilgilendirmekle sorumludur.
- **İç Denetim Müdürlüğü:** Bu politika hükümlerine uyumun denetimi İç Denetim Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir.

5. GÖZDEN GEÇİRME

Bu Politika yılda en az bir kez olmak üzere gözden geçirilir. Gerekli görülen değişiklikler, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

6. YÜRÜRLÜK

Bu politika, Yönetim Kurulu'nun 27 Ağustos 2021 tarih ve 1342 sayılı toplantısında kabul edilmiş olup aynı tarih itibarıyla yürürlüğe girmiştir.