

SİGORTAFİ SİGORTA ARACILIK HİZMETLERİ A.Ş. CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (GEP)

GİRİŞ

Sigortafİ Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş., Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini'nin Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP) doğrultusundaki yönergelerini temel alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve cinsiyet dengesizliklerini ele almak için araştırma ve yenilikçilik alanında kapsayıcı ve çeşitlilikçi bir ortam yaratmayı amaçlamaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2020 verilerine göre, Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %34,7'dir. Bu durum, kadınların erkeklere kıyasla ekonomik faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Genç kadınların işgücüne katılımı daha yüksekken, ilerleyen yaşlarda bu oran düşmektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılım oranı da genellikle daha düşüktür.

Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha fazla adım atılması gerekmektedir. Kadınların eğitim ve istihdam olanaklarına erişiminin artırılması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet rol stereotiplerinin azaltılması, işyerlerinde pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması gibi önlemler bu süreçte önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatına katılımı Türkiye'de önemli bir konudur. Şirketimiz, işyerlerinin kadın ve erkek eşitliği çerçevesinde yeniden tasarlanması, temel değerlerin gözden geçirilmesi ve sürekliliğin sağlanması için etkili adımların atılmasının ne kadar acil olduğunu farkındadır.

HUKUKİ DAYANAK VE KURALLAR

Şirketimiz, kadın ve erkek eşitliği konusunda duyarlı davranış kurallarının sadece ekonomik, sosyal ve insani gerekliliklerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda hukuki dayanakları olduğunu farkındadır. İlgili yasal düzenlemeler şunlardır:

- Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 10. Maddesi.
- CEDAW (Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) 11. Maddesi
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- ILO Sözleşmeleri ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 5. Maddesi.

SİGORTAFİ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı dört temel alanı kapsar:

1. İş-yaşam dengesi ve kurumsal kültür.
2. Yönetim ve karar verme mekanizmalarında dengeli toplumsal cinsiyet katılımı.
3. İşe alım ve kariyer gelişimi süreçlerinde cinsiyet eşitliği.
4. Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddete karşı önlemler.

MEVCUT DURUMUN TEŞHİSİ VE POLİTİKALAR

Sigortafı, cinsiyetçi ve baskıcı davranışlara, mobbing gibi hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikası benimsemektedir. Bu doğrultuda şu adımlar atılmaktadır:

1. Cinsiyetçi, baskıcı ve mobbing gibi hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikası belirlenmiştir.
2. Bu ihlallerin etkisinin bilinmesi için düzenli eğitimler düzenlenmektedir.
3. Herkesin bu ihlallerin suç olduğunu bilmesi sağlanmaktadır.
4. Yönetim kurullarında yer alan kişiler, göreve başladıktan sonra 3 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılmaktadır.
5. İftira (mansplaining), mobbing, cinsel taciz durumlarında izlenecek adımlar şeması çalışanların erişimine sunulmaktadır.
6. Toplantılar moderasyonla gerçekleştirilip eşit söz hakkı garanti edilmektedir.
7. Eğitimlerin takibi sorumluluğu Mesut KARAAĞAÇ tarafından üstlenilmiştir.
8. Sigortafı'yi temsil edecek kişiler "Kurum İçi Eşitlikçi İletişim" eğitimi almaktadır.

TEMEL HEDEFLER

Sigortafı Cinsiyet Eşitliği Planı'nın amaçları şunlardır:

- **Amaç 1:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak.
- **Amaç 2:** Personel geliştirme, işe alım ve seçim süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalar yapmak.
- **Amaç 3:** Kurum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması.
- **Amaç 4:** Kurumda güvenli yaşamın sağlanması (cinsel istismar, taciz ve mobbinge karşı önlemler).
- **Amaç 5:** Personelin iş-yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapmak.
- **Amaç 6:** Kurum içi ve dışı iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten bir dil kullanmak.
- **Amaç 7:** Fiziksel Mekanlar
- **Amaç 8:** İzleme çalışmalarını yürütmek.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLAMA PLANI (EYLEM VE STRATEJİLER)

Amaç 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Bir Örgüt Yapısı Oluşturmak

- **Hedef:** 2025 yılı itibarıyla yüzde 70 olan kadın oranını 2028 yılına kadar yüzde 85 ve üzerine çıkarmak.
- **Eylemler:** Stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi, Eşitlik Komisyonlarının oluşturulması.
- **Strateji:** Karar mekanizmalarında kritik eşik olan %50 bileşiminin sağlanması. Göreve gelme kriterlerinin şeffaf olması.

Amaç 2: İşe Alım ve Seçim Süreçlerinde Eşitlik

- **Politika:** İş tanımlarının becerilere dayanması, cinsiyet, etnik köken, yaş veya medeni durum gibi faktörlerin değerlendirme kriteri olmasının engellenmesi.
- **Mülakatlar:** Adaylara evlilik, çocuk veya ailevi durumlarla ilgili sorular sorulmasının yasaklanması.

- **Ücretlendirme:** Cinsiyetten bağımsız, performansa dayalı eşit ücret politikası.
- **Kota:** İhtiyaç duyulduğunda, cinsiyet dengesini sağlamak için belirli bir zaman dilimi için kota veya hedefler belirlenmesi.

Amaç 3: Farkındalığın Artırılması

- **Eğitim:** Tüm personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri verilmesi ve yönetimin katılımı.
- **İçerik:** Sosyal medyada farkındalık yaratacak içerikler ve başarı hikayelerinin paylaşılması.
- **Projeler:** Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi.

Amaç 4: Güvenli Yaşamın Sağlanması (Taciz ve Mobbing Önleme)

- **Mekanizmalar:** Kurum içi şikâyet hattının kurulması, şiddeti önleme mekanizmalarının oluşturulması.
- **Yasaklar:** Cinsiyetçi şakalar, "Mansplaining", mobbing, cinsel ve cinsiyete dayalı tacizin açıkça yasaklanması.
- **Materyaller:** Cinsel taciz el kitabı, mobbing el kitabı ve iftira el broşürlerinin hazırlanması.

Amaç 5: İş-Yaşam Dengesi

- **Uygulamalar:** Esnek saat, evden çalışma, paylaşımlı çalışma gibi düzenlemelerin kolaylaştırılması.
- **İzinler:** Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden ebeveyn ve bakım izinleri.

Amaç 6: İletişim Dili

- **Dil:** Tüm iç ve dış yazışmalarda cinsiyetçi olmayan, ayrımcılık içermeyen bir dil kullanılması.
- **Görseller:** Web sitesi ve materyallerde cinsiyet kalıp yargılarını pekiştiren görsellerden kaçınılması.
- **Rehber:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı dil rehberi hazırlanması.

Amaç 7: Fiziksel Mekanlar

- **Güvenlik:** Tüm alanların çalışanların güvende hissedeceği şekilde aydınlatılması.
- **Alanlar:** Kadın ve erkekler için ayrı düzenlenen alanların (tuvalet, soyunma odası vb.) cinsiyet temsili gözetilerek yeterli inşa edilmesi.

Amaç 8: İzleme Çalışmaları (Belgede Amaç 8 atlanarak 9 olarak numaralandırılmıştır)

- **Veri:** Tüm verilerin cinsiyete dayalı ayrıştırılmış biçimde toplanması ve analiz edilmesi.
- **Geri Bildirim:** Çalışanların iletişim diline dair algılarını ölçen anketler yapılması.
- **Raporlama:** Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin ve şikâyetlerin yıllık olarak raporlanması.

İLETİŞİM VE FARKINDALIK

GEP'nin hedefleri ve ilerlemesi çalışanlar, yönetim ve tüm paydaşlara iletilir. İç ve dış iletişim kanalları (atölyeler, bültenler, sosyal medya) aracılığıyla farkındalık artırılır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini ile uyumlu plan ile kuruluşumuz, cinsiyet eşitliğini ilerletmeyi ve kapsayıcılığı teşvik etmeyi taahhüt eder.

Mesut KARAAĞAÇ / YK Başkanı
Sigortafi Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş.