Nurol Holding olarak, Grup Şirketlerimiz, iştiraklerimiz, işletmelerimiz ve projelerimiz dahil olmak üzere, değer zincirimizde yer alan tüm paydaşlarımızı eşit ve güvenli bir çalışma ortamı sunmaya ve her türlü ayrımcılığa karşı durmaya teşvik ediyoruz.

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri'nin (Women's Empowerment Principles-WEPs) tarafı bir kuruluş olarak, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi ve kadınların ekonomik olarak güçlenmesi konusunda başta Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ilkeleri olmak üzere Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile ulusal mevzuatın öngördüğü hedef, ilke ve düzenlemeleri rehber ediniyoruz.

Nurol Holding "Yönetişim Kuralları" ile beraber uygulanmak üzere, bu Politika çerçevesinde aşağıdaki prensipleri benimsemeyi taahhüt ediyoruz:

- Tüm iş süreçleri ve paydaş ilişkilerini insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine saygı odağında planlamak ve yürütmek,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini savunan ve teşvik eden inisiyatiflerin beyanlarını takip etmek ve uymak,
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılardan uzak, eşitlikçi, adil, önyargısız ve kapsayıcı bir iş ortamı sunmak, tüm yazılı ve görsel materyallerde kadın erkek içeriğine eşit oranda yer vermek, cinsiyetçilikten uzak bir iletişim dili kullanmak ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin vermemek,
- Kurum içi ve kurum dışı iletişimde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı tutum, davranış ve söylemleri ortadan kaldırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişimi güçlendirmek,
- Başta işe alım, terfi, performans değerlendirme, işten ayrılma, yan haklar olmak üzere insan kaynakları süreçlerinin hiçbirinde çalışanların kişisel özgün özelliklerine dayalı ayrımcılık yapmamak; bu süreçleri çalışanların bilgi, beceri, deneyim, yetkinlik ve performans düzeylerini temel alarak yürütmek,
- Eğitim ve kariyer fırsatlarına erişimde bütün çalışanlar için eşit fırsatlar sağlamak,
- Cinsiyeti ve cinsel yönelimi ne olursa olsun, çalışanların karar mercilerinde ve üst düzey pozisyonlarda yer alması için tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmak,
- Cinsiyetine ve diğer kişisel özelliklerine bakılmaksızın tüm çalışanlar için "eşit işe eşit ücret" prensibini uygulamak,
- İş yerinde çalışanlarının sorunlarını cinsiyet eşitliği bakış açısı ile ele alarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili gelen şikayet ve önerilerin şeffaflıkla değerlendirilmesini sağlamak,

- İş ortamı, mekânının tasarlanması, yeni uygulamalar ve tedarik zincirinde cinsiyet eşitliği ilkesini benimsemek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çeşitli sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde kurumsal sosyal sorumluluk programların ve projelerin geliştirilmesine ve uygulanmasına destek olmak,
- Çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve müşterilerimiz arasında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmak için kurum içi iletişim ve eğitim programları geliştirmek.

İşbu Politika, Nurol Holding Anonim Şirketi Yönetim Kurulu'nun 25.04.2024 tarih ve 2024/6 sayılı kararı ile onaylanmış olup, onay tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Politikanın yürütülmesinden İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Başkanlığı sorumludur.