

ПОЛИТИКА 03 • KRB-POL-03



Политика равенства, многообразия и ИНКЛЮЗИВНОСТИ



НАИМЕНОВАНИЕ ДОКУМЕНТА Политика равенства, многообразия и инклюзивности	№ ДОКУМЕНТА KRB-POL-03	ДАТА ПУБЛИКАЦИИ 03.03.2025
№ / ДАТА РЕДАКЦИИ 1 / 11.08.2026	ПОДГОТОВИЛ Юридический отдел и отдел комплаенса	УТВЕРДИЛ Совет директоров

3.1 Цель

Целью настоящей Политики является формирование в Karub Enerji инклюзивной рабочей культуры, в которой каждый работник чувствует себя в безопасности, ценным и принятым, различия рассматриваются как ценность, а все кадровые и бизнес-процессы осуществляются без какой-либо дискриминации.

3.2 Область применения

Настоящая Политика охватывает все кадровые процессы от найма до увольнения, повседневное взаимодействие на рабочем месте, отношения с клиентами и поставщиками, физическую и цифровую среду рабочего места и все корпоративные мероприятия, организуемые Компанией. Политика обязательна для всех работников, кандидатов, стажёров, работников субподрядчиков и третьих лиц, действующих от имени Компании.

3.3 Правовая основа

- Статья 10 (равенство перед законом) и статьи 49–50 Конституции Турецкой Республики
- Статья 5 (принцип равного обращения) и статья 30 (обязанность трудоустройства лиц с инвалидностью и бывших осуждённых) Закона о труде № 4857
- Статьи 3 и 6 (запрет дискриминации в сфере занятости) Закона № 6701 об Институте по правам человека и равенству Турции
- Закон № 5378 о лицах с инвалидностью и Положение о доступности
- Закон № 6284 о защите семьи и предотвращении насилия в отношении женщин
- Статья 105 (сексуальное домогательство) и статья 122 (ненависть и дискриминация) Уголовного кодекса Турции
- Циркуляр Премьер-министра № 2011/2 о предотвращении психологического преследования (моббинга) на рабочих местах
- Равенство возможностей женщин и мужчин и Конвенции МОТ № 100, 111 и 190
- CEDAW и Принципы расширения прав и возможностей женщин ООН (WEPs)

3.4 Запрет дискриминации

Компания не допускает прямой или косвенной дискриминации по какому-либо признаку, включая язык, расу, цвет кожи, пол, гендерную идентичность, сексуальную ориентацию, инвалидность, возраст, политические взгляды, философские убеждения, религию, конфессию и иные верования, этническое происхождение, семейное положение, беременность и роды, родительский статус, членство в профсоюзе или профсоюзную деятельность, состояние здоровья и социально-экономическое происхождение.

Запрет дискриминации действует во всех процессах, включая наём, оплату труда и льготы, назначение на должности, возможности обучения и развития, оценку результативности, повышение, дисциплину и прекращение трудового договора. Предусмотренные законодательством меры позитивной дискриминации и практики, направленные на увеличение занятости уязвимых групп, не считаются нарушением данного запрета.

3.5 Предотвращение домогательств, моббинга и насилия

- ◆ На рабочем месте строго запрещены сексуальные домогательства, психологическое преследование (моббинг), травля, унижающие высказывания, изоляция, систематическое непредоставление заданий или чрезмерная нагрузка, физическое насилие и угрозы.
- ◆ Запрет распространяется как на физическое рабочее место, так и на все цифровые среды, включая электронную почту, мессенджеры, видеоконференции и социальные сети, а также на командировки и корпоративные мероприятия.
- ◆ Компания проводит обучение по повышению осведомлённости в целях предотвращения насилия и домогательств и предоставляет руководителям рекомендации по раннему вмешательству.
- ◆ Работникам, заявившим о том, что они подвергаются домашнему насилию, на условиях конфиденциальности предоставляется поддержка, включая отпуск, гибкий режим работы и содействие в получении помощи.

3.6 Гендерное равенство

- ◆ Компания ставит целью увеличение доли женщин среди работников и их представленности на технических и руководящих должностях; показатели по этим целям отслеживаются регулярно.
- ◆ Применяется принцип равной оплаты за труд равной ценности; периодически проводится анализ равенства оплаты труда.
- ◆ Беременность, роды и родительство не создают препятствий для карьерного роста; поддерживаются процессы возвращения на работу после рождения ребёнка.
- ◆ Предусмотренные законом права, такие как отпуск по беременности и родам, перерывы для кормления, право на неполное рабочее время и отпуск по уходу за ребёнком для отцов, применяются в полном объёме, а их использование поощряется.
- ◆ Для увеличения занятости женщин в инженерных и технических областях реализуются программы сотрудничества с университетами и стажировок.

3.7 Инвалидность, доступность и разумное приспособление

- ◆ Компания рассматривает выполнение установленной законом квоты по трудоустройству работников с инвалидностью как минимальный порог и стремится его превысить.
- ◆ Объявления о вакансиях и процессы отбора и расстановки разрабатываются в доступной форме.
- ◆ В физических рабочих зонах обеспечиваются меры доступности; в цифровых системах и на корпоративном веб-сайте соблюдаются стандарты доступности.

- ◆ Меры разумного приспособления, необходимые работникам с инвалидностью для надлежащего выполнения работы (оборудование, корректировка рабочего времени и места, вспомогательные технологии), обеспечиваются в той мере, в какой они не создают несоразмерного бремени.
- ◆ Запрашиваемые сведения о здоровье обрабатываются исключительно в целях приспособления и на условиях конфиденциальности.

3.8 Инклюзивная культура и практики

- ◆ Руководители и работники проходят обучение по темам неосознанных предубеждений, инклюзивного лидерства и инклюзивной коммуникации.
- ◆ В объявлениях о вакансиях, текстах внутренней коммуникации и визуальных материалах используется инклюзивный и гендерно-нейтральный язык.
- ◆ При принятии решений о найме и повышении по возможности формируются оценочные комиссии с учётом многообразия.
- ◆ Учитывается возрастное многообразие; поддерживаются как развитие молодых талантов, так и передача знаний опытными работниками.
- ◆ Уважаются различные верования, культуры и образы жизни; в разумных пределах обеспечивается гибкость.

3.9 Обращения, расследование и санкции

О действиях, противоречащих настоящей Политике, можно сообщить руководителю подразделения, в Отдел кадров или на Горячую линию по вопросам этики. Обращения рассматриваются безотлагательно, и проводится беспристрастное расследование. В ходе расследования защищаются права как заявителя, так и лица, в отношении которого подано обращение, соблюдается конфиденциальность и обеспечивается право на защиту.

При установлении факта нарушения в зависимости от тяжести деяния применяются дисциплинарные взыскания от предупреждения до расторжения трудового договора; в отношении деяний, образующих состав преступления, используются правовые средства защиты. Ответные меры в отношении лиц, добросовестно направивших обращение или содействовавших расследованию, сами по себе являются грубым дисциплинарным нарушением.

3.10 Мониторинг и вступление в силу

Эффективность Политики измеряется не реже одного раза в год по показателям гендерного и возрастного распределения, доли представленности на уровнях управления, численности работников с инвалидностью, результатам анализа равенства оплаты труда, показателям участия в обучении и статистике обращений, и результаты докладываются высшему руководству. Политика вступает в силу после утверждения Советом директоров.

ПОДГОТОВИЛ

**Юридический отдел и отдел
комплаенса**

.....
Ф.И.О. / Подпись / Дата

УТВЕРДИЛ

Совет директоров

.....
Ф.И.О. / Подпись / Дата