



POLİTİKA 03 • KRB-POL-03

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası



DOKÜMAN ADI Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası	DOKÜMAN NO KRB-POL-03	YAYIN TARİHİ 03.03.2025
REVİZYON NO / TARİHİ 1 / 11.08.2026	HAZIRLAYAN Hukuk ve Uyum Birimi	ONAYLAYAN Yönetim Kurulu

3.1 Amaç

Bu Politikanın amacı; Karub Enerji'de her çalışanın kendisini güvende, değerli ve ait hissettiği; farklılıkların bir zenginlik olarak görüldüğü; tüm insan kaynakları ve iş süreçlerinin ayrımcılıktan arındırılmış biçimde yürütüldüğü kapsayıcı bir çalışma kültürü tesis etmektir.

3.2 Kapsam

Bu Politika; işe alımdan işten ayrılışa kadar tüm insan kaynakları süreçlerini, iş yerindeki günlük etkileşimleri, müşteri ve tedarikçi ilişkilerini, iş yerinin fiziksel ve dijital ortamlarını ve Şirketin düzenlediği tüm kurumsal etkinlikleri kapsar. Politika, tüm çalışanlar, adaylar, stajyerler, alt işveren çalışanları ve Şirket adına hareket eden üçüncü kişiler bakımından bağlayıcıdır.

3.3 Dayanak

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m. 10 (kanun önünde eşitlik) ve m. 49-50
- 4857 sayılı İş Kanunu m. 5 (eşit davranma ilkesi) ve m. 30 (engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü)
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 3 ve m. 6 (istihdamda ayrımcılık yasağı)
- 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve Erişilebilirlik Yönetmeliği
- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Türk Ceza Kanunu m. 105 (cinsel taciz) ve m. 122 (nefret ve ayrımcılık)
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ve ILO 100, 111 ve 190 sayılı Sözleşmeler
- CEDAW ve BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)

3.4 Ayrımcılık Yasağı

Şirket; dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, engellilik, yaş, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve diğer inançlar, etnik köken, medeni hâl, hamilelik ve doğum, ebeveynlik durumu, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet, sağlık durumu ile sosyoekonomik köken gibi hiçbir nedene dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmasına izin vermez.

Ayrımcılık yasağı; işe alım, ücret ve yan haklar, görevlendirme, eğitim ve gelişim olanakları, performans değerlendirme, terfi, disiplin ve iş sözleşmesinin sona ermesi dâhil tüm süreçlerde geçerlidir. Mevzuatın öngördüğü

pozitif ayrımcılık tedbirleri ile dezavantajlı grupların istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar bu yasağın ihlali sayılmaz.

3.5 Taciz, Mobbing ve Şiddetin Önlenmesi

- ◆ İşyerinde cinsel taciz, psikolojik taciz (mobbing), zorbalık, aşağılayıcı söylem, dışlama, sistematik olarak görev vermeme veya aşırı iş yükleme, fiziksel şiddet ve tehdit kesinlikle yasaktır.
- ◆ Yasak; fiziksel iş yeri kadar e-posta, mesajlaşma uygulamaları, video toplantılar ve sosyal medya dâhil tüm dijital ortamlar ile iş seyahatleri ve şirket etkinliklerinde de geçerlidir.
- ◆ Şirket, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik farkındalık eğitimleri düzenler; yöneticiler için erken müdahale rehberliği sağlar.
- ◆ Aile içi şiddete maruz kaldığını beyan eden çalışanlara; izin, çalışma düzeni esnekliği ve yönlendirme desteği dâhil olmak üzere gizlilik esasıyla destek sunulur.

3.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

- ◆ Şirket, kadın çalışan oranını ve kadınların teknik ile yönetim pozisyonlarındaki temsilini artırmayı hedefler; bu hedeflere ilişkin göstergeler düzenli olarak izlenir.
- ◆ Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi uygulanır; ücret eşitliği analizi periyodik olarak yapılır.
- ◆ Hamilelik, doğum ve ebeveynlik nedeniyle kariyer ilerlemesinde dezavantaj yaratılmaz; doğum sonrası işe dönüş süreçleri desteklenir.
- ◆ Analık izni, süt izni, kısmi süreli çalışma hakkı ve babalık izni gibi yasal haklar eksiksiz uygulanır ve kullanımı teşvik edilir.
- ◆ Mühendislik ve teknik alanlarda kadın istihdamını artırmak amacıyla üniversite iş birlikleri ve staj programları yürütülür.

3.7 Engellilik, Erişilebilirlik ve Makul Uyumlaştırma

- ◆ Şirket, engelli çalışan istihdamına ilişkin yasal kotayı karşılamayı asgari eşik olarak görür ve bunun ötesine geçmeyi hedefler.
- ◆ İşe alım ilanları ve seçme-yerleştirme süreçleri erişilebilir biçimde tasarlanır.
- ◆ Fiziksel çalışma alanlarında erişilebilirlik düzenlemeleri yapılır; dijital sistemler ve kurumsal internet sitesinde erişilebilirlik standartları gözetilir.
- ◆ Engelli çalışanların işini gereği gibi yapabilmesi için ihtiyaç duyulan makul uyumlaştırma tedbirleri (ekipman, çalışma süresi ve yeri düzenlemesi, destekleyici teknolojiler) ölçüsüz bir yük oluşturmadığı ölçüde sağlanır.
- ◆ Talep edilen sağlık bilgileri yalnızca uyumlaştırma amacıyla ve gizlilik esasıyla işlenir.

3.8 Kapsayıcı Kültür ve Uygulamalar

- ◆ Yönetici ve çalışanlara; bilinçdışı önyargı, kapsayıcı liderlik ve kapsayıcı iletişim eğitimleri verilir.
- ◆ İş ilanları, iç iletişim metinleri ve görsel materyallerde kapsayıcı ve cinsiyet açısından tarafsız dil kullanılır.
- ◆ İşe alım ve terfi karar süreçlerinde, mümkün olduğunca çeşitlilik gözetilen değerlendirme paneli oluşturulur.
- ◆ Yaş çeşitliliği gözetilir; hem genç yeteneklerin gelişimi hem de deneyimli çalışanların bilgi aktarımı desteklenir.
- ◆ Farklı inanç, kültür ve yaşam biçimlerine saygı gösterilir; makul olduğu ölçüde esneklik sağlanır.

3.9



Bildirim, İnceleme ve Yaptırım

Bu Politikaya aykırı davranışlar; birim yöneticisine, İnsan Kaynakları birimine veya Etik Bildirim Hattına bildirilebilir. Bildirimler gecikmeksizin ele alınır ve tarafsız bir inceleme yürütülür. İnceleme sürecinde; bildirenin ve hakkında bildirim yapılanın hakları korunur, gizlilik gözetilir ve savunma hakkı tanınır.

İhlalin sabit görülmesi hâlinde, fiilin ağırlığına göre uyarıdan iş sözleşmesinin feshine kadar uzanan disiplin yaptırımları uygulanır; suç teşkil eden fiiller bakımından yasal yollara başvurulur. İyi niyetle bildirimde bulunan veya incelemeye katkı sağlayan kişilere karşı misilleme yapılması, başlı başına ağır bir disiplin ihhalidir.

3.10



İzleme ve Yürürlük

Politikanın etkinliği; cinsiyet ve yaş dağılımı, yönetim kademelerindeki temsil oranları, engelli çalışan sayısı, ücret eşitliği analizi sonuçları, eğitim katılım oranları ve bildirim istatistikleri üzerinden yılda en az bir kez ölçülür ve üst yönetime raporlanır. Politika, Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girer.

HAZIRLAYAN

Hukuk ve Uyum Birimi

Ad – Soyad / İmza / Tarih

ONAYLAYAN

Yönetim Kurulu

Ad – Soyad / İmza / Tarih