



政策 03 · KRB-POL-03

平等、多元与包容政策



文件名称 平等、多元与包容政策	文件编号 KRB-POL-03	发布日期 03.03.2025
修订号 / 修订日期 1 / 11.08.2026	编制 法务与合规部	批准 董事会

3.1 目的

本政策旨在 Karub Enerji 建立一种包容的工作文化：每位员工都感到安全、受尊重和归属感，差异被视为财富，所有人力资源和业务流程均在无歧视的前提下开展。

3.2 适用范围

本政策涵盖从招聘到离职的全部人力资源流程、工作场所的日常互动、客户和供应商关系、工作场所的物理和数字环境以及公司组织的所有企业活动。本政策对全体员工、候选人、实习生、分包商员工和代表公司行事的第三方具有约束力。

3.3 依据

- 《土耳其共和国宪法》第10条（法律面前人人平等）及第49-50条
- 第4857号《劳动法》第5条（平等对待原则）和第30条（雇用残疾人和刑满释放人员的义务）
- 第6701号《土耳其人权与平等机构法》第3条和第6条（就业歧视禁令）
- 第5378号《残疾人法》及《无障碍条例》
- 第6284号《家庭保护与预防针对妇女暴力法》
- 《土耳其刑法典》第105条（性骚扰）和第122条（仇恨与歧视）
- 总理府关于预防工作场所心理骚扰（霸凌）的第2011/2号通告
- 男女机会平等及 ILO 第100、111和190号公约
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）和联合国《妇女赋权原则》（WEPs）

3.4 禁止歧视

公司不允许基于语言、种族、肤色、性别、性别认同、性取向、残疾、年龄、政治观点、哲学信仰、宗教、教派及其他信仰、族裔、婚姻状况、怀孕和生育、父母身份、工会会籍或工会活动、健康状况以及社会经济背景等任何原因的直接或间接歧视。

禁止歧视适用于招聘、薪酬和福利、任务分配、培训和发展机会、绩效评估、晋升、纪律以及劳动合同终止在内的所有流程。法律规定的积极歧视措施以及旨在增加弱势群体就业的做法不构成对本禁令的违反。

3.5 预防骚扰、霸凌与暴力

- ◆ 严禁在工作场所实施性骚扰、心理骚扰（霸凌）、欺凌、贬损言论、排挤、系统性不分配工作或过度加压、身体暴力和威胁。
- ◆ 该禁令不仅适用于物理工作场所，也适用于电子邮件、即时通讯应用、视频会议和社交媒体等所有数字环境，以及出差和公司活动。
- ◆ 公司组织预防暴力和骚扰的意识培训，并为管理人员提供早期干预指导。
- ◆ 对声明遭受家庭暴力的员工，在保密的前提下提供包括休假、工作安排弹性和转介支持在内的帮助。

3.6 性别平等

- ◆ 公司致力于提高女性员工比例以及女性在技术和管理岗位上的代表性；相关目标指标定期监控。
- ◆ 实行同工同酬原则；定期开展薪酬公平分析。
- ◆ 不因怀孕、生育和养育子女而在职业发展上造成不利；支持产后返岗流程。
- ◆ 产假、哺乳假、非全日制工作权和陪产假等法定权利全面落实并鼓励使用。
- ◆ 为增加女性在工程和技术领域的就业，开展大学合作和实习计划。

3.7 残疾、无障碍与合理便利

- ◆ 公司将满足残疾员工法定雇用配额视为最低门槛，并力求超越。
- ◆ 招聘广告以及甄选配置流程按无障碍方式设计。
- ◆ 在物理工作区域实施无障碍改造；数字系统和公司网站遵循无障碍标准。
- ◆ 在不构成不成比例负担的范围内，为残疾员工正常履职提供所需的合理便利措施（设备、工作时间和地点调整、辅助技术）。
- ◆ 所收集的健康信息仅用于便利安排目的，并在保密的前提下处理。

3.8 包容性文化与实践

- ◆ 为管理人员和员工提供无意识偏见、包容性领导力和包容性沟通培训。
- ◆ 在招聘广告、内部沟通文本和视觉材料中使用包容性和性别中立的语言。
- ◆ 在招聘和晋升决策过程中，尽可能组建体现多元化的评审小组。
- ◆ 重视年龄多元化；既支持青年人才的发展，也支持资深员工的知识传承。
- ◆ 尊重不同信仰、文化和生活方式；在合理范围内提供灵活性。

3.9 举报、调查与处分

违反本政策的行为可向部门负责人、人力资源部或道德举报热线举报。举报将被及时处理并开展公正调查。调查过程中，举报人和被举报人的权利均受到保护，遵守保密要求，并保障辩护权。

经查实存在违规行为的，根据行为严重程度给予从警告直至解除劳动合同的纪律处分；对构成犯罪的行为诉诸法律途径。对善意举报或协助调查的人员进行报复，本身即构成严重的纪律违规。

3.10 **监控与生效**

本政策的有效性每年至少通过性别和年龄分布、管理层代表比例、残疾员工人数、薪酬公平分析结果、培训参与率和举报统计数据衡量一次，并向高级管理层报告。本政策经董事会批准生效。

编制

法务与合规部_____
姓名 / 签字 / 日期

批准

董事会_____
姓名 / 签字 / 日期