



KONTROLMATİK TEKNOLOJİ, ENERJİ VE MÜHENDİSLİK A.Ş.

TACİZ ve AYRIMCILIK ÖNLEME POLİTİKASI	DÖKÜMAN NO	: KM.2025.007
	REVİZYON NO	: 001
	REVİZYON TARİHİ	: 02.12.2025
	SAYFA SAYISI	: 1 / 6
	YAYIN TARİHİ	: 02.12.2025

KONTROLMATİK TEKNOLOJİ, ENERJİ VE MÜHENDİSLİK A.Ş.) ve İştirakleri, Bağlı Ortaklıkları, Bayileri, Tedarikçileri, Aracıları, Yüklenicileri, Temsilcileri, Vekaleten İş Görenleri ve birlikte iş yapılan tüm üçüncü tarafları (“Şirket” veya “Biz”) ile birlikte ve buralarda Çalışan herkesi kapsar. Şirket **Taciz ve Ayrımcılık Önleme Politikası**’na uymakla yükümlüdürler.

Şirket işlerini her zaman dürüstlük ve doğrulukla yürütmektedir. Bununla birlikte, tüm kuruluşların zaman zaman faaliyetlerinin yanlış gitmesi veya bilmeden yanlış uygulama veya suistimal riskiyle karşı karşıya olduğunu kabul ediyoruz. Bu tür durumları tespit etmek ve bunları düzeltmeye çalışmak için uygun önlemleri alma görevimiz olduğuna inanıyoruz. Şirket içinde açıklık ve hesap verebilirlik kültürünü teşvik ederek, bu tür durumların ortaya çıkmasını önlemeye yardımcı olabileceğimize inanıyoruz.

Tüm personelden Kurumsal Yönetim Politikalarına uygun olarak, yüksek standartları korumalarını ve bu temel ilkelere uymayan her türlü yanlış davranışı bildirmelerini bekliyoruz. İşyerindeki yanlış uygulamalarla ilgili endişelerini dile getirmek, tüm personelin sorumluluğudur. Bu prosedürün amacı, çalışanlarımızın herhangi bir misilleme korkusu olmadan, ciddiye alınacaklarını ve konuların uygun şekilde soruşturulacağını ve gizli olarak kabul edileceğini bilerek, gerçek endişelerini dile getirebileceklerinden emin olmalarını sağlamaktır.

Aşağıdaki kılavuz, personelin işyeri uygulamalarıyla ilgili endişelerini bildirebileceği prosedürü ortaya koymaktadır. Etik Komitesine danışılmış ve işbu Politika’nın içeriği kabul edilmiştir. Bu Politika, sadece rehberlik etmeye yönelik olup, iş sözleşmenizin bir parçasını oluşturmaz.

1. TEMEL PRENSİPLER

- 1.1. Şirket; insan hakları, insan onuru, fiziksel ve psikolojik dokunulmazlık, itibar, mahremiyet, öz benlik saygısı ve aşağılayıcı muameleyle tabi tutulmama haklarına saygı gösterilmesi konusunda kararlı bir tutum sergiler. Şirketin tüm çalışanlarının yasalar ve yönetmeliklere uygun şekilde davranmaları beklenir.
- 1.2 Şirket, işbu Protokol aracılığıyla, mağdur veya failin kim olduğundan bağımsız şekilde, ne türde olursa olsun işyerinde taciz olarak nitelendirilen hiçbir eylem veya davranışa müsamaha gösterilmeyeceğini beyan eder.



- 1.3 Taciz oluşturan davranışların birçoğu dijital alanda veya kişisel verilerin mevcut iş ortamında ve teknolojik ortamda yetkisiz olarak işlenmesi yoluyla gerçekleştiğinden, sosyal ağlar üzerinden taciz, siber zorbalık veya çevrimiçi ortamda taciz oluşturan her türlü davranışı önlemek, tespit etmek, düzeltmek ve cezalandırmak için, etkin, katı ve pro-aktif şekilde işbirliği yapmayı taahhüt eder.
- 1.4 Bu taahhüdü yerine getirmek için Şirket'in tüm çalışanları; özellikle ekip yöneticileri aşağıdaki sorumlulukları üstlenerek, önleme, kınama ve sıfır tolerans gösterme yoluyla bu tür davranışların ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmalıdır:
- (a) İş sebebiyle ilişki içinde olduğu tüm bireylerin (*iş arkadaşları, ekip üyeleri, tedarikçiler, müşteriler, dış ortaklar vb.*) onurlarına ve temel haklarına saygılı davranmak.
 - (b) Saldırgan, aşağılayıcı, küçük düşürücü, rahatsız edici, düşmanca olan veya olabilecek davranışlardan, tavırlardan ve eylemlerden kaçınmak.
 - (c) Bu tür davranış, tavır ve eylemler karşısında gerektiği gibi davranmak, görmezden gelmemek ve Hoş görmemek, rahatsızlığını dile getirmek, tekrarlanmasını veya ağırlaşmasını önlemek, ilgili makamlara bildirmek ve mağdurlara destek olmak.
- 1.5 Şirketin Çalışan temsilcileri ve ilgili sorumlulular, hem çalışanları bu konuda bilinçlendirerek hem de Yönetimini bu konuda farkındalık oluşturabilecek uygulamalar konusunda bilgilendirerek işyerinde tacizi önlemeyi taahhüt eder. Ayrıca, bu taahhüt yanında işyerinde cinsel taciz, saldırı ve ayrımcılıkla mücadelede çalışanlarını sağladığı zorunlu dijital eğitimler ve iletişim çözümleriyle destekler.

2. BU POLİTİKANIN AMACI VE HEDEF KİTLESİ

- 2.1 İşbu Politika; bireyin cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya başka herhangi bir nedenle dayalı taciz, saldırı veya ayrımcılığa uğramadığı bir ortam yaratmayı ve bu ortamın usul ve esaslarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Şirket, tüm çalışanlarına sağlıklı bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt eder.
- 2.2 Cinsel nitelikte, istenmeyen davranışlara ve şiddete maruz kalmak çalışanın hem özel hem de iş hayatında, ayrıca duygusal ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz ve travmatik etkiler yaratabilir. Taciz ve saldırı yalnızca insan hakları ihlali değil, aynı zamanda ceza gerektiren bir suçtur. Bu politika ile Şirket çalışanları, Şirket'in tacize hiçbir koşulda müsamaha göstermeyeceğini anlar ve kabul eder:
- (a) Şirket'te karşılıklı saygı ve güvene dayalı, cinsel taciz ve saldırıdan uzak ve güvenli bir ortam yaratılmasına yardımcı olmak,



- (b) Şirket çalışanlarını taciz konusunda bilgilendirmek, her türlü taciz, saldırı ve şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak,
- (c) Cinsiyetçi kültürün ortadan kaldırılması için çaba göstermek,
- (d) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ve toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı her türlü ayrımcılık ve ihlalin önlenmesi konusunda farkındalık yaratmak,
- (e) Cinsel taciz veya saldırı şikayetleriyle ilgilenmek için etkin bir mekanizma oluşturmak
- (f) Taciz veya saldırı şikayeti alındığında, şikayetçiye destek olmak,
- (g) Şikayetçi tarafı korumak, istenmeyen cinsel nitelikli davranışları durdurmak için yaşadıkları, yaşamakta oldukları veya tanık oldukları herhangi bir olayı bildirmeye teşvik etmek.

2.3 İşbu Politika, taciz ve saldırı hakkında bilgi almak isteyenler, tacize uğradığını düşünen veya bu tür bir olaya tanık olanlar için bir başvuru kılavuzu niteliğindedir. Şirket, taciz ve saldırıya hiçbir koşulda müsamaha gösterilmeyeceğini veya göz ardı edilmeyeceğini, ayrıca tacize/saldırıya uğradığını veya böyle bir olaya tanık olduğunu düşünen çalışanlarını gerekli önlemleri almaya teşvik etmeyi beyan ve taahhüt eder. Bildirim ve şikayetler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılır. Şirket, tüm şikayetleri gizli tutmayı ve çalışanlarının mahremiyetini korumayı taahhüt eder.

3. YASAL ÇERÇEVE: “ULUSAL ve ULUSLARARASI”

İşbu Politika; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (BMKİS), Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi-İstanbul Sözleşmesi, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Ceza Kanunu, Türk İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Şirket'in Etik ve Dürüstlük İlkeleri temel alınarak hazırlanmıştır. İşbu Politikanın ihlâli, yürürlükteki İş Kanunu ve sair yasal yükümlülükler uyarınca; İş Akdinin/ilişkisinin haklı olarak sonlandırılmasına, yasal takibata ve disiplin cezasına yol açar.

3.1 İşyerinde Taciz Tanımı

Taciz, bireyi/bireyleri ırkı, etnik kökeni, cinsel yönelimi, cinsiyeti veya kişisel özellikleri nedeniyle küçük düşüren ve rencide eden, zor kullanarak veya kullanmaksızın sergilenen her türlü görsel/sözlü veya fiziksel davranışı ifade eder. Sistematik olarak gerçekleştiği takdirde işyerinde taciz olarak kabul edilecek davranış örnekleri şunlardır:



- Bir kişiyi dışlamak veya görmezden gelmek
- Haklı bir gerekçe olmaksızın bir çalışana etkin bir görev vermemek, bilgi paylaşımında bulunmamak
- Yerine getirilmesi imkansız görevler vermek ya da atamak veya insanları herhangi bir değeri olmayan, işe yaramaz işlerle görevlendirmek
- Kurum aleyhinde şikayette, ihbarda veya iddiada bulunan çalışanlara veya bu çalışanlara destek olanlara karşı misilleme yapmak
- Sürekli olarak çalışanı aşağılamak, küçük görmek
- Yapılan bir işle ilgili başkalarının önünde aşağılayıcı eleştirilerde bulunmak
- Anlık mesajlaşma uygulamaları veya sosyal medya üzerinden, bir çalışanın profesyonel değerini aşağılayan veya küçük düşüren yorumların ve şakaların paylaşılması veya yayılması
- Dijital kanallar da (özellikle sosyal ağlar, uygulamalar ve anlık mesajlaşma hizmetleri) dahil olmak üzere herhangi bir yolla bir kişinin onurunu zedelemek ve aşağılayıcı veya düşmanca bir ortam yaratmak amacıyla görüntülerin, fotoğrafların veya videoların kullanılması veya yayılması
- Sözlü olarak veya anlık mesajlaşma uygulamaları ya da sosyal medya üzerinden bir kişinin işi veya özel hayatı hakkında hakaret içeren söylemlerde bulunmak veya asılsız söylentiler yaymak
- Çalışanların mahremiyetini ihlal eden aşağılayıcı görüntülerin kaydedilmesi
- Çalışana yönelik düşmanca bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla her tür kişisel verinin izinsiz kullanılması

3.2 Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliğine dayalı Taciz Tanımı

Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dayalı taciz, bir kişinin cinsiyetine, cinsel yönelimine veya cinsiyet kimliğine dayalı olarak, göz korkutucu, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratarak kişinin onurunu zedeleme amacı güden veya bu tarz bir etki yaratan her türlü davranıştır. Aşağıdakiler, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği nedeniyle taciz olarak değerlendirilen davranış örnekleridir:

- ◆ Cinsel içerikli konuşmalar, şakalar yapmak veya cinsel içerikli iltifatlarda bulunmak, müstehcen bir dil kullanmak
- ◆ Flört etmek amacıyla alışılmadık şekilde ısrarcı davranışlarda bulunmak
- ◆ Pornografik materyaller göstermek veya göndermek
- ◆ Kişiye ait ses ve/veya video kayıtlarını izinsiz kullanmakla veya yaymakla tehdit ederek kişiyi cinsel temasa veya ilişkiye zorlamak
- ◆ Bir kişinin cinsel içerikli veya çıplak görüntülerini rızası olmadan kaydetmek, paylaşmak veya yaymak
- ◆ Bir kişinin cinsel hayatı hakkında sorular sormak veya dedikodu yaymak
- ◆ Tehdit veya şantaj yoluyla ya da hakaret ederek cinsel içerikli davranışlarda bulunmak
- ◆ Gizlice takip etmek
- ◆ Rahatsız edici mimikler, bakışlar atmak, göz hapsine almak
- ◆ Telefon, e-posta veya sosyal medya platformları üzerinden cinsel içerikli mesajlar göndermek veya cinsel içerikli taleplerde, imalarda bulunmak
- ◆ Israrla cinsel ilişki teklifinde bulunmak.



4. PROSEDÜR ve PROSEDÜRÜN UYGULANMASINDAN SORUMLU PERSONEL

- 4.1 Yönetim Kurulu, Şirketin **Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Politikası**’nın genel sorumluluğunu taşır, ancak işbu Politikanın denetlenmesi ve uygulanmasına ilişkin günlük sorumluluğu şu anda **Genel Sekreter/Baş Hukuk Müşaviri olan Atanmış İhbar/Raporlama Görevlisine (“ARG”)** devretmiştir. Prosedürün işleyişini izleme ve gözden geçirme sorumluluğu ve politika kapsamındaki şikayetlere ilişkin soruşturmalardan kaynaklanan kurum içi değişiklik önerileri Etik Komitesine aittir.
- 4.2 Yöneticiler, işbu Politikanın işleyişini kolaylaştırmak ve çalışanların aşağıda belirtilen prosedüre uygun olarak misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebilmelerini sağlamak konusunda özel bir sorumluluğa sahiptir.
- 4.3 Tüm işverenler bu politikanın başarısından sorumludur ve haberdar oldukları her türlü yanlış veya hatalı uygulamayı ifşa etmek için gerekli adımları atmalıdır. Bu Politikanın içeriği veya uygulanması hakkında herhangi bir sorunuz varsa, ARG ile iletişime geçmelisiniz.
- 4.4 Şirket, Etik ve Dürüstlük İlkeleri’nde belirtildiği gibi, Şirket çalışanları; dürüst ve şeffaf bir şekilde yürürlükteki yasa ve düzenlemelere uygun davranmalı, finans sektörünün sosyal etkilerine uygun sağduyu ve profesyonellikle hareket etmeli, Şirket hissedarlarının ve müşterilerinin gösterdiği güvene layık olmalıdır.
- 4.5 Cinsel taciz veya ayrımcılığa maruz kaldığını veya tanık olduğunu düşünen Şirket çalışanları, aşağıdaki adımları takip ederek bildirimde bulunabilirler:
- Konuyu, bağlı olduğunuz bir üst yönetici, HR veya ARG görüşmek,
 - Herhangi bir nedenle bu yöntemin kullanımını yerinde bulmazsanız ya da konunun çözümü için en uygun yol olduğundan emin değilseniz, durumu İhbar/Bildirim İnternet Sitesi: <https://kontrolmatik.etikmerkezi.com> üzerinden veya Etik İhbar Hattı’na mesai saatlerinde (09:30-17:30) **0850 406 3195** numaralı telefondan yapabilirsiniz.

Uyum Müdürlüğü, Etik Bildirim Hattı Yönetimi ve Bildirimde Bulunan Kişinin Korunması Politikasına uygun olacak şekilde, aldığı tüm bildirimleri dikkatlice en kısa sürede değerlendirir; bildirimlerin incelenmesini ve çözümlenmesini sağlar. Bildirimler; objektif, tarafsız şekilde ve gizlilik içinde analiz edilir. Bildirimi yapan çalışanın kimliği gizli tutulur. Söz konusu bilgi, yalnızca inceleme döneminde sürece dahil olması zorunlu birimlerle paylaşılır.

Süreç boyunca, başvurunun tekrar mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında gereken dikkat ve özen gösterilir.

Destek sürecinde mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır. Tacize ve ayrımcılığa maruz kalan çalışanlar, Çalışan HR’dan destek alabilir.



Her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz ile bu tür davranışların gizlenmesi yönündeki eylemlerde bulunan sorumlular hakkında gerekli değerlendirme ve idari yaptırımların uygulanması için konu Disiplin Kurulu'na iletilir. Disiplin Kurulu, kusurlu eylemin niteliğine, ağırlığına ve eyleme sebep olan personelin doğrudan veya dolaysız olarak bu eylemdeki rolüne göre idari yaptırım uygulanmasına karar verebilir. Yapılacak soruşturma sonucunda gerekli önemler alınır ve idari yaptırım (*yazılı uyarı, kınama, fesih vb.*) uygulanmasına karar verebilir.

5. DÜZELTİCİ EYLEM VE UYUM

İşbu Politika kapsamında yapılan açıklamalara ilişkin soruşturmanın bir parçası olarak, Şirketin ortaya çıkarılan herhangi bir yanlış uygulama veya uygunsuzluğun tekrarlanma riskini en aza indirmesini sağlamak için soruşturma ekibinden değişiklik önerileri istenecektir. Etik Komite, gelecekte bu tavsiyelerin gözden geçirilmesi ve uygulanmasından ve gerekli değişikliklerin Yönetim Kuruluna rapor edilmesinden sorumlu olacaktır.

6. POLİTİKANIN İZLENMESİ VE GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

6.1 Personel, ARG ile iletişime geçerek, işbu Politika hakkında yorum yapmaya ve Politikanın geliştirilebileceği yolları önermeye davet edilmektedir.

6.2 İşbu Politika, Şirket'in **2 Aralık 2025** tarihindeki uygulamasını yansıtmaktadır. ARG, Etik Komitesi ile birlikte işbu Politikayı en az yılda bir (1) kez gözden geçirmekten sorumlu olacaktır.

-/-