

	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-11
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	1 / 4

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

MADDE 1. AMAÇ ve KAPSAM

İşbu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının ("Politika") amacı, Akfen Holding Anonim Şirketi ("Akfen Holding" veya "Şirket") ve bağlı şirketlerinin (Akfen Holding ve bağlı ortaklıkları birlikte "Şirketler") toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını tanımlamak; kadınların ve farklı cinsiyet kimliklerinin ekonomik, sosyal ve kurumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, fırsatlara ve temsile erişimini desteklemeye yönelik ilke ve esasları belirlemektir.

Şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliğini insan hakları yaklaşımının, sürdürülebilirlik anlayışının ve kapsayıcı çalışma kültürünün temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca sosyal sorumluluk alanı olarak değil, adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir iş yaşamının temel gerekliliklerinden biri olarak ele alınmaktadır.

Politika; Şirketler'in çalışanlarını, yöneticilerini, iş ortaklarını ve değer zinciri kapsamındaki ilgili paydaşlarını kapsamaktadır.

MADDE 2. TANIMLAR

Politikada geçen özel terim ve kavramlar aşağıdaki şekilde kısaca açıklanmaktadır:

Ayrımcılık: Cinsiyet, yaş, dil, din, etnik köken, engellilik durumu, medeni hal veya benzeri herhangi bir farklılık temelinde bireylere eşit olmayan muamelede bulunulmasını,

BM: Birleşmiş milletleri,

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA): Birleşmiş Milletler tarafından 2030 yılına kadar yoksulluğun ortadan kaldırılması, eşitsizliklerin azaltılması ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması gibi küresel hedeflere ulaşmak amacıyla belirlenen 17 temel amacı,

Çeşitlilik: Çalışanların cinsiyet, yaş, etnik köken, kültürel geçmiş, eğitim, deneyim, düşünce yapısı ve benzeri bireysel farklılıklarını kapsayan ve organizasyonel zenginlik yaratan unsurları,

Eşitlik: Tüm çalışanların ve adayların işe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi ve diğer iş süreçlerinde eşit fırsatlara erişimini sağlayan, ayrımcılıktan uzak ve adil yaklaşımı,

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nü,

ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi: ILO tarafından kabul edilen ve üye ülkelerin ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi iyi niyet çerçevesinde saygı göstermek, geliştirmek ve desteklemekle yükümlü oldukları temel çalışma ilkelerini (örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve istihdam ile meslek alanında ayrımcılığın önlenmesini) tanımlayan uluslararası bildirgeyi,

	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-11
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	2 / 4

İnsan Hakları: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde tanımlanan temel hak ve özgürlükleri; cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını,

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs): BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan söz konusu prensiler işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkeyi,

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Farklı cinsiyetlerin ekonomik, sosyal ve kurumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, fırsatlara ve temsile sahip olmasını

ifade etmektedir.

MADDE 3. İLKE VE ESASLAR

- 3.1.** Akfen Holding ve Şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 5. hedefi olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği doğrultusunda ele alır. Bu kapsamda faaliyet gösterdiği tüm alanlarda adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimser.
- 3.2.** Akfen Holding, 4 Mart 2015 tarihinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ile Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Woman) ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzalayarak, Türkiye'deki WEPs'i imzalayan ilk Holding olmuştur. Şirketleri, bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi yaklaşımını kurumsal yönetim, insan kaynakları süreçleri, iş ilişkileri, değer zinciri ve paydaş etkileşimleri genelinde gözetir.
- 3.3.** Şirketler, Kadının Güçlenmesi Prensipleri kapsamında aşağıdaki ilkeleri dikkate alır:
 - 3.3.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin üst düzey kurumsal liderlik düzeyinde sahiplenilmesini gözetir.
 - 3.3.2. Kadın ve erkek çalışanlara iş yaşamında adil davranılmasını, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesini esas alır.
 - 3.3.3. Kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının korunmasını destekler.
 - 3.3.4. Kadınların eğitim, mesleki gelişim ve kariyer ilerleme olanaklarına erişimini destekler.
 - 3.3.5. Kadınların güçlenmesini destekleyen girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının yaygınlaştırılmasını önemser.
 - 3.3.6. Toplumsal girişimler, iş birlikleri ve farkındalık çalışmaları aracılığıyla eşitlikçi yaklaşımın güçlendirilmesini destekler.
 - 3.3.7. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki gelişimin izlenmesini, değerlendirilmesini ve şeffaflık ilkesi doğrultusunda paydaşlarla paylaşılmasını gözetir.

	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-11
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	3 / 4

- 3.4. Akfen Holding, HeForShe hareketine verilen desteği toplumsal cinsiyet eşitliğinin üst yönetim seviyesinde sahiplenildiğini gösteren kurumsal yaklaşımın bir parçası olarak değerlendirir. Bu kapsamda kadınların eğitim, iş gücü ve kariyer olanaklarına eşit erişimini destekleyen politikaların geliştirilmesini ve iş yaşamında kadınların güçlenmesini önemser.
- 3.5. Toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik, sosyal ve kurumsal potansiyelin ortaya çıkarılması açısından temel bir gereklilik olarak değerlendirilir. Kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması, sürdürülebilir kalkınmanın ve kapsayıcı büyümenin önemli unsurlarından biri olarak ele alınır.
- 3.6. İşe alım, ücretlendirme, yan haklar, eğitim, performans değerlendirme, kariyer gelişimi, terfi, atama ve işten ayrılma süreçlerinde fırsat eşitliği esas alınır. Bu süreçlerde toplumsal cinsiyet temelli herhangi bir ayrımcılığa izin verilmez.
- 3.7. Kadınların iş yaşamına katılımı, kariyer gelişimi ve karar alma mekanizmalarında temsili desteklenir. Bu doğrultuda çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilecekleri eşitlikçi, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması gözetilir.
- 3.8. İş ve görev dağılımında adil, dengeli ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsenir. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımında cinsiyet temelli ayırım yapılmaması esastır.
- 3.9. Her türlü taciz, şiddet, tehdit ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın reddedildiği güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturulması esas alınır. Bildirilen, gözlemlenen veya şüphe duyulan ayrımcılık, taciz, şiddet ya da benzeri davranışlar ilgili iç süreçler kapsamında değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar alınır.
- 3.10. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının şirket içi uygulamaların yanı sıra iş ortakları, tedarikçiler ve değer zinciri kapsamındaki ilgili paydaşlarla yürütülen ilişkilerde de dikkate alınması gözetilir. Bu doğrultuda eşitlikçi, kapsayıcı ve ayrımcılıktan uzak uygulamaların yaygınlaştırılması önemsenir.
- 3.11. Çalışanlar başta olmak üzere ilgili paydaşlarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratılması gözetilir. Bu doğrultuda bilinç artırıcı çalışmaların, iletişim faaliyetlerinin, eğitimlerin ve kurumsal uygulamaların hayata geçirilmesi desteklenir.
- 3.12. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politika, hedef ve uygulamalar; değişen paydaş beklentileri, sürdürülebilirlik öncelikleri, ulusal ve uluslararası standartlar ve iyi uygulamalar doğrultusunda geliştirilir.

MADDE 4. İLETİŞİM

E-posta: surdurulebilirlik@akfen.com.tr

Adres: Ankara Merkez Ofis Kazım Özalp Mahallesi, Koza Caddesi No:22 Çankaya Ankara / Turkey 06700

	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-11
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	4 / 4

MADDE 5. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Akfen Holding'in 10.09.2026 tarihli Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiş olup yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İşbu Politika Yönetim Kurulu tarafından yürürlükten kaldırılmadığı veya değiştirilmediği sürece geçerliliğini korur.

MADDE 6. İLGİLİ POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

İnsan Hakları Politikası
İnsan Kaynakları Politikası
Küresel İlkeler Sözleşmesine Uyum Politikası
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası
Yönetim Kurulunda Çeşitlilik Politikası
İş Etiği Kuralları ve Etik Kodlar