ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İŞYERİNDE AYRIMCILIĞI ÖNLEME POLİTİKASI

1. Amaç

Bu politikanın amacı; Erzurum Teknik Üniversitesinde işe alım, görevlendirme, eğitim, terfi, ücret ve çalışma koşulları dahil istihdamın tüm aşamalarında ayrımcılığı önlemek ve tüm çalışanlar için eşit, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamaktır.

2. Kapsam

Bu politika; akademik ve idari personeli, sözleşmeli ve sürekli işçileri, yarı zamanlı çalışan öğrencileri, stajyerleri, iş başvurusunda bulunan adayları ve Üniversitede hizmet veren yüklenici firma çalışanlarını kapsar.

3. Dayanak

Bu politika aşağıdaki mevzuat ve belgelere dayanılarak hazırlanmıştır:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 10, 49 ve 70
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, md. 6 (istihdam)
- 4857 sayılı İş Kanunu, md. 5 (eşit davranma ilkesi)
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu
- ILO 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi
- ETÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi (Senato 28.03.2025)

4. İlkeler ve Taahhütler

1. İstihdamın hiçbir aşamasında cinsiyet, ırk, etnik köken, dil, din, inanç, yaş, engellilik, medeni hâl, siyasi görüş, göçmenlik statüsü veya diğer kişisel özellikler temelinde ayrım yapılmaz; vatandaşlık ve yaş gibi mevzuatta öngörülen genel şartlar saklıdır.
2. İş ilanları ve seçim süreçleri açık, objektif ve göreve ilişkin ölçütlere dayanır; değerlendirme jürilerinde mümkün olduğunca cinsiyet dengesi gözetilir.
3. Engelli çalışanlar için makul uyumlaştırma sağlanır; kamu mevzuatındaki engelli istihdam yükümlülükleri yerine getirilir.
4. Hamilelik, doğum ve ebeveynlik nedeniyle hiçbir çalışan dezavantaja uğratılmaz; yasal izin hakları eksiksiz uygulanır.
5. Ayrımcılık ve mobbing şikâyetleri gizli, güvenli ve tarafsız kanallarla alınır ve incelenir; şikâyetçilere ve tanıklara misilleme yasaktır.
6. Yöneticilere ve personele düzenli eşitlik, kapsayıcılık ve ayrımcılık karşıtı eğitimler verilir.
7. Yüklenici firmalarla yapılan sözleşmelere ayrımcılık yasağı ve çalışan haklarına uyum hükümleri eklenir.

5. Uygulama ve Sorumluluklar

- Personel Daire Başkanlığı: İşe alım, terfi ve görevlendirme süreçlerinin politikaya uygunluğunu sağlar.
- Toplumsal Katkı ve Eşitlik Politikaları Koordinatörlüğü: Şikâyetlerin alınmasını ve eğitimleri koordine eder.
- Hukuk Müşavirliği ve Etik Kurul: İnceleme ve disiplin süreçlerine destek verir.
- İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı: Yüklenici sözleşmelerine ilgili hükümlerin eklenmesini sağlar.

6. İzleme, Raporlama ve Gözden Geçirme

- Personel dağılımı (cinsiyet, engellilik durumu, unvan) Personel Daire Başkanlığı, şikâyet verileri Toplumsal Katkı ve Eşitlik Politikaları Koordinatörlüğü tarafından kişileri tanınabilir kılmayacak biçimde toplu olarak yıllık raporlanır.
- Politika en geç üç yılda bir gözden geçirilir.

7. Yürürlük ve Yürütme

Bu politika, Erzurum Teknik Üniversitesi Senatosu tarafından kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer ve Üniversitenin internet sitesinde yayımlanır.

Bu politika hükümlerini Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörü yürütür.

ERZURUM TECHNICAL UNIVERSITY

POLICY ON ENDING DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

1. Purpose

The purpose of this policy is to prevent discrimination at every stage of employment at Erzurum Technical University, including recruitment, assignment, training, promotion, pay and working conditions, and to provide an equal, fair and inclusive working environment for all employees.

2. Scope

This policy covers academic and administrative staff, contract and permanent workers, students in part-time work, interns, job applicants and employees of contractors working at the University.

3. Legal Basis

This policy is based on the following legislation and documents:

- Constitution of the Republic of Türkiye, Arts. 10, 49 and 70
- Law No. 6701 on the Human Rights and Equality Institution of Türkiye, Art. 6 (employment)
- Labour Law No. 4857, Art. 5 (principle of equal treatment)
- Civil Servants Law No. 657 and Higher Education Law No. 2547
- ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention No. 111
- ETU Gender Equality Position Paper (Senate, 28.03.2025)

4. Principles and Commitments

1. No distinction is made at any stage of employment on grounds of sex, race, ethnic origin, language, religion, belief, age, disability, marital status, political opinion, immigration status or other personal characteristics, without prejudice to general requirements set by law, such as citizenship and age.
2. Job advertisements and selection processes are open, objective and based on job-related criteria, and gender balance is sought on selection panels where possible.
3. Reasonable accommodation is provided for employees with disabilities, and public-sector disability employment obligations are met.
4. No employee is disadvantaged because of pregnancy, childbirth or parenthood, and statutory leave rights are applied in full.
5. Complaints of discrimination and workplace bullying are received and examined through confidential, safe and impartial channels; retaliation against complainants and witnesses is prohibited.
6. Managers and staff receive regular training on equality, inclusion and anti-discrimination.

7. Contracts with contractors include clauses on non-discrimination and compliance with workers' rights.

5. Implementation and Responsibilities

- Personnel Department: ensures recruitment, promotion and assignment processes comply with the policy.
- Coordinatorship for Social Contribution and Equality Policies: coordinates complaints and training.
- Office of Legal Counsel and Ethics Committee: support investigation and disciplinary processes.
- Administrative and Financial Affairs Department: ensures relevant clauses are included in contractor agreements.

6. Monitoring, Reporting and Review

- Staff composition (gender, disability status, title) is reported annually by the Personnel Department, and complaint data by the Coordinatorship for Social Contribution and Equality Policies, in aggregate form that does not allow individuals to be identified.
- The policy is reviewed at least every three years.

7. Entry into Force and Execution

This policy enters into force on the date of its adoption by the Senate of Erzurum Technical University and is published on the University website.

The Rector of Erzurum Technical University is responsible for executing this policy.