ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
ÜCRET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

1. Amaç

Bu politikanın amacı; Erzurum Teknik Üniversitesinde aynı veya eşit değerdeki iş için cinsiyet ve diğer kişisel özelliklerden bağımsız olarak eşit ücret ödenmesini güvence altına almak ve ücret uygulamalarındaki olası eşitsizlikleri düzenli olarak izlemektir.

2. Kapsam

Bu politika; ETÜ'nün akademik ve idari personelini, sözleşmeli ve sürekli işçilerini ve Üniversite adına ödeme yapılan tüm çalışanları kapsar.

3. Dayanak

Bu politika aşağıdaki mevzuat ve belgelere dayanılarak hazırlanmıştır:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 10 ve 55 (ücrette adalet)
- 4857 sayılı İş Kanunu, md. 5
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu
- ILO 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi
- ETÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi (Senato 28.03.2025)
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

4. İlkeler ve Taahhütler

1. Ücretler; unvan, kadro derecesi, kıdem ve görev gibi mevzuatla belirlenen nesnel ölçütlere göre belirlenir; cinsiyet veya diğer kişisel özellikler ücreti etkilemez.
2. Ek ödeme, ders ücreti, döner sermaye payı ve görev tazminatı gibi ödemeler şeffaf ve herkese eşit uygulanan kurallara göre yapılır.
3. Yüksek ödemeli idari görevlere ve projelere atamada fırsat eşitliği gözetilir.
4. Ücret verileri her yıl cinsiyete göre analiz edilir; açıklanamayan bir fark tespit edilirse nedenleri incelenir ve düzeltici önlem alınır.
5. Analiz sonuçları kişisel veriler korunarak özet halinde yayımlanır.
6. Personel, ücretlendirme kuralları konusunda bilgilendirilir; ücretle ilgili itiraz ve sorular Üniversitenin elektronik başvuru sistemi aracılığıyla gizlilik içinde iletilebilir.

5. Uygulama ve Sorumluluklar

- Personel Daire Başkanlığı: Ücret uygulamalarını yürütür ve yıllık cinsiyete göre ücret analizini hazırlar.
- Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı: Ödeme verilerinin sağlanmasına ve analizine destek verir.
- Toplumsal Katkı ve Eşitlik Politikaları Koordinatörlüğü: Analiz sonuçlarını değerlendirir ve iyileştirme önerileri sunar.

6. İzleme, Raporlama ve Gözden Geçirme

- Cinsiyete göre ortalama ücret karşılaştırması unvan bazında Personel Daire Başkanlığı tarafından yıllık olarak raporlanır; beş kişiden az olan gruplar kişilerin tanınmasını önlemek için birleştirilerek veya yayımlanmadan 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

PAY EQUITY POLICY

1. Purpose

The purpose of this policy is to guarantee equal pay at Erzurum Technical University for the same work or work of equal value, regardless of gender or other personal characteristics, and to monitor pay practices regularly for possible inequalities.

2. Scope

This policy covers ETU's academic and administrative staff, contract and permanent workers, and all employees paid by the University.

3. Legal Basis

This policy is based on the following legislation and documents:

- Constitution of the Republic of Türkiye, Arts. 10 and 55 (fair wages)
- Labour Law No. 4857, Art. 5
- Civil Servants Law No. 657 and Higher Education Personnel Law No. 2914
- ILO Equal Remuneration Convention No. 100
- ETÜ Gender Equality Position Paper (Senate, 28.03.2025)
- Law No. 6698 on the Protection of Personal Data

4. Principles and Commitments

1. Pay is set according to objective criteria defined in law, such as title, grade, seniority and duties; gender and other personal characteristics do not affect pay.
2. Additional payments such as overtime teaching, revolving fund shares and duty allowances follow transparent rules applied equally to everyone.
3. Equal opportunity is ensured in appointments to higher-paid administrative roles and projects.
4. Pay data are analysed by gender every year; where an unexplained gap is found, its causes are examined and corrective action is taken.
5. Summary results of the analysis are published, with personal data protected.
6. Staff are informed about pay rules, and pay-related questions and appeals can be submitted confidentially through the University's online application system.

5. Implementation and Responsibilities

- Personnel Department: manages pay practices and prepares the annual gender pay analysis.
- Strategy Development Department: supports the provision and analysis of payment data.

- Coordinatorship for Social Contribution and Equality Policies: assesses the results and proposes improvements.

6. Monitoring, Reporting and Review

- A comparison of average pay by gender for each title is reported annually by the Personnel Department; groups of fewer than five people are combined or left unpublished so that individuals cannot 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.