

TürkTraktör Çeşitlilik, Eşitlik/Hakkaniyet, Kapsayıcılık Politikası

1. Kapsam

İşbu TürkTraktör Çeşitlilik, Eşitlik/Hakkaniyet, Kapsayıcılık Politikası ("Politika"); TürkTraktör'de kapsayıcı kurum ve aidiyet kültürünün geliştirilmesi, farkındalığın artırılması, fırsat eşitliğinin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ile ayrımcılık ve şiddete tolerans gösterilmeyen eşitlikçi bir çalışma ortamının oluşturulmasına ilişkin esasları kapsar.

Bu Politika, TürkTraktör'ün ana ortaklarının etik ilkeleri de gözetilerek hazırlanmıştır. TürkTraktör'ün tüm çalışanları ve yöneticileri, işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Aynı zamanda, TürkTraktör'ün tüm İş Ortaklarından, mümkün olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmeleri beklenir ve bunu sağlamak için gerekli adımlar atılır.

2. Amaç

Çeşitlilik, eşitlik/hakkaniyet ve kapsayıcılık taahhüdü ile şirket performansını, inovasyon ve yenilik kültürünü artırmak, bakış açılarını dönüştürmek, çalışanların başarılarını ve kariyer gelişimlerini desteklemek, birbirinden öğrenme sürecini hızlandırmak ve bu doğrultuda önyargılardan bağımsız, çeşitliliği bir zenginlik olarak gören kapsayıcı bir kurum kültürü yaratarak aidiyet duygusunun güçlendirmek amaçlanmaktadır.

Tüm TürkTraktör çalışanlarının kendini değerli hissettiği, süreçlere aktif bir biçimde dahil edildiği, geri bildirim kültürünün güçlendiği, ayrımcılık ve şiddete hiçbir koşulda tolerans gösterilmediği, herkesin eşit temsille yer alabildiği ve engellerin ortadan kaldırıldığı bir çalışma ortamının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş veya engel durumlarından bağımsız olarak tüm çalışanların TürkTraktör'de farklılıklarıyla var olmaları bir zenginliktir. Bu zenginliği besleyecek taahhütler ve eylem planlarına tüm TürkTraktörlüler uymakla yükümlüdür.

3. Tanımlar

"Ana Ortaklar", TürkTraktör'ün ana hissedarları CNH Industrial Österreich GmbH ve Koç Holding A.Ş.'yi ifade eder.

"BM", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)", işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi", insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi", insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

"BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA)", BM tarafından 2015 yılında kabul edilen ve 2030 yılına kadar ulaşılması hedeflenen 17 küresel amaçtır. SKA'lar; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşitsizliklerin azaltılması, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme gibi konuları kapsar.

"ILO", Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi", ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO Bildirgesi'ni ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması

“İnsan Hakları”, 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 içermektedir.

“İş Ortakları”, tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“Çeşitlilik”, çeşitlilik bireylerin görünen, görünmeyen, doğuştan veya sonradan edinilen özelliklerinin karışımıdır.

“Kapsayıcılık”, bireylerin farklı özelliklerini ve çeşitliliklerini, ayrımcılık yapmadan, eşitlik, saygı ve hoşgörüyle bir araya getirmek ve bu çeşitliliğin potansiyelini ortaya çıkarmaktır. Başka bir deyişle, farklılıkları potansiyel bir güç hâline getirmektir. Temelde kapsayıcılık, tüm bireylerin kendi gibi olduğu, rahat hissettiği ve dahil edildiği zaman sağlanır. Kapsayıcılık boyutları;

- Pozisyon / Unvan / Kıdem / Uzmanlık
- İş Birimi / Departman
- Çalışma Lokasyonu / Çalışma Modeli
- Yaş
- Cinsiyet / Cinsel Yönelim
- İnanç / Hayat Görüşü / Siyasi Görüş / Farklı Bakış Açıları
- Medeni Durum / Aile Yapısı / Bakım Verme
- Irk / Ulusal Köken
- Engellilik Durumu / Fiziksel ve Ruhsal Durum

“Eşitlik ve Hakkaniyet”, eşitlik, herkesin aynı koşullar altında bulunduğu varsayımından hareketle, herkese aynı şekilde davranmaktır. Ancak eşitlik, çoğu durumda herkes aynı koşullar altında olmadığı için çoğu zaman adalet anlamına gelmez. Hakkaniyet, herkesi aynı koşullara getirecek şartları sağlamak ve herkesin kendini eşit hissedeceği ortamları oluşturmaktır.

“Misilleme”, ihbar veya re’sen gerçekleştirilen herhangi bir soruşturma esnasında, ihbarcı veya soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Bilgi-belge sağlayan, tanıklık eden kişiler, vb.) bir ihbarda bulunduğu veya soruşturma çalışmasına destek olduğu için cezalandırılması amacıyla kendisi veya bir yakınının unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

“TürkTraktör”, Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.’yi ifade eder.

4. Genel İlkeler

TürkTraktör, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni benimser; ayrıca BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (WEPS), BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nı (SKA) ve ILO’nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ni rehber alır.

Çeşitlilik, Eşitlik/Hakkaniyet, Kapsayıcılık İlkeleri

4.1 İnsan Onuruna ve Haklara Saygı

TürkTraktör, insan onuruna ve haklarına saygılı, adil, dürüst, eşit ve kapsayıcı davranır ve tüm çalışanların kendilerini değerli ve eşit hissetmelerini gözetir.

4.2 Fikir Çeşitliliği

TürkTraktör, çalışanların katkılarının değer gördüğü, farklı bakış açılarına saygı duyulan, önyargılardan uzak, psikolojik güven ortamının desteklendiği, fikir çeşitliliğinin ve yapıcı geri bildirimin teşvik edildiği bir kültür geliştirmeyi esas alır. TürkTraktör müşterilerine, paydaşlarına, iş ortaklarına ve hissedarlarına da bu bakış açısıyla yaklaşır.

4.3 Fırsat Eşitliği

TürkTraktör, fırsat eşitliğini temel bir ilke olarak benimser. Eşitliği herkes için aynı uygulamaların hayata geçirilmesi; hakkaniyeti ise bireylerin farklı ihtiyaçlarını gözetenek eşit fırsatlara erişimini sağlayan tamamlayıcı bir yaklaşım olarak ele alır. Bu yaklaşımı; yürürlükteki politikaları, uygulamaları, somut eylem planları ve kurumsal taahhütleri ile güçlendirir. Tüm çalışanlara, adaylara, iş ortaklarına ve paydaşlara fırsat eşitliği çerçevesinde yaklaşır. İşe alımdan rotasyona, performans yönetiminden eğitim ve gelişime, ödüllendirme süreçlerinden diğer tüm insan kaynakları süreçlerine kadar her alanda hakkaniyetli kararlar alınmasını esas alır. İmzacısı olduğu BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPS) uygular, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ile önyargıların dönüştürülmesini teşvik eder.

Tüm iletişim süreçlerinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı ve kalıp yargıları pekiştirici bir dil kullanımına ve davranış biçimine karşı çıkar; bu tür yaklaşımlara yol açabilecek politika ve uygulamaların oluşmasının önüne geçer.

4.4 Ayrımcılık ve Şiddete Sıfır Tolerans

Ayrımcılık, temel anlamıyla bir bireye belirli bir özelliği nedeniyle farklı davranılmasıdır. Bu durum, yalnızca görünür davranış farklılıklarını değil, aynı zamanda bireylerin belirli özellikleri nedeniyle dışlanmış hissetmelerine yol açan algıları da kapsar.

TürkTraktör, insan haklarına saygılı, adil, dürüst, kapsayıcı, hakkaniyetli bir çalışma ortamını esas alır; eşit haklar ve fırsatlar sunmayı taahhüt eder. Bir kişinin ırkına, cinsiyetine, medeni durumuna, hamilelik ve bakım verme durumuna, rengine, milliyetine, toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine, siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayanan hiçbir türde ayrımcılığa ve saygısızlığa müsaade etmez.

Her türlü şiddet, taciz, baskı, zorbalık, mobbing, tehdit ve mikro saldırıya karşı sıfır tolerans ilkesini benimser. Sağlıklı, huzurlu, iş barışının hâkim olduğu ve güvenli bir çalışma ortamı sunar, bu ortama zarar veren, her türlü şiddet ve tacizde bulunan kişiler hakkında gerekli disiplin ve/veya yasal prosedürün işletilmesini temin eder.

5. Yetki ve Sorumluluklar

TürkTraktör'ün tüm çalışanları bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. TürkTraktör tarafından disiplin suçu olarak kabul edilen eylemleri tanımlamak, değerlendirmek ve bir yaptırım uygulamak için kullanılan standartlar, ilkeler ve kuralları belirlemek ve tüm bu süreçlerde çalışanlara adil, gereğine uygun ve tutarlı bir şekilde davranılmasını sağlamak taahhüt edilmektedir. Bu doğrultuda Disiplin Politikası hazırlanmıştır. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü tarafın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmelerin feshedilmesi ve TürkTraktör'ün uğradığı zararların sorumlularından tahsili dahil gerekli tüm yasal aksiyonlar alınabilecektir.

TürkTraktör'ün tüm çalışanları ve yöneticileri, TürkTraktör Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya ve ilgili diğer politikalara uygun hareket etmekle yükümlüdür. Saha çalışanları için Toplu İş Sözleşmesi gereği oluşturulan Disiplin Kurulu'na ilişkin hükümler saklıdır. Politika'nın ihlali halinde adil, şeffaf ve tutarlı bir süreç işletilir.

TürkTraktör Etik İlkeleri'ne aykırı herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde, konuya ilişkin bir üst lidere ve İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik iş birimine danışabilir veya raporlama yapabilir. Çalışanlarımız misilleme kaygısı olmaksızın bildirimde bulunabilir. Tüm bildirimler gizlilik içinde değerlendirilir.

Alternatif olarak TürkTraktör Etik Hattı'na "<https://www.turktraktor.com.tr/bize-ulasin/denetim-etik-hatti>" adresinden veya Koç Holding Etik Hattı'na "<https://www.koc.com.tr/ihbar-bildirim>" adresinden bildirimde bulunulabilmektedir.

Politika hakkında sorular için İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik iş birimi ile iletişime geçilebilir.

Detaylar ve kapsam için bkz. [Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş. İnsan Hakları Politikası](#).

İşbu Politika 24 Şubat 2026 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden TürkTraktör İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik iş birimi sorumludur.