



**Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı
(CEEP)
2025 -2029**

İçindekiler:

Amaç ve Kapsam.....	2
Mevcut Durum.....	3
Bölüm I. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği için Kapasite Geliştirme ve Kurumsallaşma	4
Bölüm II. İşe Alımlar & Kariyer Gelişimi	5
Bölüm III. İş-Özel Hayat Dengesi	5
Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik	6
Bölüm V. Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu	7
Bölüm VI. Kadınların Hak ve Güvencelerinin Güçlendirilmesine Yönelik Yaklaşımlar ve Uygulama Stratejileri.....	7

1. Amaç ve Kapsam

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusu uzun bir geçmişe sahip olup, son yıllarda yasal çerçevesi genişletilmiş ve kadınların toplumdaki rolünü güçlendirmeyi hedefleyen devlet politikaları yaygınlaştırılmıştır. Bu kapsamda, Anayasa’nın 90. maddesi uyarınca uluslararası anlaşmalara taraf olunmuş, ulusal mevzuatta düzenlemeler yapılmış ve çeşitli politikalar geliştirilmiştir.

Ülkemiz, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, taraf devletlere kadın istihdamı konusunda sorumluluklar yükleyen "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)"ne 1985 yılında taraf olmuştur. Ayrıca, çalışan erkekler ve kadınlar için eşit işe eşit ücret hakkını ve kadınların hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinde korunmasını öngören "Avrupa Sosyal Şartı" 16 Haziran 1989 tarihinde onaylanmıştır.

Benzer şekilde, Türkiye 1935 tarihli 45 sayılı "Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme" ve 1951 tarihli 100 sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi" gibi işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik birçok Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesine taraf olmuştur. Avrupa Birliği (AB) direktifleri de cinsiyet eşitliğinin özellikle iş yaşamında sağlanması açısından ülkemiz politikalarının belirlenmesinde rehber niteliğindedir.

Türkiye’de ayrımcılıkla mücadele ve istihdam ilişkilerinin yasal çerçevesi için önemli adımlar atılmıştır. 1982 Anayasası’nın 10. maddesi, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmünü içermektedir. 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişikliklerle, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu vurgulanmış ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi, iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve eşit değerde işe eşit ücret prensibini güvence altına almaktadır. Kamu çalışanlarına ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da benzer düzenlemeler içermektedir.

Kadınların iş-özel hayat dengesini sağlamak amacıyla çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ve "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" gibi düzenlemeler kadın istihdamını desteklemektedir. Ayrıca, "Personel Temininde Eşitlik İlkesi" (2004/7 sayılı Genelge) ve "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" (2010/14 sayılı Genelge) kamu kurumlarına kadın istihdamının artırılması konusunda yükümlülükler getirmiştir.

Ülkemizin en üst politika dokümanı olan "On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)", kadınların eğitim, istihdam ve diğer alanlarda fırsatlardan eşit şekilde yararlanmasını ve her türlü şiddet ve ayrımcılıktan uzak bir yaşam sürmelerini hedeflemektedir. Kadınların STEM (fen, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında daha fazla yer almasını sağlamak, kadınların kamu yönetimi ve karar alma organlarındaki temsilini artırmak ve kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik eğitim ve farkındalık programları düzenlemek gibi politikalar öngörülmüştür.

2025 yılı Cumhurbaşkanlığımızca “Aile Yılı” ilan edilmiştir. 2025 yılında, ailenin korunması ve güçlendirilmesine yönelik çeşitli etkinlikler ve projeler hayata geçirilecektir.

AFAD, Türkiye’de afetler ve acil durumlar konusunda tek yetkili otorite olarak, çalışmalarında fırsat eşitliği ilkesine büyük önem vermektedir. Afet yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun şekilde, kaynaklara ve fırsatlara eşit erişimi teşvik etmek ve cinsiyet dinamiklerini göz önünde bulundurmak

AFAD'ın temel yaklaşımlarındandır. Bu kapsamda, AFAD tarafından 2025-2029 yıllarını kapsayan "Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (CEEP)" oluşturulmuştur.

Bu eylem planı, AFAD çalışanları, iş birliği yapılan STK'lar ve gönüllüler için bir politika çerçevesi sunmaktadır. CEEP, AFAD'ın istihdam politikaları, araştırma faaliyetleri ve sosyal etkileşimlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik bir yol haritası niteliğindedir.

Bu doğrultuda AFAD, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir politika olarak benimsemekte ve afet yönetimi süreçlerine entegre etmektedir. AFAD CEEP, kurumun sunduğu hizmetlerin toplumsal cinsiyet perspektifini içermesini sağlayarak, afet yönetiminde daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşımın benimsenmesine katkıda bulunacaktır.

2. Mevcut Durum

2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile afetlerle ilgili olarak görev yapan İçişleri Bakanlığı'na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık'a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak, Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile ilgili yapılan düzenlemeler kapsamında, 15 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır.

Kurumumuz, daha önce münhasıran cinsiyet eşitliğine ilişkin bir belge hazırlamamış olsa da kuruluşundan bu yana başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere Amaç ve Kapsam başlığı altında anılan mevcut yasal düzenlemeler uyarınca faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ilgili temel ilkeleri gözetmiştir.

İlgili mevzuat, işe alımlarda ve iş yerlerinde çalışanların dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhebe dayalı ayrımcılığa uğramasını yasaklayan hükümler içermektedir.

Kurumumuz bünyesinde sunulan hizmetler ve yürütülen çalışmalarının sonuçları din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm toplum bireylerinin faydalandığı sektörleri doğrudan etkilediğinden dolayı AFAD toplum bireylerinin tamamı için ayrım yapmaksızın çalışmaktadır. AFAD çalışmalarının topluma mümkün olduğunca yararlı olabilmesi için, cinsiyet, uyruk ve yaştan bağımsız olarak tüm cinsiyet faktörlerinin çalışmalara entegre edilerek, tarafsız, doğru, güvenilir ve gizlilik ilkelerine uygun hizmet sunma taahhüdü ile tüm paydaların ve halkın, talepleri din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yerine getirilmektedir. Ayrıca, sürekli iyileştirme, tarafsızlık, gizlilik, personelin yetkinliğinin artırılması ve kişisel gelişimi AFAD için kritik önem taşımaktadır. Hem teknik konularda hem de sosyal hayatı etkileyen konularda eğitimler, bilgilendirme seminerleri gibi etkinliklerle personele fırsat yaratılmaktadır. Kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması ve eşit fırsatlardan yararlanabilmesi AFAD'ın en yüksek düzeyde önem verdiği konulardandır. Halihazırda Kurumda çalışan toplam personelin %26'sı, toplam yöneticilerin ise %10'u kadındır. Kurumda çalışan personelin hizmet sınıflarına göre dağılımına bakıldığında, Genel İdare Hizmetler sınıfının %26'sı, Teknik Hizmetler sınıfının %27'si, Sağlık Hizmetler sınıfının %100'ü, Avukatlık Hizmetler sınıfının %43'ü, Eğitim Öğretim Hizmetleri sınıfının %30'u, Yardımcı Hizmetler sınıfının %32'sini oluşturmaktadır. Kadınlar Kadrolu personelin %27'sini, sözleşmeli personelin %32'sini ve sürekli işçi personelin %23'ünü oluşturmaktadır.

Bölüm I. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği için Kapasite Geliştirme ve Kurumsallaşma

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası (Md. 10), herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din ve mezhep veya herhangi bir temelde ayrım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu açıkça belirtmektedir. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Devlet organları ve idari makamlar tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Bu ilkeden hareketle, CEEP planının amacı, planın uygulanmasını temin etmek üzere süreci desteklerken, cinsiyet eşitliğini güçlendirmek için kurumsal yapının dönüşümünü teşvik etmektir.

CEEP'in başarısını temin etmek üzere aşağıdaki kurumsal düzenlemeler ve görevlendirmeler yapılacaktır:

- Bu planın uygulanmasını, koordinasyonunu ve gözetimini denetlemek için bir Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK) kurulacaktır.
- CEEP stratejisinin hayata geçirilmesini temin etmek, düzenli veri toplanmasını sağlamak ve izlemeyi desteklemek üzere bir Çalışma Grubu (CEPÇG) kurulacaktır.

1.1. Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK)

AFAD bünyesinde **AFAD Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK)** oluşturulacaktır. CEK, Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın (CEEP) yönetiminden, uygulanmasını ve koordinasyonunu takip etmekten ve fırsat eşitliği ile ilgili gelişim alanlarını belirlemekten sorumludur. Kurul, üst düzey yöneticilerden oluşur ve kurula Kurum Başkanı veya yetkilendirdiği bir yönetici başkanlık eder. CEK üyeleri, Kurul Başkanı tarafından atanır.

CEK yılda en az iki defa toplanır ve aşağıdaki görevlerden sorumludur:

- CEEP Eylem Planı'nın uygulanması için stratejik liderlik ve yönetişimin sağlanması,
- Eylem planı yıllık faaliyet takviminin onaylanması,
- Cinsiyete duyarlı ve ayrıştırılmış verilere ilişkin kurumsal raporlama yapılmasının sağlanması,
- CEPÇG (Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu) üyelerinin düzenli raporlarına dayanarak kritik eylem başlıklarının belirlenmesi,
- Cinsiyet eşitliğinin genel durum açısından değerlendirilmesi ve bu konuda elde edilen sonuçların yayımlanması ve teşviki.

1.2. Cinsiyet Eşitliği Planı Çalışma Grubu (CEPÇG)

CEPÇG; CEK tarafından ilgili birimlerin temsilcilerinden oluşturulur. CEPÇG altı ayda bir toplanır. Bu çalışma grubunda kadın üyelerin oranının en az yüzde elli olmasına özen gösterilir.

CEPÇG aşağıdaki görevlerden sorumludur;

- CEK'e sunulacak genel planın oluşturulması,
- Cinsiyetlere göre ayrıştırılmış verilerin izlenmesi, incelenmesi ve raporlanması,
- CEEP hedeflerinin uygulanmasının değerlendirilmesi ve raporlanması,

- Eylem planına ilişkin yıllık faaliyet takviminin oluşturulmak ve CEK onayına sunmak,
- CEK'e cinsiyet eşitliği eylem planı kapsamında üstlenilen süreçlerin sürdürülebilirliği ve durumu hakkında rapor vermek ve tavsiyelerde bulunmak,
- Kadın-erkek fırsat eşitliği gelişim alanları ve önceliklerine ilişkin veri sağlamak,
- Atölye çalışmaları ve farkındalık faaliyetleri de dahil olmak üzere, cinsiyet eşitliği eğitim fırsat ve faaliyetlerine liderlik etmek,
- Belirlenen CEEP eylemlerinin geliştirilmesi konusunda tavsiyelerde bulunmak,
- CEK tarafından belirlenen tüm eylemleri desteklemek,
- Eylem Planına ilişkin gerçekleştirmeleri yıllık olarak raporlamak.

Bölüm II. İşe Alımlar & Kariyer Gelişimi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu, çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. İlgili mevzuat, işe alımlarda ve iş yerlerinde çalışanların dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhebe dayalı ayrımcılığa uğramasını yasaklayan hükümler içermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamaz ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

Bununla birlikte, kurumsal kültürün desteklenmesi amacıyla inisiyatifler teşvik edilecek, ayrıca cinsiyet dengesinin sağlanmasına yönelik mekanizmalar geliştirilecektir.

İşe alımlar ve kariyer gelişimi süreçlerini güçlendirmek üzere aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilecektir:

- Oluşturulan panel ve kurullarda cinsiyet dengesi gözetilerek, cinsiyet dengesinin sağlanamadığı hallerde ise kadınların asgari katılımını temin etmek üzere girişimde bulunulacaktır.
- Kurumumuz destek programları kapsamında desteklenmeye karar verilen proje başvurularında proje yürütücüsü/yöneticisi, proje personeli dağılımda kadınların ve erkeklerin eşit hak, fırsat ve imkânlara erişimini gözeterek nitelikte değerlendirmeler yapılacak, cinsiyet eşitliliği gözetilerek çalışmalarda bulunulacaktır.
- Özellikle yönetim pozisyonlarını hedefleyen eğitim ve farkındalık faaliyetleri ile işe alım süreçlerini potansiyel olarak etkileyen bilinçsiz önyargıların önüne geçilmesi maksadıyla çalışmalar yürütülecektir.
- Cinsiyet boyutunun araştırma faaliyetlerine entegrasyonunu teşvik etmek üzere çalışmalar gerçekleştirilecektir.

Bölüm III. İş-Özel Hayat Dengesi

Sağlıklı bir iş-özel hayat dengesi, bireysel refah, gelişmiş verimlilik ve yaratıcılık için önemlidir. Bir kamu kurumu olan kuruluşumuz, 657 sayılı DMK, 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenen işyeri düzenlemelerine sıkıca bağlıdır. 657 sayılı DMK, kadın çalışanların iş hayatı ile özel hayat arasında dengeyi sağlamak üzere çeşitli düzenlemeler içermektedir. Örneğin; 657 sayılı Kanunun 104'üncü

maddesinin (A) fıkrasına uygun olarak “Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Bunun yanı sıra, 657 sayılı Kanunun 104’üncü maddesinin (F) fıkrasında düzenlenen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren yarı zamanlı çalışabilecektir.

Kadın çalışanların, iş hayatını katılımını temin etmek amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30’uncu maddesine dayanılarak çıkarılan, 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in 13’üncü maddesine göre:

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun işyerinde, 100-150 kadın çalışanın olması halinde emzirme odası kurma ve 150’den fazla kadın çalışanın olması halinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, ayrıca emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Böylelikle kadın çalışanların iş-özel hayat dengesinin sağlanmasına destek olmaya çalışılmaktadır.

İş-özel hayat dengesini iyileştirmek üzere, aşağıda sıralanan eylemler gerçekleştirilecektir:

- Cinsiyetler arasında fırsat ve uygulamada eşitlik teşvik edilecektir.
- Cinsiyet politikasının iç iletişim araçları ile düzenli olarak yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- Eğitime eşit erişim kapsamında cinsiyet dengesi gözetilecektir.
- Kadınların çalışma hayatındaki haklarına ilişkin farkındalığı arttırmak üzere eğitim düzenlenecektir.
- İş-özel hayat dengesi ve iş tatmininin takibi için kadın-erkek fırsat eşitliği anketleri yapılacaktır

Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik

AFAD'ta genel personel sayısı bakımından cinsiyet dengesi gözetilmektedir. Kurum içi değerlendirmeler neticesinde, kadınların liderlik ve karar alma pozisyonlarındaki mevcudiyetinin güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, kadın-erkek fırsat eşitliğini etkileyen unsurların araştırılması ve önceliklerin belirlenerek, farkındalık çalışmaları ile fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi gelişmeye ihtiyaç duyulan önemli alanlar olarak değerlendirilmektedir.

AFAD'ta işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliği tüm üyeler arasında önemli bir ilke olarak ele alınır, işe alım ve seçme süreçlerinde ve karar alma süreçlerine müdahale edecek kurumsal mekanizmalar mevcut olmasa da (Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) başarısına göre merkezi atama yolu ile alımların yapılması), örneğin; arama kurtarma teknisyeni/teknikeri alımı ilanlarında aranan şartlarda kadınlar için fiziki kondisyon ve yetenek değerlendirme kriterleri belirlenmiştir. Ayrıca, hem idari hem de teknik pozisyonlar için işe alma ve seçme süreçlerinde yine KPSS yolu ile atama yapıldığından cinsiyet eşitliğini sağlayacak ek prosedürler bulunmamaktadır.

Bu konuda AFAD aşağıdaki önlemleri benimseyecektir:

- Karar alma düzeyinde, kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda mevcut durumun ve farkındalığı ortaya koymak üzere, cinsiyet bazında ayrıştırılmış veriler derlenerek konuya yönelik yapılan çalışmanın sonuç raporu yayınlanacaktır.
- Kadın ve erkeklerin karar alma pozisyonlarına ve ilgili süreçlere dengeli katılımını teşvik etmek için ulusal ve uluslararası mevzuatlar ile iyi uygulamalar incelenerek raporlanacaktır.
- Tüm karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesi hedefine ulaşmak için politikalar geliştirerek, kadın oranının artırılması amacıyla politika belgesi yayınlanacaktır.

- Proje hazırlama ve değerlendirme süreçlerinde, cinsiyet dengesi gözetilerek proje liderliği için kadınların teşvik edilmesi amacıyla, lideri kadın olan projelerde değerlendirme seviyesinde avantaj sağlamak üzere düzenleme yapılacaktır.

Bölüm V. Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu

AFAD, yeni bilgilerin üretilmesi, bilimsel yorumların yapılması veya teknolojik problemlerin çözümlenmesi için, bilimsel esaslara ve etik kurallara uygun olarak yapılan çalışmaları destekleyerek, çok katılımcı yapıyla, ihtiyaçlara yönelik ve uygulamaya aktarılacak sonuçlar içeren projeler sayesinde ülke kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla Ulusal Deprem Araştırma Programını yürütmektedir. Cinsiyet boyutunu AR-GE çalışmalarına entegre etmenin yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan 2025-2027 Bütçe Hazırlama Rehberinde belirtilen fırsat eşitliğini sağlamak üzere kamu hizmetleri sunulurken kadın ve erkeklerin ihtiyaç ve önceliklerinin dikkate almak üzere duyarlı bütçeleme çalışmalarının yürütülmesi planlanmaktadır.

Araştırmalara kadın-erkek fırsat eşitliği kavramlarını entegre etmek, araştırma analizlerini bu temelde gerçekleştirmek ve cinsiyete duyarlı planlama ile bütçe yapısının oluşturulması için kapsayıcı bir bakış açısı benimsenerek aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

- Kadın-erkek fırsat eşitliği kavramının araştırmalara entegre edilmesi ve farkındalığı artırmaya yönelik eğitimler düzenlenecektir. Bu amaçla, araştırmacılara yönelik yılda en az 1 defa olmak üzere eğitim düzenlenerek katılım zorunlu kılınacaktır.
- Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemeye yönelik çalışmalar yapılarak ve konu uzmanlarından eğitim alınacaktır.
- Cinsiyete dayalı analiz ve metodolojiler araştırmalara entegre edilerek çalışma bulgularında kadın-erkek eşitliğine duyarlı raporlama ve planlama yapılması sağlanacaktır.
- Proje ekipleri oluşturulurken, cinsiyet dağılım dengesinin gözetilmesini sağlamak üzere düzenleyici tedbirler alınacaktır.

Bölüm VI. Kadınların Hak ve Güvencelerinin Güçlendirilmesine Yönelik Yaklaşımlar ve Uygulama Stratejileri

Kadına karşı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık Türk hukuk sisteminde suçtur ve ağır şekilde cezalandırılmaktadır. Bunun yanı sıra, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi gibi hususlar anayasa ve diğer kanunlar ile güvence altına alınmıştır. Ayrıca 657 sayılı DMK ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre cinsel taciz ve ayrımcılık suç sayılmasına rağmen, çalışanlar arasında bunların ne olduğu konusunda farkındalığı artırmaya yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çerçevede çalışanların, genel olarak saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz durumlarında prosedürler ve davranış kuralları hakkında yeterli farkındalık ve bilgiye sahip olmadığı gözlemlenmiştir.

Bu kapsamda aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

- Tüm çalışanlar ve yöneticiler için cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele ve farkındalık alanlarında eğitim düzenlenecektir.

- Cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadelede yasal mevzuatlar ve şikâyet mekanizmaları ile ilgili farkındalık faaliyetleri yürütülecektir.
- Cinsiyet ayrımcılığına bağlı engellerin ortadan kaldırılması için gereken farkındalık çalışmaları planlanarak bu alanda politika geliştirilecektir.