



DENİZLİ VALİLİĞİ

Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (CEEP)

2023-2025



TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI DENİZLİ VALİLİĞİ

Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

Giriş

2019-2023 yıllarını kapsayan Türkiye Cumhuriyeti On Birinci Kalkınma Planında; kamuda insan hakları kalkınma hedeflerinden biri olarak belirlenmiştir. Ek olarak, kadınların işgücüne katılımını artırmaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar ve tedbirler "Kadın", "Kalkınmada Öncelikli Alanlar" ve "Kırsal Alanlar" "İstihdam ve Çalışma Hayatı" "Ailenin Güçlendirilmesi" gibi farklı başlıklar altında düzenlenmiştir.

Bu kapsamda İçişleri Bakanlığı'nın 2019-2023 Stratejik Planı On Birinci Kalkınma Planı ile belirlenen stratejik hedefler doğrultusunda hazırlanmıştır ve "Kadının Güçlendirilmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)" Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından geliştirilmiştir.

Kamu politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini tam olarak anlayabilmek için, toplumsal cinsiyete dayalı veri toplama ve izleme için kurumsal bir yapı oluşturmak bir gerekliliktir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve teşvik etmek için eşgüdümlü bir yaklaşımla toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmaya güçlü bir kurumsal bağlılık esastır.

Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan 2022-2024 Bütçe Hazırlama Rehberinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için; Kamu hizmetlerini sunarken kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve önceliklerini barındıran toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin önemi vurgulanmaktadır. Aynı şekilde, 2023-2025 yılları için Bütçe Hazırlama Rehberi, kamu kurumları için cinsiyete duyarlı bütçeleme stratejisinin önemini vurgulamaktadır.

Cinsiyet Eşitliği Planları, cinsiyete dayalı zorlukların üstesinden gelmek için güçlü kurumsal taahhütler sunan önemli politika ve planlama araçlarıdır. Ayrıca, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri analizi, ilimizin kamu kurumlarının yürüttüğü Ar-Ge çalışmaları için politika geliştirme sürecini destekleyebilecek önemli bir araştırma bileşenidir.

İlimizin kamu kurumlarının tüm faaliyetlerinde kadın erkek fırsat eşitliği ilkelerine uymayı ve her türlü önyargıdan arınmış bir ortam yaratmayı taahhüt eder.

İyi yapılandırılmış bir toplumsal cinsiyet stratejisi, kuruluşların toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmayı kurumsal düzeyde araştırma ve yenilik içeriğine dahil edebilmesi ve dahil edebilmesi için temel çerçeveyi sağlar. İlimizin kamu kurumlarının 2023-2025 yıllarını

LAN





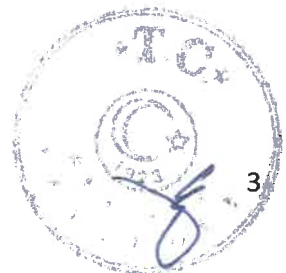
TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
DENİZLİ VALİLİĞİ
Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

kapsayan ilk "**Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı**" (CEEP), araştırma ve inovasyonda toplumsal cinsiyet

eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan tüm girişimler için kılavuz ve ilkeler oluşturmayı amaçlayan bir çalışma belgesidir.

Bu eylem planının amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek, belirli hedefler belirlemek için bir çerçeve oluşturmak ve fırsat eşitliği taahhüdümüzü desteklemek için kurumsal bir politika oluşturmaktır.

RAM





TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
DENİZLİ VALİLİĞİ
Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu



Bu CEEP dört bölüm halinde düzenlenmiştir:

Bölüm I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme.....	5
Bölüm II. İşe Alım ve Kariyerde İlerleme.....	6
Bölüm III. İş yaşam dengesi.....	7
Bölüm IV. İş Yerinde Eşitliğin ve Ayrımcılık Yapılmamasının Sürekliliği.....	8



RAU



TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI DENİZLİ VALİLİĞİ

Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

Bölüm I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Madde 10), herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu açıkça belirtmektedir. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve Devletin bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlama yükümlülüğü vardır. Bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz. Devlet organları ve idari makamlar, tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmekte yükümlüdür.

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

CEEP'in başarıya ulaşması için aşağıdaki kurumsal düzenlemeler ve görevlendirmeler yapılacaktır:

♣ Planın ilk adımı veri toplama ve analiz kısmından oluşmaktadır. Bu veriler İlimiz kamu kurumlarının kadın-erkek personel sayısının belirlenmesi, kadın-erkek personelin demografi verilerinin belirlenmesi gibi niteliksel ve niceliksel veriler olacaktır.

♣ Ayrıca İlimiz kamu kurumları, dengeli toplumsal cinsiyet yaklaşımını güvence altına almak için personelin cinsiyete dayalı SWOT analizi yapılacak olup; kalite ve yeterlilikten ödün vermeden tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uymayı taahhüt eder.

♣ CEEP hakkında farkındalığı artırmak ve sahiplenme ve kapsayıcılığı teşvik etmek için ilgili konuları tartışmak üzere tüm personelin katılımıyla yıllık toplantılar düzenlenecektir. Bu toplantılar İlimiz kamu kurumlarının personelinin katılımıyla gerçekleştirilecektir.



RAU



TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI DENİZLİ VALİLİĞİ

Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

Bölüm II. İşe Alım ve 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, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhebe dayalı ayrımcılığa uğramasını yasaklayan hükümler içermektedir.

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

Bununla birlikte, inisiyatifler ve pozitif kurumsal kültürün teşvik edilmesi için girişimler desteklenecek, ayrıca cinsiyet dengesini sağlamak üzere mekanizmalar geliştirilecektir.

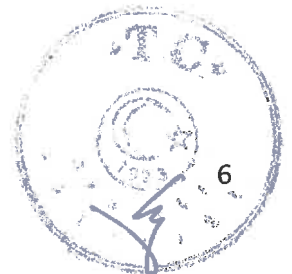
İşe alım ve kariyer geliştirme süreçlerinin güçlendirilmesi için aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilecektir:

♣ Yapılacak olan toplantı ve çalıştaylarda cinsiyet dengesi gözetilecek, cinsiyet dengesinin sağlanamadığı hallerde ise kadınların asgari katılımını temin etmek üzere girişimde bulunulacaktır.

♣ Araştırma hibeleri, ödüller ve finansman için başvurular ve hak kazananlar arasında kadınların oranını artırmak üzere 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.



RAM



TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI DENİZLİ VALİLİĞİ

Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

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 7 çeşitli düzenlemeler içermektedir. Örneğin; 657 sayılı Kanununun 104'üncü maddesinin (A) fıkrasına uygun olarak "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir.

Bunun yanı sıra, 657 sayılı Kanununun 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. Aşağıdaki gerçekleştirilecek eylemlerin CEEP'in sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağına inanıyoruz.

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

- ♣ Erkekler ve kadınlar 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.

RAM





TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI DENİZLİ VALİLİĞİ

Denizli AB ve Dış İlişkiler Bürosu

Bölüm IV. İş Yerinde Eşitliğin ve Ayrımcılık Yapılmamasının Sürekliliği

Türkiye, BM, NATO, OECD, G-20 ve İKT üyesi ve AB'ye katılım için aday bir ülkedir. 1934'te Türk kadınları, Avrupa'da seçme ve seçilme hakkını elde eden ve seçimlere aday olan ilk kadınlar arasındaydı. 1985'te Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) taraf oldu ve 2002'de CEDAW'ın İhtiyari Protokolünü onayladı. Türkiye, Konsey'i imzalayan (2011) ve onaylayan (2012) ilk ülke oldu.

İnsan 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.

İlimiz kamu kurumlarında görev yapan kadın personelin yukarıda bahsedilen hükümlere göre haklarının korunmasına yönelik çalışmalar planlanacaktır.

İş yerinde eşitlik ve ayrımcılık ile mücadele kapsamında aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

♣ Tüm çalışanlar ve yöneticiler için ayrımcılıkla mücadele ve farkındalık alanlarında eğitim düzenlenecektir.

♣ Cinsiyet ayrımcılığına bağlı engellerin ortadan kaldırılması için gereken farkındalık çalışmaları planlanarak bu alanda politika geliştirilecektir.

♣ Türkiye'nin 11. Ulusal Kalkınma Planı 2019-2023, kadınları güçlendirmeye, onlara yönelik ayrımcılığı önlemeye ve kadınların erkeklere sunulan haklara, fırsatlara ve olanaklara eşit şekilde erişmesini yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.

DENİZLİ VALİLİĞİ
AB ve Dış İlişkiler Bürosu


Redife Aşlıhan UÇAR
İl Proje Koordinatörü


Mehmet OKUR
Vali Yardımcısı