



Sayı : E-35110048-740-67548
Konu : Sakarya Valiliği Cinsiyet Eşitliği Eylem
Planı

16.05.2024

VALİLİK MAKAMINA

23 Kasım 2022 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2022/2381 Sayılı (AB) Direktifi belgesinde "listelenen şirketlerin yöneticileri arasındaki cinsiyet dengesinin iyileştirilmesi ve ilgili tedbirler hakkında" belgesinde yer alan (1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın (ABA) 2. maddesi uyarınca, eşitlik Birliğin kurucu değerlerinden biridir ve kadın-erkek eşitliğinin hüküm sürdüğü bir toplumda Üye Devletler için ortaktır. AB Antlaşması Madde 3(3) uyarınca Birlik, kadın ve erkek arasındaki eşitliği teşvik etmekle yükümlüdür. (2) Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın (TFEU) 157(3) maddesi, Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e, istihdam ve meslek konularında fırsat eşitliği ve kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak üzere tedbirler kabul etme yetkisi vermektedir.

Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) uygunluk kriterinin getirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini kesişen bir öncelik olarak belirleyen Ufuk Avrupa'nın yasal dayanağından kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşım, katılımcı kurum/kuruluşlar için bir GEP gerekliliği hedefini duyuran Avrupa Komisyonu'nun 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Stratejisi ile bağlantılıdır. Avrupa Birliği Konseyi, Aralık 2020'de Yeni Avrupa Araştırma Alanı'na (ERA) ilişkin kararlarında, Komisyon ve Üye Devletlere, GEP'ler ve toplumsal cinsiyet boyutunun Ar-Ge'ye entegrasyonu da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ana akımlaştırma konularına yeniden odaklanmaları çağrısında bulunmuştur.

Araştırma ve yenilik (Ar-Ge) için temel finansman programı olan Ufuk Avrupa'nın 2021'de başlatılmasıyla birlikte, cinsiyet eşitliğini çapraz kesişen bir öncelik olarak güçlendirmek için yeni bir uygunluk kriteri getirilmiştir. **Ufuk Avrupa fonlarına başvuran kuruluşların yürürlükte olan bir GEP'e sahip olması gerekmektedir.** Son teslim tarihi 2022 ve sonrasında olan çağrılarda GEP uygunluk kriteri Ufuk Avrupa'nın tüm bölgeleri için geçerli olacaktır.

AB Üye Devletlerinde veya ilişkili ülkelerde kurulmuş olan aşağıdaki tüzel kişilik kategorilerinin bu kritere uyması gerekmektedir:

- Araştırmayı finanse eden kuruluşlar ,
- ulusal bakanlıklar ve kar amacı güden kamu kuruluşları da dahil olmak üzere diğer kamu yetkilileri gibi kamu kurumları ,
- kamu ve özel yükseköğretim kurumları ,
- araştırma kuruluşları ,
- hem kamu hem de özel kurumlar.

Ufuk Avrupa çalışma programı anlayışına göre GEP'in minimum aşağıdaki dört koşulu sağlaması gerekmektedir.

- Kamuya açık olması,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: igApX6-bEYKto-av/CYX-18MHzC-05Rtnnzv Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ebys>



- Kuruluşun web sitesinde yayımlanmış olması,
- Üst yönetim tarafından imzalanmış olması,
- Kuruluş tarafından oluşturulmuş resmi bir belge statüsünde olması.

GEP belgesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yeterli kaynak ve uzmanlık sağlama taahhüdünü içermelidir. Personele (ve ilgili kuruluşlar için öğrencilere) ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve analiz edilmesi yoluyla bilgilendirilmelidir. Kuruluşlar, belirli göstergelere dayalı olarak ilerlemeyi yıllık olarak raporlamalıdır.

Türkiye'de Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen genel eşitlik ilkesi ve ülkemizin taraf olduğu temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından normatif alanı belirlemektedir. Bu konuda 27591 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)" ve "On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)" nda önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi kanun önünde eşitliği güvence altına almaktadır: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (7 Mayıs 2004 tarihinde eklenen paragraf; 5170 sayılı Kanun) Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (7 Mayıs 2010 tarihinde eklenen cümle; 5982 sayılı Kanun) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (7 Mayıs 2010 tarihinde eklenen fıkra; 5982 sayılı Kanun) Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, şehitlerin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar. Türkiye, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi ayrımcılık yasağı ve pozitif ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler içeren uluslararası sözleşmeleri imzalamıştır. Bu sözleşmeler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinin gereklerini yerine getirmektedir. Söz konusu uluslararası anlaşmaların öngördüğü koruma mekanizmalarının ortaya koyduğu ilkeler, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından geçerli hükümlerdir. 27591 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde "Kadınların sosyo-ekonomik konularının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşılabilmesi için kadın istihdamını artırmak ve eşit işe eşit ücret sağlamak." "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2018-2023)" ve "On İkinci Kalkınma Planı" nda kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin maddelere yer verilmiştir.

"Sakarya Valiliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı" kurumumuzun misyonu, vizyonu, etik ilkeleri ve stratejik hedefleri doğrultusunda, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bu ilkelerin yanı sıra Avrupa Birliği Ufuk Avrupa 2020 GEARING-Roles projesi kapsamında yürütülen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı" da dikkate alınarak hazırlanmıştır. Sakarya Valiliği'nin temel yönetim anlayışı, idari ve yardımcı personel arasında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin adalet, saygı, hakkaniyet ve eşit haklar sağlayan bir politika geliştirmek ve uygulamak esasına dayanmaktadır. Valiliğimiz, tüm çalışma süreçlerinde, idari çalışmalarda, ofis ve saha çalışmaları gerektiren alanlarda cinsiyete dayalı fırsat eşitliğinin sağlanmasına önem vermektedir. Sakarya Valiliği, tüm faaliyet ve kararlarında paydaşları arasında ayırım gözetmeksizin idari ve uygulama personeline adil davranır. Cinsiyete dayalı fırsat eşitliğini gözetirken, dezavantajlı birey ve gruplara kurumsal ve toplumsal sorumluluk bilinciyle yaklaşarak "adalet" odaklı bir ilkeyi de ön planda tutar. Ayrıca kurum içinde kadın-erkek eşitliğini "dağıtıcı adalet" temelinde ele alarak toplumsal cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanmasına önem verir. Bu şekilde dezavantajlı gruplar açısından hem yasal eşitlik hem de pozitif ayrımcılık ilkelerini gözeterek hukuk sistemimizin öngördüğü normatif çerçevenin gereklerine uymaktadır.

Sakarya Valiliği'nde tüm paydaşlara ve toplumsal değerlere karşı saygılı ve duyarlı davranış

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: igApX6-bEYKto-av/CYX-18MHzC-05Rtnnzv Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ebys>



benimsenir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tüm eylemlerde, bireysel hak ve özgürlüklere saygı temelinde toplumsal norm ve değerlere öncelik verilir. Kurum içinde görev dağılımı, terfi, liderlik gibi konularda kadın-erkek arasında cinsiyete dayalı eşitlik gözetilir. Aynı zamanda hakların genişletilmesine azami özen gösterilir. Valilik bünyesinde hem idari hem de yürütme personeli için özgür bir tartışma ortamı sağlanır. Bu anlamda şiddete çağrı yapmamak ve nefret söylemi içermemek kaydıyla ifade özgürlüğünde toplumsal cinsiyet eşitliği ön planda tutularak cinsiyet eşitliği gözetilir. Hem idari hem de yönetici personel atama ve terfilerinde bilgi ve deneyime göre cinsiyet eşitliği gözetilerek toplumsal cinsiyet eşitliği esas alınmaktadır. Ayrıca dezavantajlı birey ve gruplara yönelik kurumsal ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket edilerek "prosedürel adalet" odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir.

2024-2027 yıllarını kapsayan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı" Sakarya Valiliği AB ve Dış İlişkiler Bürosundan sorumlu Vali Yardımcısı başkanlığında Şube Müdürlüklerinden birer temsilcinin yer aldığı yıllık toplantılarla izlenecek ve yıllık olarak raporlanacaktır. Plan, sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak gözden geçirilecek güncellenecektir. Toplantılar, bu planın oluşturulması ve uygulanması bağlamında etkin ve kapsayıcılığı sağlamak adına yılda en az bir defa yapılacaktır. Toplantıların planlanması, takibi, raporlama ve gerekli hallerde yapılacak güncellemelere ilişkin iş ve işlemler, Sakarya Valiliği AB ve Dış İlişkiler Bürosu tarafından yapılacaktır.

Sakarya Valiliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Kapsamındaki Temel Hedefler

1. İdari ve yürütme birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği dengesinin sağlanması. Yönetim ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmeyen kadınlar lehine kota gibi pozitif ayrımcılık uygulamaları,
2. Karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği dengesinin sağlanması
3. Kurum içinde "dağıtıcı" ve "prosedürel adalet" gözetilerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratacak faaliyetler yürütülmesi,
4. Valiliğin tüm birimlerinde iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen bir "kurumsal iletişim dili" perspektifi oluşturmak amacıyla içerikler üretmek,
5. Valilik idari ve yürütme birimlerindeki kadın personelin mesleki gelişim süreçleri ve yöneticilik pozisyonlarına ilişkin mevcut verilerin incelenmesi ve eksikliklerin giderilmesi Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi veri ağlarının kurulması ve bu kapsamda ilgili birimlerden destek alınması,
6. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, önyargılar ve ayrımcılıkla etkin mücadele kapsamında sivil toplum kuruluşları, ilgili kurumlar ve üniversitelerdeki kadın odaklı araştırma merkezleri ile belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla işbirliği yapmak,
7. Personelin sosyal sorumluluk faaliyetleri kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan çalışmalar/projeler/faaliyetler yürütmesi ve sorunun çözümüne katkı sağlaması için teşvik edilmesi,
8. Valiliğin idari, yürütme ve diğer destek birimlerinde çalışan personelin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında iş-yaşam dengesinin sağlanması.

Kurumumuz bünyesinde hazırlanmış olan ve 2024-2027 yıllarını kapsayan ilk "Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı" (CEEP), araştırma ve inovasyonda kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik tüm girişimler için yönerge ve esasları belirlemeyi amaçlayan bir çalışma belgesidir. Bu eylem planının amacı, kadın-erkek fırsat eşitliğini iyileştirmek ve fırsat eşitliğine olan bağlılığımızı desteklemek için kurumsal bir politika oluşturmak üzere net hedefler belirlemek maksadıyla bir çerçeve çizmektir. Oluşturulan bu "Sakarya Valiliği Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının" valiliğimizin kurumsal web sayfasında yayınlanması hususunu;

Olurlarınıza arz ederim

Selda DURAL
Vali a.
Vali Yardımcısı.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: igApX6-bEYKto-av/CYX-18MHzC-05Rtnnzv Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ebys>



OLUR
Yaşar KARADENİZ
Vali

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: igApX6-bEYKto-av/CYX-18MHZC-05Rtnnzv Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ebys>

Resmi Daireler Kampüsü Hükümet Konağı Camili-2 Adapazarı/Sakarya
Telefon No: (264)251 35 15 3252 Faks No: (264)251 35 06
e-Posta: sakaryaab54@gmail.com İnternet Adresi: <http://www.sakaryaab.gov.tr/>
Kep Adresi: icisleribakanligi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Zülküf FİLİZ
Öğretmen
Telefon No:

