



TAGEM
AR-GE & İNOVASYON

Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

(CEEP)

2022 -2026



Giriş

Türkiye Cumhuriyeti'nin 2019 -2023 yıllarını kapsayan On Birinci Kalkınma Planı'nda, tarım sektörü öncelikli kalkınma alanlarından biri olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, planda kadınların işgücüne katılımının artırılması ile kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik politika ve tedbirler; “Öncelikli Gelişme Alanları”, “Kırsal Kalkınma”, “İstihdam ve Çalışma Hayatı” ve “Ailenin Güçlendirilmesi” gibi farklı başlıklar altında düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, Tarım ve Orman Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı; On Birinci Kalkınma Planı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)” ile belirlenen stratejik hedefler esas alınarak hazırlanmıştır.

Cinsiyete duyarlı veri toplama ve izleme için kurumsal bir yapının oluşturulması, kamu politikalarında kadın-erkek fırsat eşitliğinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamak için bir gerekliliktir. Bununla birlikte, kadın-erkek fırsat eşitliğini desteklemek ve teşvik etmek üzere, koordineli bir yaklaşımla, fırsat eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesini temin üzere güçlü bir kurumsal bağlılık esastır.

Bu çerçevede, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan 2022-2024 Bütçe Hazırlama Rehberi'nde, fırsat eşitliğini sağlamak üzere kamu hizmetleri sunulurken kadın ve erkeklerin ihtiyaç ve önceliklerinin dikkate alınmasının ve kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı bütçelemenin önemi vurgulanmıştır. Aynı şekilde, kadın-erkek eşitliğine duyarlı bütçeleme yaklaşımının önemi 2023-2025 yıllarını kapsayan Bütçe Hazırlama Rehberi'nde de belirtilmiştir.

Cinsiyet Eşitliği Planları, cinsiyet yargılarının üstesinden gelmek için güçlü kurumsal taahhütler sunan önemli politika ve planlama araçlarıdır. Ayrıca, araştırmanın önemli bir unsuru olarak cinsiyete dayalı veri analizi, kurumumuz tarafından yürütülen AR-GE çalışmaları için politika geliştirme sürecinde bir dayanak niteliği taşıyabilecektir.

Kurumumuz, tüm faaliyetlerinde kadın-erkek fırsat eşitliği ilkelerine uymayı ve her türlü önyargıdan uzak bir ortam yaratmayı taahhüt etmektedir.

İyi yapılandırılmış bir cinsiyet stratejisi kurumları bu konuda yönlendirirken, kadın-erkek fırsat



eşitliği stratejisini ana akımlaştırarak, kurumsal düzeyde araştırma ve yenilik içeriğinde uygulanmasını sağlar.

Kurumumuz bünyesinde hazırlanmış olan ve 2022-2026 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.



Bu CEEP planı 6 ana kategoride planlanmıştır:

Bölüm I. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği için Kapasite Geliştirme ve Kurumsallaşma.....	4
Bölüm II. İşe Alımlar & Kariyer Gelişimi	6
Bölüm III. İş-Özel Hayat Dengesi.....	6
Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik.....	7
Bölüm V. Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu.....	8
Bölüm VI. Kadına Karşı Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık.....	9



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 ayırım 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 ilkedен 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 (CEEP Ç.G.) kurulacaktır.

Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK)

Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK), CEEP'in yönetiminden sorumlu daimi bir gruptur. Kurul ayrıca, CEEP'in uygulanmasını ve koordinasyonunu takip etmekten ve fırsat eşitliği ile ilgili gelişim alanlarını belirlemekten sorumludur.

Kurul, CEEP çalışma grubu temsilcileri ile birlikte, üst düzey yöneticilerden oluşur ve kurula Tarımsal Araştırma ve Politikalar Genel Müdürü başkanlık eder. CEK üyeleri Başkan tarafından atanır.



Cinsiyet Eşitliği Kurulu 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 rejiminin uygulanmasını desteklemek,
- CEEP Ç.G. Üyelerinin düzenli raporlarına dayanarak kritik eylem başlıklarını belirlemek,
- Cinsiyet eşitliğinin genel durum açısından değerlendirilmesi ve bu konuda elde edilen başarıların yayımı ve teşviki.

Cinsiyet Eşitliği Planı Çalışma Grubu (CEEP Ç.G.)

Bir görev gücü olarak hizmet vermek üzere Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu (CEEP Ç.G.) kurulacak ve bu grup CEEP'in uygulanması ile bu plan ile belirlenen hedeflere ulaşılmasında kilit bir rol oynayacaktır.

CEEP Ç.G., ilgili birimlerin temsilcilerinden oluşur ve CEK tarafından görevlendirilir.

CEEP Ç.G. üç ayda bir toplanır ve 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 oluşturulması ve CEEP 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 yılda iki defa olmak üzere 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, 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 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.
- 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 amacıyla 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:

- 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

Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik

Tarım ve Orman Bakanlığı'nın görevleri arasında “Çiftçinin örgütlenmesi ve bilinçlendirilmesi, tarımsal desteklemelerin etkin bir şekilde yönetilmesi, tarımsal piyasaların düzenlenmesi gibi



ana faaliyet konularının gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, tarım politikalarının belirlenmesi amacıyla uygulanmasını izlemek ve denetlemek” yer almaktadır.

Türkiye’de toplam istihdamın %22,7’si, toplam tarımsal istihdamın ise %41,3’ü kadın işgücünden oluşmaktadır. Bu bağlamda, tarımsal işgücünün yarıya yakınına oluşturan kadınların, tarım sektöründe karar alma ve liderlik pozisyonlarında eşit ve etkili temsili önem arz etmektedir.

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.

Karar alma ve liderlik kapsamında kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda kurumsal farkındalığı artırmak için aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

- 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 en az %40’a ulaştırılması 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

Ulusal kalkınma planları doğrultusunda tarımsal araştırma ve geliştirme stratejilerini ve önceliklerini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmak, projeler hazırlamak, hazırlatmak,



uygulamak ve uygulatmak görevi Bakanlığımız adına Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü (TAGEM) tarafından koordine edilmektedir.

Dünya tarımında sürekli yeni gelişmeler yaşanırken, ülkemizin en büyük tarımsal AR-GE kuruluşu olan TAGEM, dünyadaki bu gelişmeleri takip ederek ülkemizin ve sektörümüzün ihtiyacı olan yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve Bakanlığımızın uygulayacağı alternatif politikaların belirlenmesi noktasında çalışmalar yürütmektedir. Cinsiyet boyutunu AR-GE çalışmalarına entegre etmenin yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan 2022-2024 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. Kadına Karşı Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık

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 cinsel taciz ve ayrımcılığın 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.

Kadına karşı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık ile mücadele kapsamında 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.

Bu Eylem Planı, Bakanlık Makamı'nın E-79765350-020-7716852 sayılı, 14.11.2022 tarihli Olur'u kapsamında, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planlarına İlişkin Ufuk Avrupa Kılavuzu¹ " temel alınarak hazırlanmıştır.

Bilgi için tagemprojects@tarimorman.gov.tr

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>