



TÜSEB TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

AĞUSTOS 2022

İÇİNDEKİLER

1. ULUSAL VE KURUMSAL BAĞLAM	3
2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ STRATEJİSİ VE ÖNCELİKLİ ALANLAR	6
3. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN KURUMSALLAŞTIRILMASI	7
4. YÖNETİM, İŞE ALIM VE KARIYER GELİŞİMİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMSİLİ	9
5. ARAŞTIRMA İÇERİĞİNE TOPLUMSAL CİNSİYET BOYUTUNUN ENTEGRASYONU	11
6. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNİN KURULMASI	12
7. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET, ZORBALIK VE TACİZE KARŞI ÖNLEMLER (CİNSEL TACİZ DAHİL)	14

1. ULUSAL VE KURUMSAL BAĞLAM

Ulusal Bağlam

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel yasal dayanağı, kadın ve erkek arasında hukuken eşitliği güvence altına alan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’dır.

Anayasa’nın 10. maddesinde belirtildiği üzere: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”

Ayrıca Türkiye’nin 11. Kalkınma Planı’nda fırsat eşitliği, erişilebilirliğin kolaylaştırılması ve vatandaş odaklılık, açık ve öngörülebilir kamu politikaları aracılığıyla vurgulanmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu bünyesinde faaliyet gösteren Kadın Çalışmaları Komisyonu, yükseköğretim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye ve kadınların temsiline yönelik çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Komisyonun raporlarına göre Türkiye’de akademik pozisyonlar, karar alma organları, hibe ve patent başvuruları ile ödüllendirme süreçlerinde cinsiyet dengesizliği mevcuttur.

Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (TÜSEB), yürüttüğü ve desteklediği bilimsel araştırmalar kapsamında Türkiye’nin araştırma ekosisteminde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi hedeflemektedir.

Kurumsal Bağlam

TÜSEB, sağlık bilimleri ve teknolojileri alanında ülkemize ve insanlığa hizmet etmek, planlı ve sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla kurulmuştur.

Türkiye’de sağlık bilimleri ve teknolojilerinde ileri teknoloji ve yenilikçiliği desteklemek, dışa bağımlılığı azaltmak ve rekabet gücünü artırmak hedefleri doğrultusunda; Sağlık Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenen öncelikler, kalkınma planları doğrultusunda dikkate alınmaktadır.

TÜSEB bünyesinde, sağlık bilimleri ve teknolojilerinin ihtiyaçları doğrultusunda kurulan 9 (dokuz) araştırma enstitüsü yer almaktadır:

- Türkiye Anne, Çocuk ve Ergen Sağlığı Enstitüsü
- Türkiye Biyoteknoloji Enstitüsü
- Türkiye Geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp Enstitüsü
- Türkiye Halk Sağlığı ve Kronik Hastalıklar Enstitüsü
- Türkiye Kanser Enstitüsü
- Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü
- Türkiye Sağlık Politikaları Enstitüsü
- Türkiye Aşı Enstitüsü
- Türkiye Sağlık Veri Araştırmaları ve Yapay Zekâ Uygulamaları Enstitüsü

TÜSEB, ihtiyaçlar doğrultusunda sağlık araştırma alanlarını güncelleyebilecek ve ulusal/uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapabilecek yeni enstitüleri de bünyesine katacaktır. Ayrıca, Aziz Sancar Araştırma Merkezi (ASAM), Biyoteknolojik İlaç ve Aşı Araştırma, Geliştirme ve Eğitim Merkezi (BİYAŞAM) ve Klinik Araştırmalar Koordinasyon Birimi gibi araştırma merkezleri de faaliyet göstermektedir.

TÜSEB İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin "Görev, Sorumluluk, Yasaklar ve Yaptırımlar" başlığı altındaki 18. maddesinde yer alan "Devlete Bağlılık ve Tarafsızlık" ilkesine göre;

"Personel, görevlerini yerine getirirken herhangi bir siyasi parti, kişi veya grubun lehine ya da aleyhine davranamaz; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhebe göre ayırım yapamaz; siyasi veya ideolojik amaçlı beyanlarda bulunamaz ve bu tür eylemlere katılamaz."

Aynı yönetmeliğin "Disiplin Hükümleri" bölümündeki 43. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca, terfiyi durdurma cezası gerektiren fiil ve davranışlardan biri şu şekilde tanımlanmıştır:

“Dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhebe göre ayrımcılık yapmak ve kişilerin yararına ya da zararına davranışlarda bulunmak.”

Bu düzenlemeler, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemeyi amaçlamaktadır.

Her ne kadar Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde doğrudan bir toplumsal cinsiyet eşitliği planı uygulaması bulunmasa da her yıl yayımlanan TÜSEB İdare Faaliyet Raporu’nun İnsan Kaynakları bölümündeki “Gerçek Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı” başlığında toplanan veriler, cinsiyet eşitliğine dikkat edildiğini göstermektedir.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ STRATEJİSİ VE ÖNCELİKLİ ALANLAR

TÜSEB, sağlık bilimleri ve teknolojileri alanında Ar-Ge odaklı uluslararası düzeyde lider bir kuruluş olma vizyonu ve misyonu doğrultusunda, insan kaynağını en değerli varlık olarak görmektedir.

TÜSEB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) 2022–2025 dönemi için insanların yaşamlarında olumlu bir fark yaratmayı amaçlamaktadır. Bu plan; istihdam, araştırma, yenilik finansmanı ve TÜSEB’in tüm sosyal etkileşimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik bir çerçeve oluşturmayı hedeflemektedir.

GEP Komitesi üyeleri, plan kapsamındaki faaliyetlerin uygulanmasını takip edecek, gerektiğinde gözden geçirerek iyileştirme yapacaktır. 2022 yazında, TÜSEB’de toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine mevcut durumu analiz etmek üzere bir durum değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı temel alan bir plan geliştirilmesi için açık bir veri zemini sağlamıştır.

Analiz sonucunda TÜSEB’in öncelikle odaklanacağı altı öncelikli gelişim alanı belirlenmiştir:

1. Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin sistematik olarak toplanmasına, izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik kurumsal bir yapı oluşturmak.
2. Aşağıda belirtilen alanlarda cinsiyet dengesini iyileştirmek ve toplumsal cinsiyet boyutunu güçlendirmek:
 - a. Üst düzey yöneticiler ve çalışanlar,
 - b. Kurullarda ve komitelerde yer alan üyeler,
 - c. Dış değerlendirme yapan uzmanlar.
3. Araştırma hibeleri, ödüller ve burslar gibi fonlara başvurular ile fon alanlar arasındaki cinsiyet farkını azaltmak.
4. İlgili araştırma alanlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonu için resmi mekanizmalar geliştirmek.
5. İş-yaşam dengesi politikasını oluşturmak ve toplumsal cinsiyet duyarlı iletişim stratejilerini hayata geçirmek.
6. Şiddet, zorlayıcı davranışlar, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz (özellikle cinsel taciz) gibi durumların önlenmesine yönelik mevcut mekanizmaları güçlendirmek.

3. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN KURUMSALLAŞTIRILMASI

MEVCUT DURUM

TÜSEB bünyesinde henüz toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal bir yapı oluşturulmamıştır. Ancak, kurum olarak toplumsal cinsiyet dengesi programı hazırlama konusunda kararlıdır. TÜSEB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) kapsamında, bu alandaki kurumsal politika kapasitesini geliştirmek amacıyla aşağıdaki temel yapılar oluşturulacaktır:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görevlisi (GEO)

Türkiye ve Avrupa'daki başarılı kurumsallaşma örnekleri temel alınarak önerilen adım, aşağıdaki görev ve sorumluluklara sahip bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görevlisi (Gender Equality Officer – GEO) atanmasıdır:

- GEP Komitesi (GEC), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü ve TÜSEB'in ilgili idari birimleri/enstitüleri ile eşgüdüm ve danışma içinde GEP eylemlerinin uygulanmasını koordine etmek ve kolaylaştırmak,
- TÜSEB'te toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili sistematik (gizliliğe uygun) veri toplamak,
- Kurumsal belgeleri, prosedürleri ve karar alma mekanizmalarını toplumsal cinsiyet perspektifiyle gözden geçirmek ve GEP çerçevesinde gerekli düzenlemeleri önermek,
- Kıyaslama verilerini de içeren yıllık periyodik raporlar yayımlamak,
- İzleme ve değerlendirme mekanizması tasarlamak,
- GEC ile birlikte 3. yıl sonunda yürütülen faaliyetleri, elde edilen başarıları ve eksiklikleri değerlendirmek ve 4. yılda yürürlüğe konacak yeni GEP'i hazırlamak,
- GEP konusunda farkındalığı artırmak ve personelin sürece sahiplik duygusunu geliştirmek için tüm personele açık düzenli toplantılar organize etmek,
- Eğitim ve kapasite geliştirme programlarını planlamak ve uygulamak.

GEO, GEP Komitesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü ile yakın iş birliği içinde çalışacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Komitesi (GEC)

- En az 5 kişiden oluşur; bu kişiler arasında GEO, enstitülerden temsilciler, Dış İlişkiler Dairesi ve İnsan Kaynakları temsilcileri yer alır.
- Komite, yıl boyunca en az üç ayda bir toplanarak GEP uygulama sürecini değerlendirir ve gelecek aylarda yapılacak olan öncelikli eylemleri belirler.
- Komite, GEO tarafından koordine edilir.

HEDEFLER	EYLEM PLANI	SORUMLULUK	HEDEF TARİH			
			2022	2023	2024	2025
Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal yapıların oluşturulması	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin işyeri prosedürlerine ve uygulamalarına entegrasyonu sürecinin geliştirilmesinden sorumlu kişilerin atanması	TÜSEB Yönetim Kurulu, TÜSEB Başkanı ve Üst Yönetim	X	X		
	GEO'nun seçilmesi	TÜSEB Başkanı	X	X		
	GEC'nin kurulması	TÜSEB Başkanı	X	X		

4. YÖNETİM, İŞE ALIM VE KARIYER GELİŞİMİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMSİLİ

MEVCUT DURUM

TÜSEB’te işe alım ve personel seçme süreçlerinden İnsan Kaynakları Birimi sorumludur. Akademik olmayan pozisyonlar için, ön elemeyi geçen adaylarla yapılan mülakatların ardından, İnsan Kaynakları Birim Sorumlusu ve ilgili idari birim amirinin önerisi doğrultusunda nihai kararı TÜSEB Başkanı vermektedir. Akademik personel alımları ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde yapılmaktadır.

Mevcut düzenlemeler arasında, işe alım ve seçim süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığına ilişkin ilkelere veya az temsil edilen cinsiyetin kariyer gelişimini destekleyici hükümlere yer verilmemektedir. Ne akademik ne de idari düzeyde, cinsiyet temelli önyargıların önüne geçmeye yönelik herhangi bir toplumsal cinsiyet duyarlı işe alım protokolü/politikası bulunmamaktadır.

Buna karşın, Türk İş Kanunu (No: 8425) cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemeye yönelik bazı maddeler içermektedir. Ayrıca, “İdari Personel Alım Usul ve Esasları” belgesi objektif terfi kriterlerini belirlemekte ve 5. maddenin (b) fıkrasında “atama ve terfilerde fırsat eşitliği” ilkesine atıf yapmaktadır. İşe alım süreçleri, bu belgedeki kurallara uygun olarak, cinsiyete bakılmaksızın liyakat ve yetkinlik esas alınarak yürütülmektedir.

Kariyer gelişimi bakımından, idari personele yönelik terfiye dair yazılı ve sabit kurallar bulunmamaktadır. Kariyer planlamaları birim yöneticileri ve üst yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Bu noktada terfilerde liyakat, yetkinlik ve kıdem esas alınmaktadır.

Ayrıca, personele ilişkin istifaların nedenlerine dair sistematik bir analiz yapılmamaktadır. 2022 yılında istifa eden 20 personelin %80’i kadın, %20’si erkektir. Ekonomik ve özlük haklar nedeniyle istifa edenlerin tamamı (%100) başka kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaya başlamışlardır.

TÜSEB’in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, işe alım ve terfi süreçlerini güncelleyerek, az temsil edilen cinsiyetin kariyer gelişimini kurumsal düzeyde destekleyecek önlemler oluşturarak insan kaynakları alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve sürdürmek için cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve süreçlerin izlenmesi önem arz etmektedir. 2022 yılı ağustos ayı verilerine göre, TÜSEB’in idari birimlerinde görev yapan toplam 111 personelin yaklaşık %41’i kadın personeldir. Enstitü bazında incelendiğinde ise kadınların oranı %67 ile daha yüksektir.

Ancak hem idari birimlerde hem de enstitülerde toplam 6 yönetici bulunmasına rağmen, yönetsel pozisyonlarda cinsiyet dengesi erkekler lehinedir. Enstitülerdeki kadın ve erkek yönetici sayısı ise eşittir.

HEDEFLER	EYLEM PLANI	SORUMLULUK	HEDEF TARİH			
			2022	2023	2024	2025
- Kariyer gelişimini etkileyen biçimsel ve biçimsel olmayan örgütsel faktörleri analiz etmek - İşe alım ve terfi süreçlerinde önyargıyı azaltmak ve yönetim becerilerini artırmak - TÜSEB’de geleceğin liderleri arasında çeşitliliği sağlamak - Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma düzeyini cinsiyete göre ayrıştırılmış veri ile izlemek, değerlendirmek ve raporlamak	Oryantasyon programına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi eklemek	Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, GEC, GEO	X	X	X	X
	Potansiyel yöneticilere yönelik, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen yetkinlik geliştirme programı oluşturmak	GEC, GEO		X		
	Daha geniş aday kitlesine hitap edecek yeni iş ilanı şablonları geliştirmek	GEC, GEO		X	X	X
	İşe alımda ve diğer süreçlerde bilinçdışı önyargılarla başa çıkma araçlarını sunan farkındalık atölyeleri düzenlemek	GEC, GEO		X		
	Kariyer planlamasıyla bağlantılı olarak çeşitliliğin nasıl artırılabilirliğini tartışmak	GEO, İK, Enstitü yöneticileri	X			
	Performans değerlendirme sistemini güncellemek; doğum izni veya bakım izni gibi sürelerin değerlendirmeye yansıtılmasını sağlamak	GEC, GEO			X	

5. ARAŞTIRMA İÇERİĞİNE TOPLUMSAL CİNSİYET BOYUTUNUN ENTEGRASYONU

MEVCUT DURUM

TÜSEB enstitülerindeki araştırma ekiplerinde görevli toplam araştırmacılar arasında 89'u erkek (%38,9) ve 140'ı kadın (%61,1) olarak tespit edilmiştir. Komiteler, kurullar, paneller ve dış gözlem kurullarında görev alan kişilerden 1540'ı (%42,9) kadın, 2047'si (%57,1) erkektir. Ulusal ortaklı projelere katılım sağlayan araştırmacılar arasında 294 (%53,9) kadın ve 251 (%46,1) erkek yer almaktadır. Uluslararası ortaklık projelerinde ise 3 kadın ve 3 erkek olmak üzere eşit dağılım gözlemlenmiştir. Sanayi-akademi iş birliği kapsamında gerçekleştirilen eğitim projelerine 143 kadın (%53,4) ve 125 erkek (%46,6) katılmıştır. TÜSEB Proje Dairesi tarafından desteklenen projelere yapılan başvuruların toplamında 4194 erkek (%49,5) ve 4281 kadın (%50,0) yer almıştır. Proje başvurularında ve araştırma ekiplerinde görev alan araştırmacıların cinsiyet dağılımı ise şu şekildedir: 218 erkek (%52,66) ve 196 kadın (%47,34). Teknoloji temelli araştırmalarda başvuru yapanların cinsiyet dağılımı: 442 kadın (%39,4) ve 681 erkek (%60,6) Finansal destek alan araştırmacılar: 131 kadın (%53,5) ve 114 erkek (%46,5) Araştırma alanında, toplumsal cinsiyetin kurumsal stratejik plana ve finansman mekanizmalarına entegre edilmesini sağlamak üzere, toplumsal cinsiyet analizi ve toplumsal cinsiyet boyutunun araştırmalara uygulanması konusunda farkındalık artırıcı faaliyetler uygulanacaktır.

HEDEFLER	EYLEM PLANI	SORUMLULUK	HEDEF TARİH			
			2022	2023	2024	2025
- Rehberler geliştirmek - Bilinçdişı önyargı videosu hazırlamak - Toplumsal cinsiyet dengeli araştırma ekipleri kurmak - Yıllık raporlar yayımlamak - Taahhüt belgelerine ve başvuru formlarına ilgili hükümlerin ve zorunlu düzenlemelerin dâhil edilmesi	Panel üyeleri, komiteler ve dış değerlendiriciler için; olası bilinçdişı önyargılar ve toplumsal cinsiyetle ilgili hususların dikkate alınmasının önemi konusunda rehber dokümanların kapsamının genişletilmesi; Başvuranlar, değerlendiriciler ve TÜSEB personeli için toplumsal cinsiyet dengesi ve toplumsal cinsiyet boyutunun Ar-Ge'ye entegrasyonuna dair eğitimler düzenlemek	Araştırma fonlama birimleri, Birim Temsilcileri, GEC		X	X	X

• Üniversiteler ve ulusal araştırma ekosistemiyle görüşmeler yapmak • Toplumsal cinsiyet duyarlı dil geliştirmek • Araştırma ve yenilik süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet boyutunun entegrasyonuna yönelik olarak, kurum çalışanlarına, başvuru sahiplerine ve değerlendiricilere yönelik eğitimlerin uygulanması	Başvuru sahipleri ve ekiplerinde toplumsal cinsiyet dengesini artırmak; projelerde toplumsal cinsiyet verilerini takip etmek; İlgili bilimsel topluluklara dayanarak, değerlendiricilerde toplumsal cinsiyet dengesine yönelik birim bazlı hedefler belirlenmesi	Araştırma fonlama birimleri, Birim Temsilcileri, GEC	X	X		
	İlgili bilimsel topluluklara dayanarak, değerlendiricilerde toplumsal cinsiyet dengesine yönelik birim bazlı hedefler belirlenmesi; Doğum izni, başvuranın veya birinci dereceden aile bireyinin uzun süreli hastalığı ya da zorunlu ulusal hizmet gibi kariyer kesintilerine ilişkin sürelerin dikkate alınmaması.	Başkan, GEC, İlgili Birim Temsilcileri	X	X		
	Uygunluk değerlendirmesi ve diğer değerlendirme süreçlerinde; doğum izni (annelik veya babalık izni), sağlık sorunları veya başvuranın ailevi nedenlerle yaşadığı kariyer kesintilerine ilişkin sürelerin dikkate alınmaması gerekmektedir.	Başkan, GEC, İlgili Birim Başkanları	X	X	X	
	Kadın akademisyenleri teknoloji tabanlı girişimciliğe teşvik etmek	Başkan, GEC, İlgili Birim Temsilcileri ve Birim Başkanları		X	X	X

	TÜSEB akademik dergilerinde baş editör ve yardımcı editör pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması hedeflenerek, tüm araştırma ekiplerinde toplumsal cinsiyet dengesine katkı sağlanmasının amaçlanması	Başkan, GEC, İlgili Birim Temsilcileri ve Birim Başkanları, İK		X		X
	Araştırma projeleri, yayınlar, patentler gibi araştırma çıktılarında toplumsal cinsiyet verilerinin ve araştırma ekiplerindeki toplumsal cinsiyet dengesinin gözden geçirilmesi. İlgili tüm personel ve yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyetten bağımsız (cinsiyet tarafsız) iletişim konusunda eğitim programı düzenlenmesi • Uygun olan durumlarda, kamuya açık etkinliklerde konuşmacılar arasında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması. • Her iki cinsiyetten başarılı destek yararlanıcılarının iletişim faaliyetlerinde rol model olarak dâhil edilmesi. • Araştırma gruplarında kadın liderliğinin teşvik edilmesi.	GEC, İlgili Birim Temsilcileri ve Birim Başkanları		X	X	X

6. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNİN KURULMASI

MEVCUT DURUM

Toplumda kadın ve erkeklere atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü, kadınlar geleneksel olarak ev içi işlerden sorumlu görülmüş ve bu alanla özdeşleştirilmiştir. Kadınların gebelik ve annelik özelliklerinin işveren tarafından maliyetli bulunması ve ev içi sorumluluklarının ağırlığı nedeniyle yaşadığı iş-aile çatışması, en önemli sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Kadınların biyolojik özellikleri göz önüne alınarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. ve 13. maddeleri ile TÜSEB İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin 35. maddesi kapsamında gerekli uygulamalar yürütülmektedir. Bu çerçevede, kadınların yalnızca çalışan değil; eş, anne ve ev kadını kimlikleriyle de iş yaşamına katıldıkları ve doğurganlıklarına bağlı özel ihtiyaçlarının bulunduğu kabul edilmektedir.

İK Yönetmeliği'nde "doğum ve emzirme izni" için İş Kanunu hükümlerinin geçerli olduğu belirtilmiştir. Buna göre:

- Doğum öncesi ve sonrası sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta doğum izni,
- Bir ebeveyne çocuğun ilkokula başlamasına kadar kısmi süreli çalışma izni,
- Belirli süreli ücretsiz izin olanakları sağlanmaktadır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 28. maddesi uyarınca, bu durumlarda mali ve sosyal haklar da sağlanabilmektedir.

Ayrıca, İK Yönetmeliği'nin 33. maddesi "idari izin" başlığı altında, evlilik, birinci derece yakın vefatı (anne, baba, eş, kardeş, çocuk), çocuk doğumu gibi durumlar için beş gün ücretli izin hakkı tanınmaktadır.

HEDEFLER	EYLEM PLANI	SORUMLULUK	HEDEF TARİH			
			2022	2023	2024	2025
• Çalışanların en az %60'ının iş-özel yaşam dengesi anketine katılımının sağlanması	Çalışanlar arasında iş-yaşam dengesiyle ilgili veri toplamak amacıyla anket ve derinlemesine görüşmeler gerçekleştirmek	İnsan Kaynakları (İK), GEC	X	X		
• Uzaktan ve esnek çalışma uygulamalarına ilişkin rehber dokümanların sağlanması	Yasal düzenlemeler doğrultusunda tüm izin politikalarının gözden geçirilmesi ve güncellenmesi (örneğin çocuk sağlığı, yaşlı bakımı vb.)	Başkan, Genel Sekreter, İK, GEC	X	X	X	

Çalışanlar arasında dengeli iş yükü dağılımı sağlanması	Şeffaf ve adil bir iş yükü modeli oluşturulması	İK, GEC, Birim Yöneticileri	X	X	X	X
	Doğum sonrası döneme özel uzaktan çalışma düzenlemeleri geliştirmek; esnek çalışma modelleri için rehber hazırlamak	Başkan, Genel Sekreter, İK, GEO		X	X	

7. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET, ZORBALIK VE TACİZE KARŞI ÖNLEMLER (CİNSEL TACİZ DAHİL)

MEVCUT DURUM

TÜSEB, İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin Sekizinci Bölümünde yer alan "Disiplin Hükümleri" çerçevesinde, cinsel şiddet, taciz ve diğer her türlü cinsel suistimalin kabul edilemez olduğunu açıkça belirtmiş ve bu tür davranışlarla aktif şekilde mücadele eden bir kurum kültürünü desteklemektedir.

Ayrıca, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Sözleşmeleri" bölümüne uygun olarak gerekli önleyici önlemleri almakla da yükümlüdür.

2021 yılında düzenlenen "Kamu Etiği Mevzuatı" eğitimi kapsamında, kadın-erkek eşitliğini dikkate alan etik davranış kurallarına yönelik personel eğitimi gerçekleştirilmiştir. Ancak, saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz durumlarında uygulanabilecek prosedürler ve etik kurallar bu eğitim kapsamında ele alınmamıştır.

Bununla birlikte, "güven eksikliği" durumuna yönelik yasal ve kurumsal bir uygulama da bulunmamaktadır.

TÜSEB'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizin önlenmesine olan kurumsal bağlılığı göstermek amacıyla bir politika belgesi hazırlanmasını ve bu konularla mücadele için bir birim kurulmasını öngörmektedir.

HEDEFLER	EYLEM PLANI	SORUMLULUK	HEDEF TARİH			
			2022	2023	2024	2025
- Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz ve cinsel şiddetin önlenmesine yönelik mevcut şikâyet ve destek mekanizmalarına ilişkin prosedür ve süreçlerin gözden geçirilmesi ve gerekli durumlarda iyileştirmelerin yapılması - Tüm yöneticilerin, ekiplerinde tacizsiz bir ortam oluşturma sorumluluğunun farkında olmalarını sağlamak ve onlara bu tür durumlarla başa çıkma konusunda rehberlik sunmak	Kurumun, istisnasız tüm şiddet türlerine (cinsel istismar, mobbing, fiziksel ve psikolojik şiddet dahil) karşı duruşunu ortaya koyan politika belgelerinin, soruşturma prosedürlerinin ve eğitim protokollerinin oluşturulması veya mevcut olanların gözden geçirilmesi	TÜSEB Yönetim Kurulu, Başkan, Üst Yönetim, GEC, GEO	X	X		

	Personelin sergilemesi beklenen davranışlara ilişkin kurumsal bilgilendirme ve iletişim faaliyetlerinin güçlendirilmesi	İK, GEO	X	X	X	X
	TÜSEB kuralları, destek olanakları ve şikâyet mekanizmaları hakkında süreçleri personelle paylaşmak	GEC, GEO, İK	X	X	X	X
- Akademik ve idari personele yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel taciz konularında eğitim ve farkındalık çalışmaları artırmak - TÜSEB bünyesinde cinsel taciz vakalarının görülme sıklığı ve bunlara yönelik yaptırımlara ilişkin bilgileri düzenli ve şeffaf şekilde paylaşmak	Yöneticiler ve güvenlik personeline, kadınlara yönelik şiddetin göstergeleri, kurumsal politikalar ve hukuki çerçeve hakkında bilgi vermek	GEO, GEC, İK		X	X	X
	Liderlere ve ekiplere yönelik olarak 'Saygılı ve Tacizden Arındırılmış Bir Çalışma Ortamı Oluşturma' konulu kolaylaştırıcı oturumların yaygınlaştırılması ve uygulanmasının hızlandırılması	İK, GEO, GEC		X	X	
	Resmî soruşturma süreci ile gayri resmî destek mekanizmaları arasında destek arayışında olan personele rehberlik etmek üzere bir Tacizle Mücadele Koordinatörü görevlendirilmesi	TÜSEB Yönetim Kurulu, Başkan, Üst Yönetim, GEC, GEO		X		