

TENMAK
Cinsiyet Eşitliği Eylem
Planı (CEEP)
2023 -2025

1. Amaç ve Kapsam

Türkiye’de uzun bir geçmişi olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin son yıllarda yasal çerçevesi genişletilmiş ve kadınların toplumdaki rolünü güçlendirmeyi hedefleyen devlet politikaları yaygınlaştırılmıştır. Bu kapsamda bir yandan Anayasamızın 90 ıncı maddesi uyarınca ulusal düzenlemeler karşısında öncelikli konuma getirilen uluslararası anlaşmalara taraf olunmuş, bir yandan da başta Anayasa’da olmak üzere ulusal mevzuatta pek çok düzenleme yapılmış ve politikalar geliştirilmiştir.

Ülkemiz toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, taraf devletlere kadın istihdamına sorumluluklar yükleyen “*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)*”ne 1985 yılında taraf olmuştur. Taraf devletlerde hiçbir ayırım gözetmeksizin herkesin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini vurgulayan ve çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkını, çalışan kadınların hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinde korunma haklarını düzenleyen “*Avrupa Sosyal Şartı*”nı ülkemiz 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır. Benzer şekilde ülkemiz, başta 1935 tarihli ve 45 sayılı *Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme* ile 1951 tarih ve 100 sayılı *Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi* olmak üzere işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan birçok Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesine taraf olmuştur. *Avrupa Birliği (AB) direktifleri* de cinsiyet eşitliğinin yaşamın bütün alanlarında, özellikle de iş yaşamında sağlanabilmesi hususunda ülkemiz politikalarının hazırlanmasında rehber niteliğindedir.

Ülkemizde ayrımcılıkla mücadele gereklilikleri ve istihdam ilişkilerinin yasal çerçevesi için ulusal düzeyde de önemli adımlar atılmıştır. 1982 Anayasası’nın 10 uncu maddesi “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” hükmünü haiz olup 2004 ve 2010 yıllarında maddeye eklenen “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*” fıkralarıyla kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması ilkesi anayasal bir zemine kavuşmuştur. Ayrıca Anayasa’da çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu ifade edilmiş ve kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği teminat altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5 inci maddesinde iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağına; işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağına; aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağına; işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kamuda görev yapan kadın çalışanlarla ilgili hükümler içeren temel yasal düzenleme olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da İş Kanunu ile belirlenen ayrımcılık yasağı başta olmak üzere işyeri düzenlemelerine sıkıca bağlı olup kadın çalışanların iş hayatı ile özel hayatı arasındaki dengeyi sağlamak üzere çeşitli hükümler içermektedir. Bu kapsamda Kanun’un hamilelik durumunda gece nöbetine, analık ve süt iznine, doğum yapan veya evlat edinen memurun aylıksız izin hakkına ilişkin hükümleri önem arz etmektedir. Kadın

çalışanların iş-özel hayat dengesinin sağlamaya yönelik “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”, çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkararak kadın istihdamının önünü açan “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*” bu alandaki önemli düzenlemelerdendir. Yine toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla “*Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi*” konulu 2004/7 sayılı; sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla kamu kurumlarına önemli yükümlülükler getiren “*Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması*” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır. Ülkemizin en üst politika dokümanı olan “*On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*”nda kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaç olarak saptanmış ve bu amacı gerçekleştirmek için çeşitli politika ve tedbirler öngörülmüştür. Bu kapsamda işgücü piyasasının esnekliğini geliştiren düzenlemeler, artan çocuk bakım hizmetleri ve eğitim olanakları ile istihdam odaklı politikaların kadınların işgücü piyasasında yetkinliklerini geliştireceği ve iş hayatına daha yoğun katılımlarını destekleyeceği vurgulanmış; kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlamaya yönelik farkındalık artırılması, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirilmesi, kadına yönelik şiddet, erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesi amacıyla tüm kamu kurum ve kuruluş personeli dâhil olmak üzere farklı hedef gruplarına yönelik eğitim, seminer vb. farkındalık artırma çalışmalarına devam edilmesi hedeflenmiştir. Benzer şekilde 2014-2023 yıllarını kapsayan “*Ulusal İstihdam Stratejisi*”nde de kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılmasına yönelik somut hedeflere yer verilmiştir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında başlatılan “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi*” kapsamında ülkemizde kadınların sosyal ve ekonomik konumları ile olumsuz göstergeleri iyileştirmek için sorumluluğu bulunan tüm taraflara yol göstermek ve kamu politikalarına temel teşkil etmek üzere 2008-2013 yıllarını kapsayan “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*” yayımlanmıştır. Bu projeyi takiben çalışmalar dönemsel olarak sürdürülmüş ve son olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından “*Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı 2021-2025*” yayımlanmış olup bu kapsamda Kamu Kuruluşları genelinde çalışmalar planlanmıştır. Yine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde beş temel politika ekseninde kadınların güçlenmesine yönelik kamu kurum ve kuruluşları da dahil olmak üzere ilgili taraflarca yapılacak çalışmaları içeren bir doküman olarak “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*” hazırlanmıştır. Bu çerçevede, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan “*2023-2025 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 vurgulanarak, sunulan kamu hizmetlerinin kadın ve erkekleri nasıl etkilediğinin tespit edilmesi ve kadınların güçlenmesi konusunda sağlanan gelişmelerin ölçülmesi amacıyla göstergeler oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu (TENMAK), enerji, nükleer ve maden teknolojileri alanlarında küresel ölçekte lider bir kurum olmak vizyonu doğrultusunda;

enerji, maden, iyonlaştırıcı radyasyon, parçacık hızlandırıcıları ve nükleer teknoloji alanlarında faaliyetlerini yürütmektedir. Ülkemizin rekabet gücünü artırmak ve sürekli kılmak amacıyla faaliyet alanları kapsamında ulusal ölçekte yenilik ekosistemi ve değer zinciri geliştirmeyi, yerlileştirmeyi, yeni ürünler üretmeyi, var olanları geliştirmeyi görev kabul eden TENMAK; bilimsel araştırmalar yapmakta ve yaptırmakta, bu araştırmaları koordine etmekte, teşvik etmekte ve destek vermektedir. Paydaşlarla yürütülen Ar-Ge çalışmaları, destek verilen projeler ile Türkiye'de teknolojik gelişim sürecine öncülük etmektedir. Bu anlamda görev alanı kapsamında tüm bireyleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda, kalkınma sürecinin en kritik unsurlarından birini oluşturan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının her alanda ilerleme kaydetmek bakımından büyük önem taşıdığı farkındalığı ile yukarıda anılan belgeler ışığında, kadın-erkek fırsat eşitliğini iyileştirmek, fırsat eşitliğine olan bağlılığımızı desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir politika haline getirmek amacıyla 2023-2025 yıllarını kapsayan “TENMAK Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı” oluşturulmuştur. Kurumumuz bünyesinde hazırlanmış olan işbu Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (CEEP), özellikle hizmet sunumu, araştırma ve inovasyonda kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik tüm girişimler için çerçeve çizmeyi amaçlayan bir çalışma belgesidir.

1. Mevcut durum

28/03/2020 tarihli ve 31082 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 57 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 15/07/2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4 sayılı “Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”nin 48 inci bölümünde değişiklik yapılarak Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü ve Nadir Toprak Elementleri Araştırma Enstitüsü yürürlükten kaldırılmış; kamu tüzel kişiliğini haiz, Enerji ve Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu (TENMAK) kurulmuştur.

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 Ar-Ge çalışmalarının sonuçları din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm toplum bireylerinin faydalandığı sektörleri doğrudan etkilediğinden dolayı TENMAK toplum bireylerinin tamamı için ayırım yapmaksızın çalışmaktadır. İşletilmekte olan kalite yönetim sistemleri ile güvence altına alınan tarafsız, doğru, güvenilir ve gizlilik ilkelerine uygun hizmet sunma taahhüdü ile müşterilerin talepleri din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yerine getirilmektedir. Ayrıca kalite yönetim sistemlerimiz kapsamında sürekli iyileştirme, tarafsızlık, gizlilik, personelin yetkinliğinin artırılması ve kişisel gelişimi TENMAK 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 TENMAK'ın en yüksek düzeyde önem verdiği konulardandır.

Halihazırda Kurumda çalışan toplam personelin %37'si, toplam yöneticilerin ise % 27'si kadındır. Kurumda çalışan personelin hizmet sınıflarına göre dağılımına bakıldığında, kadınlar idari personelin %50'sini, teknik personelin % 39'unu, destek personelinin ise %24'ünü oluşturmaktadır. TENMAK'ın kuruluşundan itibaren işe alınan personelin % 49'u kadındır.

2. Kurumsal Yapı

CEEP kapsamında aşağıdaki düzenlemeler ve görevlendirmeler yapılır.

2.1. Cinsiyet Eşitliği Komitesi (CEK)

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

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

- CEEP Eylem Planı'nın uygulanması için stratejik liderlik ve yönetimin sağlanması,
- Eylem planı yıllık faaliyet takviminin onaylanması,
- Cinsiyete duyarlı ve ayrıştırılmış verilere ilişkin kurumsal raporlama yapılmasının sağlanması,
- CEÇG (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 teşvik edilmesidir.

2.2. Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu (CEÇG)

CEÇG; CEK tarafından ilgili birimlerin temsilcilerinden oluşturulur. CEÇG insan kaynakları ve cinsiyet eşitliğine dayalı veri toplama, izleme, raporlama ve sonuçların CEK'e sunulmasından sorumludur. CEÇG altı ayda bir toplanır. Bu çalışma grubunda kadın üyelerin oranının en az yüzde elli olmasına özen gösterilir.

3. Planlanan Çalışmalar

TENMAK tarafından 2023 - 2025 arasında uygulanmak üzere hazırlanan bu ilk dönem eylem planı 3 ana hedef çerçevesinde planlanmıştır.

3.1. Veri Toplama ve İzleme Gerçekleştirilmesi

- İzlenecek göstergeler seçilecek, kişisel bilgilerin korunması sağlanarak veri toplama ve göstergelerin izlenmesi yöntemleri belirlenecek,
- Cinsiyetlere göre ayrıştırılmış verilerin izlenmesi, incelenmesi ve raporlanması sağlanacak,
- Toplanan verinin incelenmesi ve yıllık dönemlerde Kurum Başkanına raporlanması sağlanacak,
- Yapılan izleme sonucunda elde edilen bulguları aktarmak üzere yönetim ile toplantılar düzenlenecek, değişiklik ve iyileştirme önerileri tartışılacak,
- Kurum içi değerlendirmeler yapılarak, kadınların liderlik ve karar alma pozisyonlarındaki mevcudiyetinin durumu belirlenecek,
- Benzer statüdeki uluslararası merkezlerde (UAEA, uluslararası nükleer araştırma merkezleri, vb.) uygulanan Çeşitlilik ve Kapsayıcılık politikaları takip edilecek, en faydalı pratikler yönetime sunulacaktır.

3.2. Kurumsal İşleyiş

- Kurum bünyesinde yürütülen çalışmalar kapsamında oluşturulan komite, çalışma grupları, jüri ve benzeri görevlendirmelerde personel dağılımında kadın ve erkek üyelerin sayısının dengelenmesi sağlanacak,
- TENMAK bünyesinde yürütülen proje/faaliyetlerde görev alan ekipte kadın ve erkek araştırmacıların sayısının dengelenmesi sağlanacak,
- TENMAK mevzuatı gözden geçirilerek cinsiyet ayrımcılığı yönünden iyileştirilmesine yönelik öneriler sunulacak,
- Paydaşlarla yürütülen ortak projelerde kadın araştırmacıların görev almasının teşvik edilmesine çalışılacak,
- Endüstri 4.0 ve dünyada yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak, kurumumuz çalışma alanları ile ilgili fen, teknoloji, mühendislik gibi bölümlerde okuyan kız öğrencilere mesleki gelişimleri ile ilgili burs olanakları sağlanacak,
- Kurumumuz destek programları kapsamında desteklenmeye karar verilen proje başvurularında proje yürütücüsü/yöneticisi, proje personeli dağılımında kadınların ve erkeklerin eşit hak, fırsat ve imkânlarla erişimini gözeterek nitelikte değerlendirmeler yapılacak,
- Yurtdışı ve yurtiçi konferans, çalıştay ve eğitim vb. görevlendirmelerde toplumsal

cinsiyet eşitliği kavramı dikkate alınarak görevlendirmeler yapılacak,

- Personelin kişisel ve teknik konularda gelişimine yönelik eğitim faaliyetlerine erişiminde cinsiyet dengesi gözetilecek,
- Kadın araştırmacıların lider konumlarda görev almaları teşvik edilecek,
- Kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlayamaya yönelik farkındalık artırılacak, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirilecek,
- Cinsel taciz, cinsiyet kaynaklı şiddet ve cinsiyet ayrımcılığının engellenmesine yönelik mevcut mekanizmaların geliştirilmesi için çalışmalar yapılacaktır.

3.3. Farkındalığın artırılması

- Personelin konu ile ilgili bilgi düzeyinin artırılması ve konuya doğru bakış açısıyla yaklaşımının sağlanması amacıyla eğitim programları oluşturulacak, bilgi paylaşım semineri gibi etkinlikler düzenlenecek,
- Alanında önde gelen kadın araştırmacıların ve yöneticilerin konuk konuşmacı olarak davet edilmesi ile kadın rol modellerin öne çıkarılması hedeflenecek,
- Kadınların yönetim ve karar organlarında daha yüksek oranda yer almaları sağlanacak, farkındalık artırıcı ve teşvik edici yöntemler uygulanacak,
- İşe başlama, bilgilendirme ve oryantasyon süreçlerinde cinsiyet eşitliği planı hakkında bilgi verilmesi sağlanacak,
- Cinsiyet eşitliği konusunda iç iletişim araçları ile düzenli bildirimler yapılacak,
- İş-özel hayat dengesi ve iş tatmininin takibi için kadın-erkek fırsat eşitliği anketleri yapılacak,
- Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemeye yönelik çalışmalar yapılarak ve uzmanlarından eğitim alınacaktır.

4. Zaman Çizelgesi

Hedef	Yapılacak çalışma türü	2023	2024	2025
Veri toplama ve izleme gerçekleştirilmesi	Göstergelerin oluşturulması	X		
	Verinin toplanması	X	X	X
	Raporlama ve değişiklik önerilerinin hazırlanması		X	X
Kurumsal işleyiş	İşleyişe yönelik düzenleme ihtiyaçlarının belirlenmesi		X	X
	Dokümanların gözden geçirilmesi		X	X
	Komite ve benzeri ekiplerin oluşturulmasında, kadın ve erkek personel dengesinin sağlanmasına yönelik prosedürlerin oluşturulması		X	
Farkındalığın artırılması	Eğitim verilmesi	X	X	X

5. Yürürlüğe Giriş

Bu eylem planı 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>) temel alınarak hazırlanmıştır.

Bu eylem planı 12 Haziran 2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere TENMAK Yürütme Kurulu tarafından kabul edilmiştir.