

Doğa Koruma Merkezi Vakfı

Kurumsal İşleyiş Dokümanları No: 19

2 Mayıs 2025 tarihli, 2025.05 sayılı Yönetim Kurulu toplantısında güncellenmiştir

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

Kurumumuz, toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm faaliyet alanlarında uygulamaya kararlıdır. Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası (TCEP), cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi, eşit fırsatların sağlanması ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik kurumsal sorumluluğumuzu yansıtmaktadır.

Politikamız, Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanmış, ulusal ve AB gerekliliklerine uygun olarak internet sitemizde kamuoyuna açık şekilde yayınlanmıştır.

Tahsis Edilen Kaynaklar

Politikanın uygulanması ve izlenmesini sağlamak amacıyla aşağıdaki kaynaklar tahsis edilmiştir:

- TCEP Koordinatörü: [M. Banu Gündoğan, Yönetim Kurulu Üyesi] – uygulama ve raporlama sorumluluğunu üstlenir.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu: Departmanlar arası çalışan temsilcilerinden oluşur.
- Yıllık Bütçe Tahsisi: [€5000], toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, farkındalık kampanyaları ve gerektiğinde dış danışmanlık hizmetleri için ayrılmıştır.

Veri Toplama ve İzleme

TCEP süreçlerinde kanıta dayalı eylem yaklaşımı benimsenmekte ve bu yaklaşım aşağıdaki adımları kapsamaktadır:

- Tüm personel kategorilerinde cinsiyet bazında ayrıştırılmış veriler yıllık olarak toplanır.
- Takip edilecek göstergeler arasında liderlikte cinsiyet oranı, ücret eşitliği, işe alım, eğitim katılımı ve bildirilen şikâyet ve taciz vakaları yer alır.
- İç değerlendirme raporları yıllık olarak, kamuya açık güncellemeler ise iki yılda bir yayımlanır

Eğitim ve Farkındalık Artırma

TCEP süreçleri ile ilgili olarak yapılacak kapasite geliştirme çalışmaları:

- Karar vericiler ve işe alım komisyonları için zorunlu bilinçdışı önyargı eğitimi düzenlenmesi
- Tüm yeni çalışanlara yönelik oryantasyon sürecine toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık oturumlarının entegre edilmesi
- Kapsayıcı iletişim, ayrımcılıkla mücadele, güvenli ortam ve işyeri kültürü konularında periyodik atölye çalışmaları ve davetli konuşmalar düzenlenmesi



Odak Konular ve Önlemler**1. İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür**

Hedef: Her cinsiyetten personelin kişisel ve profesyonel sorumluluklarını dengeleyebileceği destekleyici bir ortam sağlamak.

Önlemler:

- Esnek çalışma modelleri sunulması
- Tüm cinsiyetler için ebeveyn izinlerinin teşvik edilmesi
- Yıllık memnuniyet anketleri uygulanması

2. Liderlikte ve Karar Almada Cinsiyet Dengesi

Hedef: Yönetim ve yönetişimde eşit cinsiyet temsili sağlamak

Önlemler:

- Yönetim kadrolarında en az %40 cinsiyet dengesi hedeflenmesi
- Terfi süreçlerinde ve vekalet planlamalarında cinsiyet eşitliğine özen gösterilmesi
- Liderlik alanlarında yeterince temsil edilmeyen cinsiyetler için mentorluk programları başlatılması

3. İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Hedef: İşe alım ve mesleki gelişim için adil, şeffaf süreçlerin teşvik edilmesi

Önlemler:

- İş ilanlarında cinsiyetçi dil kullanılmaması ve aday listelerinde cinsiyet dengesi gözetilmesi
- Performans ve terfiler için cinsiyete duyarlı değerlendirme kriterleri uygulanması
- Cinsiyet farklılıklarına dikkat edilerek tüm personel için yıllık kariyer gelişim planlama görüşmeleri yapılması

4. Proje ve Programlara Cinsiyet Boyutunun Entegre Edilmesi

Hedef: Tüm proje hazırlık süreçlerinde, araştırmalarda ve politika çıktılarında toplumsal cinsiyet boyutunun sistematik olarak dikkate alınmasını sağlamak.

Önlemler:

- Cinsiyet analizlerinin tüm araştırma süreç ve çıktılarına entegre edilmesi
- İlgili personele cinsiyete duyarlı program tasarımı konusunda eğitim sağlanması
- Tüm proje öneri ve değerlendirmelerine toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı göstergelerin dahil edilmesi

5. Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacize Karşı Önlemler

Hedef: Tacize karşı sıfır tolerans, güvenli ve saygılı bir ortam sağlama

Önlemler:

- Etik Davranış ilkelerinin ve Taciz, Yetkinin Kötüye Kullanımı ve Ayrımcılık Politikasının benimsenmesi ve yayınlanması
- Gizli başvuru mekanizmaları ve net raporlama kanalları oluşturulması
- Anonim yıllık anketler yoluyla durum değerlendirmesi yapılması ve geri bildirimlere göre iyileştirmeler yapılması



İzleme ve Değerlendirme

Gösterge	Hedef	Sıklık	Sorumlu
Liderlikte cinsiyet oranı	≥40%	Yıllık	İdari Mali İşler ve TCEP Koordinatörü
% bilinçdışı önyargı eğitimini tamamlayan personel	≥90%	Yıllık	TCEP Koordinatörü
İş-yaşam dengesi memnuniyet puanı	≥80%	Yıllık	İdari Mali İşler Koordinatörü
Bildirilen / Çözülen taciz vakaları	100% çözüm	Yıllık	Gizli Odak Kişi

İletişim ve Görünürlük

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

- Kurumun internet sitesinde ve çalışanların erişimine açık tüm basılı ve dijital dosyalarda yayımlanır
- Oryantasyonlarda tanıtılır ve iç eğitimlerde referans alınır This GEP is available on our official website and in staff handbooks.
- Güncellemeler tüm paydaşlara yıllık raporlar ile duyurulur

