

## DÜRED GENDER EQUALITY ACTION PLAN 2024-2027

The 1982 Constitution of the Republic of Turkey (Art. 10) clearly states that everyone is equal before the law, regardless of language, race, color, gender, political opinion, beliefs of groups, religion, and sect, or any other discrimination. Men and women have equal rights, and the State guarantees this equality. It cannot be interpreted as contrary to the principle of freedom that they will live for this Objective. This is possible if state organs and administrative authorities act in accordance with the principle of freedom of all persons before the law.

In the preparations of the Second Development Plan, within the framework of the "Special Expertise Commission on the Role of Women in Development", it was aimed to ensure that women take an active role in development by determining policies and solution proposals so that they can benefit equally from rights, opportunities and opportunities in all areas of social life and become stronger.

The summary of working life in Turkey points out that women's work has decreased since 1950. The settlement pattern before 1950 was largely developed and the existence of an economy based on agriculture made it easier for women to work in agriculture.

However, with the increase in migration to cities after the 1950s, the number of female employees began to decrease. One of the main reasons for this decline was that with the transition from agricultural economies to industrial economies, women whose families migrated to cities could no longer find a place for themselves in the industrial sector as much as they did in agriculture.

In recent years, efforts have been made to expand women's employment, and although the number of women working in open fields has increased compared to the past, it is noteworthy that the freedom to choose a job prevails.

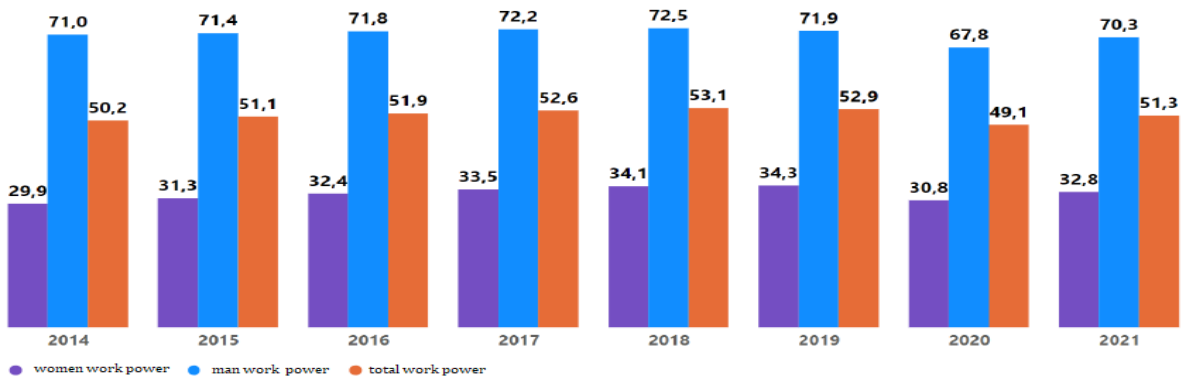


Figure 1. Labor Force Participation Rates by Years

DÜRED ensures gender equality in all sectors, especially the offshore energy sector. One of the items in the announced "Offshore Wind Energy Turkey Road Map" is "Female Employee Quota". Some special conditions and quotas can be introduced for women to take a more active role in the offshore wind energy sector.

Likewise, the Green Collar Women Association was also mentioned in the road map. YEYKAD works to increase women's visibility in energy and sustainability sectors, provide equal salaries, and represent women employees in senior management. DÜRED, Vice President Dolunay Güçlüer Küpeli is also a founding member of the "Green Collar Women Association."

DÜRED Gender Equality Action Plan consists of 9 Articles. Contents of these articles

Gender Equality Action Plan (GEAP):

1. Publication:

Objective: Develop a comprehensive Gender Equality Action Plan (GEAP) and make it publicly accessible.

Action steps:

- Drafting a formal document outlining the GEAP.
- Official publication on the organization's website.
- Signing of the document by senior management to indicate commitment.

2. Gender Equality Board:

Objective: Allocate human resources and gender expertise for effective GEAP implementation.

Action steps:

- Appointment of a special team responsible for GEAP.
- Continuing the necessary training on gender for Board Members.

3. Data Collection and Monitoring:

Objective: Systematically collect and monitor sex/gender disaggregated data to track progress and identify areas for improvement.

Action steps:

- Gender-based data collection practice.
- Annual reports based on gender-related indicators are published.

4. Education:

Objective: Raise awareness and provide training on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.

Action steps:

- Regular awareness programs on gender equality are conducted for all staff.
- Provide specific training on unconscious gender biases in decision making.
- Integrate gender equality modules into existing personal training programs.

5. Work-Life Balance and Organizational Culture:

Objective: Foster a supportive work environment that promotes work-life balance and a positive organizational culture.

Action steps:

- Developing flexible working policies.
- Promoting family-friendly practices.
- Promoting a culture of mutual respect and inclusion.

6. Gender Balance in Leadership and Decision Making:

Objective: Achieve gender balance in leadership roles and decision-making processes.

Action steps:

- Setting the target for gender representation in leadership roles.
- Regular evaluation of governance structures for gender mainstreaming.

7. Gender Equality in Recruitment and Career Progression:

Objective: Ensure fairness and equality in recruitment processes and career advancement opportunities.

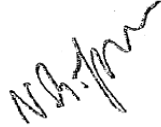
Action steps:

- Provides a dedicated majority of hires to minimize biases.
- Establishing clear criteria for career progression
- Structure of regular reviews to identify and address gender-based inequalities

**Murat Durak**  
President



**Veli Bilgihan Yaşacan**  
Vice President



**Dolunay Güçlüer Küpeli**  
Vice President



## DÜRED CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI 2024-2027

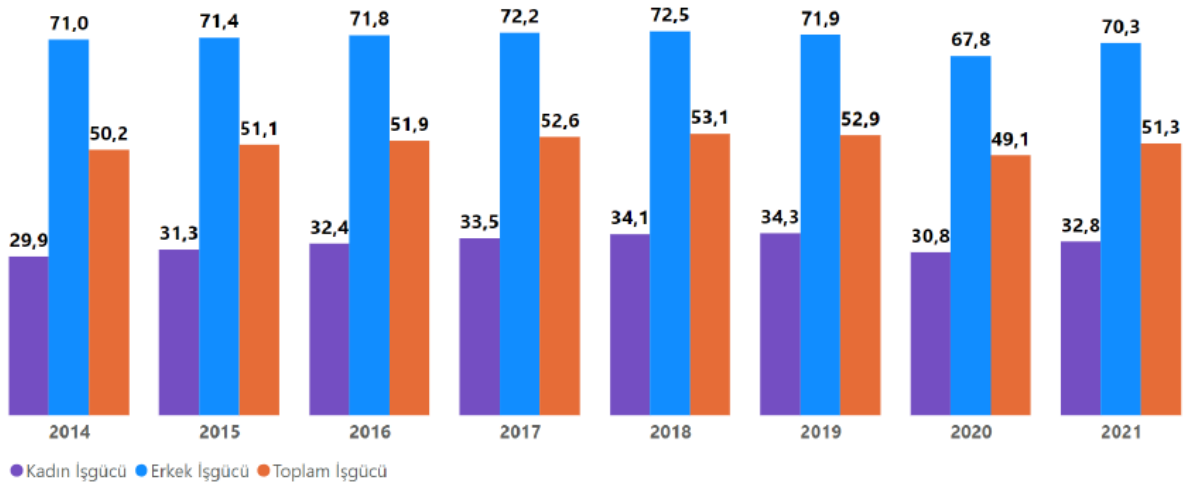
Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası (Md. 10), herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din ve mezhep veya herhangi bir temelde ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu açıkça belirtmektedir. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Devlet organları ve idari makamlar tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmekte yükümlüdür.

On İkinci Kalkınma Planı hazırlıklarında “Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu” çerçevesinde kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmaları ve güçlenmeleri için politika ve çözüm önerileri belirlenerek kadınların kalkınmada aktif rol almalarının sağlanması hedeflenmiştir.

Türkiye’de çalışma hayatına bakıldığında 1950 yılından bu yana kadın çalışan sayısında azalma olduğu dikkat çekmektedir. 1950 öncesi yerleşim alanının büyük ölçüde kırsal olması ve tarıma dayalı bir ekonominin varlığı kadınların tarımda çalışmasını kolaylaştırmıştır.

Ancak 1950’den sonra kentlere göçün artmasıyla birlikte kadın çalışanların sayısı azalmaya başlamıştır. Bu gerilemenin temel nedenlerinden biri tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçişle birlikte aileleri şehirlere göç eden kadınların artık sanayi sektöründe tarımda olduğu kadar kendilerine yer bulamamasıdır.

Son yıllarda kadın istihdamının yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmakta olup, kentsel alanlarda kadın çalışan sayısı eskisine göre artmış olsa da, iş hayatında erkeklerin hakimiyeti olduğu dikkat çekmektedir.



Şekil 1. Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranları

DÜRED denizüstü enerji sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımlar atmaktadır. Açıklanan “Denizüstü Rüzgar Enerjisi Türkiye Yol Haritası”ndaki maddelerden biri de “Kadın Çalışan Kotası” konusudur. Denizüstü rüzgar



**DÜRED**

enerjisi sektöründe kadınların daha aktif rol alması için bazı özel şartlar ve kotalar getirilebilir.

Aynı şekilde Yol haritasında Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği'nden de bahsedilmiştir. YEYKAD, enerji ve sürdürülebilirlik içeren sektörlerde kadınların daha fazla görünür olması, eşit işe eşit maaş alınmasının sağlanması, üst yönetimde temsilde bulunmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır. DÜRED başkan yardımcısı Dolunay Güçlüer Küpeli aynı zamanda "Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği"nin kurucu üyesidir.



**TOWEA**

DÜRED Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 9 Maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin içerikleri

Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEEP) Taslağı:

#### 1. Yayın:

Amaç: Kapsamlı bir Cinsiyet Eşitliği Planı (GEEP) geliştirmek ve bunu kamuya açık hale getirmek.

Eylem adımları:

- GEEP'in ana hatlarını çizen resmi bir belge taslağın hazırlanması.
- Kuruluşun resmi internet sitesinde yayınlanması.
- Taahhüdü belirtmek için belgenin üst yönetim tarafından imzalanması

#### 2. Cinsiyet Eşitliği Kurulu:

Amaç: GEEP'in etkili bir şekilde uygulanması için insan kaynaklarını ve toplumsal cinsiyet uzmanlığını tahsis etmek.

Eylem adımları:

- GEEP'in uygulanmasından sorumlu özel bir ekip atamak.
- Kurul üyelerine toplumsal cinsiyetle ilgili konularda gerekli eğitimlerin sağlanması.

#### 3. Veri Toplama ve İzleme:

Amaç: İlerlemeyi izlemek ve iyileştirilecek alanları belirlemek için cinsiyet/toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri sistematik olarak toplamak ve izlemek.

Eylem adımları:

- Cinsiyet bazında veri toplama uygulaması.

- Cinsiyetle ilgili göstergelere dayalı yıllık raporlar geliştirmek.

#### 4.Eğitim:

Amaç: Personel ve karar vericiler için toplumsal cinsiyet eşitliği ve bilinçsiz cinsiyet önyargıları konusunda farkındalığı artırın ve eğitim sağlayın.

Eylem adımları:

- Tüm personel için cinsiyet eşitliği konusunda düzenli bilinçlendirme programları yürütmek.
- Karar vericilere bilinçsiz cinsiyet önyargıları konusunda özel eğitim sağlayın.
- Cinsiyet eşitliği modüllerini mevcut personel eğitim programlarına entegre edin.

#### 5. İş-Yaşam Dengesi ve Organizasyon Kültürü:

Amaç: İş-yaşam dengesini ve pozitif bir organizasyon kültürünü teşvik eden destekleyici bir çalışma ortamını teşvik etmek.

Eylem adımları:

- Esnek çalışma politikalarının geliştirilmesi.
- Aile dostu uygulamaları teşvik etmek.
- Karşılıklı saygı ve kapsayıcılık kültürünü teşvik etmek.

#### 6. Liderlik ve Karar Almada Cinsiyet Dengesi:

Amaç: Liderlik rollerinde ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlamak.

Eylem adımları:

- Liderlik pozisyonlarında cinsiyet temsiline yönelik hedeflerin belirlenmesi.
- Cinsiyet dengesi için liderlik yapılarının periyodik olarak değerlendirilmesi.

#### 7. İşe Alma ve Kariyer İlerletmede Cinsiyet Eşitliği:

Amaç: İşe alım süreçlerinde ve kariyer ilerleme fırsatlarında adalet ve eşitliği sağlamak.

Eylem adımları:

- Önyargıları azaltmak için özel bir işe alım süreçlerinin uygulanması.
- Kariyer ilerlemesi için net kriterlerin belirlenmesi
- Cinsiyete dayalı eşitsizlikleri belirlemek ve ele almak için düzenli incelemelerin yapılması.

#### 8. Cinsiyet Boyutunun Araştırma ve Öğretim İçeriğine Entegrasyonu:

Amaç: Cinsiyet perspektiflerini disiplinler arası araştırma ve öğretim içeriğine entegre etmek.

Eylem adımları:

- Cinsiyetle ilgili konuları ele alan araştırmaların teşvik edilmesi.
- Akademik etkinliklerde ve yayınlarda konuşmacı ve yazar çeşitliliğinin desteklenmesi.

#### 9. Cinsel Taciz Dahil Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Tedbirler:

Amaç: Cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacize karşı tedbirleri uygulayarak güvenli ve emniyetli bir ortam yaratmak.

Eylem adımları:

- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunda net bir politika geliştirilmesi.
- Taciz vakalarına ilişkin raporlama mekanizmaları oluşturulması.
- Mağdurlara destek hizmetleri ve faillere yönelik sonuçların sağlanması.

Bu Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEEP) dinamiktir, periyodik incelemeye ve geri bildirim, değişen koşullara ve kuruluşun gelişen ihtiyaçlarına göre ayarlamaya tabidir. Paydaşlarla ve daha geniş toplulukla sürekli etkileşim, GEEP'in başarılı bir şekilde uygulanması için çok önemlidir.

Murat Durak  
Başkan

Veli Bilgihan Yaşacan  
Başkan Yardımcısı

Dolunay Güçlüer Küpeli  
Başkan Yardımcısı

