



T.C
TİCARET BAKANLIĞI

İŞ HAYATINDA
KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI
EYLEM PLANI

(2025-2028)

Türkiye, stratejik konumu ve dinamik ekonomisi sayesinde uluslararası arenada önemli bir ticaret merkezi konumundadır. Küresel ekonomi ve ticaret trendlerinin hızla değiştiği bir dünyada, Ticaret Bakanlığı, ticaret politikalarının uygulanmasında lider bir rol oynamakta ve ülkemizin ekonomik büyümesine önemli katkılarda bulunmaktadır. Ticaret Bakanlığı, yeşil dönüşüm odaklı ticaret, dijital dönüşümün tamamlanması ve küresel ticarete daha fazla rekabetçilik hedefiyle, sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkıda bulunmak amacıyla faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürmektedir.

Bu bağlamda, Bakanlığımız; ihracatın artırılması, yerli üreticilerin ithalat baskısından korunması, ticaret diplomasisi faaliyetlerinin yürütülmesi, gümrük operasyonlarımızın verimliliğinin sağlanması, iç ticaretin istikrarlı ve adil rekabet koşulları altında sorunsuz bir şekilde işleminin temin edilmesi ve tüketicilerimizin korunması amacıyla hizmetlerini yürütmektedir.

Bakanlığımız, sadece faaliyetlerini gerçekleştirirken değil, aynı zamanda hizmetlere erişim ve bu hizmetlerden faydalanma konusunda, kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesine önem atfetmektedir. Bu nedenle, gerek hizmetlere eşit erişim açısından, gerekse çalışma hayatı açısından hem erkekler hem de kadınlar için eşit fırsatların oluşturulması ve fırsatlara eşit erişimini teşvik etmektedir.

Ülkemizdeki her çalışan gibi, Bakanlığımız personeli, Anayasa'nın 10. maddesinde belirtildiği üzere, "eşit muamele ilkesi ve ayrımcılığın yasaklanması" ilkesi sayesinde, iş hayatında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerden kaynaklı ayrımcılığa karşı hukuki olarak korunmaktadır. Bu da, Türkiye'de kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletimizin bu eşitliğin sağlanmasını garanti etmekle yükümlü olduğu anlamına gelmektedir.

Biyolojik veya iş ile ilgili geçerli gerekçeler olmadığı sürece, işveren doğrudan veya dolaylı olarak personellerine farklı şekilde muamele edemez; örneğin, işverenler kadınların hamileliği veya erkeklerin askerlik görevi nedeniyle iş akdini feshedemezler. Aynı veya benzer işler için, yalnızca cinsiyet farklarına dayanarak daha düşük bir ücret belirlenemez; ki bu, Türkiye'de eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanmasını temin eder. Ayrımcılığın önlenmesi ilkesi, yalnızca ulusal yasalarla değil, ülkemizin imzaladığı Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası sözleşmelerle de kabul edilmektedir.

Kadın ve erkekler arasında fırsatlar ve kaynaklar açısından eşitliğin, ticaret ve kalkınmayı teşvik etmedeki kritik rolünün farkında olan Bakanlığımız, kadınların ticarete, özellikle de ihracata katılımını teşvik etmek için politikalar geliştirmekte ve uygulamaktadır. Ayrıca, kadınların potansiyellerini ortaya koymaları ve geliştirmeleri için destek sağlamaktadır. Bakanlığımız, bu amaçla çeşitli destek programları ve mekanizmaları tasarlamakta olup, bunların arasında eğitim ve mentorluk programları da bulunmaktadır. Bu programlardan biri, İhracat Akademisi İhracatçı Eğitim Programı'dır. Bu program kapsamında, ihracat destekleme, küresel pazarlara giriş ve dijital pazarlama gibi çeşitli konularda yaklaşık 6.500 kadın ve genç girişimciye eğitim verilmiştir.

Buna ilaveten, kadın girişimciler, Bakanlığın teşvik ve hibe programlarından da faydalanmaktadır: Örneğin, UR-GE projeleri kapsamında, halihazırda 25 kadın girişimci, devam eden projeleri için finansal destek almaktadır. Bu tür girişimlerin bir sonucu olarak, kadın girişimciliği oranı 2002 yılında %13,1 iken, 2023 yılında %17,4'e yükselmiştir.

Kadın girişimcilerine verilen desteğin yanı sıra, Bakanlık, kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesine de önem vermektedir: Buna örnek olarak, Bakanlığımız Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Ana Sözleşmesiyle kadınların kooperatif kurmasını kolaylaştırmıştır. 2020 yılında başlatılan Kooperatifler Destek Programı (KOOP-DES) kapsamında, Bakanlık, yeni kurulan kadın kooperatiflerine hibe desteği sağlamaktadır. Bu destekler arasında makine ve ekipman desteği için 400.000 Türk Lirası, personel desteği için kişi başı 206.000 Türk Lirası (toplamda 2 personel için) ve ticaret fuarlarına katılım için 60.000 Türk Lirası bulunmaktadır. 2024 itibarıyla, 115 kadın kooperatifinin kurulumu desteklenmiştir.

Ticaret Bakanlığı'nın 2024-2028 dönemi Stratejik Planı'nda Bakanlığımızın vizyonu, *"İç ve dış ticaret potansiyelini en üst düzeyde kullanarak teknoloji, inovasyon ve sürdürülebilirlik temelinde inşa edilen, yüksek katma değerli üretim ve ihracatı teşvik eden ticaret ekosistemi sayesinde, ülkemizin rekabetçiliğini güçlendirerek kalkınmasına yön vermek ve dünyada güçlü ekonomiler arasında yer almasına katkı sunmak"* olarak ifade edilmiştir.

Ticaret ve kalkınmayı teşvik eden öncü kamu kurumu olarak, Bakanlığımız, bu misyonu yerine getirmenin, hem hizmetlerinde hem de erişim sağladığı alanlarda, iş hayatında kadın ve erkeklerin eşitliğini sağlamadan mümkün olmadığını bilincindedir. Bu bakış açısıyla, Bakanlığımız, fırsatlar ve kaynaklara erişimde eşitliğin teminini sağlamak amacıyla, kadın ve erkekler için eşitlik aksiyon planının hazırlanmasına yönelik çalışmalara başlamıştır.

İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliğinin Sağlanması Eylem Planı, Dünya Gümrük Örgütü tarafından yayımlanan ve 2023 yılında revize edilen “Cinsiyet Eşitliği Kurumsal Değerlendirme Aracı”na uygun olarak ve "Ufuk Avrupa Programı Cinsiyet Eşitliği Planları Kılavuzu"nda yer verilen kamu kurumlarına yönelik tavsiyeler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu Plan, Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatı, Serbest Bölge Müdürlükleri, Bakanlığın ilgili ve ilişkili kuruluşları ile yurtdışındaki temsilcilikleri için geçerli olacaktır. Bu plan, Bakanlığımızın tüm birimlerinde çalışanlar arasında eşitliğin sağlanmasını hedeflemektedir.

Bu çerçevede, bu eylem planının, Bakanlığımızın kurumsal kültüründe iş-yaşam dengesinin sağlanmasına, ayrıca liderlik ve karar alma süreçlerinde daha dengeli ve eşitlikçi yapının oluşmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu kapsamda, Planın, emniyet ve asayiş konularını göz önünde bulundurarak, işyerinde taciz ile şiddetin önlenmesine yönelik önlemlere de yer verilmiştir.

Bu Planda yer alan eylemler, Uluslararası Anlaşmalar ve AB Genel Müdürlüğü himayesinde kurulacak olan “İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Çalışma Grubu” tarafından izlenecek ve değerlendirilecektir. Çalışma Grubu'nun kurulma sebebi, “ayrımcılık yapmama ve eşit muamele” ilkesine odaklanarak kurumsal dönüşümün ana akımlaştırılmasını sağlamaktır. Bu çalışma grubu, eylem planında listelenen eylemlerin ilerleme durumlarının değerlendirilmesi amacıyla yılda iki kez toplanacaktır. Çalışma Grubunda, Merkez teşkilatındaki Genel Müdürlük ve başkanlıklar alanında uzman bir personel ile temsil edilecektir. Çalışma grubu toplantıları, Uluslararası Anlaşmalar ve AB Genel Müdürlüğü'nün sekreteryasında ve Genel Müdür başkanlığında düzenlenecektir. Yılda iki kez yapılacak toplantılarda, birim temsilcileri, sorumlu oldukları eylemlerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgili güncel bilgileri Çalışma Grubu'na sunacaktır.

Bu eylem planının temel hedefleri aşağıda sıralanmıştır:

- ❖ **Veri Toplama ve Yayınlama:** Bu hedef, belirlenen alanlarda cinsiyet ayrımına dayalı verilerin ilgili birim tarafından toplanması, analiz edilmesi ve yayımlanmasını içerir.
- ❖ **Eşit Fırsatları Teşvik Etmek:** Bu hedef, erkekler ve kadınların hayatın her alanında, özellikle istihdam ve eğitimde, eşit fırsatlara erişmesini sağlayarak ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.
- ❖ **Farkları Gidermek:** Bu hedef, eşit işe eşit ücret, liderlik rolleri, kaynaklara erişim ve karar alma süreçlerine katılım gibi alanlarda varsa, farkları azaltmayı ve nihayetinde kapatmayı amaçlamaktadır.
- ❖ **Destekleyici ve Kapsayıcı Bir Ortam Yaratmak:** Bu hedef, insanların toplumda önyargılara veya beklentilere dayalı ayrımcılık yaşamadan çalışabileceği ve topluma katılabileceği kapsayıcı ve destekleyici bir ortamı teşvik eder.

- ❖ İş-Yaşam Dengesini Teşvik Etmek: Bu, çalışma düzenlemelerini kolaylaştırma, ebeveyn izni politikaları ve bakıcılar için destek gibi girişimleri içerir.
- ❖ Farkındalık Yaratmak ve Eğitim Vermek: Planın bir parçası olarak, eşitsizlik ve adaletsizlik hakkında farkındalık yaratmak ve eğitim konusu da dahil olmak üzere farkındalık artırma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi yer almaktadır.
- ❖ İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Etmek: Bu, işyerinde, eğitim ortamlarında ve diğer kamusal alanlarda cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadele stratejilerini içerir.
- ❖ Uzun Vadeli Sosyal ve Ekonomik Faydayı Artırmak: Kadın ve erkekler arasında eşitlik sağlamak, üretkenliği artırmak, bireylerin ve ailelerin refahını yükseltmek ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek gibi toplum ve ekonomi için uzun vadeli faydalar sağlar.

Belirtilen hedeflere ulaşmak için, Eylem Planı 5 bölümden oluşmaktadır:

- Bölüm 1: Strateji, Yönetişim ve Liderlik
- Bölüm 2: İstihdam ve Kariyer Gelişimi
- Bölüm 3: İş-Yaşam Dengesi
- Bölüm 4: İşyerinde Şiddet, Taciz ve Güvenlik
- Bölüm 5: Eğitim ve Farkındalık Artırma Faaliyetleri

Bakanlığımız, iş hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılık yapmama ilkesine son derece önem vermektedir. Bu eylem planının, sadece Bakanlığımızda değil, ülke genelinde de kadın ve erkekler için eşit fırsatlar ve kaynaklara erişimin teşvik edilmesine katkı sunması beklenmektedir.

BÖLÜM 1: STRATEJİ, YÖNETİM VE LİDERLİK

Bölüm 1: Strateji, Yönetim ve Liderlik	Gerçekleştirilecek Aksiyon	Zaman Çizelgesi				(Önerilen) Sorumlu Birim	Performans Göstergesi
		2025	2026	2027	2028		
	1.1 İşyerinde kadın erkek eşitliğine ilişkin Bakanlıktaki mevcut duruma ilişkin analiz yapılması	X	X			Uluslararası Anlaşmalar ve AB Genel Müdürlüğü (UAABGM)	Mevcut Durum Analizi Raporu
	1.1.1 Bakanlıkta ve ulusal düzeyde yürürlükteki kadın-erkek eşitliğine ilişkin mevzuatın incelenmesi	X	X			UAABGM	Mevzuat Boşluk ve Uyum Analiz Raporu
	1.1.2 GZFT (SWOT) Analizinin gerçekleştirilmesi	X	X			UAABGM	GZFT Analiz Raporu
	1.1.3 İhtiyaç Analizi Raporu hazırlanması	X	X			UAABGM	Değerlendirme raporu
	1.1.4 Problemler ve olası çözümler hakkında bilgi toplamak amacıyla odak grup çalışmaları düzenlenmesi	X				UAABGM	Sorun ve çözümlere ilişkin değerlendirme raporu
	1.1.5 Kaynakların mevcudiyetinin analizi	X				UAABGM	Değerlendirme raporu
	1.2 Personele ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin derlenmesi ve yayımlanması	X	X	X	X	UAABGM	Verilerin Bakanlık internet sitesinde yayımlanması

	1.3 İŖe alım, kariyer ilerlemesi, maaŖ, yan haklar, disiplin vb. konularda Bakanlığın İnsan Kaynakları politikalarının incelenmesi		X		X	UAABGM	Değerlendirme raporu
	1.4 İŖ Hayatında Kadın Erkek EŖitliđi Çalışma Grubu'nun kurulması	X				UAABGM	Toplantı Tutanakları, Katılımcı Çizelgesi

BÖLÜM 2: İSTİHDAM ve KARIYER GELİŞİMİ

	Gerçekleştirilecek Aksiyon	Zaman Çizelgesi				(Önerilen) Sorumlu Birim	Performans Göstergesi
		2025	2026	2027	2028		
Bölüm 2: İstihdam ve Kariyer Gelişimi	2.1 Bakanlığın politikalarının, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele açısından incelenmesi		X		X	UAABGM	Değerlendirme raporu
	2.2 Dünya Gümrük Örgütü tarafından yayımlanan Cinsiyet Eşitliği Kurumsal Değerlendirme Aracı'nın Bakanlık'ta uygulanması amacıyla anket hazırlanması	X	X			UAABGM	Anket soruları, kurumsal değerlendirme raporu
	2.3 İş tanımlarının düzenli olarak denetlenmesi ve bunların eşitlik üzerindeki etkisinin araştırılması		X	X		UAABGM	Değerlendirme Raporu
	2.4 Bakanlığın yayınlarının, eşitlik konularına duyarlılıklarını değerlendirmek amacıyla görsel ve dil kullanımını açısından incelenmesi		X		X	UAABGM ve ilgili birimler	Bakanlığın yayınlarındaki görsel ve dil kullanımını inceleyen değerlendirme raporu

2.5 İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Eylem Planının kamuoyuna açık olarak yayınlanması	X				UAABGM, ilgili birimler	Bakanlık internet sitesi (Türkçe ve İngilizce)
2.6 Eylem Planını uygulamak için gerekli olan insan, finansal ve teknik kaynaklar ile yetkinliklerin belirlenmesi	X	X			İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Çalışma Grubu	Değerlendirme Raporu
2.7 Temel Performans Göstergelerinin oluşturulması ve güncellenmesi	X	X	X	X	İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Çalışma Grubu	Çalışma grubu toplantı tutanağı
2.8 Eylem Planının uygulamasının izlenmesine yönelik izleme mekanizmasının belirlenmesi	X	X			İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Çalışma Grubu	Çalışma grubu toplantı tutanağı

BÖLÜM 3: İŞ-YAŞAM DENGESİ

Bölüm 3: İş-Yaşam Dengesi	Gerçekleştirilecek Aksiyon	Zaman Çizelgesi				(Önerilen) Sorumlu Birim	Performans Göstergesi
		2025	2026	2027	2028		
	3.1 Analık-Babalık izni, emzirme izni, hastalık izni ve refakat izni politikalarının incelenmesi	X		X		UAABGM	Değerlendirme raporu
	3.2 Bakım sorumluluğu olan personel ve acil durumlar için esnek çalışma saatleri politikalarının incelenmesi	X	X	X	X	UAABGM	Değerlendirme raporu
	3.3 Kurumda görevli psikologlar tarafından sunulan destek programı politikasının incelenmesi	X	X	X	X	UAABGM	Değerlendirme raporu

BÖLÜM 4: İŞYERİNDE ŞİDDET, TACİZ ve GÜVENLİK

	Gerçekleştirilecek Aksiyon	Zaman Çizelgesi				(Önerilen) Sorumlu Birim	Performans Göstergesi
		2025	2026	2027	2028		
Bölüm 4: İşyerinde Şiddet, Taciz ve Güvenlik	4.1 Bakanlığın eşitsizlik, ayrımcılık ve yolsuzlukla mücadele stratejilerinin oluşturulması ve uygulanmasına ilişkin iç denetim önlemlerinin incelenmesi	X			X	UAABGM	Değerlendirme raporu
	4.2 Şiddet ve taciz durumlarında şikayet politikası, prosedürleri ve raporlama mekanizmalarının incelenmesi	X			X	UAABGM	Değerlendirme raporu
	4.3 Taciz durumunda başvurulacak şikayet mekanizmaları hakkında tüm Bakanlık personeline eğitim verilmesi	X	X	X	X	UAABGM	Eğitim verilen personel sayısı
	4.4 Kişisel güvenlik ve asayişle ilgili değerlendirme yapmak amacıyla, uzak sınır bölgelerinde çalışan kadın gümrük personeliyle görüşme yapılması	X			X	UAABGM	Değerlendirme raporu

4.5 Çalışanlarımızın güvenlik ve emniyetini sağlamak için düzenli sağlık ve güvenlik denetimlerin yapılması, güvenlik açısından, özellikle tarayıcılarla çalışan kadın çalışanların sorun ve ihtiyaçlarına dair rapor hazırlanması	X			X	UAABGM	Değerlendirme raporu
4.6 Sınır kapılarında ve/veya gece vardiyalarında karma (erkek-kadın) mesai dahil olmak üzere mevcut fiziksel güvenlik prosedürlerini, özellikle işyerine gidip gelirken kadın çalışanların güvenliğini değerlendirmek üzere rapor hazırlanması	X			X	UAABGM	Değerlendirme raporu

BÖLÜM 5: EĞİTİM VE FARKINDALIK ARTTIRMA FAALİYETLERİ

	Gerçekleştirilecek Aksiyon	Zaman Çizelgesi				(Önerilen) Sorumlu Birim	Performans Göstergesi
		2025	2026	2027	2028		
Bölüm 5: Eğitim ve Farkındalık Arttırma Faaliyetleri	5.1 Kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık konularında kapsamlı bir eğitim stratejisinin hazırlanması	X			X	UAABGM	Bakanlık eğitim stratejisinin güncellenmesi
	5.2 Yeni personelin oryantasyon/eğitim paketine kadın erkek eşitliği konusunun dahil edilmesi		X			UAABGM	Eğitim verilen personel sayısı, eğitim değerlendirme raporu
	5.3 Bilinçsiz önyargı konusunda eğitim verilmesi	X	X	X	X	UAABGM	Eğitim verilen personel sayısı, eğitim değerlendirme raporu
	5.4 Sınır kapısında ve havaalanında çalışan personele işyerinde kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenli eğitim verilmesi	X	X	X	X	UAABGM	Eğitim verilen personel sayısı, eğitim değerlendirme raporu
	5.5 İşyerinde kadın erkek eşitliği hakkında farkındalığı arttırmaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi	X	X	X	X	UAABGM	Etkinliğe katılan personel sayısı, katılımcı çizelgesi