****

**JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI**

**CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI**

**(CEP)**

**2024-2028**

**Kurumsal Kapsam**

Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan, kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir. Jandarmanın görevleri; mülki, adli ve askeri görevler olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır. Türkiye genelinde emniyet ve asayişin sağlanmasından; İçişleri Bakanı, illerde Valiler, ilçelerde ise Kaymakamlar sorumludur. İçişleri Bakanı bu görevini; Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı vasıtasıyla yürütmektedir. Sorumluluk alanları açısından; şehir merkezleri Polisin, şehir merkezleri dışında kalan bölgeler Jandarmanın görev ve sorumluluk alanıdır. Ancak, şehir merkezi içinde olmakla birlikte, hizmet gerekleri bakımından uygun görülen yerler, Jandarmanın görev ve sorumluluk alanı olarak tespit edilebilir. Türkiye yüzölçümünün %93’ü Jandarma Genel Komutanlığının sorumluluk alanını oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunun %21’i Jandarmanın sorumluluk alanında bulunmakta olup, özellikle yaz aylarında yerli ve yabancı turizm hareketleri nedeniyle, Jandarma bölgesindeki nüfus yaklaşık iki katına çıkmaktadır.

Jandarma Genel Komutanlığı personeli; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, devlet memuru ile erbaş ve erlerden oluşmaktadır. Personel mevcudu yaklaşık (200.000) olup, profesyonelleşme oranı %91’dir. Söz konusu personel içinde kadın personel de istihdam edilmektedir. İnsan kaynağı tedarikinde personelin %10’unun kadın olmasına dikkat edilmektedir. Kurumumuzda kadın subay-astsubay, kadın yöneticiler, kadın devlet memurları istihdamlarında, işin gerektirdiği liyakat ve yeterlilik kriterleri en önemli rolü oynamaktadır. Kadınların iş hayatında eşit paya sahip olduğu kurumumuzda kadın-erkek mesleki iş birliği pekiştirilmektedir.

Kamu politikalarında cinsiyet eşitliğinin tam olarak anlaşılabilmesi için cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama ve izlemeye yönelik kurumsal bir yapının oluşturulması bir gerekliliktir. Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğini desteklemek ve teşvik etmek için eşgüdümlü bir yaklaşımla toplumsal cinsiyet stratejisine yönelik güçlü bir kurumsal taahhüt esastır.

Söz konusu yaklaşımların güvence altına alınması amacıyla, Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP) hazırlanarak, yürürlüğe konulacaktır. Planın tamamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için; kamu hizmetleri sunulurken kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve önceliklerini barındıran cinsiyete duyarlı yaklaşım benimsenecektir. CEP ile ilgili adımlar ve göstergeler aşağıdaki süreçle özetlenmiştir. Kurumumuzun CEP'inde AB standartları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2020-2025), Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği’nin 5’inci maddesi ve Jandarma Genel Komutanlığı İnsangücü İhtiyacının Planlanması Hakkında Yönetmelik dikkate alınmıştır.

İyi yapılandırılmış bir toplumsal cinsiyet stratejisi, kurumların toplumsal cinsiyeti kurumsal düzeyde araştırma ve inovasyon içeriğine dâhil edebilecekleri temel çerçeveyi sağlar. Kurumumuzun 2024-2028 yıllarını kapsayan ilk "Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP)”, araştırma ve inovasyonda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan tüm girişimler için kılavuz ve ilkeler oluşturmayı hedefleyen bir çalışma belgesidir.

Bu planının amacı, cinsiyet eşitliğini ilerletmek amacıyla özel hedefler belirlemek için bir çerçeve oluşturmak ve fırsat eşitliğine olan bağlılığımızı desteklemek için kurumsal bir strateji ve eylem planı oluşturmaktır.

**Bu CEP altı bölüm halinde düzenlenmiştir:**

Bölüm I. Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme ...............................

Bölüm II. İşe Alım, Kariyer Gelişimi ve Yurt Dışı Görevlendirmeler..................................

Bölüm III. İş-Yaşam Dengesi.................................................................................................

Bölüm IV. Karar Alma ve Liderlik ........................................................................................

Bölüm V. Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu .....................

Bölüm VI. Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele……………….

**Bölüm I. Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme**

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası (Md.10) herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu açıkça belirtmektedir. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve Devlet bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Bu bağlamda, CEP’in amacı, planın uygulanmasını güvence altına alırken ve süreci desteklerken, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek bir kurumsal yapı dönüşümünü teşvik etmektir.

CEP'in başarılı olmasını sağlamak için aşağıdaki kurumsal düzenlemeler ve görevlendirmeler yapılacaktır:

Bu planın uygulanmasını, koordinasyonunu ve gözetimini denetlemek üzere bir Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu teşkil edilecektir. Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili gelişim alanlarını belirlemekten sorumlu olacaktır.

Çalışma Grubu, CEP stratejisinin uygulanmasını sağlamak, düzenli veri toplanmasını temin etme ve izlemeyi destekleme çalışmaları yapacaktır. Bu ekip periyodik olarak cinsiyet eşitliği konusunda niceliksel ve niteliksel çalışmalar yapacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu yılda en az iki kez toplanacak ve aşağıdaki işlevlerden sorumlu olacaktır:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| I | Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme | CEP Stratejisinin uygulanması için stratejik liderlik ve yönetim sağlanması | X | X | X | X | X | Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu | Yılda iki kez toplantı düzenlenmesi |
| Planının yıllık programının hazırlanması ve üst yöneticilere arz edilmesinin sağlanması |  | X | X | X | X | Raporun Komuta Katı’na sunulması |
| Düzenli bir cinsiyet eşitliği raporlama rejiminin uygulanmasının desteklenmesi | X | X | X | X | X | Cinsiyet eşitliğine göre ayrıştırılmış verilerin tutulması ve raporlanması  |
| Toplumsal cinsiyet eşitliği konularında, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi tarafından çalıştaylar ve farkındalık artırma faaliyetlerinin icra edilmesi, diğer kurumların icra ettiği çalıştaylar ve farkındalık artırma faaliyetleri de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği öğrenme fırsatlarına katılım sağlanması ve Jandarma personelinin katılımının teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Her faaliyete tüm birimlerden çalışanların %30’ nun katılımının sağlanması |
| İl Jandarma Komutanlıkları tarafından yapılacak CEP faaliyetlerinin geliştirilmesi konusunda danışmanlık yapılması |  | X | X | X | X | Düzenlenen Eğitimler |
| Kapsayıcılık ve cinsiyet eşitliği açısından genel başarının değerlendirilmesi ve bu konudaki başarıların teşvik edilmesi maksadıyla teklif hazırlanması |  | X | X | X | X | Durum tespit raporu yayımlanması |

 Cinsiyet Eşitliği Planı doğrultusunda Jandarma Genel Komutanlığınca hazırlanan 2024-2028 Stratejik Planında mevcut olduğu gibi, diğer çalışmalarda kadın ve erkek personel sayıları ayrı ayrı yansıtılarak, kadın personelin katılım oranları takip edilecek ve faaliyetlere katılımı yönünde teşvik edici tedbirler alınacaktır.

**Bölüm II. İşe Alma, Kariyer İlerlemesi ve Yurt Dışı Görevlendirmeler**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2803 Sayılı Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu ve Yönetmeliği, 926 Sayılı Personel Kanunu, 4678 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında J.Gn.K.lığına personel alımları yapılmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kanunlar çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. İlgili mevzuat, işe alımlarda veya işyerlerinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep temelli ayrımcılığı yasaklayan hükümler içermektedir.

İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapılamaz ve çalışanların cinsiyeti nedeniyle aynı iş için daha düşük ücret belirlenemez.

İşe alım ve kariyer gelişim süreçlerinin güçlendirilmesi maksadıyla; aşağıda bulunan tablodaki esaslar benimsenecektir.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| II | İşe Alma | Cinsiyet açısından dengeli personel atanması veya bunun mümkün olmaması halinde asgari bir kadın personel yüzdesinin (%10) dahil edilmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | Yıllık Atama İstatistikleri |
| İhtisaslaşmada kadın personel yüzde oranlarının belirlenmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | En az %10 kadın personel |
| Yurt içi ve yurt dışı lisansüstü eğitim çalışmalarında kadın personel katılımının teşvik edilmesi | X |  |  |  |  | Personel Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler ve eğitim fırsatları duyuru sayısı |
| Kadro düzenlemelerinde kadın-erkek dengesine dikkat edilmesi |  | X |  |  |  | Asayiş Başkanlığı | Teşkilat Kadro Malzeme Planı’nda konunun dikkate alınması |
| Personel Temin ve Yetiştirme Planı esasları doğrultusunda belirlenen kontenjan kadar personelin temin edilmesi ve yetiştirilmesi | X | X | X | X | X | Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi  | Yıllık mezun olan personel sayıları |
| Mevcut planda öngörülen kontenjanlara göre temin gerçekleşme oranlarının, her bir temin sürecinin sonunda Personel Başkanlığına bildirilmesi | X | X | X | X | X | Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi  | Yıllık personel temin sayıları |
| İnsan Gücü Planı esaslarıyla oluşturulan Personel Temin Yetiştirme Planı’na göre yetiştirilecek öğrenci ve personel (kadın/erkek) masraflarının, Cumhurbaşkanlığınca belirlenen program, alt program, faaliyet ve alt faaliyetler esas alınarak bütçelemesi | X | X | X | X | X | Mali Hizmetler Başkanlığı | Yıllık Bütçe Planı |
| Kariyer İlerlemesi | Proje çalışmalarında AB hibelerine, ödüllerine ve finansmanına başvuran ve bunları alanlar arasında kadınların oranının artırılmasının teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |
| CEP kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetlerin icrasına yönelik masrafların, Cumhurbaşkanlığınca belirlenen program, alt program, faaliyet ve alt faaliyetler esas alınarak bütçelenmesi | X | X | X | X | X | Mali Hizmetler Başkanlığı | Yıllık Bütçe Planı |
| Yurt Dışı Görevlendirme | Yurt dışı geçici ve daimî görevlendirmelerde liyakat ve görev yeterliliği dikkate alınarak, kadın personelin teşvik edilmesi |  | X | X | X | X | Personel Başkanlığı Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |

**Bölüm III. İş-Yaşam Dengesi**

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, bireysel refah, üretkenlik ve yaratıcılık için önemlidir. Bir kamu kurumu olarak kurumumuz, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu tarafından belirlenen işyeri düzenlemelerine sıkı sıkıya bağlıdır.

657 sayılı DMK, kadın çalışanların iş yaşamı ile özel yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurulmasını sağlamak amacıyla bir dizi düzenleme getirmiştir. Örneğin, 657 sayılı DMK'nın 104’üncü maddesinin (A) fıkrası uyarınca, kadın memura doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Ayrıca, 657 sayılı DMK'nın 104’üncü maddesinin (F) bendinde düzenlendiği üzere, kadınlar doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren yarı zamanlı olarak çalışabilmektedir. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği 42’nci maddesi 2’nci fıkrası <<…kadın memurlara; tabip raporlarında belirtilmesi halinde hamilelik boyunca ve doğumdan sonra iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez…>>, 55’nci madde 1’nci fıkra (e) bendinde <<…kadın personel, hamileliğini belgelediği takdirde resmi kıyafet yerine sivil kıyafet ile görev yapabilir…>> şeklinde düzenlenmeler bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılımını sağlamak amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30’uncu maddesine dayanılarak çıkarılan ve 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik "in 13’üncü maddesi uyarınca tedbirler alınmaktadır.

Bu önlemlerle kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin desteklenmesi teşvik edilmektedir.

İş-yaşam dengesini iyileştirmek için aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| III | İş-Yaşam Dengesi | Kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |
| Kurumun cinsiyet eşitliği politikasının kurum içi iletişim araçlarıyla düzenli olarak yaygınlaştırılması |  | X | X | X | X | Genel Sekreterlik | Geliştirilen Araçlar |
| Eğitim ve öğretime eşit erişim kapsamında cinsiyet dengesi teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |
| Çalışma hayatında kadın hakları konusunda farkındalığı artırmaya yönelik eğitimlerin düzenlenmesi | X | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |
| Çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi ve iş memnuniyetini izlemek amacıyla anketler yapılması |  | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Anket Analiz Raporu  |
| Jandarma Genel Komutanlığının toplumda kendi alanında örnek ve görünür olabilmesi için sosyal medya araçları ve görsel-işitsel materyaller hazırlanması |  | X | X | X | X | Genel Sekreterlik | Geliştirilen Araçlar |

**Bölüm IV. Karar Alma ve Liderlik**

Jandarma Genel Komutanlığında 2023 yılında bir kadın Albay Tuğgeneral rütbesine terfi etmiştir. Bu durum Türkiye’de ilk kez olmuştur. Benzer şekilde, bir kadın Albay ilk kez Özel Kalem Müdürü ve bir kadın Albay Protokol Şube Müdürü görevine getirilmiştir. 2024 yılında ilk kadın İl Jandarma Komutanı (Çankırı) görevlendirilmiştir. Kadın personelin görevlerde terfisi, teşvik edilecektir. Jandarma görevlerini yerine getirmede illerde İl Jandarma Komutanları sorumludur. İl Jandarma Komutanlarının kadın personelin kendilerini geliştirmelerine imkân sağlamaları teşvik edilecektir.

Kadınların liderlik ve karar alma pozisyonlarında temsilinin güçlendirilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu anlamda kadın-erkek fırsat eşitliğini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi, önceliklerin belirlenmesi ve farkındalık çalışmaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi önemli iyileştirme alanları olarak kabul edilmektedir.

Proje ekipleri arasında da cinsiyet dengesini sağlamak için aşağıdaki düzenleyici tedbirler alınacaktır.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| IV | Karar Alma ve Liderlik | Kadın personelin görevlerde terfiinin teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler  |
| Proje ekipleri arasında cinsiyet dengesini sağlamak için düzenleyici tedbirler alınması |  | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Tüm faaliyetlere yönetici ve orta seviye dahil %10 kadın personel |
| İl Jandarma Komutanlarının kadın personelin kendilerini geliştirmelerine imkân sağlamalarının teşvik edilmesi | X | X | X | X | X | Personel Başkanlığı | Düzenlenen Eğitimler |

**Bölüm V. Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu**

J.Gn.K.lığı adına araştırma ve geliştirme stratejilerini ve önceliklerini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmak, projeler hazırlamak, hazırlatmak ve uygulamak görevlerini Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı koordine etmekten sorumludur.

Dünyada güvenlik alanında sürekli yeni gelişmeler yaşanırken, bu gelişmeleri takip ederek ülkemizin ve Jandarma Genel Komutanlığının ihtiyaç duyduğu yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanacak alternatif stratejilerin belirlenmesi için araştırmalar yürütülecektir. Ar-Ge çalışmalarına toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesinin yanı sıra, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan 2022-2024 Bütçe Hazırlama Rehberi'nde belirtilen fırsat eşitliğinin sağlanması için kadın ve erkeklerin özel ihtiyaç ve önceliklerine yönelik toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme dikkate alınacaktır.

Araştırmalara toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesi ve araştırma analizlerinin bu temelde gerçekleştirilmesi için kapsayıcı bir vizyon benimsenerek ve toplumsal cinsiyete duyarlı planlama perspektifine sahip bir bütçe yapısı oluşturularak, aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| V | ToplumsalCinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu  | Toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunun araştırmalara entegre edilmesi ve bu konudaki farkındalığın artırılması için eğitimler düzenlenmesi | X | X | X | X | X | Personel BaşkanlığıJandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi | Yıllık (2) etkinlik |
| Toplumsal cinsiyete duyarlı planlama bütçeleme konusunda çalışmalar yapılacak ve konunun uzmanlarından eğitimler alınması  | X | X | X | X | X | Mali Hizmetler Başkanlığı | Yıllık (2) etkinlik  |
| Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış analiz ve bağlantılı metodolojiler araştırmalara dahil edilecek ve araştırma bulgularında toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve planlamanın sağlanması | X | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Yıllık Raporlar |
| Proje ekipleri arasında cinsiyet dengesini sağlamak için düzenleyici tedbirlerin alınması | X | X | X | X | X | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | %10 kadın personel |

**Bölüm VI. Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele**

Türk hukuk sisteminde kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık ağır cezalar gerektiren suçlardır. Ayrıca insan onuruna dayalı insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve özgürlüklerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi gibi hususlar anayasa ve diğer kanunlarla güvence altına alınmıştır. Ayrıca, 657 sayılı DMK ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre cinsel taciz ve ayrımcılık suç olarak kabul edilmesine rağmen, cinsel taciz ve ayrımcılığın ne olduğu konusunda çalışanlar arasında farkındalık yaratacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bağlamda, çalışanların genel olarak saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz durumlarında prosedürler ve davranış kuralları hakkında yeterli farkındalığa ve bilgiye sahip olmadıkları gözlemlenmiştir.

İş yerinde kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında aşağıdaki eylemler gerçekleştirilecektir:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | Konu | Planlanan Eylem | Zaman Çizelgesi | Sorumlu Kişi/Birim/Başkanlık | Başarı Göstergeleri |
| 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| VI | Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele | Cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele ve farkındalık artırma konularında tüm çalışanlara ve yöneticilere yönelik eğitimler düzenlenmesi | X | X | X | X | X | Personel BaşkanlığıJandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi | Yıllık (2) etkinlik |
| Cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele için yasal haklar ve şikâyet mekanizmaları konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılması  |  | X | X | X | X | Personel BaşkanlığıJandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi | Yıllık (2) Etkinlik |
| Cinsiyet ayrımcılığına bağlı engellerin tespit edilmesi için ilgili farkındalık çalışmaları düzenlenerek bu alanda politikalar geliştirilmesi |  | X |  | X |  | Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı | Çalışanların ve yöneticilerin %60’ının katılımı |

Bu Cinsiyet Eşitliği Planı, "Ufuk Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planları Rehberi[[1]](#footnote-1)" doğrultusunda ve Jandarma Genel Komutanının 18 Eylül 2024 tarihli ve E-697792054-746.99-32083276 sayılı onayı ile hazırlanmıştır.

Tüm sorularınız için **abs@jandarma.gov.tr** adresine e-posta gönderebilirsiniz.

1. 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**  [↑](#footnote-ref-1)