

ENGELSİZ VE MUTLU YAŞAM DERNEĞİ (EMYD) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

Gender Equality Plan (GEP) 2026–2029

Horizon Europe yaklaşımıyla uyumlu kurumsal politika belgesi

Belge statüsü	Yönetim Kurulu onayına sunulmak üzere taslak
Uygulama dönemi	2026–2029
Yürürlük	Yönetim Kurulu kararı ve yayımlanma tarihi itibarıyla
Gözden geçirme	Yıllık izleme; 2027 ve 2028 ara gözden geçirme; 2029 nihai değerlendirme

1. Amaç ve kapsam

Bu Plan, Engelsiz ve Mutlu Yaşam Derneği'nin (EMYD) yönetim, insan kaynakları, gönüllülük, proje geliştirme, araştırma/kanıt üretimi, eğitim, savunuculuk, iletişim ve ortaklık çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sistematik biçimde güçlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Plan; kadınlar, erkekler ve farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip kişiler bakımından fırsat eşitliğini, ayrımcılığın önlenmesini, güvenli çalışma ve katılım ortamını, erişilebilirliği ve kapsayıcı karar alma süreçlerini esas alır.

EMYD bir sivil toplum kuruluşudur. Horizon Europe'ta GEP uygunluk kriteri esas olarak kamu kurumları, yükseköğretim kurumları ve araştırma kuruluşları için zorunludur; STK'lar bu zorunlu kategoriler arasında yer almaz. Bununla birlikte EMYD, kurumsal kalite ve Avrupa programlarına hazırlık amacıyla bu Planı gönüllü olarak Avrupa Komisyonu'nun dört zorunlu süreç şartı ve beş tavsiye edilen tematik alanıyla uyumlu şekilde benimser.

Planın temel ilkeleri

- Eşitlik ve ayrımcılık yapmama; insan onuruna saygı.
- Kesişimsellik: engellilik, yaş, sosyoekonomik durum, göç geçmişi ve diğer kırılganlıkların cinsiyetle birlikte değerlendirilmesi.
- Erişilebilirlik ve makul düzenleme.
- Kanıtı dayalı karar alma, ölçülebilir hedefler ve hesap verebilirlik.
- Gizlilik, veri minimizasyonu ve kişisel verilerin korunması.
- Sıfır tolerans: cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, misilleme ve ayrımcılık.

Bu belge, Yönetim Kurulu tarafından kabul edilip üst yönetimce imzalandıktan ve EMYD'nin kamuya açık internet sitesinde yayımlandıktan sonra yürürlüğe girer.

2. Horizon Europe uyum çerçevesi ve kurumsal yönetim

EMYD bu Planın uygulanmasında Avrupa Komisyonu'nun GEP için tanımladığı dört süreç gerekliliğini kurumsal standart olarak kabul eder:

Süreç gerekliliği	EMYD taahhüdü
1. Kamuya açık belge	Plan Yönetim Kurulu tarafından kabul edilir, üst yönetimce imzalanır ve EMYD internet sitesinde yayımlanır; çalışanlar, gönüllüler ve proje ekiplerine duyurulur.
2. Tahsis edilmiş kaynaklar	Bir GEP Koordinatörü atanır; gerekli idari zaman, eğitim bütçesi ve uzman desteği yıllık faaliyet planında ayrılır.
3. Veri ve izleme	Personel, yönetim, gönüllü ve proje ekiplerine ilişkin uygun ve hukuka uygun veriler cinsiyete göre ayrıştırılarak izlenir; yıllık GEP İzleme Notu hazırlanır.
4. Eğitim ve farkındalık	Yönetim, çalışanlar, proje ekipleri ve ilgili gönüllüler için toplumsal cinsiyet eşitliği ve bilinçdışı önyargı eğitimi düzenlenir.

3. Sorumluluk yapısı ve kaynaklar

Yönetim Kurulu, Planın kurumsal sahibidir. Yönetim Kurulu, kabul tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir GEP Koordinatörü belirler. Koordinatör; veri toplama, eğitim planı, yıllık izleme, şikâyet/başvuru mekanizmasının görünürlüğü ve proje ekipleriyle koordinasyondan sorumludur.

- Yönetim Kurulu: politika onayı, yıllık değerlendirme, kaynak tahsisi ve gerektiğinde düzeltici kararlar.
- GEP Koordinatörü: uygulama takibi, gösterge tablosu, eğitim koordinasyonu, yıllık izleme raporu.
- Proje ve program sorumluları: her yeni proje için toplumsal cinsiyet boyutu kontrolü ve uygun göstergelerin iş planına eklenmesi.
- İnsan kaynakları/idarî sorumlu: eşitlikçi ilan dili, işe alım kayıtları, iş-yaşam dengesi düzenlemeleri.
- Tüm çalışanlar ve gönüllüler: davranış ilkelerine uyum, ayrımcılık ve tacize karşı sorumluluk.

4. Başlangıç değerlendirmesi (2026)

Planın yürürlüğe girmesini takip eden ilk 60 gün içinde bir kurumsal başlangıç fotoğrafı oluşturulur. Bu çalışma; yönetim ve ekip kompozisyonu, görev dağılımı, işe alım ve görevlendirme süreçleri, proje liderliği, eğitim katılımı, çalışma düzenleri, dış uzman/konuşmacı seçimi, görünürlük materyalleri ve güvenli başvuru kanallarını kapsar. Küçük örneklemelerde kişilerin kimliğinin dolaylı olarak açığa çıkmasını önlemek için raporlama toplulaştırılmış biçimde yapılır.

2026 başlangıç göstergesi	İlk hedef
GEP Koordinatörü	30 gün içinde atanmış
Başlangıç veri seti	60 gün içinde tamamlanmış
GEP farkındalık eğitimi	İlk 90 gün içinde yönetim ve çekirdek ekip için
Kamuya açık GEP sayfası	Yönetim Kurulu kabulünden sonra 15 gün içinde
Şikâyet/başvuru kanalı	60 gün içinde tanımlanmış ve personele duyurulmuş

5. Tematik Alan 1 - İş-yaşam dengesi ve kapsayıcı kurum kültürü

EMYD, esnek ve sonuç odaklı çalışma düzenlerini, bakım sorumluluklarının adil biçimde dikkate alınmasını, engellilik ve diğer erişilebilirlik ihtiyaçları için makul düzenlemeleri ve saygılı iletişim kültürünü destekler. Toplantı saatleri, seyahat planları ve görev dağılımı mümkün olduğunca bakım sorumluluklarını dışlamayacak şekilde planlanır.

Tedbir	2026–2029 hedefi	Gösterge
Esnek çalışma ve toplantı ilkeleri	2026 sonuna kadar iç rehber yayımlamak	Rehber mevcut; yılda 1 gözden geçirme
Erişilebilir ve kapsayıcı etkinlik planlama	Tüm kurumsal etkinliklerde erişilebilirlik ve bakım ihtiyacını kontrol etmek	Kontrol listesi kullanım oranı %100
Kurum kültürü nabız ölçümü	Yılda en az 1 anonim kısa anket	Katılım $\geq$ %70; yıllık iyileştirme notu
İletişim dili	Ayrımcı/kalıp yargı üreten dilden kaçınmak	Yeni kurumsal materyallerde kontrol oranı %100

6. Tematik Alan 2 - Liderlik ve karar almada cinsiyet dengesi

EMYD, karar alma organlarında ve proje liderliğinde dengeli temsilin kurumsal kaliteyi artırdığı yaklaşımını benimser. Atama ve görevlendirmelerde yetkinlik esas olmakla birlikte, eşdeğer nitelikte adaylar arasında daha az temsil edilen cinsiyetin görünürlüğü ve gelişimi desteklenir.

- Yönetim Kurulu, danışma yapıları, çalışma grupları ve proje yönetim ekiplerinin yıllık cinsiyet dağılımı izlenir.
- Yeni proje yürütme ekipleri oluşturulurken, aday havuzu elverdiği ölçüde hiçbir cinsiyetin %40'ın altında kalmaması hedeflenir.
- Konferans, panel, eğitim ve dış uzman seçimlerinde dengeli temsil gözetilir; tek cinsiyetli panel oluşması halinde gerekçe kayda alınır.
- Kadınların ve az temsil edilen grupların proje koordinasyonu, bütçe sorumluluğu ve temsil görevlerine erişimi için mentorluk/gelişim fırsatları desteklenir.

Gösterge	Hedef
Yönetim ve proje liderliği verisi	Yıllık izleme %100
Yeni komite/proje ekiplerinde denge	Aday havuzu elverdiği ölçüde her cinsiyet $\geq$ %40
Etkinlik/panel konuşmacı dengesi	Yıllık portföyde hiçbir cinsiyetin %40'ın altında kalmaması için makul çaba
Liderlik gelişimi	Yılda en az 2 mentorluk/gelişim fırsatı

7. Tematik Alan 3 - İşe alım, görevlendirme ve kariyer gelişiminde eşitlik

Tüm ilan, görevlendirme ve seçim süreçlerinde eşit fırsat ilkesi uygulanır. İlanlarda ayrımcı olmayan dil kullanılır; görev kriterleri işle doğrudan bağlantılı ve ölçülebilir tutulur. Mülakat veya seçim sürecinde bakım durumu, medeni hâl, hamilelik, aile planlaması veya işle ilgisiz kişisel hususlar değerlendirme ölçütü yapılmaz.

- Yeni iş/uzmanlık/gönüllülük ilanlarının %100'ünde eşit fırsat ifadesi kullanılması.
- Seçim süreçlerinde kısa gerekçe ve karar izi tutulması; kişisel verilerin korunması.
- Eğitim ve proje seyahat fırsatlarının şeffaf duyurulması.
- Ücret/harcırah/uzmanlık bedellerinde aynı veya eşdeğer işe eşit uygulama ilkesi.

8. Tematik Alan 4 - Proje, araştırma, eğitim ve savunuculukta toplumsal cinsiyet boyutu

EMYD'nin faaliyet alanı engellilik, sosyal içerme, gençlik, yetişkin eğitimi, istihdam, girişimcilik, dijitalleşme, demokratik katılım ve hak temelli çalışmaları kapsadığından, toplumsal cinsiyet boyutu birçok projede doğrudan sonuç kalitesini etkileyebilir. Bu nedenle her yeni proje fikri için 'cinsiyet boyutu ilgili mi?' sorusu başlangıç tasarımında ele alınır.

Proje tasarım kontrolü	Asgari uygulama
İhtiyaç analizi	Uygun olduğunda verileri cinsiyete göre ayrıştırır; engellilik × cinsiyet kesişimini ayrıca değerlendirir.
Hedef gruplar	Kadınların, erkeklerin ve az temsil edilen grupların erişim engellerini ayrı ayrı inceler.
Faaliyet tasarımı	Saat, mekân, erişilebilirlik, bakım sorumluluğu, güvenlik ve dijital erişim faktörlerini kontrol et.
Göstergeler	Mümkün olduğunda katılım/yararlanma verilerini cinsiyete göre izler; yalnız sayı değil sonuç/etki farklarını da değerlendirir.
İletişim	Kalıp yargıları yeniden üretmeyen, çeşitliliği görünür kılan dil ve görseller kullanır.
Araştırma/kanıt	Cinsiyetin araştırma sorusuyla ilişkili olup olmadığını gerekçeli olarak kayda alır.

Proje ekipleri, Horizon Europe RIA/IA ve benzeri araştırma-yoğun çağrılarda toplumsal cinsiyet boyutunun 'Excellence' değerlendirmesi kapsamında ele alınabileceğini dikkate alır; konu metninde açıkça istisna bulunmadıkça ilgili analiz, yöntem ve göstergeler tasarıma entegre edilir.

9. Tematik Alan 5 - Cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve güvenli çalışma ortamı

EMYD; cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, istenmeyen cinsel davranış, cinsiyetçi aşağılama, tehdit, ısrarlı takip, dijital taciz, misilleme ve güç ilişkisine dayalı istismara karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Bu ilke çalışan, gönüllü, stajyer, danışman, ortak, yararlanıcı ve etkinlik katılımcılarını kapsar.

- En az iki güvenli başvuru kanalı belirlenir; başvurular gizlilik, tarafsızlık ve misilleme yasağı ilkeleriyle ele alınır.
- Acil güvenlik riski veya suç şüphesi bulunan durumlarda başvuru sahibinin güvenliği ve yürürlükteki hukuk çerçevesi gözetilir.
- Başvuru kayıtlarında yalnız gerekli veriler tutulur; erişim yetkisi sınırlandırılır.
- Proje ve etkinlikler için davranış kuralları (Code of Conduct) benimsenir ve gerekli durumlarda katılımcılara önceden bildirilir.
- Çocuklar, gençler ve engelli bireylerle çalışılan faaliyetlerde safeguarding ilkeleriyle bağlantı kurulur.

2026–2029 güvenlik hedefi	KPI
Gizli başvuru mekanizması	2026 içinde kurulur ve yılda en az 1 kez hatırlatılır
Davranış kuralları	Tüm yeni uluslararası projelerde/etkinliklerde kullanım
Yönetici eğitimi	Yılda en az 1 oturum; ilgili yöneticilerde %100 katılım hedefi
Misilleme yasağı	Politika ve başvuru iletişimde açıkça belirtilir

10. Eğitim, farkındalık ve kapasite geliştirme

EMYD, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca yazılı bir politika olarak değil, düzenli öğrenme süreci olarak uygular. Eğitimler kısa, uygulamalı ve rol bazlı tasarlanır.

Hedef grup	Asgari içerik	Sıklık/hedef
Yönetim Kurulu ve yöneticiler	GEP sorumlulukları, bilinçdışı önyargı, karar alma, güvenli başvuru	Yılda 1; katılım hedefi %100
Çalışanlar ve çekirdek gönüllüler	Eşitlik ilkeleri, ayrımcı dil, taciz önleme, başvuru kanalları	Yılda 1; katılım $\geq$ %90
Proje yazarları/yöneticileri	Proje tasarımı, gender dimension, göstergeler ve kesimsellik	Yılda en az 1 atölye
Etkinlik/eğitim ekipleri	Kapsayıcı moderasyon, güvenli alan, erişilebilirlik	İhtiyaç temelli / proje başlangıcında

11. Veri toplama, göstergeler ve yıllık raporlama

İzleme, amaçla sınırlı ve orantılı veri toplama ilkesiyle yürütülür. Kişisel veriler yalnız gerekli düzeyde işlenir; küçük örneklemelerde kimlik tespit riski yaratacak ayrıntılı kırımlar kamuya açık raporlarda verilmez. GEP Koordinatörü her takvim yılı için kısa bir GEP İzleme Notu hazırlar ve Yönetim Kuruluna sunar.

Gösterge grubu	Örnek göstergeler	2029 yönü
Yönetişim	Yönetim/komite/proje liderliğinde cinsiyet dağılımı	Daha dengeli temsil; aşırı dengesizliklerde eylem
İşe alım ve gelişim	Başvuru/seçim/eğitim fırsatlarına erişim	Fırsatlarda sistematik cinsiyet farkı olmaması
Proje uygulaması	Katılımcı/yararlanıcı dağılımı; cinsiyet boyutu kontrolü	İlgili projelerde kontrol oranı %100
Eğitim	GEP ve önyargı eğitimine katılım	Yönetim %100; çalışan/çekirdek ekip $\geq$ %90
Güvenli ortam	Başvuru mekanizmasının varlığı, yanıt süresi, iyileştirici tedbirler	Her başvuru için uygun ve zamanında işlem
Kurum kültürü	Anonim anket sonuçları	Eşitlik ve güvenlik algısında yıllık iyileşme

12. Yıllık izleme döngüsü

- Ocak–Şubat: önceki yıl verilerinin ve uygulama kayıtlarının derlenmesi.
- Mart: GEP Koordinatörü tarafından yıllık izleme notu ve risk/iyileştirme önerileri.
- Nisan: Yönetim Kurulu değerlendirmesi ve gerekiyorsa hedef/tedbir güncellemesi.
- Mayıs–Aralık: eğitimler, proje kontrolleri, kurum kültürü ve güvenli ortam tedbirlerinin uygulanması.
- Yıl içinde: önemli organizasyonel değişiklik, ciddi olay veya yeni mevzuat/program şartı oluşursa ara güncelleme.

13. Kaynak tahsisi

GEP uygulaması için her yıl kurumsal iş planında asgari olarak koordinasyon zamanı, en az bir eğitim faaliyeti, gerektiğinde dış uzman desteği ve izleme/iletişim giderleri planlanır. Kaynakların ölçeği EMYD'nin personel ve proje hacmine göre orantılı belirlenir. GEP'in varlığı için yapay bir bütçe kalemi oluşturmak yerine, gerçek uygulamayı mümkün kılacak insan kaynağı ve uzmanlık tahsisi esas alınır.

14. 2026–2029 uygulama takvimi

Dönem	Öncelikli işler
2026	Yönetim Kurulu kabulü ve yayımlama; GEP Koordinatörü; başlangıç veri seti; ilk eğitim; başvuru mekanizması; proje tasarım kontrol listesinin kullanıma alınması.
2027	İlk tam yıllık izleme; liderlik ve işe alım göstergelerinin değerlendirilmesi; proje ekipleri için gender dimension atölyesi; gerektiğinde hedef revizyonu.
2028	İkinci ara gözden geçirme; kurum kültürü anketi karşılaştırması; ortak/etkinlik güvenli alan uygulamalarının güçlendirilmesi; iyi uygulamaların kurumsallaştırılması.
2029	Nihai dönem değerlendirmesi; 2026–2029 sonuç raporu; yeni dönem GEP 2030–2033 hazırlığı ve Yönetim Kurulu kararı.

15. Şeffaflık, yayımlama ve gözden geçirme

Bu Plan, Yönetim Kurulu kabulü ve yetkili üst yönetim imzasından sonra EMYD'nin internet sitesinde kamuya açık olarak yayımlanır. Personel, gönüllü ve proje ekiplerine bağlantı iletilir. Yıllık izleme sonuçları kişisel veri ve gizlilik ilkelerine uygun, toplulaştırılmış bir özet halinde kamuya açıklanabilir. Plan, en az yılda bir kez uygulama bakımından; 2027 ve 2028'de içerik bakımından; 2029'da ise yeni dönem planına temel oluşturacak şekilde kapsamlı olarak gözden geçirilir.

16. Yönetim Kurulu kabul metni - öneri

Aşağıdaki metin, Yönetim Kurulu kararına doğrudan alınabilecek öneri metnidir:

“Engelsiz ve Mutlu Yaşam Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (Gender Equality Plan - GEP) 2026–2029'un kurumsal politika belgesi olarak kabulüne; Planın uygulanmasından sorumlu bir GEP Koordinatörü atanmasına; uygulama için gerekli makul insan kaynağı, eğitim ve uzmanlık kaynaklarının yıllık faaliyet planlarında öngörülmesine; Planın Dernek internet sitesinde kamuya açık yayımlanmasına; uygulamanın yıllık göstergelerle izlenmesine ve Yönetim Kuruluna raporlanmasına oybirliği/oyçokluğu ile karar verilmiştir.”

Yönetim Kurulu Karar No	_____
Karar Tarihi	___ / ___ / 2026
Dernek Başkanı / Yetkili Üst Yönetim	Ad Soyad: _____
İmza	_____

17. Referans çerçeve

- European Commission / Research Executive Agency: Horizon Europe Gender Equality Plan requirements (publication, dedicated resources, data/monitoring, training; five recommended thematic areas).
- European Commission, Horizon Europe Work Programme 2026 and related guidance on Gender Equality Plans.
- European Commission, Annotated Model Grant Agreement (AGA): GEP eligibility applies to specified public bodies, higher education establishments and research organisations; NGOs/civil society organisations are not generally subject to the mandatory eligibility criterion.
- EU Gender Equality Strategy and Sustainable Development Goal 5 (Gender Equality) as broader policy references.

Kurumsal web yayımlaması için önerilen belge adı: “EMYD Gender Equality Plan 2026–2029 (GEP)”