



GEP

Anadolu Su Altı Araştırma ve Sporları Derneği
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı

2025

<https://www.asad.org.tr>

2028

GİRİŞ



BİRLEŞMİŞ
MİLLETLER'İN
SÜRDÜRÜLEBİLİR
KALKINMA İÇİN
GELİŞTİRMİŞ
OLDUĞU KÜRESEL
AMAÇLAR

Anadolu Sualtı Araştırmaları ve Sporları Derneği'nin (ASAD) 2025-2028 yıllarını kapsayacak şekilde yapılandırılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP); Anadolu sularının zengin kültürel ve doğal mirasını bilimsel yöntemlerle araştırmak, belgelemek ve gelecek nesillere aktarmak misyonunu üstlenerek proje ortaklarının tüm uygulama ve esaslarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sistematik, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir şekilde sağlamayı taahhüt ederek belgelemektedir. Dernek tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yalnızca “etik bir gereklilik” değil aynı zamanda “bilimsel kaliteyi ve saha operasyonlarının güvenliğini artıran stratejik bir unsur” olarak kabul görmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk “İnsan topluluğu, kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir.

Kabil midir ki bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilsin?” ifadesiyle kalkınmanın, eşitlik ilkesi doğrultusunda toplumun bütün kesimlerinin potansiyelini harekete geçirmekle mümkün olabileceğini ileri sürmektedir.

Birleşmiş Milletler'in 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacından biri olan Sudaki Yaşam doğrultusunda çalışan derneğimizin, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedefini de misyonuna, programlarına ve uygulama süreçlerine dâhil etmesi; kurumsal gelişimin desteklenmesi ve toplumsal dönüşümün teşvik edilmesi bakımından kritik bir gerekliliktir.



Bu Plan, “Güçlü ve müreffeh bir Türkiye vizyonu” doğrultusunda hazırlanan Türkiye'nin 12. Kalkınma Planı'nda (2024-2028) kadın-erkek eşitliğinin tüm politika ve planlama süreçlerine dahil edilmesi (mainstreaming) ilkesine tamamen bağlılık niteliği taşımaktadır. Ayrıca araştırma ve inovasyon politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini, bilimsel mükemmeliyetin ayrılmaz bir bileşeni olarak ele alan Avrupa Komisyonu'nun dört yapısal kriterini (kamuya açık GEP, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri, eğitim ve kapasite geliştirme, kurumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları) eksiksiz bir şekilde karşılamaktadır. Bu doğrultuda plan hem ulusal stratejik belgelerle hem de BM ve Horizon Europe'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki uluslararası normatif çerçevesiyle tam bir uyum içerisindedir.



Birleşmiş Milletler'in 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacından biri olan Sudaki Yaşam doğrultusunda çalışan derneğimizin, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedefini de misyonuna, programlarına ve uygulama süreçlerine dâhil etmesi; kurumsal gelişimin desteklenmesi ve toplumsal dönüşümün teşvik edilmesi bakımından kritik bir gerekliliktir.



PLANIN ULUSAL VE ULUSLARARASI STRATEJİK YÖNELİMLE UYUMLU YÖNLERİ

Bu plan, kurumda cinsiyet eşitliğini güçlendirmek için veri toplama, kadınları destekleme ve eşitlikçi yönetim adımlarını içermektedir.

- **Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması:** Derneğin araştırma ve yönetim süreçlerinin tamamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir strateji izlenmesi
- **Cinsiyete duyarlı veri ve raporlama:** Araştırma ekiplerinin, saha çalışmalarının ve düzenlenen eğitim programlarının niceliği ile niteliğine dayalı cinsiyetler bazında ayrıştırılmış veri raporu hazırlanması

- **Kadınların bilimsel ve teknolojik alanlarda güçlendirilmesi:** Sualtı arkeolojisi, ekolojisi ve kültürel miras alanları gibi alanlarda yapılan sualtı araştırmalarında kadın araştırmacıların temsilinin artırılması; kadınların ilgili alanlarda güçlenmesini sağlamak amacıyla kadınlara yönelik kapasite geliştirme eğitimlerinin düzenlenmesi

- Kurumsal eşitlik yapılarının geliştirilmesi: Derneğin iç ve dış işleyişinde cinsiyetler arası fırsat eşitliğine dayalı bir yönetim modeli oluşturulması

Planın Avrupa Komisyonu'nun beklentileriyle uyumlu yönleri:

- **Kamuya açık kurumsallaşmış GEP :** Plan, Horizon Europe'un asgari dört kriterine uygun

şekilde yazılı, görünür ve erişilebilir bir belge olarak hazırlanmıştır. Derneğin web sitesinde yayınlanarak kamuya açık hale getirilecektir.

- **Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama:** Cinsiyetlere dair verilerin düzenli bir şekilde toplanmasından ve raporlanmasından sorumlu bir birim oluşturulacaktır. Söz konusu birim, verilere dayalı tüm işlemleri cinsiyetlere göre ayrıştırarak gerçekleştirecektir.
- **Eğitim ve kapasite geliştirme:** Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin yanı sıra kadınlara yönelik çeşitli alanlarda kapasite geliştirme eğitimleri düzenlenecektir.
- **Araştırma içeriğinde cinsiyet boyutu:** Tüm faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkileri ele alınarak raporlanacaktır.

ASAD, sualtı bilimi ve arkeolojisinde kadın eşitliğini güçlendiriyor.



MEVCUT DURUM ANALİZİ

Erkek egemen yapısıyla bilinen sualtı bilimi ve arkeolojisinde kadınların temsiliyetini artırmayı hedefleyen ASAD, bilimsel araştırmalardan eğitime uzanan tüm faaliyetlerinde cinsiyet eşitliğini güçlendiren kapsayıcı bir yaklaşım benimsemektedir.

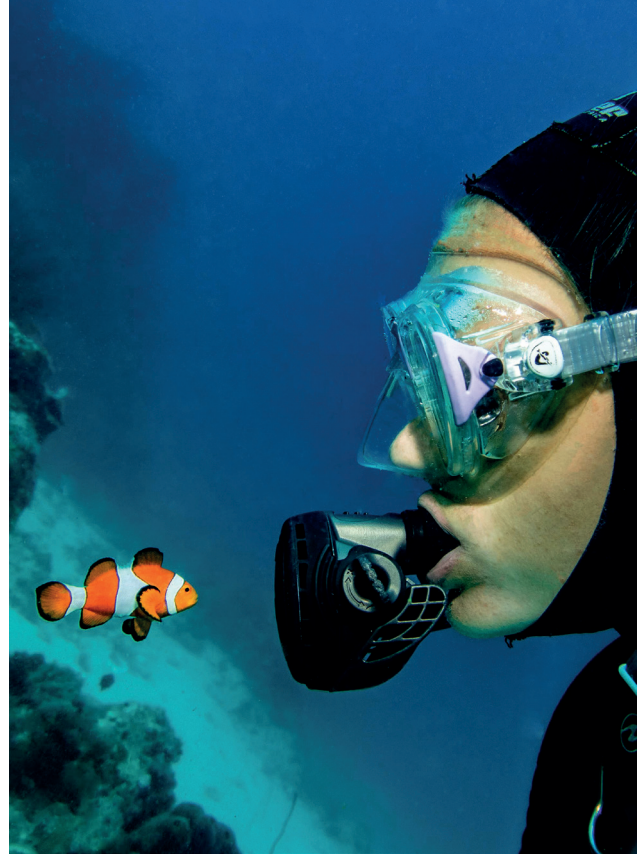
Anadolu Sualtı Araştırmaları ve Sporları Derneği'nde (ASAD) denetleme kurulu, yönetim kurulu, başkan, temsilci, sponsorlar, dalış ekipleri, araştırma ve saha ekipmanlarının kullanımından sorumlu teknik kadro ve eğitmenlerden oluşan çeşitli birimler bulunmaktadır. Dernek "Anadolu sularının kültürel ve doğal mirasını bilimsel yöntemlerle araştırmak, belgelemek ve gelecek nesillere aktarmak" misyonu ve "dünya çapında tanınan öncü bir sualtı araştırma ve eğitim merkezi olmak; denizlerin korunmasında lider rol üstlenmek" vizyonu üstlenmiştir. Bu kapsamda saha araştırmaları yürütme, sualtı dünyasına dair farkındalık düzeyini artırıcı eğitim faaliyetleri düzenleme ve toplumun her kesimine yüzme eğitimi verme gibi geniş bir faaliyet yelpazesine sahiptir.

Sualtı bilimi ve arkeolojisi geçmişten günümüze dek erkek egemen bir yapıyla varlığını sürdürmüştür. Özellikle derin dalış, teknik dalış, sualtı fotoğrafı, arkeolojik kazı yapma, sualtı enkaz kurtarma gibi fiziksel dayanıklılık ve teknik beceri gerektiren bu alanları kadınlar düşük düzeyde temsil etmiştir. Gerek ulusal gerekse uluslararası düzlemde kadınların alan içerisindeki temsiliyetinin az oluşu dikkat çekmiş olup yürütülecek projelerde sektördeki cinsiyet eşitsizliğinin minimize edilmesi gerekli görülmüştür. Bu kapsamda projelerde; kadın araştırmacıların su araştırmalarına katılıma teşvik edilmesinin, eğitim ve kapasite geliştirme süreçleriyle cinsiyetler arasında eşitlikçi bir yapıya ulaşılmasının ve teknik uzmanlık alanlarında kadınların da büyük ölçüde yer almasının sağlamanın önemli olduğu kanaatine varılmıştır.

KURUMSAL YAPI VE CİNSİYETLERE GÖRE AYRIŞTIRILMIŞ VERİLER

Birim	Kadın		Erkek	
	N	%	N	%
Denetim Kurulu	0	%0	3	%100
Yönetim Kurulu	1	%20	4	%80
Genel kurul üyeleri	11	%22,45	38	%77,55

Anadolu'nun Sularını
Koruyor, Geleceği
Derinlerde Yaşatıyoruz.



“Derinlerdeki Mirası
Araştırıyor, Sularımıza
Nefes Oluyoruz.”

STRATEJİK AMAÇLAR VE ÖNCELİKLER

Bilimsel ve Kurumsal Süreçlere Cinsiyet Boyutunu Entegre Etmek	Araştırma ve Saha Çalışmalarında Eşit Katılımı Güvence Altına Almak	Kurumsal Yapıda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak	2025
			2028

Planın temel amacı; tüm araştırma ve kurumsal süreçlerde kadın-erkek eşitliğini sağlamaktır. Temel amaç doğrultusunda odaklanılan stratejik hedefler şunlardır:

- Planın uygulanmasını koordine etmek üzere bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi (TECB) kurmak.
- Karar alma mekanizmalarında cinsiyet dengesini sağlamak ve cinsiyet farkı gözetmeksizin her bireyin eşit temsil yetkisini kurumsal yönetişimin temeline yerleştirmek.
- Kadın ve erkek araştırmacıların, araştırma ve saha çalışmalarına eşit oranda katılımını destekleyici bir çalışma düzeni geliştirmek.

- Olası risklere karşı cinsiyete duyarlı rehberlik hizmeti sunmak ve kadın araştırmacılar için güvenlik protokolleri geliştirmek.
- Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dönük stratejinin, proje tasarımı ve eğitim programlarının geliştirilmesi gibi süreçlerdeki etkisi ile etkinliğini araştırma çıktılarında sunmak ve görünür kılmak.
- Ayrımcılık ve cinsiyete dayalı şiddete karşı sıfır tolerans politikasını kurumsallaştırmak. Bu bağlamda güvenilir, bağımsız ve gizli yürütülen bir başvuru mekanizması oluşturmak.
- Toplumsal cinsiyet eğitimleriyle bilgi düzeyini artırmak ve uygulamaya yansıtmak.

EYLEM PLANI 2025-2028



1. Stratejik Hedef: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi (TECB) kurulması

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Birimin görev, yetki ve sorumluluklarının yazılı hale getirilmesi; organizasyon şemasının oluşturulması	Yönetim kurulu	Birimin kurulması ve iç yönergenin onaylanması	0-6 ay
Birime üyelerin atanması	Yönetim kurulu	Atanan kişi sayısı ve görev tanımlarının yapılması	6-12 ay
TECB yıllık faaliyet raporlarının hazırlanması	TECB	Her yıl raporun yayınlanması	Her yıl

2. Stratejik Hedef: Karar mekanizmasında cinsiyet dengesini sağlamak

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Yönetim ve komisyonlarda cinsiyet dağılımının izlenmesi	Yönetim kurulu	Cinsiyet dağılım raporu oluşturulması	Her yıl
“En az %40 cinsiyet dengesi” prensibinin benimsenmesi	Yönetim kurulu	Kadın üye sayısındaki artış göstergesi	0-3 ay

3. Stratejik Hedef: Araştırma ve saha çalışmalarına katılımda cinsiyet eşitliğini sağlamak

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Kadın araştırmacıların araştırma ve saha katılımını artırıcı kapasite geliştirme eğitimleri düzenlemek	TECB	Eğitim öncesi ve sonrası kadın katılımcı oranındaki artış	0-12 ay
Teknik eğitimlerde cinsiyet dengeli kontenjan oluşturmak	TECB	Rapor halinde sunmak	Her yıl

4. Stratejik Hedef: Cinsiyete duyarlı rehberlik ve güvenlik protokolleri geliştirmek

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Cinsiyetlere dayalı risk ve gereksinim analizi yapmak	TECB	Risk ve gereksinimlere dayalı analiz belgesi oluşturmak	Her yıl
TECB tarafından rehberlik ve psiko-sosyal destek hizmeti sunulması	TECB	Başvuru sayısı ve memnuniyet anketleri	Her yıl

5. Stratejik Hedef: Cinsiyet eşitliğini proje tasarımı, eğitim ve çıktı süreçlerine entegre etmek

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
“Gender Dimension Checklist” oluşturmak	TECB	Checklist’i ilgili raporlarda kullanmak	Her yıl
Araştırma raporlarında cinsiyet temelli veri ayrıştırması yapmak	TECB	Raporlarda oranlara yer vermek	Her yıl
Bilimsel çıktılarda toplumsal cinsiyetin etkisini raporlamak	TECB	Her yıl bir adet değerlendirme raporu hazırlamak	Her yıl

6. Stratejik Hedef: Cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Taciz ve ayrımcılık karşıtı kurumsal bilgilendirme yapmak	TECB	Bilgilendirme formu	Her yıl
Bağımsız, gizli ve güvenilir bir başvuru hattı kurmak	TECB	Başvuru hattına dair memnuniyet ölçüm verileri	0-6 ay

7. Stratejik Hedef: Kurum içerisinde toplumsal cinsiyete dair farkındalığı artırmak

Eylem	Sorumlu Birim	Göstergeler	Zamanlama
Toplumsal cinsiyete dair farkındalığı artırıcı eğitimler düzenlemek	TECB	Eğitilere katılan kişi sayısı	Her yıl



ASAD, Anadolu sularının mirasını küresel ölçekte görünür kılmayı hedefler.

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

TECB, GEP uygulamalarını sürekli izleyecek ve altı ayda bir raporlayacaktır. Tüm göstergeler yıllık değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Eksiklikler için iyileştirme planı oluşturulacaktır. Sonuçlar dernek web sitesinde paylaşılacaktır.

SONUÇ

Bu Plan, ASAD'ın 2025-2028 döneminde toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm kurumsal sistemine yerleştirmeyi hedefleyen bütüncül bir politika belgesidir. Sualtı araştırmalarında kadınların bilimsel, teknik ve yönetsel süreçlere eşit katılımı hem kurumsal

başarı hem de bilimsel üretimin kalitesi açısından vazgeçilmezdir. ASAD, bu çerçevenin belirlediği hedef ve önceliklerle uyumlu şekilde çalışmalarını planlamakta ve hayata geçirmektedir.

Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) 22.11.2025 tarih ve 6 Sayılı ASAD Yönetim Kurulu tarafından oybirliğiyle onaylanmış Web sayfasında yayınlanmasına karar verilmiştir.

Mehmet Salih AYGÜN
ASAD Yönetim Kurulu Başkanı

