

SUBÜ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI (2023-2027)

Toplumsal Cinsiyet eşitliği, 1957 yılında benimsenen Roma Antlaşması'nın "eşit değerdeki işe eşit ücret" ilkesinden hareketle, kadın ve erkek arasında ortaya çıkan ayrımcılığın ve eşitsizliğin giderilmesini amaçlayan bir temele dayanmaktadır. AB tarafından benimsenen bu kavramla şu hususlar açık şekilde belirlenmiştir: Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; eşit değerde iş için eşit ücret; karar vermede eşitlik; haysiyet, dürüstlük ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmek. Böylece Toplumsal Cinsiyet eşitliği, özellikle kadının kamusal ve özel alanda hukuki ve ekonomik haklar açısından erkekle eşitlenmesi için yapılan süreçlerin bütününe verilen addır. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı kadınların toplum içerisinde yaşadığı dezavantajlı konumlarının tespit edilmesi ve bu sorunların çözülmesi amacıyla yöneliktir. Bu hedef, Anayasamızın 10. maddesinde ifadesini bulan "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz" yaklaşımıyla uyumludur.

Eylem planı ile kadın-erkek eşitliği konusunda farkındalık oluşturulması yanında kurumsal süreçlerde cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik önlemler alınması hedeflenmektedir. Toplam 6 temel alanda 26 eylem tanımlanmış, bu eylemleri hayata geçirmede etkili olacak uygulama araç ve yaklaşımları ortaya koyulmuş, her bir uygulamanın hangi birim/birimlerce icra edileceği belirlenmiştir. Ayrıca, her bir eyleme ilişkin izleme süreç ve yöntemleri de tanımlanmıştır.

Temel Alan 1	İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Planlama
Temel Alan 2	Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi
Temel Alan 3	Atama ve Yükseltme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Temel Alan 4	Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu
Temel Alan 5	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler
Temel Alan 6	İzleme Çalışmalarının Yürütülmesi

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KURUM KÜLTÜRÜ PLANLAMA			
Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği (kadın/erkek dengesi) temelindeki ihtiyaçları ve sorunları belirlemeye yönelik araştırmaların yapılması	- Odak grup çalışmaları - Anket çalışmaları	Sorumlu Birim - Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (SUBUKAM) İlgili Birim - Kalite Koordinatörlüğü Anket Birimi	- Periyodik çalışmalarla ihtiyaç ve sorunların tespit edilmesi (2 yılda bir)
1.2. Yasal izinlerin kullanımı konusunda bilgilendirme yapılarak gerekli teşviğin sağlanması	- Bakım ve ebeveyn izinleri hakkında tüm personele eğitim verilmesi - Özel gereksinimli çocuğu olan ebeveynler için esnek çalışma düzenlemeleri planlanmasının teşvik edilmesi - Özel gereksinimli çocuğu olan ebeveynlerden yalnız birine verilen izin, ebeveynler arasında paylaşılmasının teşvik edilmesi	Sorumlu Birim - Personel Daire Başkanlığı İlgili Birimler - Bilgi İşlem Daire Başkanlığı - Akademik ve İdari Birimler ve ilgili STK'lar ile iş birliği - Hukuk Müşavirliği	- Veri Tabanı oluşturularak, bakım ve ebeveyn izin kullanımının izlenmesi
1.3. Farkındalığın artırılmasına yönelik olarak her türlü ayrımcılığı, yıldırma (mobbing), cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin alınması	- Konuya ilişkin farkındalık eğitimleri verilmesi	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Hukuk Müşavirliği	- İzleme çalışmaları (yıllık)
1.4. İş yaşam dengesinin sürekliliğinin sağlanmasına yönelik olarak çalışma etiği ilkelerinin belirlenmesi ve kadın/erkek dengesinin kurum kültüründe yer edinmesine yönelik mekanizmalar geliştirilmesi	- Mesai saatleri dışında evden çalışmanın sınırlandırılması - İş-yaşam dengesine ilişkin farkındalık çalışması yapılması - Personelin bakım yükü çerçevesinde gerektiğinde esnek çalışma uygulanmasının teşvik edilmesi - Personele yönelik bilgilendirici çalışmalar yapılması - Üniversite bileşenlerinin eşitlikçi dil kullanımına yönelik bilgilendirici görsel-egitsel çalışmalar yapılması - Çalışmaların öğrencileri de kapsamı - Yerleşke yaşamını kadın/erkek dengesizliklerinden arındırmaya yönelik olarak kadın öğrencilerle buluşmalar gerçekleştirilmesi	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birim - Personel Daire Başkanlığı - İletişim Koordinatörlüğü	- Sürecin izlenmesi ve raporlanması (2 yılda bir)

1.5. Doğum sonrası kadın akademik ve idari personelin işe uyum sürecinin kolaylaştırılması	- Şehirdeki kreşler ile indirim protokolleri imzalanması	Sorumlu Birim - Personel Daire Başkanlığı - Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı İlgili Birim - Akademik ve İdari Birimler	- Veri Tabanı oluşturulması ve izlenmesi (2 yılda bir)
1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) Veri Tabanı oluşturulması	-Akademik ve idari tüm çalışma seviyelerine göre cinsiyete dayalı verilerin yayımlanması -Konuyla alakalı yapılan akademik çalışmaların (tez, makale, bildiri, kitap bölümü vb.) yayımlanması	Sorumlu Birim - Personel Daire Başkanlığı İlgili Birim - Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	- Verilerin raporlanması (2 yılda bir)

LİDERLİK VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DENGESİ			
Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
2.1. Toplumsal cinsiyet dengesinin Üniversite'nin kurum kültürüne entegre edilmesi	- Konuyla ilgili oluşturulan hedef ve parametrelerin Stratejik Plan, Bütçe Planlaması (Tedarikçi seçimi vb.), Kalite Yönetim Sistemi ve Performans Değerlendirme süreçleri içerisinde yer alması - Senato tarafından alınan kararların konu bazında içerik ve dil açısından izlenmesi - Kadın/erkek dengesine dair gelişme göstergelerinin oluşturulması	Sorumlu Birim - Senato - Genel Sekreterlik İlgili Birimler - SUBUKAM - Kalite Koordinatörlüğü - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	- Stratejik Plan Değerlendirme Raporu - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Raporu (2 yılda bir)
2.2. Liderlik ve karar alma süreçlerinin durum analizinin yapılması; düzenli izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi	- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Raporu hazırlanması, değerlendirilmesi, kamuoyuyla paylaşılması, tüm birimlere iletilmesi ve Senato'ya sunulması	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Kalite Koordinatörlüğü - Personel Daire Başkanlığı - Akademik Birimler	- Değerlendirme Raporu hazırlanması (yıllık) - Raporun Üniversite web sayfasında yayınlanması
2.3. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesine yönelik hizmet sunan kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılması	- İş birliği toplantıları, ziyaretleri yapılması	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	- Toplantı ve ziyaret sayısı
2.4. Yönetici ve liderlik pozisyonlarında liyakat ilkesini göz önünde bulundurarak kadın/erkek dağılımında sayısal dengenin sağlanması	- Akademik ve idari yönetim pozisyonlarında %20 oranının hedeflenmesi, - Kadın oranı %10'un altında olan akademik ve idari birimlerde kademeli artışı sağlamak üzere %10 hedefi ile başlanması	Sorumlu Birim - Senato İlgili Birimler - Akademik ve İdari Birimler - Genel Sekreterlik - Personel Daire Başkanlığı	- Akademik ve idari yönetim pozisyonlarında %20 hedefinin Değerlendirme Raporu'nda izlenmesi
2.5. Akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilerin cinsiyet bazında dengeli dağılımına yönelik farkındalığının artırılması	- Akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) eğitimini alması	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Akademik ve İdari Birimler	- 2026 yılında akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilerin %50'sinin; 2027 yılında %100'ünün ilgili eğitimi almış olması

ATAMA VE YÜKSELTME SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
3.1. Atama ve yükseltme süreçlerinin kadın/erkek dengesini temel alacak şekilde iyileştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Atama ve yükseltme süreçlerinde eşitsizliklere dayalı sorunların Kurumsal Etik Kurulu tarafından değerlendirilmesi - Atama ve yükseltme süreçlerinde meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörlere (cinsiyet, medeni durum, gebelik, ebeveynlik) yer verilmemesi 	<p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genel Sekreterlik - Personel Daire Başkanlığı - Akademik ve İdari Birimler - Kurumsal Etik Kurulu 	<ul style="list-style-type: none"> - Değerlendirme Raporu (2 yılda bir)
3.2. Atama ve yükseltme süreçlerinin kadın/erkek dengesine duyarlı bir şekilde yürütülmesine yönelik farkındalık artırılması	<ul style="list-style-type: none"> - Atama ve yükseltme süreçlerinde görev alan akademik ve idari personele kadın/erkek dengesi konusunda eğitimi verilmesi; - Ataması yapılan yeni personelin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) Eğitimi almasının sağlanması 	<p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> - SUBUKAM <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genel Sekreterlik - Akademik ve İdari Birimler - Personel Daire Başkanlığı 	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) Eğitimi - Düzenlenen eğitim sayısı (yıllık) - Eğitime katılan personel sayısı (yıllık) - Eğitim raporları (yıllık)
3.3. Atama ve yükseltme süreçlerinde kadın/erkek dengeli dağılımının desteklenmesine yönelik önlemler alınması	<ul style="list-style-type: none"> - Kadınların yetersiz temsil edildiği alanların saptanması; bu alanlarda pozitif ayrımcılık (öncelikli alım, kota, kadın/erkek sayılarına ilişkin hedef belirleme, başvurularda teşvik yükümlülüğü getirme, ayrımcılık yasağı vb.) çalışmalarının yürütülmesi; - Konu (Mühendislik ve Fen, Sosyal ve Beşeri Bilimler, Sağlık Bilimleri, Güzel Sanatlar vb.) alanlarında kadın/erkek dengesini gözeterek destek programlarının teşvik edilmesi; - Kadın/erkek dengesi göz önünde bulundurularak lisans öğrencilerinin yüksek lisans ve doktora programlarına başvurmasının teşvik edilmesi; - Kadın personele kariyer gelişimi ve yönetim alanlarında eğitimler verilmesi. 	<p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senato <p>İlgili Birimler SUBUKAM</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personel Daire Başkanlığı - Akademik ve İdari Birimler - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı - Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı - Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü - Genel Sekreterlik - Yaşamboyu Eğitim Merkezi (SAYEM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Raporu

**ARAŞTIRMA VE EĞİTİM İÇERİKLERİNE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BOYUTUNUN
ENTEGRASYONU**

Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
4.1. Cinsiyet dengesi ile ilişkili araştırma ve projelerin desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Konu kapsamında etki üretecek akademik çalışmaların teşvik edilmesi - Toplantılar ve çalıştaylar düzenlenmesi - Konu kapsamındaki araştırmalara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Veri Tabanında yer verilmesi - Konu kapsamındaki çalışmalara Üniversite web sayfalarında yer verilerek görünürlüğünün artırılması 	<p>Sorumlu Birim - SUBUKAM</p> <p>İlgili Birimler - Akademik Birimler - Bilgi İşlem Daire Başkanlığı - İletişim Koordinatörlüğü</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konuyla ilgili akademik çalışma sayısı (yıllık) - Konuyla ilgili toplantı, çalıştay sayısı (yıllık) - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Veri Tabanı - Üniversite web sayfalarında duyurulan konuyla ilgili çalışma sayısı (yıllık)
4.2. Kadın akademik personelin araştırma projeleri alanında desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılması	<ul style="list-style-type: none"> - BAP ve dış kaynaklı projelerin kadın/erkek dengesi açısından incelenmesi - Kadın akademik personele, proje başvurusunu teşvik etmek amacıyla proje geliştirme ve yürütme konularında eğitim verilmesi 	<p>Sorumlu Birim - BAP</p> <p>İlgili Birimler - Akademik Birimler - BAP - Teknoloji Transfer Ofisi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Değerlendirme Raporu (yıllık) - Proje geliştirme ve yürütme konularında gerçekleştirilen eğitim sayısı (yıllık) - Eğitime katılan akademik personel sayısı (yıllık)
4.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) ile ilgili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Öğrenci topluluklarının kadın/erkek dengesine ilişkin sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi 	<p>Sorumlu Birim - Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı</p> <p>İlgili Birim - Öğrenci Toplulukları</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desteklenen sosyal sorumluluk projesi sayısı (yıllık)
4.4. Toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar ve çözümleri ile ilgili konuların müfredata eklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyinde programlarda ilgili dersler kapsamında konunun işlenmesi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) ile ilgili derslerinin programlara dahil edilmesi 	<p>Sorumlu Birim - Eğitim Komisyonu</p> <p>İlgili Birimler - Akademik Birimler - Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) konularının işlendiği ders sayısı
4.5. Kadın/erkek dengesine ilişkin kaynaklara erişilebilirliğin güçlendirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Konuya ilişkin kütüphane kaynaklarının zenginleştirilmesi 	<p>Sorumlu Birim - Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı</p> <p>İlgili Birimler - SUBUKAM</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kütüphane koleksiyonlarına eklenen kaynak sayısı (yıllık)

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER

Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
5.1. Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda farkındalık eğitimi oluşturulması	- Eğitimin planlanması - Dijital içerik üretilmesi	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Genel Sekreterlik - Akademik Birimler	- Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Farkındalık Eğitimi sayısı (yıllık)
5.2. Dersler içerisinde cinsel tacize ilişkin kavramlara yer verilmesi	- Farklı derslerde cinsel tacize ilişkin kavramların değerlendirilmesi	Sorumlu Birim - İlgili ders koordinatörleri İlgili Birimler - Akademik Birimler - SUBUKAM	- Cinsel tacizin ele alındığı ders sayısı (yıllık)
5.3. Üniversitede cinsel taciz ile şiddet, flört şiddeti ve aile içi şiddete karşı koruma ve destek sağlanması	- Öğrencilerle akademik ve idari personelin bu gibi durumlarda başvurabileceği noktalar ile işbirliği içinde yönlendirme ve destek sağlanması	Sorumlu Birim - SUBUKAM	- Yönlendirilen ve/veya desteklenen öğrenci sayısı - Yönlendirilen ve/veya desteklenen personel sayısı

İZLEME ÇALIŞMALARININ YÜRÜTÜLMESİ

Planlanan Eylemler	Uygulama	Sorumlu ve İlgili Birimler	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
6.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geri bildirim alınması	Çevrimiçi anket uygulanması	Sorumlu Birim - SUBUKAM İlgili Birimler - Akademik ve İdari Birimler	- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (kadın/erkek dengesi) verileri kullanılarak yapılan akademik çalışma sayısı (yıllık) - Memnuniyet oranları (Anket verisi itibariyle)
6.2. Üniversitenin stratejik planının kadın/erkek dengesi açısından değerlendirilmesi	Kadın/erkek dengesi konusunda izlenecek göstergelerin belirlenmesi	Sorumlu Birim -Kalite Koordinatörlüğü İlgili Birim -Akademik ve İdari Birimler	- Belirlenen gösterge sayısı
6.3. Üniversitede kadın/erkek dengesinin sayısal olarak görünmesinin sağlanması	-Her yıl kadın/erkek dengesi verilerinin raporlanması, kamuoyu ile paylaşılması -Çalışmaların etkisini artırmak ve yaymak üzere bir bülten hazırlanması -Yapılacak olan konferans ve seminerlerde kadın/erkek dengesi konularının dahil edilmesi	Sorumlu Birim - SUBÜKAM - İletişim Koordinatörlüğü İlgili Birim - SKS Daire Başkanlığı -Akademik ve İdari Birimler	- Kadın/erkek dengesi konulu üretilen rapor sayısı (yıllık)
6.4. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin güçlendirilmesi	- Merkez için bir ofis tahsis etmek - Tam zamanlı çalışan istihdam edilmesi - Tam zamanlı Klinik Psikolog istihdam edilmesi	Sorumlu Birim - Rektörlük İlgili Birim - Genel sekreterlik	- Ofis sağlanmış olması, Tam zamanlı çalışan görevlendirilmiş olması, Tam zamanlı Klinik Psikolog istihdam edilmiş olması.