

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI
2026 – 2029

Pamukkale Üniversitesi, bilimsel araştırma geliştirme süreçlerinde ve kurum kültüründe cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önem vermektedir. Üniversitemizin temel yönetim anlayışı, kadın ve erkek akademik, idari personel ve öğrenciler arasında denge, çeşitlilik ve eşit haklar sağlayan bir politika geliştirme ve uygulama temeline dayanmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, kurumsal yapıda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği devam ettiren sorunları orta vadede aşmayı amaçlamaktadır. Üç yıllık bir dönemi (2026-2029) kapsayan bu eylem planının uygulanması Üniversite Senatosu tarafından garanti altına alınmış olup Pamukkale Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KASUAM) ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve yenilenecektir. Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı kapsamında Üniversite Senatosu aşağıdaki hususlarda Üniversite genelinde çalışmalar yapılacağını taahhüt eder.

Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Politikası

Pamukkale Üniversitesi cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing vb. hak ihlalleri ortaya çıkmaması için önleyici eylemler alır. Bu kapsamda;

1. PAÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasını belirler.
2. PAÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. eşitsiz güç ilişkisine dayanan hak ihlallerinin ve ihlallerin kişiler üzerindeki etkisinin herkes tarafından bilinmesini sağlamak amacıyla düzenli eğitimler yapar.
3. PAÜ, herkesin bu hak ihlallerinin suç olduğunu ve ihlallere karşı sıfır tolerans politikasının olduğunu bilmesini sağlar.
4. PAÜ yönetim kurullarında yer alan kişiler sorumluluk süreleri başladıktan sonra 6 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılır.
5. PAÜ politika belgesinin kurum ile bağı olanlar tarafından bilinmesini sağlar.
6. Politika belgesi oryantasyon ve eğitimlerin bileşeni haline getirilir.
7. İftira, işyerinde şiddet ve taciz ile ayrımcılık durumlarında kullanılmak üzere izlenecek adımlar şeması çalışanların ulaşımına sunulur.
8. Toplantılar moderasyonla yapılır, kişilerin eşit söz hakkı garanti edilir.
9. Politika belgesi içinde yer alan bilgiler eğitim modülü haline getirilir ve tüm şubelerde politika belgesinin eğitimleri yapılır.
12. Bu politika belgesinde yer alan eğitimlerin uygulanması ve izlenmesinden PAÜ Eşitlik Komisyonları, KASUAM ve ilgili akademik birimler sorumludur.

13. Pamukkale Üniversitesini temsil edecek kişi, kurul veya merkezler basın bildirimlerinde, Web sayfalarında, sosyal medya hesaplarında, panellerde vb. eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın erkek konuşmacılara eşit süre verilmesi, panelistlerde kadın erkek katılımcı dengesi kurulması, web sayfalarında kadın erkek temsilinin eşit olması ya da kadının lehine olması konusunda “Kurum içi eşitlikçi iletişim” eğitimi alırlar.

Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı

Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı'nın amaçları aşağıdaki gibidir;

Amaç 1: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak

Amaç 2: Üniversitede akademik, idari personel ve öğrencilere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalar yapmak

Amaç 3: Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında lisans ve lisans üstü düzeyde eğitim öğretim süreçlerini yürütmek

Amaç 4: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, işyerinde şiddet ve taciz hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak

Amaç 5: Üniversite personelinin iş-yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapmak

Amaç 6: Üniversitenin kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm araçlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek

Amaç 7: Toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığına sahip mekan çeşitliliğini sağlayacak mimari program önerilerini geliştirmek

Amaç 8: İzleme çalışmalarını yürütmek

AMAÇ 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BİR ÖRGÜT YAPISI OLUŞTURMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1.Üniversitenin cinsiyet eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Üst yönetim kademelerinde kadın katılımını artırmak• Üniversitenin tüm birimlerinde cinsiyet bazında kritik eşiği (%33) sağlamak	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik	2026-2029	Üst yönetim kadın katılım sayıları Birimlerde kadın katılım sayıları Üniversitenin senelere göre
2.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Komitesi'nin ve Eşitlik Komisyonlarının oluşturulması ve işlerliğinin sağlanması	<ul style="list-style-type: none">• Rektörlük, Fakülte/Yüksekokul/Enstitü ve Daire Başkanlıkları düzeyinde tüm üniversiteyi kapsadığından emin olacak şekilde eşitlik komisyonlarını	Rektörlük KASUAM Fakülte/ Yüksekokullar Genel	2026	Fakülte Eşitlik Komisyonları görevlendirme belgesi ve
3. Üniversitenin tüm karar mekanizmalarında cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Göreve gelme kriterleri açık, şeffaf ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan muafır.• Tüm akademik ve idari mekanizmalarda (ör. üniversiteyi temsil edecek heyetlerde, akademik, idari ve etik kurullarda, jürilerde, seçici komisyonlarda vb.) cinsiyet eşitlikçi bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33)	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik	2026-2029	Akademik ve idari mekanizmalarda görevlendirilen kadın sayısı Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde
4. Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlarda temsillerinin önündeki cam tavanı ortadan kaldırmak için hedefler belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Kadınların ve erkeklerin orta ve üst yönetim pozisyonlarında, akademik, idari ve etik tüm kurullarda temsillerine yönelik nicel verileri belirlemek.• Kadınlar için planlama, takip, rehberlik, eğitim ve / veya yeniden eğitim dahil olmak üzere liderlik eğitimi programları geliştirmek.• Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak, yönetsel pozisyonlarda bulunmsk ile	Rektörlük KASUAM	2026-2029	Üniversitenin tüm birimlerinde kadın temsillerinin önündeki engeller araştırma projesi raporu Kadın Lider Yetiştirme programına katılan kadın sayıları
5. Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planının duyurulması	<ul style="list-style-type: none">• Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin (akademik, idari personel, öğrenci temsilcisi)	Rektörlük KASUAM	2022	Temsilci katılım sayıları

AMAÇ 2: ÜNİVERSİTEDE AKADEMİK, İDARİ PERSONEL VE ÖĞRENCİLERE YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA FARKINDALIĞIN ARTIRILMASI İÇİN

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1.Akademik ve idari personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri verilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratacak hizmet içi eğitimleri vermek üzere tüm akademik ve idari birimlerden temsilcilere eğitici eğitimi vermek• Birim temsilcilerinin kendi birimlerindeki personele bu eğitimi verdiğine ilişkin kanıtları toplamak• Hizmet içi eğitimlere yılda bir kere katılımın zorunlu olması	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2026-2029	Toplumsal cinsiyet eşitliği kitabı Toplumsal cinsiyet eşitliği ppt dosyası sayıları Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı
2.Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda <u>akademik ve idari personelin</u> farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none">• Akademik ve idari personele yönelik bilgilendirici afiş, broşür, kitapçık, infografik, video vb. hazırlanması, etkinlikler düzenlenmesi• Başarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi• Meslek seçiminde etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellememesi için çalışmalar yapmak	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2026-2029	Afiş, broşür kitapçık, infografik, video vb sayısı WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı Başarı hikayelerinin anlatıldığı medya
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve şiddet konusunda <u>öğrencilerin</u> farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none">• Öğrenci topluluklarına Toplumsal Cinsiyet Eğitimi verilmesi• Toplulukların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi• Toplumsal cinsiyet eşitliği ile	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2026-2029	Eğitim katılımcı sayısı Yapılan Etkinlik sayısı Üretilen İçerik sayısı
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez vb.) desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından, toplumsal cinsiyet konulu bilimsel araştırma projelerinin/tezlerin	Rektörlük KASUAM BAP Enstitüler	2026-2029	Desteklenen proje sayısı
5. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Toplumsal cinsiyet eşitliğini yayma ve tanıtma amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelere öğrencileri, akademik	Rektörlük KASUAM	2026-2029	Sosyal etki proje sayısı

AMAÇ 3: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA LİSANS VE LİSANS ÜSTÜ DÜZEYDE EĞİTİM ÖĞRETİM SÜREÇLERİNİ YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1. Önlisans/lisans/lisansüstü düzeyde aynı veya farklı bir başlık altında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” dersinin, programda zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer almasının sağlanması ders olarak yer verilemiyorsa konferans, seminer,	<ul style="list-style-type: none">• Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersleri açmaya gönüllü öğretim elemanlarından oluşan bir havuz oluşturmak• Fakülte/MYO larda öğrencilere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği derslerinin verilebilmesi için tüm akademik birimlerden öğretim elemanları ile eğitim	Rektörlük KASUAM Fakülteler MYO Enstitüler OZD Birimi	2026-2029	20 Öğr. Üyesinden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eğitim Grubu oluşumu Eğiticinin eğitimi
2.Lisansüstü düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın çalışmaları alanında disiplinlerarası	<ul style="list-style-type: none">• Ulusal ve uluslararası örnekleri incelemek• Program müfredatını oluşturmak	Rektörlük KASUAM Enstitüler	2026-2029	Kadın çalışmaları açılan program

AMAÇ 4: KAMPÜSTE GÜVENLİ YAŞAMIN SAĞLANMASI İÇİN CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL SALDIRI, TACİZ VE MOBİNG HAKKINDA BİLGİLENDİRME, ERİŞİLEBİLİR BAŞVURU NOKTALARI VE DİĞER GEREKSİNİMLERİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN GEREKLİLİKLERİ KARŞILAMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
----------	-------------	---------------	-------	-------------------------

<p>1.PAÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi</p>	<p>Etik kuralları, etik davranış ilkeleri, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri bir aracın aşağıdakileri açık bir şekilde yasaklaması:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı. • İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz. • Mobbing • İftira <p>Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobbing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak</p> <p>Kadın güvenlik personeli istihdam etmek. Kadın güvenlik personelini gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasını sağlamak</p> <p>Üniversite öğrencilerinin çağrı merkezi üzerinden ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri bir “eşitlik hattı” kurmak</p>	<p>Rektörlük PAÜ Koruma ve Güvenlik Birimi KASUAM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı PAÜ Hastanesi Başhekimlik PAÜ Adli Tıp AD PAÜ Psikiyatri AD PAÜ PDREM PAÜ Hukuk Müşavirliği</p>	<p>2026-2029</p>	<p>Politika belgesi Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı Mobbing el kitabı Cinsel Taciz el kitabı İftira el broşürü Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı KASUAM ın web sayfasında mobbing, taciz ve iftira kavramlarına yönelik bilgilendirici envanter sayısı Kadın güvenlik görevlisi</p>
--	---	--	------------------	---

AMAÇ 5: ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANSLAR
<p>1. Üniversitenin personelin çalışma saatleri konusunda cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Üniversitenin çalışanlarını standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklemesi ve aile sorumluluklarının ortak bir şekilde yerine getirilmesini teşvik etmesi • Üniversitenin personel iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını belirlemek için bir mekanizma kullanması. (örneğin düzenli veri toplama/ analizleri) 	<p>Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar PAÜ İdari Birimler Merkezler BAP</p>	<p>2026-2029</p>	<p>İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı İzin alan kadın ve erkek sayıları İş yaşam dengesi ihtiyaç analizi</p>

<p>2. Sosyal sorumluluğun paylaşılması ve iş ve aile yaşamını dengelemek konusunda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunulmasına dayalı bir iş yaşam dengesinin kurulmasının desteklenmesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden izin sistemleri Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden yaşlı ve çocuk bakımına ilişkin uygulamalar İş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıcı çalışma yöntemleri Esnek saat, uzaktan çalışma, paylaşımlı çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması gibi esnek çalışma düzenlemelerini kolaylaştırması 0-5 yaş aralığındaki personel 	<p>Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar PAÜ İdari Birimler Merkezler BAP Halk sağlığı AD Çalışma Ekonomisi AD</p>	<p>2026-2029</p>	<p>Birim yöneticilerini bilgilendirme semineri sayısı</p>
---	--	--	------------------	---

AMAÇ 6: KURUM İÇİ VE DIŞI İLETİŞİMDE KULLANILAN TÜM ARAÇ VE ORTAMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN BİR DİL KULLANMAK İÇİN ÇALIŞMALAR				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANSLAR
<p>1. Üniversitenin eşitliği destekleyici bir iletişim diline sahip olması</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir dilin örgüt içine yerleştirilmesi amacıyla bir rehber hazırlamak ve bu rehberi kurum içinde yaygınlaştırmak Tüm iç ve dış yazışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen, cinsiyet farklılığını içermeyen kavram ve cümleler kullanılması için idari personele yönelik eğitim düzenlemek Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, sosyal medya, tüm basılı materyaller vb.) cinsiyetçi veya toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılar içeren 	<p>Rektörlük Genel Sekreterlik KASUAM KIMER PDR</p>	<p>2026-2029</p>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliğinde dil rehberi</p> <p>İdari personele yönelik düzenlenen eğitim sayısı</p> <p>Eğitimlere katılan idari personel sayısı</p>
<p>2. Paydaşların (Tedarik zincirinin, işbirliği yapılan kuruluşların vb) toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için çaba harcanması</p>	<ul style="list-style-type: none"> Paydaşların toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için farkındalık çalışmaları yürütmek Paydaşları PAÜ Cinsiyet Eşitliği Planı konusunda bilgilendirmek Paydaş iletişiminde cinsiyet 	<p>Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik</p>	<p>2026-2029</p>	<p>Tedarik zincirine verilen bilgilendirme toplantısı sayısı</p>

AMAÇ 7: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DUYARLILIĞINA SAHİP MEKAN ÇEŞİTLİLİĞİNİ SAĞLAYACAK MİMARİ PROGRAM ÖNERİLERİNİ GELİŞTİRMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1. Üniversitenin fiziksel mekanlarının toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Üniversite içinde tüm alanların çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği biçimde aydınlatmak• Kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş tüm alanlar (tuvaletler, duşlar, soyunma odaları, ibadethaneler vb.) kampüsteki cinsiyet temsili gözetilerek yeterli biçimde inşa etmek.• Her fakülte/ MYO vb. birimde süt sağma ve emzirme odaları oluşturmak ve odalarda süt sağma ve saklama için gerekli tüm ihtiyaçlar tefriş etmek	Rektörlük KASUAM Fakülteler Rektörlük Yapı İşleri Mimarlık Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü	2026-2029	Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Ring sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Kreş sayısı Ayrılan otopark sayısı Ayrılan emzirme, süt sağma odası

AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geribildirimlerin alınması	Tüm verileri cinsiyete dayalı ayrıştırılmış biçimde toplamak, analiz etmek, çalışanların kendi aralarında, öğrencilerle ve dış kanallarda iletişimlerinin cinsiyetçi olmadığını izlemek	Rektörlük Genel sekreterlik KASUAM Fakülteler	2026-2029	Yapılan çalışma sayısı
2. İşyerinde şiddet ve tacize, flört şiddeti ve aile içi şiddete karşı atılan adımların ve kurulan mekanizmaların etkinliğinin sağlanması için izleme yapılması	<ul style="list-style-type: none">• Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi• “Eşitlik Hattı”na gelen şikayet-çözümlenen vaka sayısı dengesinin dikkate alınması.• Kadın ve erkek çalışanlar arasında mekanizmaların bilinirliği, erişilebilirliği etkinliğine dair personel algısının periyodik olarak izlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesi (anket vb.)	Rektörlük Genel Sekreterlik PAÜ Baş Hekimlik Adli Tıp AD PAÜ Psikiyatri AD PAÜ Halk sağlığı Bölümü	2026-2029	Şiddeti önleme komisyonunun kurulması Şiddet önleme belgesi Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları Çalışmaların duyurulduğu
3. Üniversite stratejik planının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Stratejik plan değerlendirme komisyonunun kurulması ve değerlendirme raporu hazırlanması	Rektörlük KASUAM SPK	2022	Değerlendirme Raporu

4. Üniversitenin yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun hazırlanması	<ul style="list-style-type: none">Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın temsilinin cinsiyet eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve	Rektörlük KASUAM Tüm Akademik	2026-2029	Yıllık değerlendirme raporları
5. Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sayısal olarak görünmesinin sağlanması	Her yıl 8 Mart'ta "Sayılarla Paü" konulu bir yayın hazırlanması veya web sayfasında duyurulması veya BAP destekli bir projenin yürütülmesi	Rektörlük KASUAM Öğrenci İşleri DB Personel DB BAP	2026-2029	Sayılarla PAÜ yayını
6. Pamukkale Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin güçlendirilmesi	Merkez için bir ofis tahsis etmek Tam zamanlı bir çalışan istihdam etmek EB sayfasının geliştirilmesi amacıyla teknik eleman desteği sağlamak	Rektörlük	2022	Tam zamanlı çalışan görevlendirmesi Ofis sağlanmış