



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SENATO KARARLARI**

Toplantı Tarihi : 12/01/2022

Toplantı Sayısı : 02

Toplantı Saati : 11:30

KARAR 2- Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı'nın Ek'teki şekliyle kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

12/01/2022

**Dr. Öğr. Üyesi Öncü YANMAZ ARPACI
Genel Sekreter V.**

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI
2022 – 2025

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 erkekler arasındaki eşitsizliği devam ettiren sorunları orta vadede aşmayı amaçlamaktadır. Üç yıllık bir dönemi (2022-2025) 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 bilinmesini 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 (mansplaning), Mobing, cinsel taciz ve 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 belgesindeki eğitimlerin gerçekleşmesi ve takip edilmesi sürecinde sorumluluk PAÜ Eşitlik Komisyonları ve KASUAM'nindir.
13. Pamukkale Üniversitesini temsil edecek kişi, kurul veya merkezler basın bildirilerinde, Web sayfalarında, panellerde vb. eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın erkek konuşmacılara eşit süre verilmesi, panelistlerde kadın erkek katılımcı dengesi kurulması, web sayfalarında



Emin YIKILMAZ
Yazı İşleri Müdürü

İ.T.

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: Personel geliştirme işe alım ve seçim süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalar yapmak

Amaç 3: Üniversitede akademik, idari personel ve öğrencilere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalar yapmak

Amaç 4: Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında lisans ve lisans üstü düzeyde eğitim öğretim süreçlerini yürütmek

Amaç 5: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak

Amaç 6: Üniversite personelinin iş-yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapmak

Amaç 7: Üniversitenin kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm araçlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek

Amaç 8: Toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığına sahip mekan çeşitliliğini sağlayacak mimari program önerilerini geliştirmek

Amaç 9: İzleme çalışmalarını yürütmek

12.01.22 Tarih ...02/2... Sayılı
SENATO Kararı ektir.
Emine YIKILMAZ
Yazı İşleri Müdürü
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

2.T.

AMAÇ 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BİR ÖRGÜT YAPISI OLUŞTURMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin cinsiyet eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi	- Üst yönetim kademelerinde kadın katılımını artırmak - Üniversitenin tüm birimlerinde kadın katılımını artırmak - Pamukkale Üniversitesi'ni 2025 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kuruma dönüştürmek	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik	2022-2025	Üst yönetim kadın katılım sayıları Birimlerde kadın katılım sayıları Üniversitenin senelere göre kadın katılımlarını gösteren rapor
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Komitesi'nin ve Eşitlik Komisyonlarının oluşturulması ve işlevlerinin sağlanması	Rektörlük, Fakülte/Yüksekokul/Enstitü ve Daire Başkanlıkları düzeyinde tüm üniversiteyi kapsadığından emin olacak şekilde eşitlik komisyonlarını oluşturmak	Rektörlük Fakülte/Yüksekokullar Genel Sekreterlik Daire Başkanlıkları	2022	Fakülte Eşitlik Komisyonları görevlendirme belgesi ve faaliyet şeması
3. Üniversitenin tüm karar mekanizmalarında cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi	- Göreve gelme kriterleri açık, şeffaf ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan muaftır. - Tüm temsil mekanizmalarında (ör. üniversiteyi temsil edecek heyetlerde, akademik, idari ve etik kurullarda, jürilerde, seçici komisyonlarda vb.) cinsiyet eşitlikçi bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33) sağlanması esastır. 2021 yılı itibarıyla yüzde 41 olan kadın yönetici oranını 2025 yılına kadar yüzde 50 ve üzerine çıkarmak	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik	2022-2025	İşe alım belgesi Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde kadın katılım sayıları
4. Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlarda temsillerinin önündeki camı tavanı ortadan kaldırmak için hedefler belirlenmesi	- Kadınların ve erkeklerin orta ve üst yönetim pozisyonlarında, akademik, idari ve etik tüm kurullarda temsililerine 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	Rektörlük KASUAM	2022-2025	Üniversitenin tüm birimlerinde kadın temsilinin önündeki olası engeller araştırma projesi raporu Kadın Lider Yetiştirme

12.01.22 Tarihli 02/22 Sayılı Senato Kararı ektidir.



	bulunmsk ile ilgili tesvik etmek amacıyla Akademide Kadın Buluşmaları yapmak			programına katılan kadın sayıları Akademide kadın buluşmaları için davet edilen konuşmacı sayısı
5. Pamukkale Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planının duyurulması	Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin (akademik, idari personel, öğrenci temsilcisi) katılacağı bir toplantı düzenlemek	Rektörlük KASUAM	2022	Temsilci katılım sayıları

AMAC 2: PERSONEL GELİŞTİRME İŞE ALIM VE SEÇİM SÜREÇLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAVALI UYGULAMALAR YAPMAK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin işe alma ve seçim süreçlerine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi taşıyan politikalar geliştirilmesi	Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturmaları: - Süreçlerin standartlaştırılmış olması. - Ussullerin tüm aşamalarda belgelendirilmesi. - Tüm adaylar, beceriye dayalı seçim kriterleri (yani nitelikler, beceriler, yetkinlikler, tutumlar, pozisyonun gerekliliklerine dayalı deneyim) ve eşit değerlendirme kriterleri, süreçler, teknik testler ve psikolojik testler (istenirse) kullanılarak eşit olarak değerlendirilmesi - Eşitlik ve ayrım gözetmeme ilkelerinin dış istihdam, seçme ve işe alım hizmeti sağlayıcılara eşit bir şekilde uygulanması. - İş tanımları / profilleri becerilere dayanması ve cinsiyet önyargısı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içermemesi. Cinsiyet, etnik köken, yaş, kilo, boy, üreme durumu, görünüş ve medeni durumu ilgili özel gereksinimleri	Rektörlük Genel Sekreterlik	2022-2025	İşe alım görüşme sayıları İşe alım belgesi Sözleşme belgesi Bilgilendirme toplantısı katılımı sayısı

12.01.22 Tarih ...
SENATO Kararı ektir.



2.5.

	ıermemesi (olumlu ayrımcılık için istisnalar geçerlidir). Tüm ilgili personelin söz konusu politika hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanması			
2. İşe alım ve seçim sırasında cinsiyet, medeni durum, yaş, hamilelik (veya hamilelik olasılığı), etnik köken ve diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığı özellikle yasaklamaktadır.	- Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması: İş İlanları, kadro duyuruları, işe alım sınavları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmasının açık bir şekilde yasaklanması. - İstihdam referans doğrulaması süreçleri sırasında kişisel veya özel bilgilerin talep edilmesinin açık bir şekilde yasaklanmış olması.	Rektörlük Genel Sekreterlik	2022-2025	İşe alım belgeleri Kadro ilan belgeleri ve sayıları Mülakatların kayıt altına alınması ve mülakat sayıları
3. Kurumun mesleki ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve istihdamda eşit katılımı sağlamaya yönelik farklı düzeylerde ve alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edici işe alma hedefleri vardır.	Paritenin sağlanması için aşağıdakiler gibi olumlu eylemler geliştirebilirler: - Kurumun, ihtiyaç duyulduğunda, personel içindeki varlığını dengelemek için özellikle kadınlara yönelik işe alma ve seçme süreçlerini yürütmesi. - Kurum, kadın ve erkek çalışanların yüksek oranda kadın ağırlıklı ve / veya erkek ağırlıklı mesleklere katılımını dengelemek için belirli bir zaman dilimi için kota veya belirli hedefler belirlemiştir.	Rektörlük Genel Sekreterlik	2022-2025	Her bir fakültede çalışan kadın erkek akademisyen sayıları

AMAÇ 3: ÜNİVERSİTEDE AKADEMİK, İDARI PERSONEL VE ÖĞRENCİLERE YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA FARKINDALIĞIN ARTIRILMASI İÇİN ÇALIŞMALAR YAPMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
----------	-------------	---------------	-------	-----------------------

12.01.22 Tarihli 02/2 Sayılı
SENATO Kararı Ekidir.

REKTÖRLÜK
GENEL SEKRETERLİK
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

1. Akademik ve idari personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri verilmesi	- 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	2022-2025	Toplumsal cinsiyet eşitliği kitabı Toplumsal cinsiyet eşitliği ppt dosyası sayıları Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda akademik ve idari personelin farkındalığının artırılması	- Akademik ve idari personele yönelik bilgilendirici broşür, kitapçık, infografik hazırlanması, etkinlikler düzenlenmesi - Basarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi - Meslek seçiminde etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellemesi için çalışmalar yapmak	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2022-2025	Afş, broşür sayısı WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı Başarı hikayelerinin anlatıldığı toplantı sayısı Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve şiddet konusunda öğrencilerin farkındalığının artırılması	- Öğrenci topluluklarına Toplumsal Cinsiyet Eğitimi verilmesi - Toplulukların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi - Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya içerikleri üretilmesi (video, görsel, infografik vb.)	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2022-2025	Eğitim katılımcı sayısı Yapılan Etkinlik sayısı Üretilen İçerik sayısı
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez vb.) desteklenmesi	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından, toplumsal cinsiyet konulu bilimsel araştırma projelerinin/tezlerin desteklenmesi için girişimlerde bulunmak	Rektörlük KASUAM BAP Enstitüler	2022-2025	Desteklenen proje sayısı
5. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi	Toplumsal cinsiyet eşitliğini yayma ve tanıtmaya amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelere öğrencileri, akademik ve idari	Rektörlük KASUAM	2022-2025	Sosyal etki proje sayısı

12.01.22 Tarih 02/2... Sayılı
SENATO Kararı ektir.



2. T.

	personeli katılımının sağlanması için teşvik etmek		
--	--	--	--

AMAÇ 4: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA LİSANS VE LİSANS ÜSTÜ DÜZEYDE EĞİTİM ÖĞRETİM SÜREÇLERİNİ YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
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, toplantı, etkinlik, atölye vb. düzenlemek	- 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 gerçekleştirmek - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersi içeriğini ve rehber eğitim materyalini oluşturmak	Rektörlük KASUAM Fakülteler MYO Enstitüler OZD Birimi	2022-2025	20 Öğr. Üyesinden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eğitim Grubu oluşumu Eğiticinin eğitimi sayıları Eğitim kitabı Hazırlanan ppt sunum sayıları Açılan ders sayıları
2. Lisansüstü düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın çalışmaları alanında disiplinlerarası bir yüksek lisans programı açılması	- Ulusal ve uluslararası örnekleri incelemek - Program müfredatını oluşturmak - Program başyuru sürecini yürütmek	Rektörlük KASUAM Enstitüler	2022-2025	Kadın çalışmaları açılan program sayıları

1201.12 Tarih 02/2
SENATO Kararı ektir.



AMAÇ 5: 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 GÖSTERGESİ
1.PAÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi	Etik kuralları, etik davranış ilkeleri, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri bir aracın aşağıdakileri açık bir şekilde yasaklaması: - Cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dili kullanımı. - İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz. - Mobbing - İftira (Mansplaining) 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 Kadın güvenlik personeli istihdam etmek. Kadın güvenlik personelinin gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasını sağlamak Üniversite öğrencilerinin çağrı merkezi üzerinden ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri bir "eşitlik hattı" kurmak Şiddet önleme mekanizmalarının oluşumunu sağlamak Taciz, mobbing bildirimlerinin takibini yapmak Yerleşke içinde ring olanağı yaratmak	Rektörlük PAÜ Koruma ve Güvenlik Birimi KASUAM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı PAÜ Hastanesi PAÜ Adli Tıp AD PAÜ Psikiyatri AD PAÜ PDREM PAÜ Hukuk Müşavirliği	2022-2025	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 sayısı Çağrı merkezi eşitlik hattına gelen taciz, mobbing bildiri sayısı Başvuru sayısı Değerlendirilen vaka sayısı

12.01.2022 Tarihinde 02/2 Sayılı Senato Kararı Ekidir.

YIKILMAZ İşleri Müdürü

AMAÇ 6: ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin personelin çalışma saatleri konusunda cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi	- Üniversitenin çalışanların 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/ ihtiyaç analizi)	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar PAÜ İdari Birimler Merkezzler BAP	2022-2025	İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı İzin alan kadın ve erkek sayıları İş yaşam dengesi ihtiyaç analizi proje çalışması
2. Sosyal sorumluluğun paylaştırılması ve iş ve aile yaşamını dengelemek konusunda kadın ve erkeklerle eşit fırsatlar sunulmasına dayalı bir iş yaşam dengesinin kurulmasının desteklenmesi	- Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden izin sistemleri - Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden yaşlı ve çocuk bakıma ilişkin uygulamalar - İş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıcı çalışma yöntemleri - Esnek saat, evden çalışma, paylaşımlı çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması gibi esnek çalışma düzenlemelerini kolaylaştırması	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar PAÜ İdari Birimler Merkezzler BAP Halk sağlığı AD Çalışma Ekonomisi AD	2022-2025	Birim yöneticilerini bilgilendirme semineri sayısı

12.01.22 Tarihinde
SENATO Kararı Ektir.



AMAÇ 7: KURUM İÇİ VE DIŞI İLETİŞİMDE KULLANILAN TÜM ARAÇ VE ORTAMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN BİR DİL KULLANMAK İÇİN ÇALIŞMALAR YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin eşitliği destekleyici bir iletişim diline sahip olması	• 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 gözlemeyen, cinsiyet farklılığını içermeyen kavram ve cümleler kullanmak. • Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında toplumsal cinsiyet yanlılığından kaçınmak. • Cinsiyet önyargısı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyetçi dil, cinsiyet stereotipler içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olmak. • Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) cinsiyetçi veya toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımından kaçınmak. • Üniversitenin web sayfasında, haberlerde kullanılan görsellerde kadın erkek dengesini gözlemek	Rektörlük Genel Sekreterlik KASUAM İletişim Fakültesi PDR	2022-2025	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı Kurum iletişim formu
2. Paydaşların (Tedarik zincirinin, işbirliği yapılan kuruluşların vb) toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için caba harcanması	• Paydaşların toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için farkındalık çalışmaları yürütmek • Paydaşları PAÜ Cinsiyet Eşiti Planı konusunda bilgilendirmek • Paydaş iletişiminde cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil kullanmak	Rektörlük KASUAM Genel Sekreterlik	2022-2025	Tedarik zincirine verilen bilgilendirme toplantısı sayısı

12.01.22 Tarih 02/2 Sayılı
SENATO Kararı ektir
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
Genel Sekreterlik
Yazışma Birimi
Maz

2.5,

AMAÇ 8: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DUYARLILIĞINA SAHİP MEKAN ÇEŞİTLİLİĞİNİ SAĞLAYACAK MİMARİ PROGRAM ÖNERİLERİNİ GELİŞTİRMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin fiziksel mekanlarının toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi	• 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 • Üniversite kampüsü içinde faaliyet gösterecek bir kreş ve gündüz bakımevi kurmak • Fakülte otoparklarında hamile ve emziren anneler için otopark alanı ayrılmasını sağlamak • Üniversitenin kadınlara ait tüm WC'lerinde ücretli hijyenik ped makinasına ulaşımının sağlanması için ilgili kurumlara görüşmeler yapmak ve anlaşma sağlamak	Rektörlük KASUAM Fakülteleler Rektörlük Yapı İşleri Mimarlık Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü	2022-2025	Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Ring sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Kreş sayısı Emzirme odası sayısı Ayrılan otopark sayısı Paralı Hijyenik ped makinası sayısı

AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geribildirimlerin alınması	Tüm verileri cinsiyete dayalı ayrıştırmış biçimde toplamak, analiz etmek, çalışanların kendi alanlarında, öğrencilerle ve dış kanallarda	Rektörlük Genel sekreterlik KASUAM Fakülteleler	2022-2025	Yapılan çalışma sayısı

12.01.2022 Tarihli 04/2 Sayılı Senato Kararı ektir.



2. T.

	İletişimlerinin cinsiyetçi öğeler içerip içermediğine dair algısını ölçen çalışmalar yapmak.	Merkezler		
2. İşe alım, seçme ve eşit katılıma ilişkin süreçlerin etkinliğinin izlenmesi	- İşe alım komitelerinde cinsiyet dengesinin bulunmasını sağlamak - Üniversitenin tüm akademik, idari ve yardımcı kadın ve erkek personeli seçme, işe alma, atama ve yükseltme süreçlerinde cinsiyet eşitliğini dikkate alıp almadığına ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içerip içermediğine ilişkin izleme ve değerlendirme yapmak	Rektörlük Genel sekreterlik KASUAM İİBF	2022-2025	Komitelerdeki kadın üye sayıları İşe alım belgesi
3. İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz ile şiddet, fört şiddeti ve aile içi şiddete karşı atılan adımların ve kurulan mekanizmaların etkinliğinin sağlanması için izleme yapılması	- 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 PDREM	2022-2025	Şiddeti önleme komisyonunun kurulması Şiddet önleme belgesi Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları Çalışmaların duyurulduğu toplantı sayısı
4. Üniversite stratejik planının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesi	Stratejik plan değerlendirme komisyonunun kurulması ve değerlendirme raporu hazırlanmak	Rektörlük KASUAM SPK	2022	Değerlendirme Raporu
5. Üniversitenin yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun hazırlanması	Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın temsilinin cinsiyet eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve raporlaştırılması	Rektörlük KASUAM	2022-2025	Yıllık değerlendirme raporları
6. Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sayısal olarak görünmesinin sağlanması	Her yıl 8 Mart'ta “Sayılarla PAÜ” konulu bir yayın hazırlanması ve ya web sayfasında duyurulması ve ya BAP destekli bir projenin yürütülmesi	Rektörlük KASUAM Öğrenci İşleri DB Personel DB BAP SKS DB	2022-2025	Sayılarla PAÜ yayını

12.06.22 Tarih ..02/2.. Sayılı

SENATO Kararı ektir.



2.7.

