**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI**

**2025-2029**

Cinsiyet kavramı, kadın ve erkek bireyler arasında doğuştan gelen ve değiştirilmesi mümkün olmayan biyolojik farklılıkları ifade ederken toplumsal cinsiyet kavramı kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamı, rolleri, görevleri ve beklentileri ifade etmektedir. Biyolojik olmayan toplumsal cinsiyet rolleri sosyalleşme sürecinde öğrenilmekte ve toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili kalıp yargılar cinsiyetler arası eşitsizlikler yarattığı için kadın ve erkeklerin yaşamlarını çeşitli boyutlarda olumsuz etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet kapsamında yapılan çalışmalar da toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpların özellikle kadını olumsuz yönde etkilediğini, kadının ikincil konumunu pekiştirdiğinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden ürettiğinin altını çizmektedir. Özellikle kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli göstergesi olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi kadına yönelik şiddetle mücadelede en önemli adım olarak görülmektedir.

Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017’e göre toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin kamusal ve özel hayatın bütün alanlarında eşit ölçüde görünürlüğünü, güçlendirilmesini, sorumluluk almasını ve katılımını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliği, özellikle kadının kamusal ve özel alanda hukuki ve ekonomik haklar açısından erkekle eşitlenmesi için yapılan süreçlerin tamamını kapsamaktadır.

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığının (TÜBİTAK) ilgi yazısı ve 28/10/2021 tarihi itibariyle, ülkemizin 2021-2027 yıllarını kapsayacak olan Ufuk Avrupa Programına resmen ortak üye olarak katılım sağladığı programın yeni kurallarına göre, ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumlarının araştırma merkezlerinin ve kamu kurumlarının 1 Ocak 2022 tarihi itibariyle kapanan çağrılara başvurabilmeleri ve fon alabilmeleri için belirli özelliklere sahip kurumsal "Gender Equality Plan” (GEP) Planlarının hazırlanması gerektiği konusunda bilgi vermiştir.

Üniversiteler, eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yarayacak bilgiyi üretip aktardıkları için toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yozgat Bozok Üniversitesi vizyon ve misyonuyla girişimci ve yenilikçi, ülkesine ve insanlığa değer katmada evrensel boyutta değişimleri öngören ve hayata geçiren eğitim anlayışı ile, 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. Cinsiyet Eşitliği Planı, kurumsal yapıda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği önlemeyi amaçlamaktadır. Dört yıllık bir dönemi (2025-2029) kapsayan bu planının uygulanması Üniversite Senatosu tarafından garanti altına alınmış olup Yozgat Bozok Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM) tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve gerekli görülmesi halinde değişikler yapılabilecektir.

Dayanak: Bu Planının dayanaklarını Anayasa’nın 10. Maddesinde ifadesi 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.” ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı'nın E-55726039-740-226921 sayılı yazısı ile Yükseköğretim Kurulu’nun E-95916564-720-28161 sayılı ve Ufuk Avrupa Programı Kapsamında Uygunluk Kriteri Olarak Gender Equality Plan (GEP) konulu yazıları oluşturmaktadır.

**Amaç 1: İş-yaşam dengesi ve kurum kültürü planlama:** İş yaşam dengesi, iş ve iş dışı yaşam arasında denge kurarak iki alanda da tatmin olmak olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi; bireylerin işleri ile sosyal yaşamlarının etkin bir şekilde yönetilmesidir. İş-yaşam dengesi, unvana, medeni duruma, çocuk sahipliğine, kıdeme, çalışma alanına göre ve tüm bunların üzerinde cinsiyet bağlamında farklılık göstermekte olup özellikle ebeveynlik ve bakım sorumluluğuna sahip kişiler için ayrıca önemlidir. Bu nedenle gerek iş-yaşam dengesi gerekse örgüt kültürü ile ilgili stratejik planlamalar toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanarak oluşturulmalıdır.

**Amaç 2: Liderlik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesi:** Liderlik ve karar almada cinsiyet dengesinin gözetilmesi üniversitemizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı bir kurumsal kimlik kazanması açısından önemlidir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı bakış açısının kurumsal liderlik ve yönetim aşamalarının tamamında yürütülmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi planlanmaktadır.

**Amaç 3: Atama ve yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği:**

Yozgat Bozok Üniversitesi akademik/idari personel ve öğrenciler için Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dayalı, ayrımcılığın olmadığı güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamının yaratılmasını ve sürdürülebilir kılınmasını amaçlamaktadır. Bu amaç işe alma, atama ve yükseltme süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını kapsamaktadır. Aynı zamanda kadınların yönetsel konumlara doğru ilerleyişlerindeki artışın sağlanması, cinsiyet eşitliği uygulamalarını güçlendirerek başarılı rol modellerin oluşturulması yararlı görülmektedir.

**Amaç 4: Araştırma ve eğitim içeriklerine toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunun entegrasyonu**

Yozgat Bozok Üniversitesi araştırma altyapısı içinde görev yapan tüm birimlerin, özellikle Proje Koordinasyon Uygulama ve Araştırma Merkezi’nin kurumsal ilkelerinin, organizasyon yapısının ve yönergesinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı bakış açısıyla yapılandırılması önemli görülmektedir. Üniversitemizin ayrımcılık karşıtı ve Cinsiyet Eşitliğine duyarlı araştırma ve eğitim-öğretim politikasının, akademisyen ve öğrenciler tarafından benimsenmesini sağlayacak mekanizmaların oluşturulması ve sürdürülmesinin sağlanması planlanmaktadır.

**Amaç 5: Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacize karşı önlemler**

Yozgat Bozok Üniversitesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı bir kurumsal kimliğe sahiptir.  2017’de kurulmuş olan Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, cinsiyet eşitliğinin bütün alanlarda hayata geçirilmesi konusunda akademik ve toplumsal çalışmalarını hem kurumu hem de Yozgat ilini kapsayacak şekilde sürdürmektedir. Türkiye'nin imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeler, ilgili mevzuat hükümleri ve Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulu'nun 28.05.2018 tarihli kararı uyarınca cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıyı önlemeye yönelik çalışmaların yapılması zorunludur. Cinsel taciz ve/veya cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir ayrımcılık ve şiddet biçimi olarak cinsel saldırı ile mücadele etmek ve cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıdan uzak güvenli bir kampüs ortamı oluşturmak için bazı düzenlemelerin yapılması planlanmaktadır.

|  |
| --- |
| 1. **İŞ YAŞAM DENGESİ VE KURUM KÜLTÜRÜ**
 |
| **Hedef**  | **Eylem** | **Göstergeler** | **Sorumlu Birim** | **Dönem** |
| **1.1. İş ve aile hayatının dengelenmesi** | -Kadınlar ve erkekler için iş ve aile yaşamlarını dengelemeleri adına esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma veya yarı zamanlı çalışma gibi seçenekler sunulması-Annelik gibi özel durumlar söz konusu olduğunda, çalışanlara esneklik sağlanması | Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri, işyerinde gerektiğinde geçici olarak kısa süreli izinler gibi düzenlemeler | Rektörlük,Personel Daire Başkanlığı,Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | **2025-2029** |
| **1.2. Toplumsal cinsiyet eşitliği (Kadın/Erkek** **Dengesi) temelindeki ihtiyaçları ve sorunları belirlemeye yönelik araştırmaların yapılması** | -Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ihtiyaç ve sorunların belirlenmesine yönelik araştırmaların yapılması | -TCE İhtiyaç Belirleme Anketi ve yarı yapılandırılmış görüşmelerin yapılması ve raporlanması-İş-Yaşam Dengesi, Kariyer Tatmini, İş Stresi, İş Doyumu, Tükenmişlik,Örgüt Kültürü Düzeyi göstergelerinin yıllık olarak raporları | Rektörlük,Personel Daire Başkanlığı,Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Fakülte, Enstitü, MYO | **2025-2029** |
| **1.3.** İş yaşam dengesi ve örgüt kültüründe toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılması  | -İş yerlerinde cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması- Cinsiyet eşitliğine dayanan bir kurum kültürünün oluşturulmasına yönelik çalışmaların yapılması-Kadınların iş yerinde kendilerini daha fazla ifade edebilmeleri için liderlik programlarının ve kariyer gelişim fırsatlarının sunulması- Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planına ilişkin farkındalığın üniversite genelinde teşvik edilmesi | Psikolojik destek, mentorluk programları, çocuk bakım desteği, aileye yönelik sağlık hizmetleri gibi programlarCinsiyete dayalı mobbingle mücadele programları-Liderlik ve kariyer gelişimi programları | Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Fakülte, Enstitü, MYO,Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi  | **2025-2029** |
| **2: LİDERLİK VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DENGESİ:** |
| **Hedef**  | **Eylem** | **Göstergeler** | **Sorumlu Birim** | **Dönem** |
| **2.1.** Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kurumsal kültürün geliştirilmesi | -Kurumsal düzeyde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması- Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planına ilişkin farkındalığın üniversite genelinde artırılması-Üniversite camiasının tüm üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konularında bilgi sahibi olmalarını ve planın başarısına katkıda bulunacak donanıma sahip olmalarını sağlamak için eğitim ve kapasite geliştirme programlarının düzenlenmesi. | -Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu yıllık raporu-Düzenlenen eğitim sayısı ve katılım sayısı-Üniversitenin cinsiyet temelli veri toplama stratejisinin birimlere entegrasyon oranı  | -Rektörlük,KAÇUAM,Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi | **2025-2029** |
| **2.2.** Birimlerde yönetim düzeyinde mevcut toplumsal cinsiyet dağılım dengesine ulaşılması ve sürekliliğinin sağlanması | -Birimlerde yönetim düzeyinde kadın erkek dağılımının belirlenmesi ve dengeli dağılım konusunda stratejilerin belirlenmesi -Tüm birimlerde farkındalığın artırılması amacıyla bilgilendirme çalışmalarının yapılması-Birimlerde yönetici konumunda olan kişiler tarafından TCE’nin gözetilmesi. | -TCE’ne uygun yapılanmanın güvence altına alınmasına yönelik mevzuat düzenlemeleri-Birimlere TCE’ne duyarlı yönetim yapılanması ile ilgili yapılan bilgilendirme toplantılarının sayısı-Birimlerde cinsiyet dağılımlarının oranı | -Rektörlük,Daire Başkanlıkları,Fakülte/Enstitü/ YO/MYOKAÇUAM | **2025-2029** |
| **2.3.**Cinsiyet eşitliğinin, Üniversitenin kurumsal kimliği ile bütünleştirilmesi | -Üniversite içerisinde Mevzuat Değerlendirme Komisyonu oluşturularak Senato tarafından yapılan yasal düzenlemelerin cinsiyet eşitliği bazında içerik ve dil açısından değerlendirilmesi-Bütçe planlama ve uygulama süreçlerinde cinsiyet eşitliğine duyarlılık gösterilmesi | -Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Raporu-Stratejik Plan Değerlendirme Raporu | Rektörlük,KAÇUAM  | **2025-2029** |
| **2.4.**Liderlik ve karar alma süreçlerinin durum analizinin yapılması; düzenli izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi | -Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun kurulması, yönergesinin hazırlanması-Cinsiyet Eşitliği Komisyonu’nun Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu hazırlaması, değerlendirmesi, kamuoyuyla paylaşması, tüm birimlere iletmesi ve Senato’ya sunması. | -Cinsiyet Eşitliği Komisyonu -Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu hazırlanmasıRaporun Üniversite web sayfasında yayınlanması | -Cinsiyet Eşitliği Komisyonu.-Personel Daire Başkanlığı -Akademik Birimler | 2025-2029 |
|  |  |  |  |  |
| **3: ATAMA VE YÜKSELTME SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ:**  |
| **Hedef**  | **Eylem** | **Göstergeler** | **Sorumlu Birim** | **Dönem** |
| **3.1.**Atama, yükseltme ve yönetim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması | -Atama ve yükseltme süreçlerine ilişkin cinsiyet dağılımı verilerinin toplanması ve şeffaf bir şekilde raporlanması.- Her yıl bu alandaki ilerlemelerin takip edilmesi ve raporlanması | -Yönetim pozisyonlarındaki kadın oranındaki artış (%10 artış hedefi)- Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun yayımlanması | -Üniversite Genel Sekreterliği-Personel Daire Başkanlığı- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM) | 2025-2029 |
| **3.2.** Kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik başarılı rol modellerin oluşturulması | - Akademik ve idari personele toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda düzenli eğitimlerin verilmesi- Kadın liderliğini destekleyen seminer ve çalıştayların düzenlenmesi-Kadın akademisyen ve idari personelin başarı hikayelerinin paylaşılacağı etkinlikler düzenlenmesi. | -Farkındalık eğitim faaliyetlerine katılan personel sayısı (Yıllık 100 kişi hedefi) | -Üniversite Genel Sekreterliği-Personel Daire Başkanlığı- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM) | 2025-2029 |
| **3.3. Kariyer gelişiminde eşit fırsatların sunulması** | Terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına yol açmayacak şeffaf ve adil bir sistemin oluşturulması  | -Çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyet temelli sorunları izleme amaçlı eşitlik komitesinin kurulmasının planlanması.-Kadınların kariyer gelişimlerinde dezavantaj oluşturabilecek toplumsal cinsiyet temelli durumları önlemek ve en aza indirgemek amacıyla kurumsal kreş ve çocuk bakım desteği sunulması. | -Rektörlük-Personel Daire Başkanlığı- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM) | 2025-2029 |
| **4: ARAŞTIRMA VE EĞİTİM İÇERİKLERİNE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BOYUTUNUN ENTEGRASYONU**  |
| **Hedef**  | **Eylem** | **Göstergeler** | **Sorumlu Birim** | **Dönem** |
| **4.1.** Üniversitede yürütülen akademik araştırmaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirilmesi ve tüm akademik birimlerde cinsiyet eşitliğine duyarlı araştırma anlayışının benimsenmesi | -Üniversite bünyesindeki bilimsel araştırmaların toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde teşvik edilmesi, cinsiyet eşitliğine duyarlı araştırmaların desteklenmesi-Araştırma projelerinde toplumsal cinsiyet boyutunun dikkate alınmasını sağlamak için üniversite araştırma fonlarının ve destek mekanizmalarının revize edilmesi-Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılan akademik çalışmaların yaygınlaştırılması ve görünürlüğünün artırılması için üniversite içi ve dışı akademik etkinlikler düzenlenmesi- | -Cinsiyet eşitliği perspektifiyle yürütülen akademik araştırma ve projelerin sayısı-Üniversitenin araştırma fonları kapsamında desteklenen toplumsal cinsiyet odaklı projelerin oranı-Toplumsal cinsiyet eşitliği temalı akademik etkinlikler, konferanslar ve seminerler-Ulusal ve uluslararası kongre ve konferanslara katılım sayısı | -Akademik Birimler-Proje Koordinasyon Uygulama ve Araştırma Merkezi- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM) | 2025-2029 |
| **4.2.** Eğitim içeriklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirilmesi ve tüm akademik birimlerde cinsiyet eşitliğine duyarlı bir eğitim anlayışının geliştirilmesi | -Akademik programlardaki ders içeriklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla gözden geçirilmesi ve müfredata uygun derslerin entegre edilmesi.-Lisans ve Lisansüstü Programlara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve ilgili konularda alan içi/alan dışı seçmeli derslerin dahil edilmesi -Akademisyenlerin, ders içeriklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini nasıl dahil edebilecekleri konusunda bilgilendirilmesi için eğitim ve atölye çalışmalarının düzenlenmesi.-Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artıracak öğrenci kulüplerinin ve etkinliklerin desteklenmesi. | Müfredatta toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili derslerin sayısı ve içeriği.-Akademisyenler için düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği temalı eğitim ve atölye sayısı.- Öğrenciler için düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği temalı eğitim ve atölye sayısı.-Öğrenci kulüpleri tarafından düzenlenen toplumsal cinsiyet farkındalığı etkinlikleri | Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YOBU KAÇUAM)-Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/Tüm Fakülteler | 2025-2029 |
|  |  |  |  |  |
| **5: TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER** |
| **Hedef**  | **Eylem** | **Göstergeler** | **Sorumlu Birim** | **Dönem** |
| **5.1.** Üniversitenin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacize karşı mücadele politikasının oluşturulması | Politika belgesinin hazırlanması | -Web sayfasında yayınlanmış TCE politika belgesi | RektörlükKAÇAUM | 2025-2029 |
| **5.2.** Üniversitenin stratejik planında kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda tanımlanmış hedef ve faaliyetlerin yer verilmesi | Üniversitenin stratejik eylem planının kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda oluşturulması:-Hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi | -Üniversitenin stratejik eylem planı | RektörlükKAÇAUM | 2025-2029 |
| **5.3.** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, ayrımcılık ve cinsel şiddet ile mücadele için farkındalığı artırmaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi | -Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele kapsamında düzenli biçimde eğitimlerin düzenlenmesi-Dijital içeriklerin üretilmesi | -Düzenlenen eğitimlerin sayısı-Kitapçık ve broşürler | KAÇUAM,Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi | 2025-2029 |
| **5.4.** 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 | -Cinsel taciz ve şiddete karşı koruma ve destek konusunda bilgilendirici çalışmalar-Kadın Dostu Güvenli Kampüs uygulaması-Telefonlara KADES’in yüklenmesi-Cinsel taciz ve şiddete karşı koruma ve destek birimi | Rektörlük,KAÇUAM | 2025-2029 |
| **5.5.** Yozgat ilindeki kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri ile ortak çalışmaların oluşturulması ve konuya ilişkin akademik katkı sunulması | -Şiddetle mücadele birimi il koordinasyon, izleme ve değerlendirme komisyonlarında aktif olarak yer alınması-Sivil toplum örgütleri ile toplantıların düzenlenmesi ihtiyaçlar doğrultusunda ortak çalışmaların planlanması | Dış paydaşlarla ve STK’larla yapılan toplantı ve etkinlik sayısı | Rektörlük,KAÇUAM, dış paydaşlar | 2025-2029 |