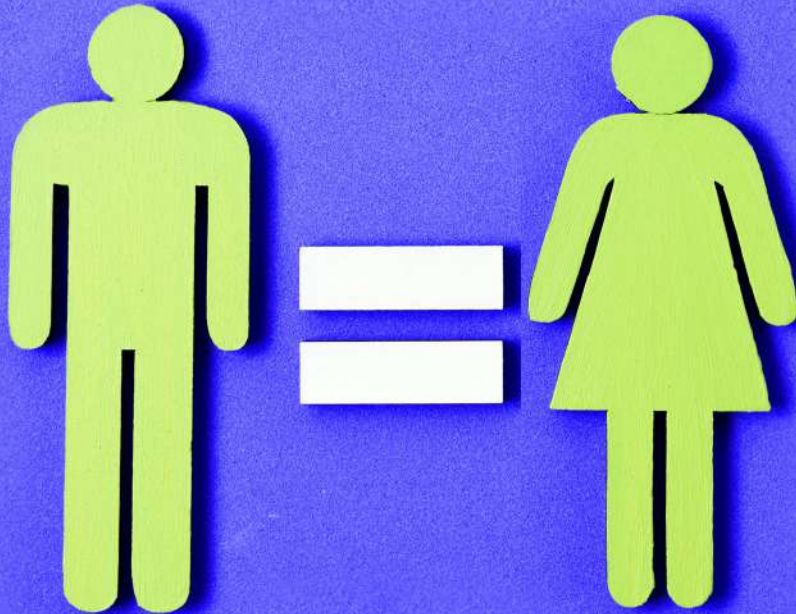


ABDULLAH GÜL
ÜNİVERSİTESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

2022-2025





Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 10. Maddesi başta olmak üzere, Türkiye'nin 1985 yılında imzalamış olduğu CEDAW (Kadına Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) gereği, toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında her tür kurum ve kuruluşun büyük sorumlulukları ve görevleri bulunmaktadır. Türkiye'nin, 11. Kalkınma planında da geniş yer verdiği cinsiyet eşitliği vurgusu, kadınların hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadan eşit fırsatlarla iş piyasasına katılımına yönelik politika önerileri içermektedir. Türkiye, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin (SKA 4) önemli bir maddesini oluşturduğu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın ulusal düzeyde takibini kolaylaştırmak adına 2022 yılında T.C Cumhurbaşkanlığı'na bağlı olmak üzere Ulusal Sürdürülebilir Kalkınma Koordinasyon Kurulu'nu oluşturmuştur. Ulusal düzeyde kadın-erkek eşitliğine verilen önem, yükseköğretime ilişkin kurum ve kuruluşların da benzer politikalar benimsemesiyle üniversiteler için de önemli bir sorumluluk alanı oluşturmuştur. Yükseköğretimde kadın-erkek eşitliği prensibine duyarlı bir anlayışı üniversitelerin kurumsal kimliğinin bir parçası haline getirmek amacıyla, Yükseköğretim Kurumu 2015 yılında Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi hazırlamıştır. TÜBİTAK 2019 yılında, kadınların bilim ve teknolojide görünürlüğünü arttırmak amacıyla TÜBİTAK Süreçlerine Kadın Araştırmacıların Katılımının Arttırılmasına Yönelik Politika İlkelerini yayınlamıştır. Abdullah Gül Üniversitesi, bu kurumsal görev ve sorumluluğun gereğini en iyi şekilde yerine getirmek için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı oluşturulması için faaliyetlerine başlamıştır. Abdullah Gül Üniversitesi, kuruluş vizyonu gereği olarak eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yanı sıra, burada üretilen bilginin toplumsal etki yaratması sorumluluğuyla faaliyetlerini yürütmekte; Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını ve bu amaçların en önemli bileşenlerinden birisi olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne (SKA 4) tam bir bağlılık içinde hareket etmektedir. Nitekim, AGÜ eğitim ve öğretimde toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine akademik dersler vermekte; konu üzerine akademisyenlerin katılımıyla seminerler düzenlemekte, öğrenci kulüp faaliyetleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine duyarlılık yaratmakta; Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem kapsamında il düzeyinde sorumluluk ve görevler üstlenmektedir. AGÜ, konu üzerine daha kurumsal bir yaklaşım sergilemek ve üniversite düzeyinde daha kapsamlı bir kurum politikası oluşturmak adına 2022-2025 arasında uygulanmak üzere bu eylem planını geliştirmiştir.

Amaç 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Planlama

Toplumsal refahın ve ekonomik kalkınmanın sağlanması, kadınların toplumsal cinsiyet temelli bakım yükünün eşit temelde paylaşılması ve tüm çalışan bireylerin iş-yaşam dengesinin sağlanması ile mümkündür. Bu açıdan kurumsal yapıların en önemli araçları arasında, bakıma yönelik destekler, ebeveynlik izni ve diğer bakıma yönelik hakların kullanılmasının sağlanması, özellikle kadınlara yönelik kariyer destekleri ve esnek çalışma düzenlemeleri yer almaktadır. Abdullah Gül Üniversitesi'nde 2022 ve 2023 yıllarında toplam 568 personelden 27 babalık izni, 21 kişi annelik izni kullanmıştır. Üniversitemizin toplam 3 adet gündüz bakım evi ve kreşle kurumsal protokolü bulunmaktadır. Aşağıdaki araçlarla, iş-yaşam dengesinin özellikle kadınlar faydasına sağlanması amaçlanmaktadır.

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
1.1. Üniversite bünyesinde bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulması	<ul style="list-style-type: none">- Komisyon için akademik ve idari personel planlaması ve seçilmesi- Kurulacak olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun üniversite bünyesinde belirli aralıklarla izleme raporları hazırlaması, değerlendirmesi üniversitenin iç ve dış paydaşları ile paylaşması- Komisyonun belirli aralıklarla hazırlayıp üniversite senatosuna sunduğu raporları takiben üniversite senatosu tarafından komisyon faaliyetlerini denetleyici mekanizmaların kurulması varsa işletilmesi- İdari ve akademik personel arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için seminerler, etkinlikler ve atölye çalışmaları düzenlenmesi ve Üniversite genelinde toplumsal cinsiyet veri tabanının geliştirilmesi- Şehirdeki diğer üniversitelerdeki kadın araştırma merkezleriyle iş birliği yapılması- Cinsiyet eşitliği hedefiyle uyumlu olduklarından ve önyargısız olduklarından emin olmak için kurumsal politikaların düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin üniversite düzeyindeki faaliyetlerin izlenmesi	<ul style="list-style-type: none">- Senato- İlgili akademik ve idari personel- Personel Dair Başkanlığı- Sürdürülebilirlik Ofisi	2022-2023	<ul style="list-style-type: none">- Komisyonun Senato tarafından onaylanması- Sunulan seminer ve atölye çalışmalarının sayısı ve fakülte ve idari personel arasındaki katılım oranı- Atölye çalışmalarına ve seminerlere katılan öğrenci sayısı- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu senelik raporu

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
1.2. Bakım izninden sonra kadınların akademik ilerlemesini destekleyecek mekanizmaların kurulması	<ul style="list-style-type: none"> - Ebeveyn izninden sonra kadınlar için idari işlerde iş yükünü azaltacak mekanizmaların kurulması - Doğum izni dönemini takiben konferansa katılım için finansmanda kadınlara öncelik verilmesi - Doğum izninden sonra kadınlar tarafından sunulan projelerin desteklenmesi için bir kota belirlenmesi - Akademik Performans değerlendirmelerinde ebeveyn izninin dikkate alınmasına yönelik mekanizmaların oluşturulması ve doğum ve bakım izni dönemlerinin ardından değerlendirme süresinin uzatılması. 	<ul style="list-style-type: none"> - Senato - Personel Daire Başkanlığı - Genel Sekreterlik - Akademik ve İdari Birimler 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum izninden dönen akademik personelin konferans katılım/proje alım oranlarının senelik raporlanması - Doğum izninden dönen akademik/ idari personelin işyaşam dengesinde karşılaştıkları problemlerin tespiti ve iyileştirilmesine yönelik senelik anket çalışması - Yeniden Atama gibi üniversite içi performans değerlendirilmelerinde doğum izni süresi dikkate alınması yönünde Senato kararının alınması
1.3. Çocuk ve ebeveyn dostu kampüs ortamının teşvik edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Kampüs içinde çocuk bakım odalarının kurulması - Kadınlar için hijyenik malzemeler kampüs içinde erişilebilir olması - AGÜ'de bir gündüz bakım birimi kurulması veya gündüz bakım merkezleri ile daha fazla kurumsal anlaşmalar yapılması 	<ul style="list-style-type: none"> - Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı - Strateji Daire Geliştirme Başkanlığı - Sürdürülebilirlik Ofisi 	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - En az 1 bebek bakım odasının kurulması - Hijyenik malzeme erişiminin kampüs içinde faaliyet gösteren kafelerden sağlanması - En az 5 gündüz bakım eviyle kurumsal anlaşmalar yapılması
1.4. Ebeveyn izni ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler olanlar için esnek çalışma düzenlemeleri hakkında eğitim	<ul style="list-style-type: none"> - Çocuk bakımı/engellilikle ilgili sorumlulukları olan idari personel için çalışma birimlerinde esneklik sağlanmasına yönelik mekanizmaların kurulması - Akademik ve idari personelin ebeveyn izinleri ve diğer çeşitli hakları hakkında bilgi veren görseller ve bilgilendirme oturumları eğitim materyallerinin hazırlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Genel Sekreterlik - Personel Daire Başkanlığı - Sürdürülebilirlik Ofisi - Akademik ve İdari Birimler 	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Her yıl ebeveynlik izinleriyle ilgili akademik ve idari personele yönelik eğitim düzenlenmesi

Amaç 2: Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesinin Sağlanması

Abdullah Gül Üniversitesi'nde liderlik ve karar alma süreçleri incelendiğinde, kuruluş yılı olan 2010 yılından itibaren atanan tüm rektörlerin erkek olduğu ve mevcut durumda atanan tüm rektör yardımcılarının da erkek olduğu görülmektedir. AGÜ'de toplam 18 profesörün sadece 2'si, 18 Doçent'in sadece 3'ü kadındır. Mevcut durumda, üniversite bünyesindeki 5 Fakültenin dekanları, Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü müdürleri erkektir. İdari personelden toplam 22 yönetici pozisyonu arasında, sadece 5 kadın bulunmaktadır. Bu durumda, kadınların karar alma süreçlerine katılımını arttırmak, AGÜ toplumsal cinsiyet eşitliği planının öncelikleri arasındadır.

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
2.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kurumsal kültürün geliştirilmesi	<ul style="list-style-type: none">- Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planına ilişkin farkındalığın üniversite genelinde teşvik edilmesi- Amaçların, hedeflerin ve ilerlemenin çeşitli kanallar aracılığıyla iletilmesi- Toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan öğrenci kulüplerinin teşvik edilmesi- 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- Kurumsal düzeyde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması- Personele yönelik bilgilendirme çalışmalarının yürütülmesi- Üniversite bileşenlerinin eşitlikçi dil kullanımına yönelik bilgilendirici ve görsel-eğitsel çalışmalar yapılması- Üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının öğrencilerle paylaşılması- Kampüs yaşamındaki cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmak için kadın öğrencilerle buluşma	<ul style="list-style-type: none">- Genel Sekreterlik- Sürdürülebilirlik Ofisi- Basın Yayın ve Halkla İlişkiler- Sağlık Kültür ve Spor Başkanlığı- İlgili Akademik Birimler	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu yıllık raporu- Kurulacak öğrenci kulübü sayısı- Düzenlenen eğitim sayısı ve katılım sayısı- Üniversitenin cinsiyet temelli veri toplama stratejisinin birimlere entegrasyon oranı- Kadın öğrencilerle senede 1 kere buluşma

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
<p>2.2. Üniversitenin karar alma mekanizmalarının ve idari pozisyonlarının liderlik aşamasında liyakat ilkesi göz ardı edilmeden sayısal olarak cinsiyet dengesini gözeterek oluşturulması</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversitenin hem akademik hem idari yönetim pozisyonlarında cinsiyet eşitliğinin eşit olarak sağlanması - Öğrenci topluluklarının kuruluş aşaması başta olmak üzere yıllık aktivasyonlarında kadın temsilinin artırılması - Üniversite düzenlenen spor faaliyetlerinde kadın öğrencilerin katılımının desteklenmesi - Akademik ve idari birimlerde ardi sıra üç dönem aynı cinsiyetten yönetici bulunmaması ilkesinin gelenek haline getirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Senato - Akademik ve İdari Birimler - Genel Sekreterlik - Personel Daire Başkanlığı - Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversite genelinde kadın yönetici sayısının yıllık olarak takibi - Hedeflenen rakamlara erişilmesi - %20'nin altında kadın oranı olan akademik birimlerin süreç içerisinde %20 oranının geçilmesinin sağlanması - Öğrenci topluluklarında yönetim kademelerinde %50 kadın temsilinin sağlanması ve buna yönelik teşvikler uygulanması - Akademik ve idari birimlerde yönetici yardımcılığı görevlerinin (dekan yard., bölüm başkan yard., gibi) %30 oranında kadın temsilinin sağlanması
<p>2.3. Üniversitenin akademik ve idari yönetici pozisyonlarında bulunanların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalıklarının artırılması</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Yönetici pozisyonunda bulunanlara yönelik eğitimlerin verilmesi - Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir katalog hazırlanarak üniversite web sitesine kalıcı sekme olarak eklenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Senato - Yönetim Kurulu - Genel Sekreterlik - Bilgi İşlem Daire Başkanlığı - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu 	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Verilen eğitim sayısı - Katalogun web sitesine eklenmesi
<p>2.4. Üniversitede çalışan kadın personelin yönetici pozisyonunda bulunmaları konusunda yaşadıkları engelleri aşmaları için teşvik ve destek uygulamalarının faaliyete geçirilmesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversitede çalışan tüm kadın personelin sorunlarını, taleplerini ve görüşlerini Toplumsal Cinsiyet Komisyonuna aktarabileceği bir mekanizmanın sağlanması ve yönetim kurulunda Komisyonun doğrudan katılımının sağlanması - Üniversite yönetim kurulu ve senatosunun kurulacak olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu tarafından düzenli olarak izlenmesi ve takip edilmesinin sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Senato - Yönetim Kurulu - Genel Sekreterlik - Akademik ve İdari Birimler - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu - Senato 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal cinsiyet komisyonuna aktarılan sorun talep ve görüşlerin sayısı, niceliği ve niteliği - Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği komisyon raporları

Amaç 3: Atama ve Yükseltme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

YÖK' e bağlı tüm üniversitelerde, atama ve yükseltme ile ilgili mevzuatlar, 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanun' a tabi olarak, liyakat usulü ve belirli kurallar çerçevesinde yapılmaktadır. AGÜ' de atama ve yükseltme kriterleri içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine referans içeren bir kaynak mevcut değildir. Bununla beraber, Atama ve Yükseltme Komisyonlarına yönelik bir eğitim yer almamakta ve komisyonlarda kadın-erkek eşitliğine yönelik bir eylem planı bulunmamaktadır.

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
3.1. Atama ve yükseltme süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alacak şekilde iyileştirilmesi	<ul style="list-style-type: none">- Atama ve yükseltmelere ilişkin mevzuata Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimine katılımının puanlanması- Kadın lisans öğrencilerinin yüksek lisans ve doktora programlarına başvurularının teşvik edilmesi- Kadın akademik personelin kariyer başlangıcında desteklenmesi- Kadın idari personele kariyer gelişimi ve yönetimi alanlarında eğitim verilmesi- Yeni atanan personelin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi almasının sağlanması	<ul style="list-style-type: none">- Senato- Genel Sekreterlik- Personel Daire Başkanlığı- Akademik Birimler	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">- Kurumda yeni göreve başlayanlar için verilen Akademik Oryantasyon programına Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimine katılım sayısının takibi- Atama ve yükseltmelere ilişkin mevzuata Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimine katılımının Senato tarafından onaylanması- İdari personele yönelik her sene 1 adet kariyer gelişimi eğitimi verilmesi- Kadın lisans öğrencilerinin yüksek lisans ve doktora programlarına kabul sayısı- Her sene 1 defa Lisansüstü eğitime başvurular hakkında bir eğitim düzenlenmesi

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
3.2. Liderlik ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesi	<ul style="list-style-type: none">- Seminerler, çalıştaylar ve eğitim programları aracılığıyla liderlik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin önemi konusunda farkındalık ve eğitimin teşvik edilmesi- Üniversitede atama, finansman ve yükseltme kriterlerinin belirlenmesinde kadınların temsil edilmesini sağlamak- İşe alma veya yükseltme komiteleri oluştururken, önyargıları azaltmak ve adil bir değerlendirme süreci sağlamak için panel üyeleri arasında çeşitlilik sağlamaya çalışılması- Başkalarına ilham vermek için üniversite bünyesindeki kadın liderlerin başarılarının kamuoyuna tanıtılması ve kutlanması	<ul style="list-style-type: none">- İlgili Komisyon Başkanlıkları- Akademik Birimler- Senato- Basın Yayın ve Halkla İlişkiler	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">- Üniversite komisyonlarında eşit şekilde kadın erkek temsiliyetinin sağlanması- Kadın liderliğin önemi üzerine yılda 1 kez seminer düzenlenmesi

Amaç 4: Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu

AGÜ'de 2019-2023 yılları arasında TÜBİTAK proje yürütücülerinin %70 erkek araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. 2022-2023 yıllarında AGÜ Bilimsel Araştırma Projesi Ofisi tarafından desteklenen toplam 9 projenin 3'ü kadın araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik, üniversitede herhangi bir zorunlu eğitim modülü bulunmamakla beraber, atama ve yükseltme kriterlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetler puanlanmamaktadır.

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
4.1. Toplumsal Cinsiyetle ilgili araştırmaların desteklenmesi	<p>Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları için Hibeler Sunulması:</p> <ul style="list-style-type: none">- Toplumsal cinsiyetle ilgili konulara odaklanan araştırma projeleri için fon fırsatları sunarak toplumsal cinsiyet araştırmalarının desteklenmesini ve bunlara değer verilmesinin sağlanması <p>Mentorluk Programları:</p> <ul style="list-style-type: none">- Toplumsal cinsiyetle ilgili araştırmalar yapan araştırmacıları ve öğrencileri desteklemek, araştırma sürecinde yol almalarına ve güçlü bir akademik temel oluşturmalarına yardımcı olmak için mentorluk programlarının oluşturulması- Toplumsal cinsiyetle ilgili araştırmaların, konferanslar ve diğer fon türleri için fon başvurusunda bir artı olmasının sağlanması- Öğrencileri toplumsal cinsiyetle ilgili konularda tez yazmaya teşvik etmek- Toplumsal cinsiyetle ilgili karmaşık soruları ele almak için çeşitli alanlardan araştırmacılar arasında disiplinler arası iş birliğinin teşvik edilmesi- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmaların Üniversite web sitesine konulması	<ul style="list-style-type: none">- BAP birimi- Akademik Birimler- Sosyal Bilimler Enstitüsü- Sürdürülebilirlik Ofisi	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">- Toplumsal Cinsiyet eşitliği konusunda BAP tarafından desteklenen proje sayısının takibi- Toplumsal Cinsiyet temalı tez sayısı- Toplumsal Cinsiyet konulu mentorluk programı sayısı- Web sitesinden toplumsal cinsiyet temelli paylaşılan faaliyet sayısı

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
4.2. Kadın akademisyenlerin hibe alma şansının artırılması	<ul style="list-style-type: none"> - Kadın akademisyenler için bilimsel kurumlardan nasıl fon sağlanabileceği konusunda eğitimler düzenlenmesi - Öğretim üyelerinin araştırma çıktılarını cinsiyete göre izlemek ve kadın akademisyenlerin akademik çıktılarını artırmak için önlemler alınması - Üniversitedeki kadın akademisyenler arasında iş birliği olanakları yaratmak - Üniversitede başarılı kadın akademisyenler için bir ödül oluşturulması - Genç kadın araştırmacıların dış fon programlarına başvurmalarına yardımcı olmak için çalıştaylar, seminerler, mentorluk programları düzenlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - TTO - BAP birimi - İlgili Akademik Birimler - Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Enstitüsü 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Proje geliştirme ve yürütme konularında gerçekleştirilen eğitim sayısı - Eğitime katılan kadın akademik personel sayısı - Üniversitede kadın akademisyenler arasında ortak yapılan akademik çalışma sayısı - En iyi bilim kadını ödülünün senede 1 kez verilmesi üniversite içinde verilmesi - Erken kariyer dönemi ve doktora sürecindeki kadın akademisyenlerin projelere katılma sayısı
4.3. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğretim ve müfredat programlarına entegre edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin lisans ve yüksek lisans düzeyindeki derslerin sayısını artırmak - Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sosyal sorumluluk proje yarışmasının öğrenciler arasında düzenlenmesi; başarılı proje sahiplerine ödül verilmesi - Üniversite Oryantasyon derslerinde ve ortak Küresel Derslerde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" modülünün zorunlu hale getirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Eğitim Komisyonu - Akademik Birimler - Sosyal Bilimler Enstitüsü - Sürdürülebilirlik Ofisi 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Lisans ve Yüksek Lisans düzeyinde açılan ders sayısı - Her yıl 1 kez toplumsal cinsiyet eşitliği temalı sosyal sorumluluk projesinin düzenlenmesi - Ortak Ders/ Oryantasyon derslerine toplumsal cinsiyet eşitliği modülünün entegre edilmesi
4.4. Üniversitenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Üzerindeki Toplumsal Etkisinin Artırılması	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal cinsiyet eşitliğinin Üniversite'nin kurumsal kimliğine dahil edilmesi - Topluma yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda seminerler düzenlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Basın Yayın ve Halkla İlişkiler - Agünews - Akademik Birimler - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu 	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversitenin resmî gazetesi olan Agünews'te toplumsal cinsiyet eşitliği köşesi oluşturulması - Her yıl lise öğrencilerine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine seminer düzenlenmesi

Amaç 5: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler

AGÜ, 4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı çerçevesinde, il düzeyinde eylem planına ciddi katkılar sunmaktadır. AGÜ'nün akademik ve idari kadrosunun yanısıra, öğrenciler arasında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve Cinsel Tacize karşı önlemler konusunda duyarlılık yaratmak öncelikleri arasındadır.

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
5.1. Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda kurum içi farkındalığın artırılması	<ul style="list-style-type: none">- Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda farkındalık eğitimlerinin planlanması- Dijital ve basılı içerikler üretilmesi- Oryantasyon ve GLB derslerine Cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı farkındalık modülünün eklenmesi- İlgili eğitimlere katılımının, atama ve yükseltme kriterleri arasına puanlanması	<ul style="list-style-type: none">- Senato- Genel Sekreterlik- Akademik Birimler- Sürdürülebilirlik Ofisi- Basın Yayın ve Halkla İlişkiler	2022-2024	<ul style="list-style-type: none">- Üniversite genelinde dijital ve basılı içeriklerin oluşturulması- Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Farkındalık Eğitimleri- Eğitimlere katılım sayısı

Hedefler	Aktiviteler	Sorumlu ve İlgili Birimler	Dönem	İzleme Süreçleri ve Yöntemleri
5.2. Kadınlar için güvenli kampüs ortamının oluşturulmasına yönelik önlemler alınması	<ul style="list-style-type: none"> - Kampüs aydınlatmalarının yeterliliğinin sürekli kontrol edilmesi ve eksiklerin giderilmesi - Güvenlik personelinin kampüs içinde dolaşımının artırılması - İhtiyaç durumlarında güvenlik birimiyle acil şekilde iletişime geçilebilecek kanallarının oluşturulması (acil durum butonları) - Kadın öğrencilerin akşam saatlerinde güvenli ulaşımının sağlanması için üniversite tarafından şehir içi ring hizmetinin sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Genel Sekreterlik - Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı - Güvenlik Hizmetleri Müdürlüğü 	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Kampüs içi aydınlatmalarının gözden geçirilmesi - Güvenlik personelinin kampüs içi dolaşımının belirlenmesi ve kontrol edilmesi - Kampüs içi güvenlik ve acil durum ulaşım ağı kurulması - Akşam saatlerinde her saat başı olmak üzere günde 4 kere şehir içi ulaşım için ring hizmetinin üniversite tarafından verilmesi
5.3. Cinsel Taciz ve Saldırı Durumlarında Kadın Öğrencilere Destek Mekanizmalarının Artırılması	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversitenin Psikolojik Destek Birimi'nin konu ile ilgili duyarlılığının artırılması - Cinsel taciz ve saldırıya yönelik izlenecek adımlara dair el kitapçığı oluşturulması 	<ul style="list-style-type: none"> - Psikoloji Destek Birimi - İlgili Akademik Birimler - Basın Yayın ve Halkla İlişkiler 	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> -El kitapçığı içeriğinin oluşturulması ve bütün öğrencilere temin edilmesi -Psikolojik Destek Birimi'ne yönelik Eğitimler
5.4. Üniversitenin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeye yönelik Kayseri ve bölge şehirlerdeki kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği gerçekleştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Cinsiyet Komisyonunun belirli aralıklarla kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile toplantılar düzenlemesi, fikir alışverişinde bulunması ve birlikte projelerde (seminer, konferans, uygulama vb.) yer alması 	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Geliştirilen iş birliği sayısı

