



KAPADOKYA
ÜNİVERSİTESİ
— Akıl - Ahlak - Adalet - Adap —

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

 KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ <small>Akil - Ahlak - Adalet - Adap</small>	CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI	Doküman No	KÜN.PL.01
		Yayın Tarihi	Mayıs 2024
		Revizyon No	Orj
		Revizyon Tarihi	-
		Sayfa No	1 / 8

1. GEREKÇE

Cinsiyet rolleri ve yükümlülükleri toplum ve hâkim kültür tarafından oluşturulur. Bu durum, farklı toplumlarda ve zaman içerisinde değişkenlik gösterebilir; ancak mevcut ulusal ve uluslararası politikalar bazen eşitsizlikleri derinleştirebilir ve bu eşitsizlikler çoğunlukla kadınları dezavantajlı duruma getirebilir. Cinsiyet eşitsizliği, kadınların genellikle sağlık, eğitim, iş gücüne ve sosyal yaşantıya katılımı gibi alanlarda daha olumsuz koşullarda bulunmasına yol açar. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların güçlendirilmesi ve durumlarının iyileştirilmesi için cinsiyet eşitliğinin politikalara, stratejilere ve uygulamalara dahil edilmesi kritik önem taşır.

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu, 10 Aralık 1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'ni kabul etmiştir. Bu beyanname, din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş veya ulusal köken gibi faktörlere bakılmaksızın her bireyin insan haklarına ve özgürlüklerine sahip olduğunu ilan etmiştir. Ardından, 1979 yılında, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW) kabul etmiştir. Bu sözleşme, mevcut insan hakları belgelerinin ve uluslararası hukukun kadınların sorunlarını yeterince yansıtmadığını belirtmiş ve sonrasında "Kadınların İnsan Hakları" kavramı uluslararası hukuk metinlerinde daha geniş bir yer bulmaya başlamıştır.

Türkiye, BM'ye üye ülkelerden biri olarak BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı benimsemiştir. Ayrıca Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 19 Aralık 1979 tarih ve 34/180 sayılı kararıyla kabul edilmiş Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) taraf ülkelerden biridir. Anayasamızın 10. maddesinde ifade edildiği şekilde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 10. Maddesi, doğrudan cinsiyet eşitliğini hayata geçirmenin devletin yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar ve bu amaçla alınan tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmaması gerektiğini güvence altına alır (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.).

Üniversiteler, cinsiyet eşitliği konusunda eşitlikçi bir bakış açısı kazandırmak ve adil bir çalışma ortamı sağlama konusunda öncülük yapması gereken kurumlardır. Üniversitelerin ana amaçlarından biri, tüm faaliyet ve süreçlerde eşitlikçi ve kapsayıcı bir yaklaşım

 KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ <small>Akil - Ahlak - Adalet - Adap</small>	CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI	Doküman No	KÜN.PL.01
		Yayın Tarihi	Mayıs 2024
		Revizyon No	Orj
		Revizyon Tarihi	-
		Sayfa No	2 / 8

benimsemektir. Öte yandan, TÜBİTAK, 2019 yılında Türkiye’deki üniversitelerde akademik pozisyonlar, karar alma mekanizmaları, hibe ve patent başvuruları ile ödül süreçlerinde cinsiyet dengesizliği olduğunu belirlemiş ve bu sorunu çözmek için “Kadın Araştırmacıların Süreçlere Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika İlkeleri”ni yayımlamıştır.

Kapadokya Üniversitesi, Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi ile cinsiyet ayrımcılığına dayanan eşitsizliklere karşı gerekli önlemleri almayı, adil bir çalışma, araştırma ve eğitim ortamı kurmayı ve teşvik etmeyi, aynı zamanda bu ortamı toplumsal sorumluluk çerçevesinde yaymayı hedeflemiştir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için bu Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı hazırlanmıştır.

2. MEVCUT DURUM

Üniversitemiz akademik ve idari personelinin kadın-erkek temsiliyeti oranlarını gösteren tablolar aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. KÜN’nün tüm çalışanları arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	330	50
Erkek	328	50

Tablo 2. Akademik birim yöneticileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	36	48
Erkek	39	52

Tablo 3. Akademik birim personeli arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	191	49
Erkek	197	51

Tablo 4. İdari birim yöneticileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	7	33
Erkek	14	67

 KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ <small>Akil - Ahlak - Adalet - Adap</small>	CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI	Doküman No	KÜN.PL.01
		Yayın Tarihi	Mayıs 2024
		Revizyon No	Orj
		Revizyon Tarihi	-
		Sayfa No	3 / 8

Tablo 5. İdari birim personeli arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	139	51
Erkek	131	49

Tablo 6. Üst düzey kurullar (mütevelli heyet, senato, üniversite yönetim kurulu, fakülte kurulları vb.) cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	32	41
Erkek	46	59

Tablo 7. Taşeron işçiler arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	53	60
Erkek	36	40

Tablo 8. Ön Lisans öğrencileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	2127	53
Erkek	1888	47

Tablo 9. Lisans öğrencileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	1850	61
Erkek	1197	39

Tablo 10. Yüksek Lisans öğrencileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	308	50
Erkek	309	50

Tablo 11. Doktora öğrencileri arasında cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Kadın	6	32
Erkek	13	68

 KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ <small>Akil - Ahlak - Adalet - Adap</small>	CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI	Doküman No	KÜN.PL.01
		Yayın Tarihi	Mayıs 2024
		Revizyon No	Orj
		Revizyon Tarihi	-
		Sayfa No	4 / 8

3. TEMEL ALAN, AMAÇLAR VE EYLEMLER

Kapadokya Üniversitesi, Cinsiyet Eşitliği Planı kapsamında aşağıda belirtilen alanlar ve amaçlar doğrultusunda üniversite genelinde çalışmalar yapılacağını taahhüt eder. Kapadokya Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın temelini Birleşmiş Millet Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından SKA 5 oluşturmaktadır.

KÜN Cinsiyet Eşitliği Planı yedi temel alanı kapsar:

1. Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın kurumsal kültüre entegrasyonu
2. Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunması
3. Yönetim ve karar verme mekanizmalarında eşit temsiliyet sağlanması
4. İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi
5. Cinsiyet eşitliği çalışmalarının ilgili ders içeriklerine ve araştırmalara eklenmesi
6. Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı önlemlerin alınması
7. İzleme ve değerlendirme çalışmaları yapılması

BU ÇERÇEVEDE KÜN CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI'NIN AMAÇLARI ŞUNLARDIR:

AMAÇ 1: Cinsiyet eşitliğine dayalı bir kurumsal kültür ve organizasyonel yapı oluşturmak

AMAÇ 2: Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunmasına yönelik çalışmalar yürütmek

AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları düzenlemek

AMAÇ 4: Üst ve orta yönetim kademelerinde liyakate dayalı bir biçimde kadın temsilini artırmak

AMAÇ 5: İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamaları benimsemek

AMAÇ 6: Cinsiyet eşitliği alanında eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı süreçlerini yürütmek

AMAÇ 7: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için gereklilikleri tespit etmek ve düzenlemeleri yapmak

AMAÇ 8: İzleme ve değerlendirme çalışmaları yürütmek

ALAN	AMAÇ	EYLEMLER	SORUMLU	İCRA BİRİMİ	İLGİLİ
Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın kurumsal kültüre entegrasyonu	AMAÇ 1 Cinsiyet eşitliğine dayalı bir kurumsal kültür ve organizasyonel yapı oluşturmak	1.1. Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun kurulması 1.2. Cinsiyet temelli hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının yaygınlaştırılması 1.3. Cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal bir politikanın oluşturulması 1.4. Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi'nin hazırlanması	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17
	AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmalarını düzenlemek	3.1. Akademik ve idari kadro çalışanlarına yönelik eşitlikçi bir kültürü destekleyecek ve cinsiyet eşitliği alanında farkındalık kazandıracak seminerler ve atölye çalışmalarının tasarlanması ve yürütülmesi 3.2. Kurum içi ve kurum dışı iletişimde dil temelinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik seminerler ve atölye çalışmalarının düzenlenmesi 3.3. Tüm dijital ve basılı afiş, broşür, poster ve video gibi materyallerde kullanılan temsil imgelerinin ve ifadelerinin gözden geçirilmesi 3.4. Üniversite genelinde yapılan etkinliklere davet edilen konuşmacılarda cinsiyet dengesinin sağlanması	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 10
Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunması	AMAÇ 2: Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunmasına yönelik çalışmalar yürütmek	2.1. Profesyonel iş hayatı ve özel hayat dengesine dair ihtiyaçların belirlenmesi için ihtiyaç analizi yapılması 2.2. Üniversite personeli çocuklarına yönelik okul öncesi eğitim-öğretim hizmeti sunulması 2.3. Servis sayıları ve saatlerinin mevsim koşullarına bağlı güvenlik	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 8 SKA 10

Yönetim ve karar verme mekanizmalarında eşit temsiliyet sağlanması	AMAÇ 4: Üst ve orta yönetim kademelerinde liyakate dayalı bir biçimde kadın temsilini artırmak	4.1. Orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının belirlenmesi ve toplam oranın liyakate dayalı bir biçimde %50'nin altına düşürülmemesi	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 10
İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi	AMAÇ 5: İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamaları benimsemek	5.1. Çalışan profilleri, maaşlar ve terfi oranları gibi verilerin cinsiyet temelli analizinin yapılması 5.2. Terfi ve işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğini temel alacak ve artıracak uygulamaların oluşturulması 5.3. İstihdam süreçlerinde açık ve şeffaf ilanlar verilmesi ve ilanlarda cinsiyet ayrımı yapılmaması 5.4. İş ilanlarında "eşit fırsat işvereni" vurgusunun yapılması 5.5. Cinsiyet temelli maaş eşitsizliklerinin engellenmesi 5.6. Çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınması ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili şikayetlere hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verilmesi	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 8 SKA 10

Cinsiyet eşitliği çalışmalarının ilgili ders içeriklerine ve araştırmalara eklenmesi	AMAÇ 6: Cinsiyet eşitliği alanında eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı süreçlerini yürütmek	6.1. Cinsiyet eşitliğine yönelik akademik yayınların ve projelerin desteklenmesi 6.2. Öğrenci topluluklarının cinsiyet eşitliğine yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarının ve etkinliklerinin desteklenmesi 6.3. Akademik birimlerin cinsiyet eşitliğine yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarının ve etkinliklerinin desteklenmesi 6.4. Cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlaşmış öğretim üyeleri tarafından üniversite genelinde verilen zorunlu, seçmeli alan ve	Akademik Birimler BAP TTPYO	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 4 SKA 5 SKA 10
1. Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı önlemlerin alınması	AMAÇ 7: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için gereklilikleri tespit etmek ve düzenlemeleri yapmak	7.1 Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırısı önlemeye yönelik politikalar izlenmesi 7.2. KÜN Algılanan Güvenli Kampüs Taraması çalışmasının hazırlanması ve uygulanması 7.3. Kampüs içi, otopark alanları ve yurtlar dahil olmak üzere, üniversitenin tüm fiziki alanlarının çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği hale getirilmesi için ihtiyaç duyulan yerlerde aydınlatma vb. çalışmaların yapılması 7.4. Kampüsler ve yurtlar genelinde açık, erişilebilir ve güvenli şikâyet ve başvuru kanallarının kurulması 8.5. Şiddet ve taciz mağdurlarının gizliliğinin korunması konusunda politikalar izlenmesi 8.6. Şikâyetlerin hızlı, adil ve şeffaf bir şekilde incelenmesi için etkili bir mekanizma oluşturulması 8.7. Soruşturmanın yürütülmesi sürecinde cinsel taciz ve/veya şiddetle mücadele konusunda uzman kişilerden görüş alınması, 8.8. Cinsiyet temelli şiddet ve tacize yönelik şikâyetlerin sayısının ve sonuçlarının düzenli olarak raporlanması	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17

	AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları düzenlemek	3.1. Yurt müdürleri ve personeli de dahil olmak üzere tüm akademik, idari personele ve öğrencilere cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet konusunda farkındalığı artırmaya yönelik seminerler düzenlenmesi	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17
İzleme ve değerlendirme çalışmaları yapılması	AMAÇ 8: Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nı izleme ve değerlendirme çalışmaları yürütmek	8.1. Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kapsamında belirlenen ana temalar ve amaçlar çerçevesinde yıllık durum değerlendirmesinin yapılması ve raporun hazırlanması	Genel Sekreterlik	Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	SKA 5 SKA 10

Bu çerçevede SKA'lar temel alınarak oluşturulan ve beş yıllık bir plan dönemini (KÜN 2023-2028 Stratejik Planı) kapsayan Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın uygulanması, Üniversite Senatosu tarafından kabul edilecek ve Kapadokya Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Komisyonu tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve yenilenecektir.