

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

2022 – 2025

Avrupa Birliği tarafından, GEP (Gender Equality Plan) başlığı kapsamında Horizon Europe (Ufuk Avrupa) Fonları 2022 yılından itibaren GEP konusunda önde üniversitelere verilmesi ilkesi benimsenmiştir. Bu konuya ciddiyle önem veren YÖK ve TÜBİTAK, kadın ve erkek araştırmacıların katılımı hususunda denge gözetilmesini ve karar almaya yönelik oluşturulan yönetim mekanizmalarında, proje değerlendirme ve izleme süreçlerinde kadın araştırmacı oranının dengelyi sağlayacak şekilde, politika ilkelerini belirleyen çalışmalar sürdürmektedir.

Necmettin Erbakan Üniversitesi, bilimsel araştırma geliştirme süreçlerinde ve kurum kültüründe cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önem vermektedir. Necmettin Erbakan Üniversitesi, kadın araştırmacı, kadın yönetici, yüksek lisans ve doktora eğitiminde kadın sayılarını artırmayı hedeflemekte ve akademik ilerlemede cinsiyet dengesine inanmaktadır. 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. Necmettin Erbakan Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (NEÜCEP), kurumsal yapıda bulunan kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik sorunlarını aşmayı amaçlamaktadır. Eylem planı üç yıllık bir dönemi (2022-2025) kapsamakta ve uygulanması Üniversite Senatosu tarafından taahhüt edilmektedir. NEÜCEP Aile ve Gençlik Araştırma ve Uygulama Merkezi (AGAUM) tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, belirtilen eşitsizliklere neden olan sorunların orta vadede üstesinden gelmek üzere bir kılavuz niteliğinde olup uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve yenilenecektir. NEÜCEP kapsamında, Üniversite Senatosu aşağıdaki eylem planına yönelik çalışmalar yapılacağını taahhüt etmektedir.

REKTÖR

Prof. Dr. Cem ZORLU

1. Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEU) cinsiyetçi, baskıcı, ayrımcı uygulamalar ve yıldırma, taciz gibi hak ihlalleri ortaya çıkarmaması için önleyici eylemler uygular.
2. NEÜ, cinsiyetçi, baskıcı, ayrımcı uygulamalar ve yıldırma, taciz gibi hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasını benimser.
3. NEÜ, cinsiyetçi, baskıcı, ayrımcı uygulamalar ve yıldırma, taciz gibi eşitsiz güç ilişkisine dayanan başta hak ihlalleri olmak üzere her türlü ihlalin kişiler üzerindeki etkisinin personel ve öğrenciler tarafından bilinmesini sağlamak amacıyla eğitimler düzenler.
4. NEÜ'ye bağlı yönetici, akademisyen, personel ve öğrencilerin bu hak ihlallerinin mer'i mevzuatlara göre uygun olmadığını ve ihlallere karşı sıfır tolerans politikasının yürürlükte olduğunu bilinmesi sağlanır.
5. NEÜ birim yöneticileri sorumluluk süreleri başladıktan sonra 1 yıl içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerini tamamlar.
6. NEÜCEP belgesinin kurum ile bağı olanlar tarafından bilinmesi sağlanır.

7. İftira, yıldırma, cinsel taciz ve ayrımcılık durumlarında izlenecek adımlar ve başvuru noktaları çalışanların ve öğrencilerin erişimine sunulur.
8. NEÜ kapsamında yönetim, bilim ve akademi düzeyinde cinsiyet eşitliğinin ön planda olduğu stratejiler geliştirilir, gerekli kaynak sağlanır.
9. Necmettin Erbakan Üniversitesi temsil edecek kişi, kurul veya merkezler, basın bildirimlerinde, web sayfalarında, panellerde, organizasyonlarda eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın erkek konuşmacılara eşit süre verilmesi, panelistlerde kadın erkek katılımcı dengesinin kurulması, web sayfalarında kadın erkek temsilinin eşit olması ya da kadının lehine olması konusunda bilgilendirilip, ilgili kişi, kurul ve merkezlerin konuya hassasiyet göstermeleri sağlanır.
10. NEÜCEP belgesindeki eğitimlerin gerçekleşmesi, takip edilmesi ve değerlendirilmesi sürecinde sorumluluk Aile ve Gençlik Araştırma ve Uygulama Merkezi'ne aittir.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Amaçları:

Necmettin Erbakan Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın amaçları aşağıdaki gibidir:

- Amaç 1:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir komisyon oluşturmak,
- Amaç 2:** Personel geliştirme işe alım ve seçim süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalar yürütmek,
- 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 yıldırma hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları, gece aydınlatmaları, kadın güvenlik personeli görevlendirilmesi ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak,
- Amaç 6:** Üniversitenin kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm iletişim yollarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek,
- Amaç 7:** Yönetici, akademisyen, idari personel ve öğrenciler düzeyinde farkındalık ve izleme çalışmalarını yürütmek,
- Amaç 8:** NEÜ kapsamında yönetim, bilim ve akademi düzeyinde cinsiyet eşitliğinin ön planda olduğu stratejiler geliştirmek.

Bu amaçlar doğrultusunda uygulanacak stratejiler dört kategoride gruplandırılmıştır.

- A. NEÜ cinsiyet eşitliği eylem planının farkındalığının artırılması ve izlenmesi,
- B. Yönetim düzeyinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve izlenmesi,
- C. Akademi ve bilimsel araştırmada cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve izlenmesi,
- D. Yerleşkelerde güvenli yaşamın sağlanması, erişilebilir başvuru yerleri oluşturulması ve başvuruların izlenmesi.

NECMETTIN ERBAKAN UNIVERSITY

GENDER EQUALITY ACTION PLAN

2022 – 2025

The European Union adopted the principle, within the scope of the Gender Equality Plan (GEP), of granting Horizon Europe Funds to leading universities practicing GEP from 2022 onwards. Giving serious importance to this issue, Council of Higher Education of Turkey (YÖK) and The Scientific and Technology Research Council of Turkey (TÜBİTAK) has been working on to determine the policy principles that balances the participation of women and men researchers and the ratio of women researchers in the administrative mechanisms established for decision-making, project evaluation and monitoring processes.

Necmettin Erbakan University (NEU) attaches importance to ensuring gender equality in scientific research and development in their organizational culture. Necmettin Erbakan University aims to increase the number of women researchers, women administrators, women in post-graduate and doctorate education, and believes in gender balance in academic career trajectories. The core management approach of our university is based on the development and implementation of a policy that ensures balance, diversity and equal rights for male and female academics, administrative staff and students. Necmettin Erbakan University Gender Equality Action Plan (NEUGEP) aims to overcome the problems of inequality between men and women in the institutional structure. The action plan covers a period of three years (2022-2025), and its implementation is undertaken by the University Senate. It will be conducted and monitored by the Research Centre for Family and Youth Affairs (RCFYA). The GEP is a guide to overcome the problems underlying the stated inequalities in the medium-term and will be audited and renewed according to the evaluation of the implementation results. Within the scope of NEUGEP, the University Senate undertakes to work towards the following action plan.

RECTOR

Prof. Dr. Cem ZORLU

- 1.** Necmettin Erbakan University (NEU) takes preventive actions to prevent sexist, oppressive, discriminatory practices and violations of rights such as intimidation and harassment.
- 2.** NEU adopts a zero-tolerance policy against sexist, oppressive, discriminatory practices and violations of rights such as intimidation and harassment.
- 3.** NEU organizes trainings to ensure increased awareness in staff and students on the sexist, oppressive, discriminatory practices and violations of rights such as intimidation and harassment based on unequal power relations and violations, and their effects on individuals.
- 4.** NEU ensures that the administrators, academicians, staff, and students are aware that these violations of rights are criminal offences and that there is a zero-tolerance policy against them.
- 5.** NEU managers complete their the GEP training within the first year after their responsibilities begin.
- 6.** It is ensured that the NEUGEP document is known by those who are affiliated with the institution.
- 7.** Steps to be followed and application points in cases of slander, intimidation, sexual harassment and discrimination are made available to employees and students.
- 8.** Strategies focusing on gender equality are developed at the management, science and academia within the scope of NEU and the resources will be provided.

9. Individuals, committees or centers that will represent NEU should use an egalitarian language of communication in press releases, web pages, panels and organizations and give equal time to men and women speakers, establish a balance between men and women participants in the panelists, establish an equal representation of men and women on web pages, or it is ensured that the relevant persons, boards and centers are sensitive to the issue.

10. The responsibility for the realization, monitoring and evaluation of the trainings in the NEUGEP document is of the Research Centre for Family and Youth Affairs (RCFYA).

The objectives of the Necmettin Erbakan University Gender Equality Action Plan are as follows:

Objective 1: To establish a commission based on gender equality,

Objective 2: To carry out practices based on gender equality in staff development, recruitment and selection processes,

Objective 3: To carry out actions to raise awareness on gender equality for academic, administrative staff and students at the university,

Objective 4: To carry out undergraduate and graduate teaching in the field of gender equality,

Objective 5: To meet the requirements for information about sexual abuse and sexual assault, harassment and intimidation, accessible contact points, night lightening, assignment of female security personnel and other requirements to ensure campus safety,

Objective 6: To carry out decided activities to use a language that respects gender equality in all communication ways used in internal and external communication of the university,

Objective 7: To carry out awareness and monitoring activities at the level of administrators, academicians, administrative staff and students.

Objective 8: To develop strategies that prioritize gender equality at the management, science and academia within the scope of NEU.

Strategies to be implemented for these purposes are grouped into four categories.

A. Raising awareness and monitoring of NEU gender equality action plan,

B. Ensuring and monitoring gender equality at the administrative level,

C. Ensuring and monitoring gender equality in academia and scientific research,

D. Ensuring campus safety, creating accessible application points and monitoring the applications.

A. NEÜ cinsiyet eşitliği eylem planının farkındalığının artırılması ve izlenmesi	Eylemler	Sorumlu birim	Zamanlama	İzleme göstergeleri ve/veya belgeleri
NEÜ'ye bağlı yönetici, akademik, idari personel ve öğrencilerde farkındalığın ölçülmesi	<ul style="list-style-type: none"> • NEÜ'ye bağlı personel ve öğrencilere gizlilik anlayışı ve kişisel verilerinin korunması gözetilerek anket uygulanması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Aile ve Gençlik Araştırma ve Uygulama Merkezi (AGAUM) 	2022-2025	Anketlerin analiz sonuçları raporu
NEÜ yönetimi, akademik ve idari kadrolarda farkındalığın artırılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Her eğitim öğretim yılında cinsiyete dayalı baskı, yıldırma ve cinsel taciz konularında üniversite yönetimi, akademik ve idari kadrolara farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi. • Başarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi. 	<ul style="list-style-type: none"> • AGAUM 	2022-2025	Üniversite web sayfasında NEÜCEP'in yayımlanması Web sayfası, medya içerikleri Eğitim programları ve katılımcı sayısı
NEÜ öğrencilerinin farkındalığının artırılması.	<ul style="list-style-type: none"> • Öğrencilere yönelik oryantasyon derslerinin içeriğine eklemeler yapılması veya seminer şeklinde eğitim verilmesi. • Öğrenci Topluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi. • Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya içerikleri üretilmesi (video, görsel) 	<ul style="list-style-type: none"> • AGAUM • Akademik birimler • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS) 	2022-2025	Oryantasyon/seminer programı içeriği Web sayfası, medya içerikleri, sayısı

Toplumsal cinsiyet üzerine açılan derslerin çeşitliliğinin artırılması.	<ul style="list-style-type: none">• Toplumsal cinsiyet derslerinin düzenli olarak Güz ve Bahar dönemlerinde açılması ve ders içeriklerinin hazırlanması.• Eğitim kaynaklarının (ders sunumları, kitaplar, uluslararası kaynak videolar) çeşitlendirilerek öğrencilerin erişimine sunulması.	<ul style="list-style-type: none">• Akademik birimler• AGAUM• Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	2022-2025	Ders bilgi paketi içeriği
Güvenlik personellerinin eğitimi.	<ul style="list-style-type: none">• Her eğitim öğretim yılında kampüslerde görevli güvenlik görevlilerine seminer/eğitim düzenlenmesi.	<ul style="list-style-type: none">• Rektörlük• AGAUM• İdari ve Mali İşler D.B.	2022-2025	Düzenlenen eğitim ve katılımcı sayısı

B. Yönetim düzeyinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve izlenmesi	Eylemler	Sorumlu birim	Zamanlama	İzleme göstergeleri ve/veya belgeleri
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 muaf olacaktır. Tüm temsil mekanizmalarında (üniversiteyi temsil edecek heyetler, akademik, idari ve etik kurullar, jüriler, seçici komisyonlar vb.) cinsiyet eşitlikçi bir bileşimin sağlanması esas kılınacaktır. 2022 yılı itibariyle kadın yönetici oranı 2025 yılına kadar en az yüzde %10 artacaktır. 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde kadın katılım sayıları
Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlarda temsillerinin önündeki 'cam tavan'ın kaldırılmasının benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> Kadınların ve erkeklerin orta ve üst yönetim pozisyonlarında, akademik, idari ve etik tüm kurullarda temsillerine yönelik nicel veriler iyileştirilecektir. Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak ve yönetsel pozisyonlarda bulunmaları ile ilgili teşvik amacıyla Akademide Kadın Buluşmaları yapılacaktır. 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Üniversitenin tüm birimlerinde kadın temsillerinin önündeki olası engeller raporu Akademide kadın buluşmaları etkinlik bilgileri, katılımcı sayısı
İşe alım ve seçim sırasında cinsiyet, medeni durum, yaş, hamilelik (veya hamilelik olasılığı), etnik köken ve diğer	<ul style="list-style-type: none"> İş ilanları, kadro duyuruları, işe alım sınavları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> İşe alım belgeleri Kadro ilan belgeleri ve sayıları

kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığın engellenmesi	hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmayacaktır. <ul style="list-style-type: none">• İstihdam referans doğrulaması süreçleri sırasında kişisel veya özel bilgiler talep edilmeyecektir.			
Üniversitenin eşitliği destekleyici bir iletişim diline sahip olması	<ul style="list-style-type: none">• Tüm iç ve dış yazışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımı gözetilen cinsiyet farklılığı içeren kavram ve cümleler kullanılmayacaktır.• Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında cinsiyet önyargısı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyetçi dil, cinsiyet stereotipleri (kalıp yargıları) içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olunacaktır.• Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) cinsiyetçi veya toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımından kaçınılacaktır.• Üniversitenin web sayfasında, haberlerde kullanılan görsellerde kadın erkek dengesi gözetilecektir.	<ul style="list-style-type: none">• Rektörlük• Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Web sayfası, etkinlik fotoğrafları• Kurumsal duyurular• Basılı materyaller

C. Akademide ve bilimsel araştırmada cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve izlenmesi	Eylemler	Sorumlu birim	Zamanlama	İzleme göstergeleri ve/veya belgeleri
Aile ve Gençlik Araştırma ve Uygulama Merkezinin güçlendirilmesi ve bağlı bir komisyon kurulması	<ul style="list-style-type: none"> Aile ve Gençlik Araştırma ve Uygulama Merkezine bağlı komisyona NEÜCEP uygulanması ve izlenmesi için yetki ve imkanlar sağlanacaktır. 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük AGAUM Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı 	2022-2025	AGAUM yönerge içeriği ve etkinliklerin sayısı
Kadın araştırmacılara eşit imkân sağlanması, projelerde yer almaları için teşvik edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> Proje yürütücülüğu, makalede ilk isim gibi akademik göstergelerde kadın araştırmacılara imkân sağlanıp, proje yürütücüsü pozisyonunda kadın araştırmacı sayısının artması için projelerde yer alarak, proje başvurusu yaparak elde edebilecekleri kazanımlar hakkında kadın akademik personele bilgilendirme seminerleri düzenlenecektir. 	<ul style="list-style-type: none"> Proje Geliştirme ve Destekleme Koordinatörlüğu 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Kadın araştırmacılar tarafından yürütölen proje sayısı Kadın araştırmacılar tarafından yapılan yayın sayısı
Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez	<ul style="list-style-type: none"> Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğu (BAP) tarafından, 	<ul style="list-style-type: none"> Enstitöler 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yürütölen

vb.) desteklenmesi önündeki engellerin kaldırılması	toplumsal cinsiyet konulu bilimsel araştırma/tez projeleri desteklenecektir.	<ul style="list-style-type: none"> • BAP Koordinatörlüğü 		proje sayısı ve projelere verilen destek miktarı
Akademi ve yönetimde kadın rol modellerin ön plana çıkarılması	<ul style="list-style-type: none"> • AGAUM bünyesinde her sene en az iki ulusal söyleşi düzenlenerek alanının önde gelen kadın araştırmacılar, siyasetçiler ve yöneticiler konuk konuşmacı olarak davet edilecektir. 	<ul style="list-style-type: none"> • AGAUM • Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Etkinliklerin web sayfasında duyurulması ve etkinlik sonrası görsellerin web sayfasında yayınlanması
NEÜCEP'in izlenmesi ve sürdürülmesi	<ul style="list-style-type: none"> • NEÜCEP ile ilgili etkinliklerin ve izleme ölçütlerinin değerlendirildiği bir rapor hazırlanacaktır. • NEÜCEP'in sürdürülebilirliğini sağlamak üzere bir sonraki dönem (2026-2029) için plan hazırlanacaktır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • AGAUM ve ilgili komisyon 	2025	<ul style="list-style-type: none"> • NEÜCEP'in izleme raporu

D. Yerleşkelerde güvenli yaşamın sağlanması, ulaşılabilir başvuru yerleri oluşturulması ve başvuruların izlenmesi	Eylemler	Sorumlu birim	Zamanlama	İzleme göstergeleri ve/veya belgeleri
NEÜ’de cinsiyetçi ve baskıcı, yıldırıcı hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Etik kuralları, etik davranış ilkelerinde ve işyeri düzenlemelerinde cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı, üniversite içerisinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz, yıldırma, iftira gibi baskıcı ve cinsiyetçi davranışlar yasaklanacaktır. 	Rektörlük	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Etik ilkelerin ve işyeri düzenlemelerde sıfır toleransa yönelik hassasiyetlerin belirtildiği belgeler
	<ul style="list-style-type: none"> • Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve yıldırma hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikler karşılanacaktır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve Güvenlik Birimi • AGAUM ve ilgili komisyon • NEÜ Hastanesi Başhekimlik • NEÜ Adli Tıp AD • NEÜ Psikiyatri AD • NEÜ Etik Kurulu • Hukuk Müşavirliği • Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Başvuru birimi kurulmuş olması • Alınan diğer güvenlik önlemleri • Başvuru birimine başvuran sayısı

	<ul style="list-style-type: none">• Kadın güvenlik personeli istihdam edilecektir.• Üniversite öğrencilerinin başvurabilecekleri “başvuru birimi” tanımlanacaktır. Kimlik gizliliği başta olmak üzere kişisel verilerinin korunması hususunda her türlü önlemin alınması neticesinde içerisinde taciz, yıldırma bildirimlerinin takibi yapılacaktır.• Yerleşke içinde ışıklandırma sistemi artırılabilecektir.			
--	--	--	--	--