

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ**  
**2025-2028**  
**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**  
**Planı**  
**(METCEP)**

**Şubat-2025**

## SUNUŞ

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığının (TÜBİTAK) ilgi yazısı ve 28/10/2021 tarihi itibarıyla, 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 itibarıyla kapanan çağrılara başvurabilmeleri ve fon alabilmeleri için belirli özelliklere sahip kurumsal “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı”nın (Gender Equality Plan-GEP) hazırlanması istenmiştir. Bu bağlamda, Horizon Europe’nın başlatılması ile birlikte, Avrupa Komisyonu araştırma çerçeve programına katılım için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planlarını (TCE’leri) zorunlu hale getirmiştir. TCE’ler, bir organizasyonda yapısal bir değişim süreci aracılığıyla cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan taahhütler ve eylemler dizisi olarak tanımlanmaktadır (European Institute for Gender Equality, 2024). Bu politika aracı, araştırma ve inovasyon alanında organizasyonel süreçleri, kültürleri ve yapıları sürdürülebilir bir biçimde dönüştürerek cinsiyet eşitsizliklerini azaltmayı ve eşitliği teşvik etmeyi hedefler (European Institute for Gender Equality, 2024). Sonuç olarak, TCE’ler örgütler içinde cinsiyet eşitliğini iyileştirmek için uygulanacak öncelikler ve somut hedefler belirleyen, kapsamlı bir mevcut durum değerlendirmesine dayanan ve araştırma ve inovasyon alanında cinsiyet eşitliğini geliştirmek için uygulanacak spesifik önlemleri belirleyen sistemli ve stratejik bir araçtır (European Institute for Gender Equality, 2024).

Mersin Üniversitesi olarak, uluslararası standartlara uygun olarak hazırladığımız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ile hem akademik hem de toplumsal alanda sürdürülebilir bir değişim sağlamayı hedeflemekteyiz. Bu çabalarımızla, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı ve gerçek anlamda eşitlikçi bir ortamı teşvik etmeyi amaçlıyoruz. Bu amaçla Mersin Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Erol YAŞAR öncülüğünde Mersin Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (MERKAM) ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alanında çalışmalar yapan akademik personelin katkıları ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Bu süreçte mevcut durumun belirlenmesi için Üniversitemiz birimlerindeki cinsiyet eşitliği ile ilgili verilere ulaşılmış ayrıca Üniversite genelinde anketler uygulanmıştır. Sonuç olarak hazırlanan bu planı uygulayarak, sadece üniversite içindeki akademik ortamı iyileştirmekle kalmayıp, aynı zamanda eşitlik ve kapsayıcılık konusunda toplumsal değişime katkı sağlama sorumluluğu yerine getirmek amaçlanmaktadır. Mersin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (METCEP) ile eşitlikçiliği desteklediğini taahhüt ederken, plan çerçevesindeki hedefleri hayata geçirme kararlılığında olduğunu vurgular.

Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Adına  
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Çalışma Grubu

# **MERSİN ÜNİVERSİTESİ**

**2025-2028**

## **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı**

### **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Hazırlama Çalışma Grubu**

Prof. Dr. Tuğba Yanpar

Prof. Dr. Gülçin Yapıcı

Doç. Dr. Aysun Yaralı Akkaya

Doç. Dr. Canan Dural Tasouji

Doç. Dr. Onur Uca

Öğr. Gör. Dr. Nermin Alkan

Arş. Gör. Dr. Özen Kurtuluş

Arş. Gör. Dr. Burcu Ecem Uğuz

## İçindekiler Tablosu

Sunuş	1
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Hazırlama Çalışma Grubu	2
İçindekiler Tablosu	3
Kısaltmalar	4
Tablolar	5
Şekiller	6
Grafikler	6
Mersin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevcut Durum Analizi (2024)	7
1.Sayılarla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Mevcut Durum Analizi	8
1.1.Yönetim ve karar mekanizmaları verileri cinsiyet dağılımı	8
1.2. Akademik ve İdari personel Kadrolarının Cinsiyet Bazlı Verileri	9
1.3. Öğrenci Verileri	13
1.4. Eğitim ve Araştırma Alanlarında Cinsiyet Dağılımı:	15
2.Mevcut Durum Analizi Anket Sonuçları	18
2.1. Anket Katılımcılarının Demografik Bilgiler	18
2.2. Anket Sonuçlarının Analizi	23
MERSİN ÜNİVERSİTESİ 2025-2028 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (METCEP)	30
TEMATİK ALAN 1: İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KURUMSAL KÜLTÜR	31
TEMATİK ALAN 2: İŞE ALIM VE KARIYERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	34
TEMATİK ALAN 3: YÖNETİCİ POZİSYONUNDA VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	36
TEMATİK ALAN 4: EĞİTİM VE ARAŞTIRMA ALANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	41
TEMATİK ALAN 5: TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER	46

## Kısaltmalar

Kısaltma	Tanım
BAP	Bilimsel Araştırma Projeleri
CTS	Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi
GEP	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı
MERKAM	Mersin Üniversitesi Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi
METCEP	Mersin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı
TCE	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TTO	Teknoloji Transfer Ofisi
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

**Kısa Vade :** 30 Aralık 2025'a kadar

**Orta Vade :** 30 Aralık 2026'a kadar

**Uzun Vade:** 31 Aralık 2027'a kadar

*Mersin Üniversitesi Birinci Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın deneyimiyle 2027 yılında 2028 yılı sonrasını kapsayacak İkinci Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nı hazırlamayı ve 01 Ocak 2028 tarihi itibarıyla de bir sonraki dönemi kapsayacak şekilde uygulamayı hedeflemektedir.*

## Tablolar

	Sayfa
<b>Tablo 1.</b> Akademik Karar Organlarındaki Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı .....	8
<b>Tablo 2.</b> İdari Karar Oganlarındaki Yöneticilerin Cinsiyete göre Dağılımı (2024-Aralık) .....	8
<b>Tablo 3.</b> Akademik Personelin Akademik Ünvan ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	10
<b>Tablo 4.</b> İdari Personelin Çalıştıkları Birime Göre Cinsiyet Temelli Dağılımı .....	11
<b>Tablo 5.</b> Cinsiyete Göre Emekli Olan Personel (2020-2024) .....	12
<b>Tablo 6.</b> Eğitim düzeylerindeki toplam öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı.....	14
<b>Tablo 7.</b> ERASMUS+ Hareketlilik Programlarından Yararlananların Cinsiyete göre Dağılımı 2023-2024.....	17
<b>Tablo 8.</b> Ankete Katılan Personelin Demografik Bilgisi .....	18
<b>Tablo 9.</b> Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Dağılımı .....	21
<b>Tablo 10.</b> Eğitim ve Araştırma olanakları konusunda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulanma Durumuna Öğrencilerin Verdiği Yanıtlar .....	26
<b>Tablo 11.</b> Üniversite Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesini Güçlendirmek İçin Geliştirilebilecek Hedef ve Uygulamalar .....	31
<b>Tablo 12.</b> Üniversite Çalışanlarının İşe Alım ve Kariyer Süreçlerini Güçlendirmek İçin Geliştirilebilecek Hedef ve Uygulamalar .....	34
<b>Tablo 13.</b> Yönetici Pozisyonunda ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirmek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar .....	36
<b>Tablo 14.</b> Eğitim ve Araştırma Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirmek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar .....	41
<b>Tablo 15.</b> Üniversite Ortamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Tacizi Önlemek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar .....	46

## Şekiller

	<b>Sayfa</b>
<b>Şekil 1.</b> İş Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür Anket Sonucu Kelime Bulutu	24
<b>Şekil 2.</b> İşe Alım ve Kariyerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kelime Bulutu	25
<b>Şekil 3.</b> Eğitim ve Araştırma Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anketleri Kelime Bulutu	28
<b>Şekil 4.</b> Üniversite Öğrencileri Arasında Destek Mekanizmalarının Bilinirliği	29

## Grafikler

	<b>Sayfa</b>
<b>Grafik 1.</b> Akademik Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı	11
<b>Grafik 2.</b> İdari Personel Cinsiyete Göre Dağılımı	10
<b>Grafik 3.</b> 2020-2024 Yılları Arasında Alım Yapılan Personelin Cinsiyete Göre Dağılım	12
<b>Grafik 4.</b> Son 1 Yılda Üniversitemizde İşe Alınan Sözleşmeli ve Diğer Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı	13
<b>Grafik 5.</b> Toplam Öğrenci Sayısı (Meslek Yüksek Okulu + Yüksek Okul, Lisans ve Lisansüstü Öğrenci)	13
<b>Grafik 6.</b> Mezun Öğrencilerin Cinsiyete göre Dağılımı	14
<b>Grafik 7.</b> Toplam TUBİTAK Projelerinin Cinsiyete göre Dağılımı	15
<b>Grafik 8.</b> Mersin Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi (TTO )'ndeki Projelerin Cinsiyete göre Dağılımı	15
<b>Grafik 9.</b> 2020-2024 Yılları Arasında Mersin Üniversitesi BAP Birimi Tarafından Desteklenen Projelerin Cinsiyete Göre Sayıları ve Bütçe Miktarları	16
<b>Grafik 10.</b> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği temalı sosyal sorumluluk projelerinin danışmanlarının cinsiyete göre dağılımı	16
<b>Grafik 11.</b> Mersin Üniversitesi bünyesinde 2023-2024 Eğitim Öğretim Döneminde gerçekleştirilen cinsel taciz, şiddet temalarında farkındalık eğitimi ve faaliyetler.	17
<b>Grafik 12.</b> Anketin Uygulandığı Personelin Akademik-İdari Dağılımı	20
<b>Grafik 13.</b> Ankete Katılan Öğrencilerin Sınıf Dağılımı	22

# **Mersin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevcut Durum Analizi (2024)**

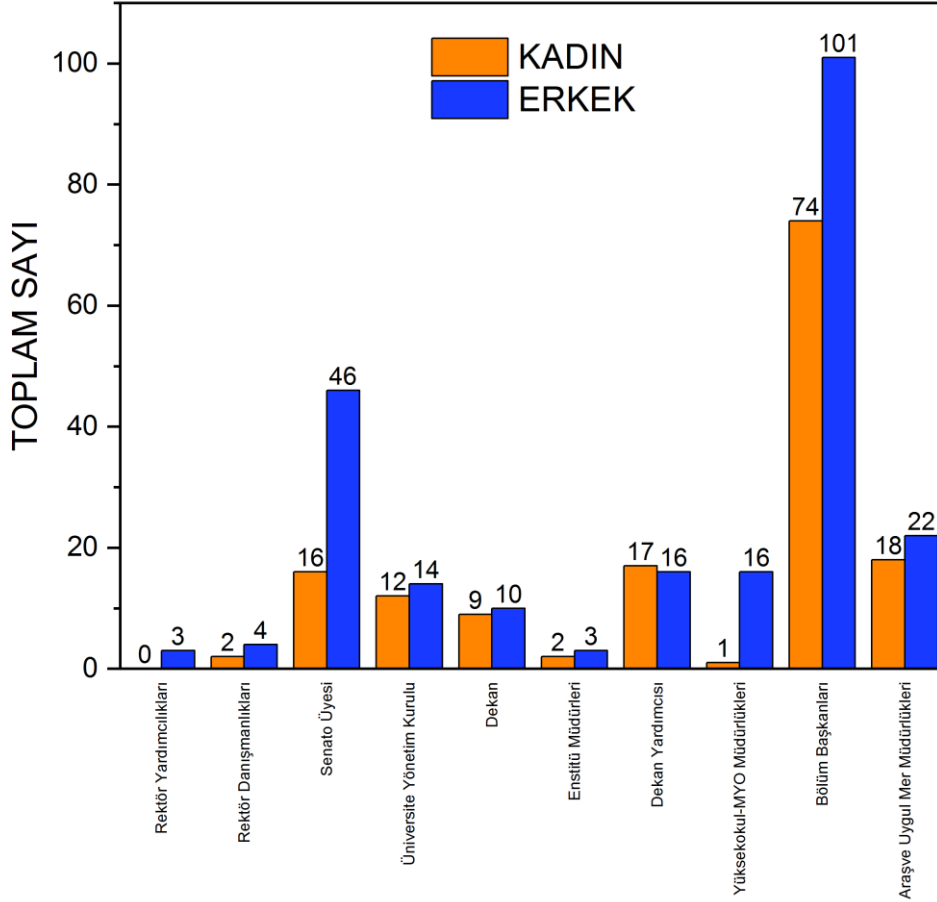


# 1. Sayılarla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Mevcut Durum Analizi

## 1.1.Yönetim ve karar mekanizmaları verileri cinsiyet dağılımı

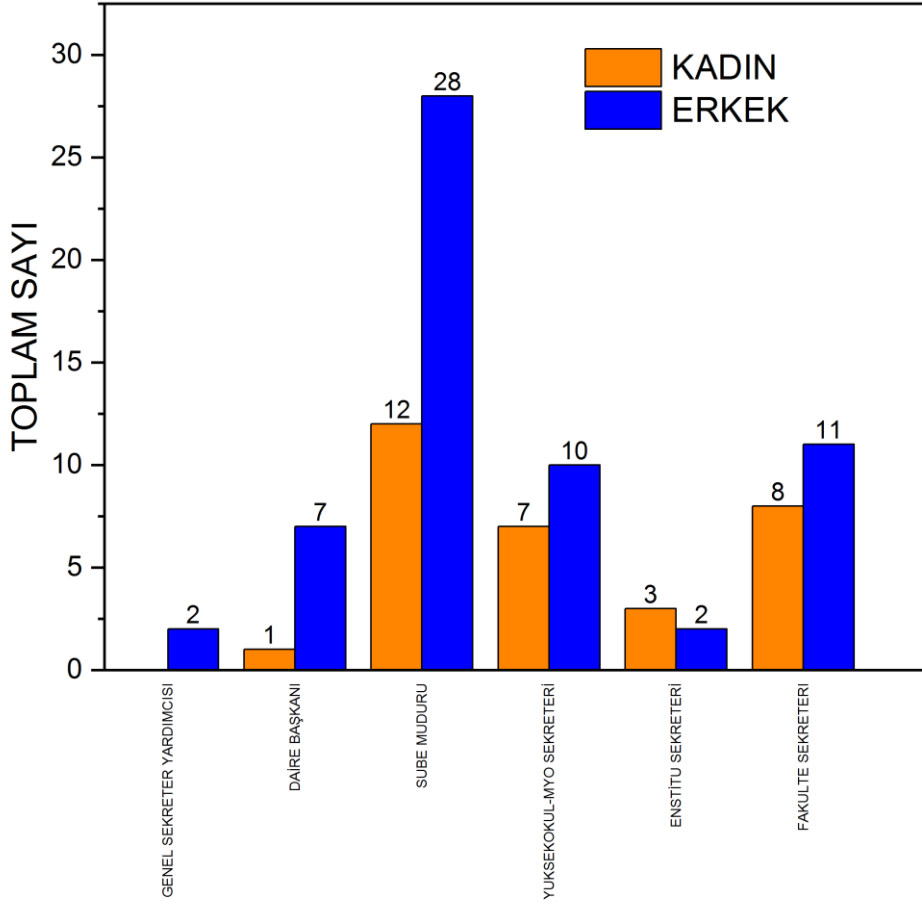
Bu bölümde birimlerde yönetici pozisyonlarının cinsiyete göre dağılımı araştırılmıştır. Elde edilen veriler Aralık 2024'e aittir.

**Tablo 1.** Akademik Karar Organlarındaki Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı



Mevcut durumda Senato üyelerinin 16'sı kadın 49'u erkek iken Yönetim Kurulunda eşitlik sağlanmış olup 12 kadın 12 erkek üyeden oluşmaktadır. Ayrıca üniversitemizdeki 19 fakültenin 9'unda kadın dekanlar görev yapmaktadır. Enstitü müdürlerinden sadece 2'si kadın iken Üniversite genelindeki Yükseköğül/Meslek Yükseköğül müdürlüklerde ki kadın sayısı sadece 2'dir.

**Tablo 2.** İdari Karar Organlarındaki Yöneticilerin Cinsiyete göre Dağılımı (2024-Aralık)

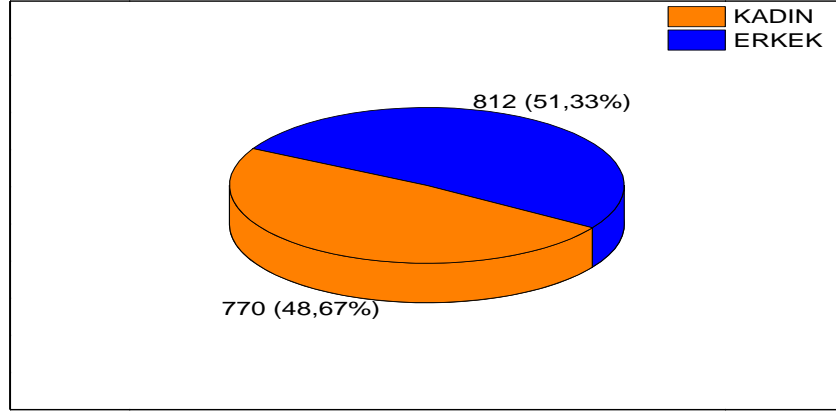


Üniversitemiz idari işleyiş ile ilgili yöneticilik ve karar alma mekanizmalarına dahil olmak üzere ilgili dağılımına bakıldığında idari personelin en üst düzey pozisyonu olan Genel Sekreterlik birimi tamamen erkeklerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra daire başkanlıkları, şube başkanlıkları ve akademik birim sekreterliklerinde cinsiyet eşitliği sağlandığı görülmektedir. Mevcut durumdaki sayılara bakıldığında her ne kadar üniversite genelinde kadın yönetici sayısı azımsanmayacak kadar bir sayıya ulaşmış dahi olsa üst yönetim kademelerinde kadın sayısı erkeklere göre daha azdır. Özellikle rektör yardımcılıkları, danışmanlıklar ve genel sekreterlik gibi üniversitenin son karar noktalarında erkekler çoğunluktadır.

## 1.2. Akademik ve İdari personel Kadrolarının Cinsiyet Bazlı Verileri

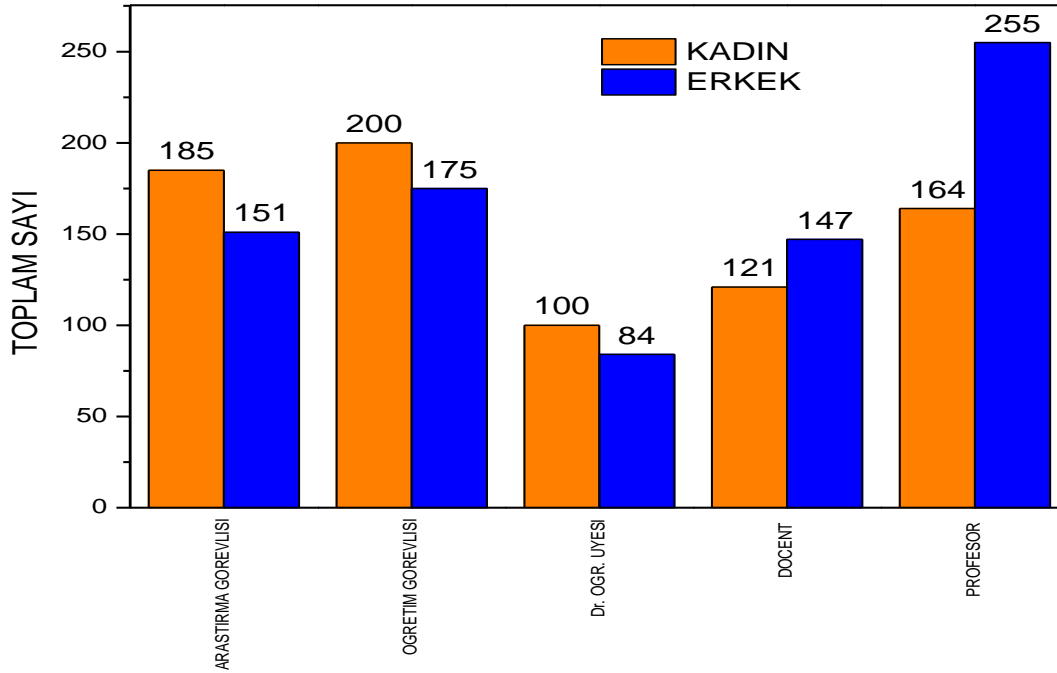
Mersin Üniversitesi akademik ve idari çalışanlarının tamamı incelendiğinde kadın-erkek eşitliğinin yakalandığını görmekteyiz. Hem akademik personelde hem de idari personelde yarıya yakın bir denge sağlanırken idari personel kadrolarındaki kadın çalışanların sayısının Grafik 2’de görüldüğü gibi %54,2’lik oranla erkek çalışan oranını geçtiği görülmektedir.

**Grafik 1.** Akademik Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı



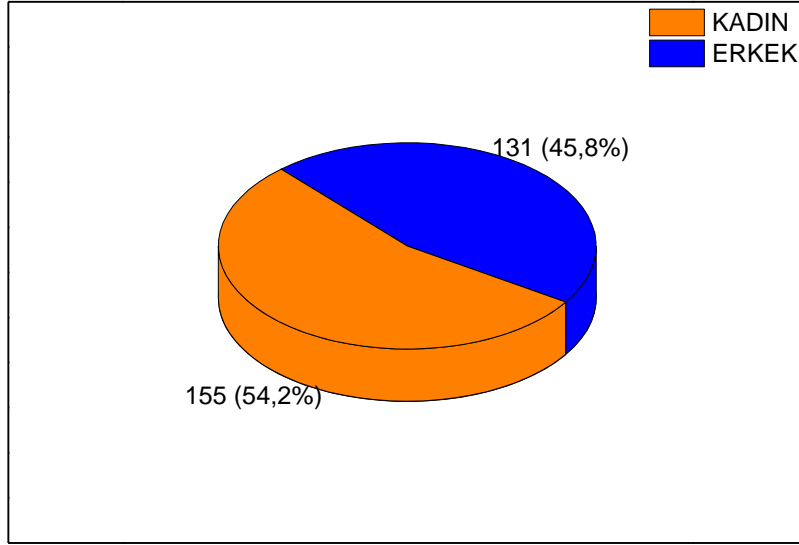
Akademik personelin unvanlarına göre cinsiyet dağılımına bakıldığında üniversitemizde eğitim-araştırma asistanları, öğretim üyesi ve doktor öğretim üyelerinde kadınların erkeklere göre sayısı fazla iken, akademik kariyerin ilerlemesine dayanan kadrolara bakıldığında doçent ve özellikle profesör kadrosunda erkeklerin sayıca daha fazla olduğu göze çarpmaktadır.

**Tablo 3.** Akademik Personelin Akademik Ünvan ve Cinsiyete Göre Dağılımı



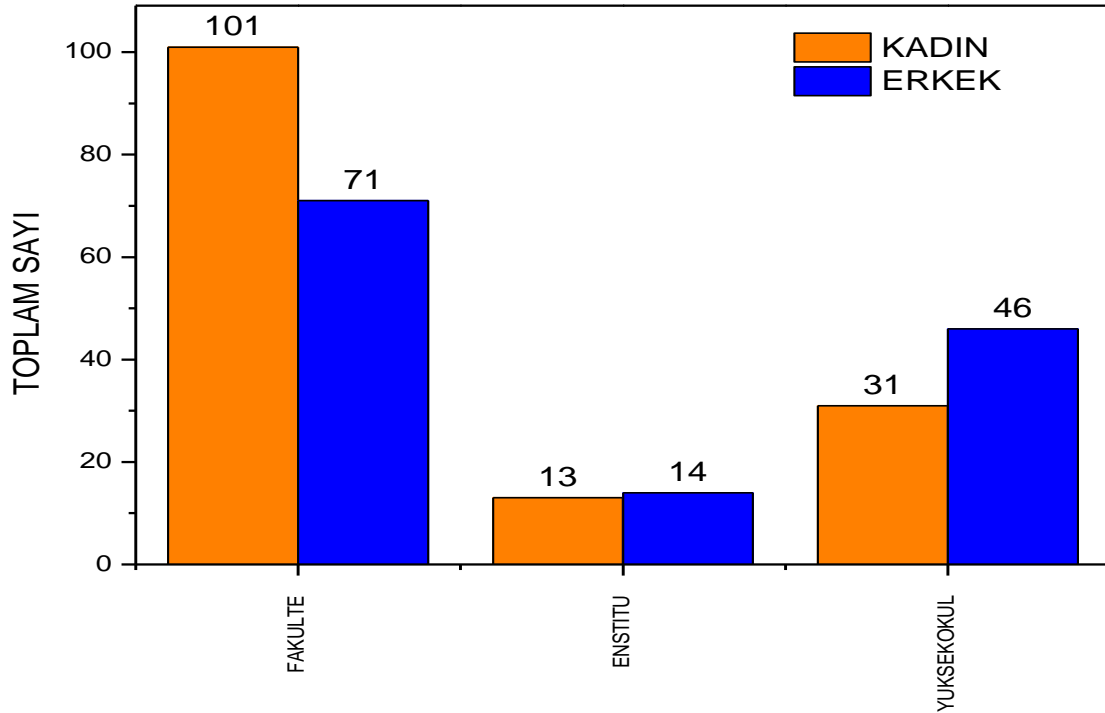
2025 yılı itibariyle üniversitemizde Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi ve Dr.Öğrt.Üyesi kadrolarında kadın sayısı erkek sayısından fazla iken, Doçent ve özellikle Profesör kadrolarında erkek sayısının kadın sayısından fazla olduğu dikkat çekmektedir.

**Grafik 2.** İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

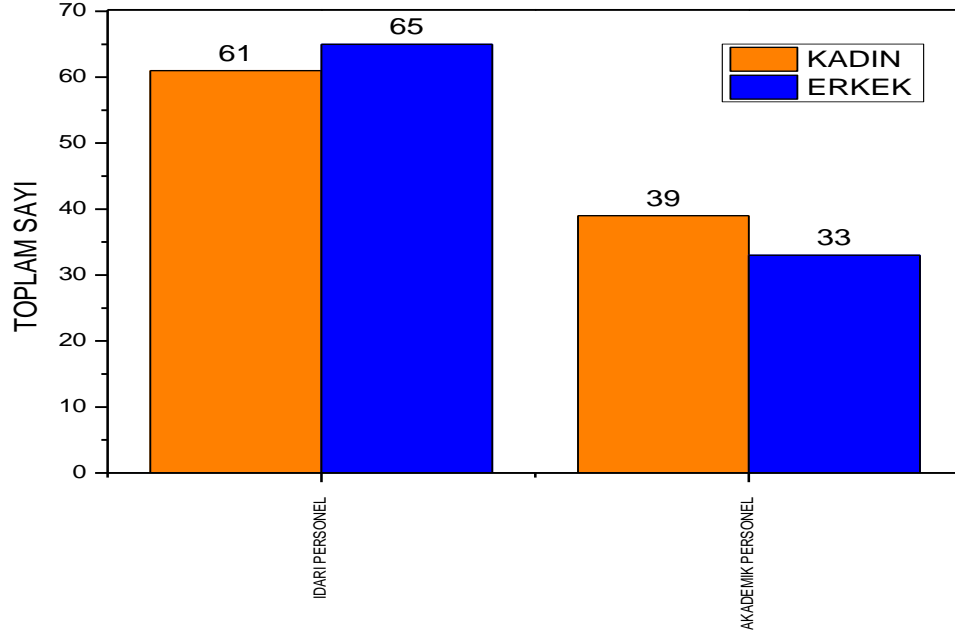


İdari personel kadrolarının birim bazında dağılımında kadın çalışanların fakülte ve enstitüde eşit ve daha yüksek oranda iken, yüksekokullarda kadın çalışanların oranı daha düşüktür.

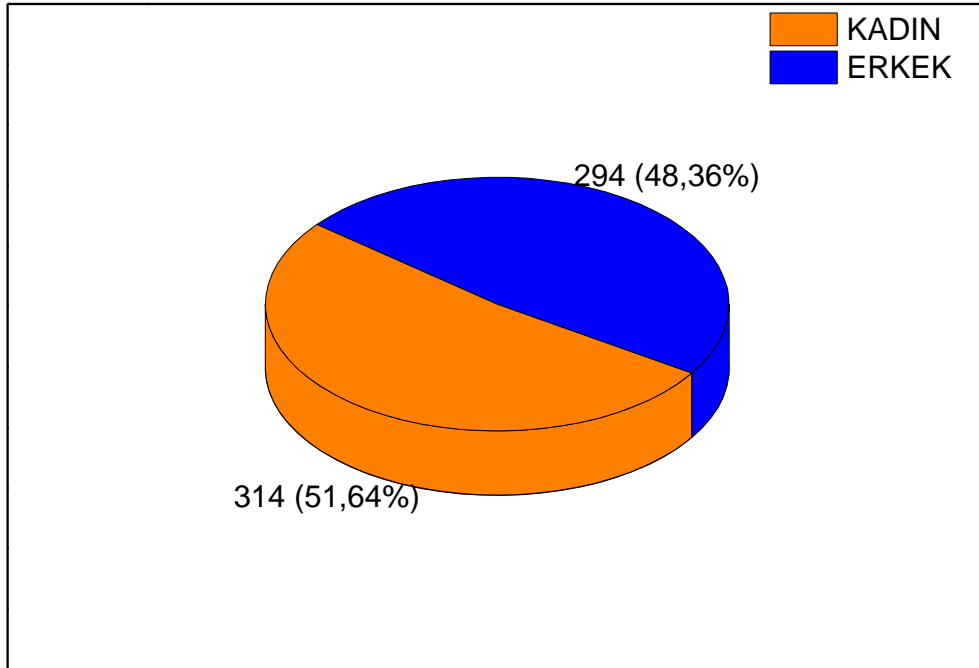
**Tablo 4.** İdari Personelin Çalıştıkları Birime Göre Cinsiyet Temelli Dağılımı



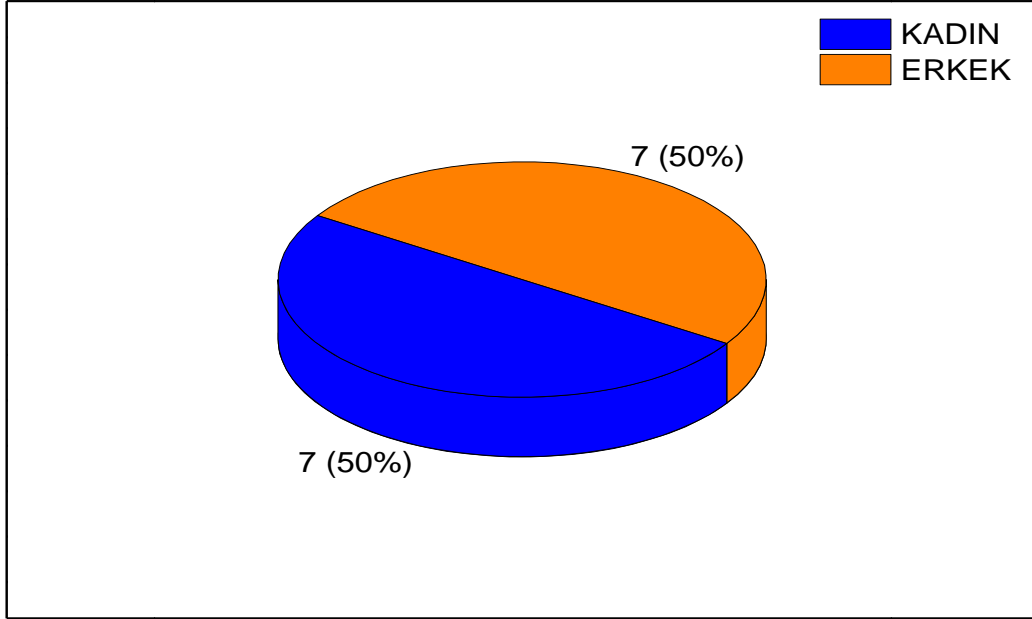
**Tablo 5.** Cinsiyete Göre Emekli Olan Personel (2020-2024)



**Grafik 3.** 2020-2024 Yılları Arasında Alım Yapılan Personelin Cinsiyete Göre Dağılım



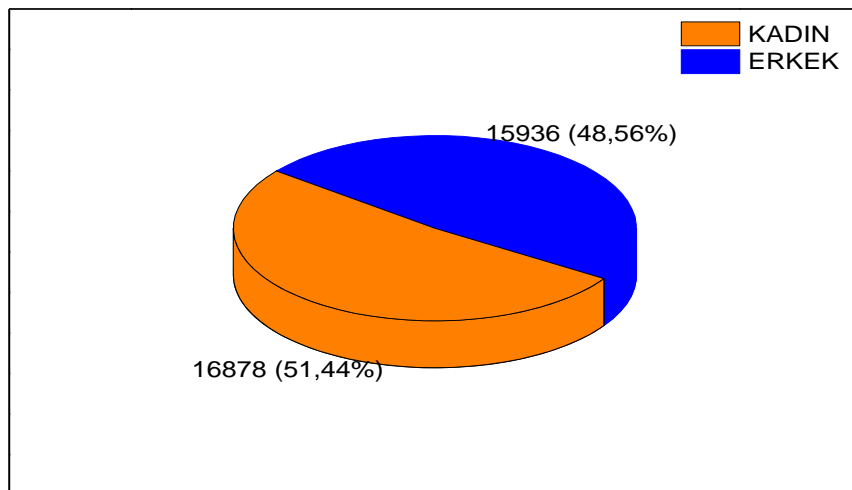
**Grafik 4.** Son 1 Yılda Üniversitemizde İşe Alınan Sözleşmeli ve Diğer Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı



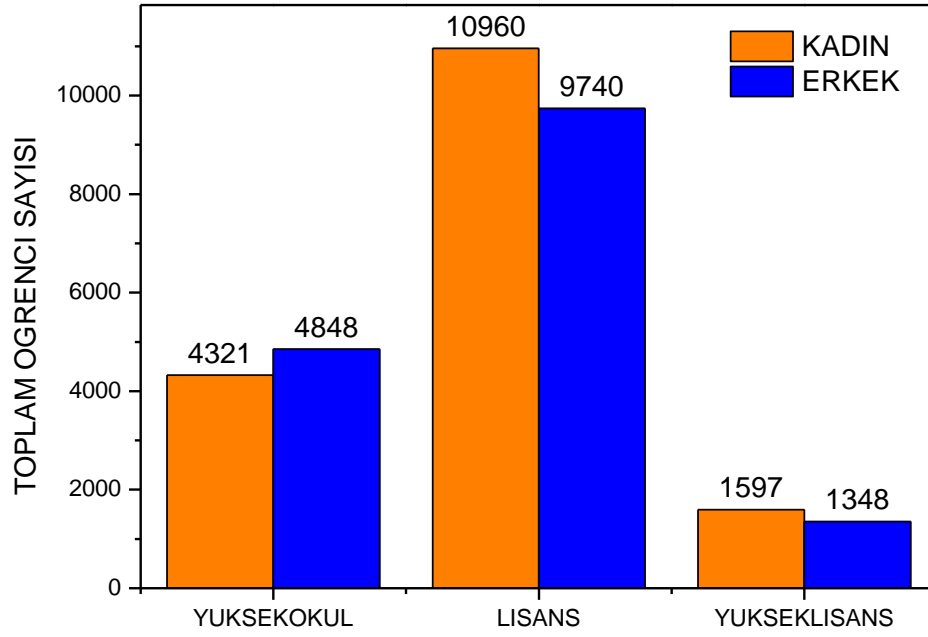
### 1.3. Öğrenci Verileri

Mersin Üniversitesinin mevcut verileri incelendiğinde öğrencilerin %48'e yakınının kadın olduğu görülmektedir. Üniversite genelinde meslek yüksek okulu, lisans ve lisansüstü sayılara göre dağılımına bakıldığında 2024-2025 yılı itibari ile kayıt yaptıran toplam öğrenci sayısı 31 bin 733'tür.

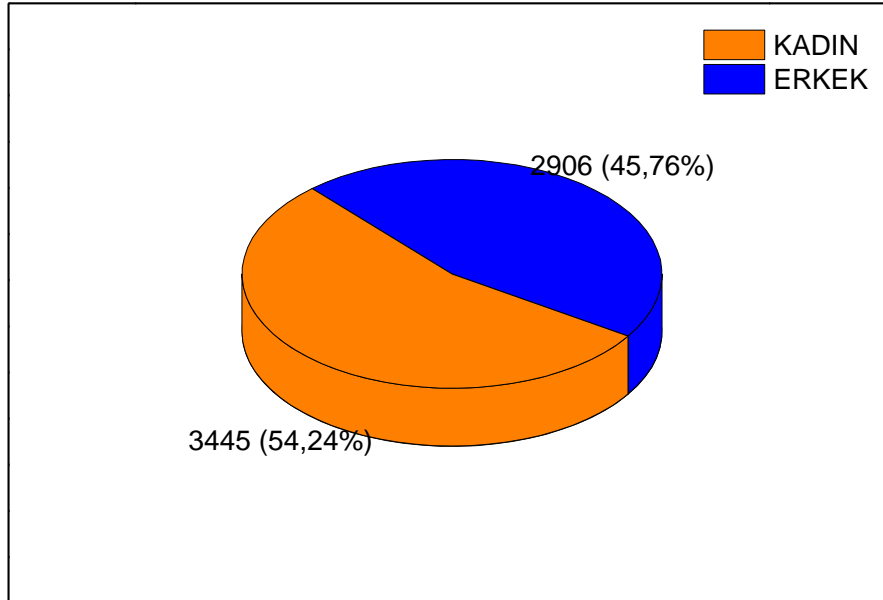
**Grafik 5.** Toplam Öğrenci Sayısı (Meslek Yüksek Okulu + Yüksek Okul, Lisans ve Lisansüstü Öğrenci)



**Tablo 6.** Eğitim düzeylerindeki toplam öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı



**Grafik 6.** Mezun Öğrencilerin Cinsiyete göre Dağılımı



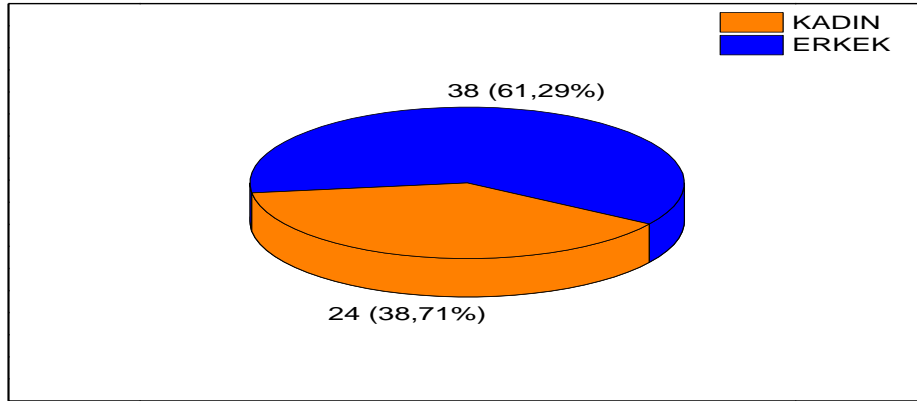
2023 yılında lisans ve dört yıllık yükseköğretim mezunlarının %43'ü kadındır. Bölümlere göre mezun olan öğrencilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde Tıp, Eczacılık, Diş hekimliği bölümlerinden mezun olanların %36'sı kadın iken Eğitim, İktisadi ve İdari Bilimler, Turizm gibi Sosyal Bilim alanlarından mezun olanların %40'ı kadındır. 2023 yılında üniversitemizde

lisans ve dört yıllık yüksekokula kayıt olan öğrencilerin %52'sinin kadın olduğu bu anlamda son dört yıl içerisinde mezun öğrenci sayısında bir ölçüde artış olduğu görülmektedir.

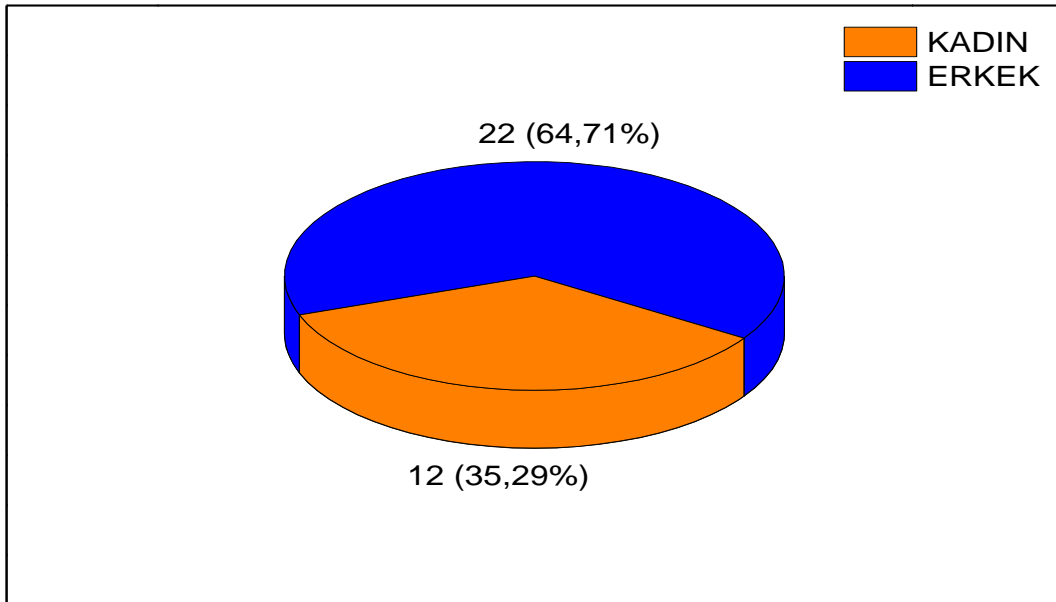
#### 1.4. Eğitim ve Araştırma Alanlarında Cinsiyet Dağılımı: Dersler/Tezler/Projeler/Etkinlikler

TÜBİTAK projelerinin yürütücülerinin % 38.7'sinin kadın olduğu, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) projelerinin yürütücülerinin %35.3'ünün kadın olduğu ve Mersin Üniversitesi BAP projelerinin yürütücülerinin %50.2'sinin kadın olduğu saptanmıştır.

**Grafik 7.** Toplam TÜBİTAK Projelerinin Cinsiyete göre Dağılımı

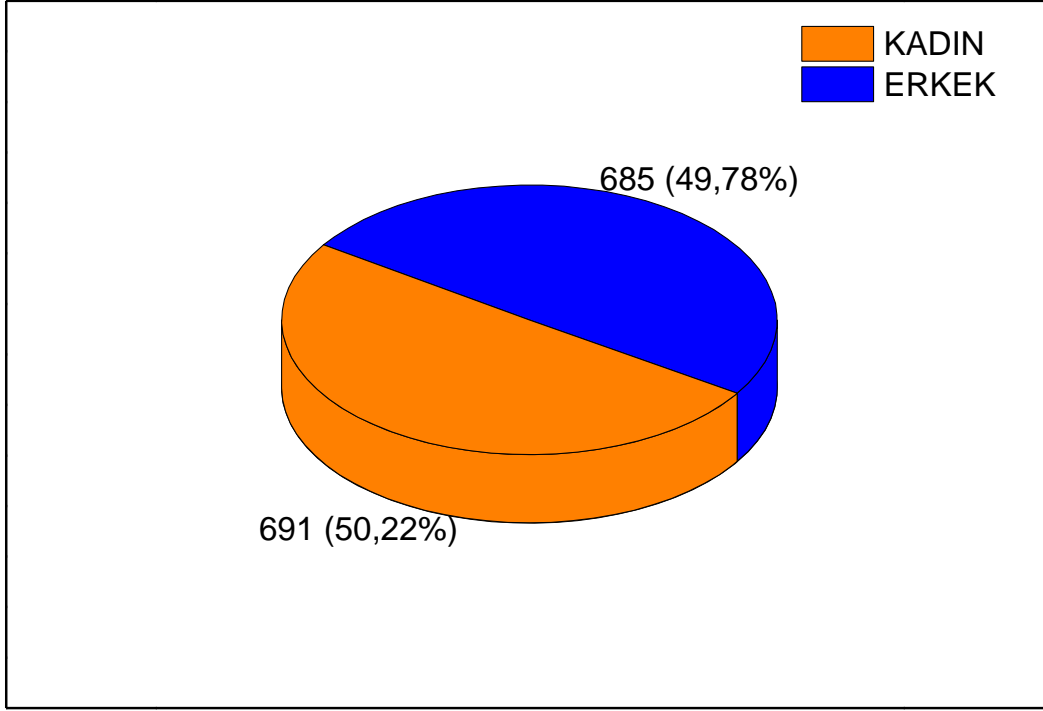


**Grafik 8.** Mersin Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) 'ndeki Projelerin Cinsiyete göre Dağılımı





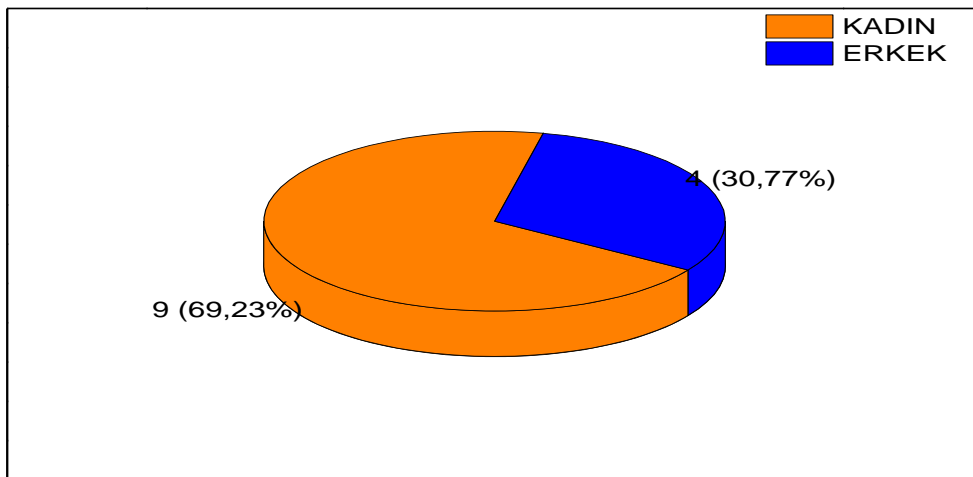
**Grafik 9.** 2020-2024 Yılları Arasında Mersin Üniversitesi BAP Birimi Tarafından Desteklenen Projelerin Cinsiyete Göre Sayıları ve Bütçe Miktarları



**Toplam Bütçe :** 183.634.682,96 TL    **Ek Bütçe :** 16.153.313,62 TL

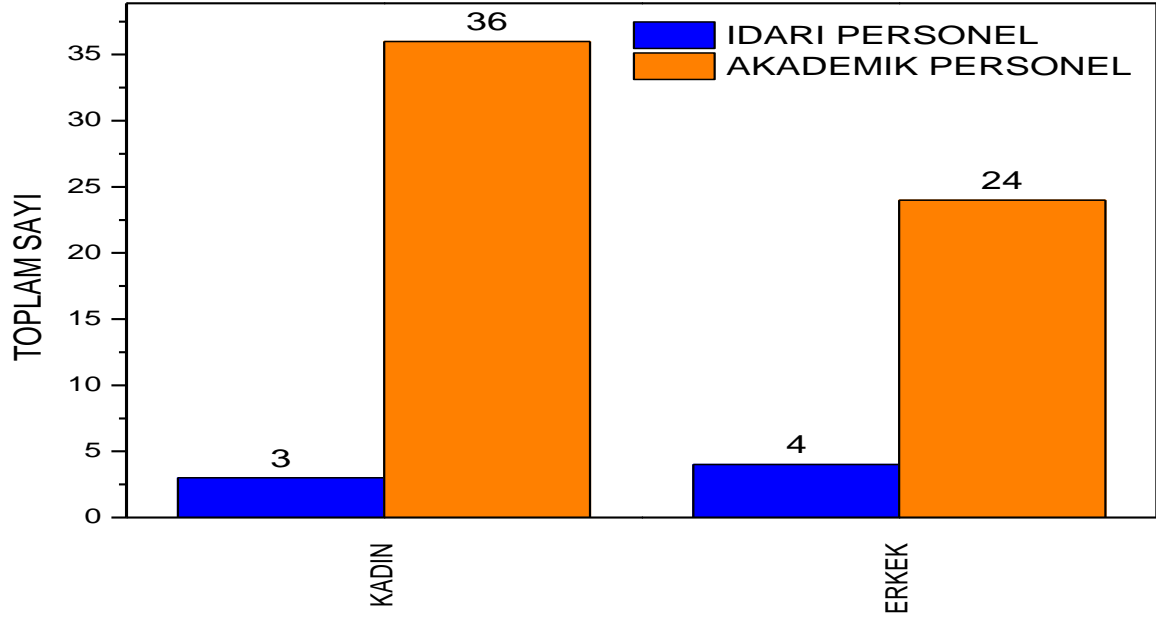
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği temalı sosyal sorumluluk projeleri ve aktivitelerin %69'unu kadınlar gerçekleştirmiştir.

**Grafik 10.** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temalı Sosyal Sorumluluk Projelerinin Danışmanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı



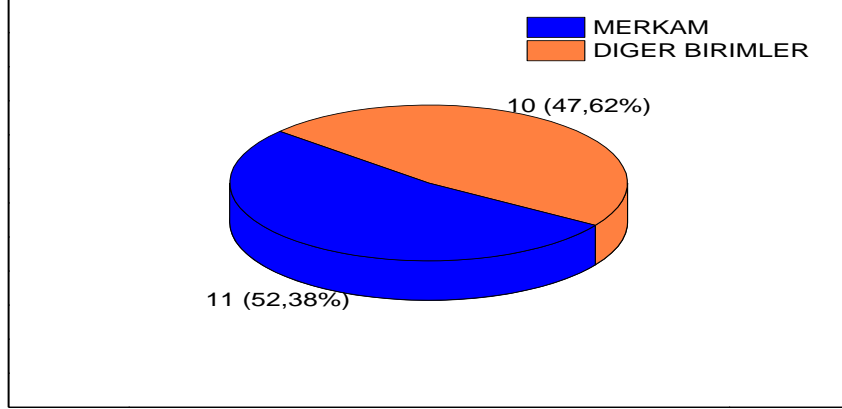
Son 1 yıldaki Erasmus Hareketlilik Programından yararlanan akademik ve idari personelin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde de kadın ve erkek başvuruların eşit oranda programdan yararlandığı görülmektedir.

**Tablo 7.** ERASMUS+ Hareketlilik Programlarından Yararlananların Cinsiyete göre Dağılımı 2023-2024



Mersin Üniversitesi eğitim ve öğretim faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini dersler ile de eğitim süreçlerine dahil etmektedir. Üniversite genelinde Lisans ve Lisansüstü Programlarında Toplumsal Cinsiyet Temasını İçeren Ders Sayıları toplamı 2023-2024 verisine göre 27'dir. Bunun 16 tanesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı Kadın Araştırmaları Anabilim Dalı'da verilmekte iken geri kalanın da farklı fakülte ve bölümlerde yürütüldüğü görülmüştür. Bunun yanı sıra 2023-2024 Eğitim Öğretim Döneminde Mersin Üniversitesi lisansüstü programlarında toplumsal cinsiyet teması içeren tez sayısı 11'dir.

**Grafik 11.** Mersin Üniversitesi bünyesinde 2023-2024 Eğitim Öğretim Döneminde gerçekleştirilen cinsel taciz, şiddet temalarında farkındalık eğitimi ve faaliyetler.



## 2. Mevcut Durum Analizi Anket Sonuçları

Mersin Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği mevcut durum analizini gerçekleştirebilmek için Mersin Üniversitesi öğrenci, idari ve akademik personeline yönelik bir anket uygulanmıştır. Anket formları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Hazırlama Çalışma Grubu tarafından oluşturularak online olarak yapılmış anket çalışması kapsamında gönüllü 128 öğrenci, 168 idari ve akademik personelin görüş, öneri ve düşünceleri elde edilmiştir.

Anket kapsamında öğrencilere toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında eğitim, araştırma ve kampüs güvenliğine dair görüşleri sorulurken, akademik ve idari personelden toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında iş-yaşam dengesi, işe alım ve kariyer süreçleri, yöneticilik ve karar alma süreçleri, eğitim ve araştırma eşitliği, cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel taciz temaları çerçevesinde oluşturulan soruları yanıtlamaları istenmiştir. Ankete katılım sağlayan personel ve öğrencilerden kişisel bilgi alınmamıştır. Bu nedenle araştırma etiğine uygundur. Anket uygulaması ile elde edilen veriler dijital olarak anlık kayıt altına alınmıştır. Bu nedenle veri kaybı yaşanmamıştır. Anket verileri SPSS ve Python (Pandas, Matplotlib , Seaborn, Plotly) kütüphaneleri ile analiz edilmiştir.

Elde edilen verilerin analizi ile çıkan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

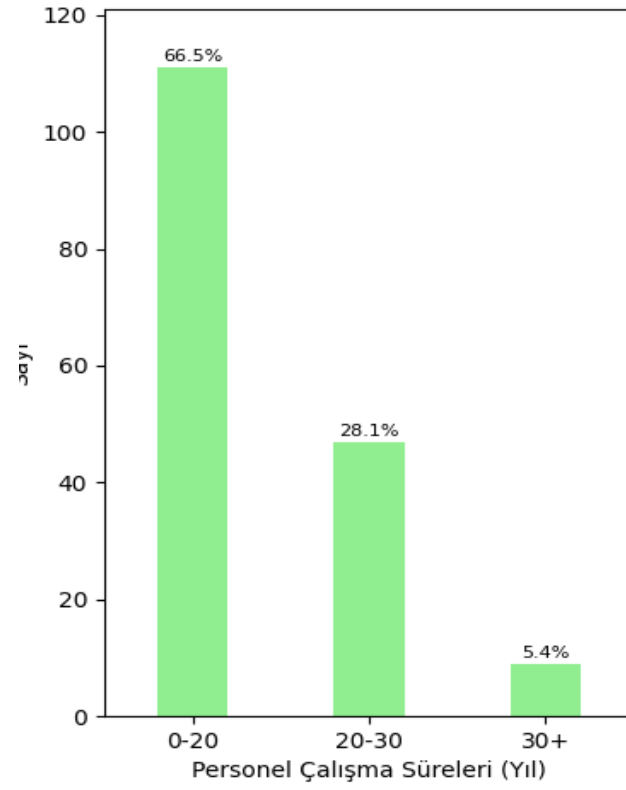
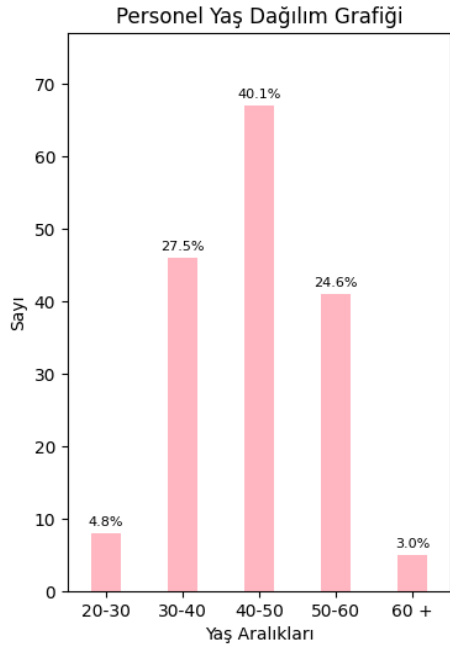
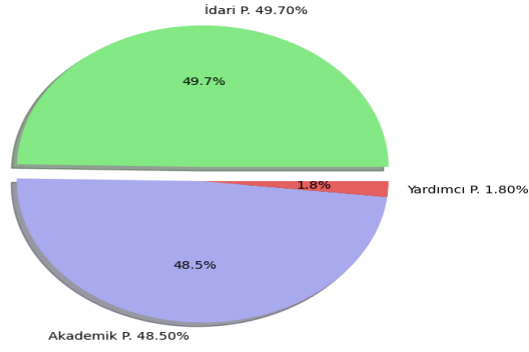
### 2.1. Anket Katılımcılarının Demografik Bilgiler

**Tablo 8.** Ankete Katılan Personelin Demografik Bilgisi

Değişken	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	90	53.89
Erkek	77	46.11
<b>Yaş</b>		
20-30 Arası	8	4.8
30-40 Arası	46	27.5
40-50 Arası	67	40.1

<b>50-60 Arası</b>	<b>41</b>	<b>24.6</b>
<b>60 +</b>	<b>5</b>	<b>3.0</b>
<b>Eğitim</b>		
<b>Doktora</b>	<b>75</b>	<b>44.91%</b>
<b>Lisans</b>	<b>44</b>	<b>26.35%</b>
<b>Yüksek lisans</b>	<b>16</b>	<b>9.58%</b>
<b>Ön lisans</b>	<b>14</b>	<b>8.38%</b>
<b>Ortaöğretim</b>	<b>12</b>	<b>7.19%</b>
<b>Diğer</b>	<b>6</b>	<b>3.59%</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
<b>0-20 Yıl</b>	<b>111</b>	<b>66.5 %</b>
<b>20-30 Yıl</b>	<b>47</b>	<b>28.1%</b>
<b>30 Yıl Üstü</b>	<b>9</b>	<b>5.4%</b>

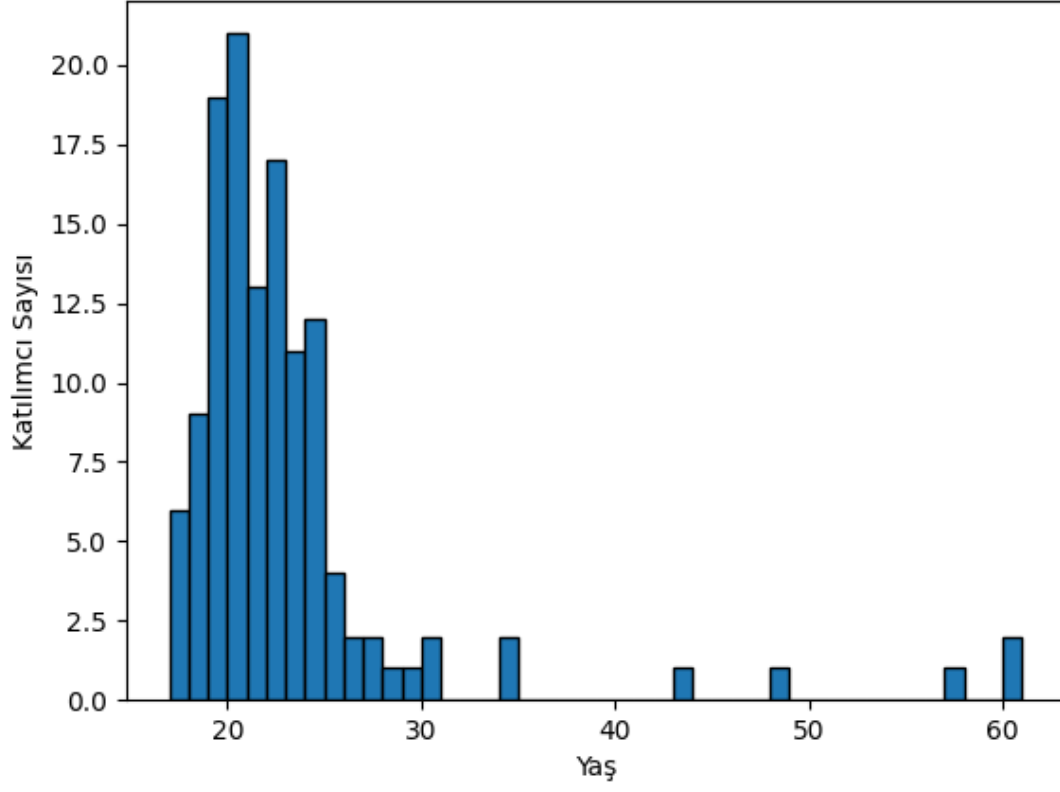
**Grafik 12.** Anketin Uygulandığı Personelin Akademik-İdari Dağılımı



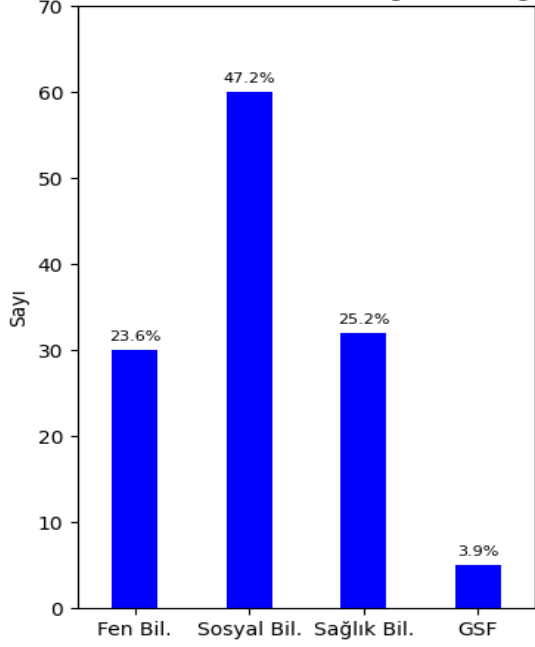
**Tablo 9.** Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Dağılımı

Değişken	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	79	62.2
Erkek	48	37.8
<b>Bölüm</b>		
Sosyal bilimler	60	47.2
Güzel sanatlar	5	3.9
Sağlık bilimleri	32	25.2
Fen bilimleri	30	23.6
<b>Sınıf</b>		
1. sınıf	26	20.5
2. sınıf	54	42.5
3. sınıf	18	14.2
4. sınıf	17	13.4
Diğer	12	9.4

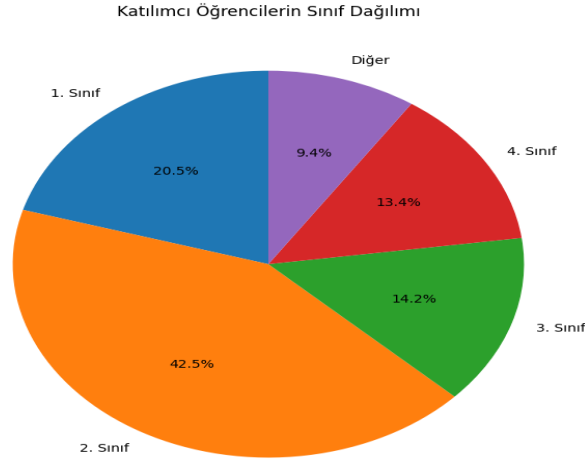
Ankete Katılan Öğrencilerin Yaş Dağılımı



Okudukları Bölümlerin Dağılım Grafiği



### Grafik 13. Ankete Katılan Öğrencilerin Sınıf Dağılımı



## 2.2. Anket Sonuçlarının Analizi

Toplumsal Cinsiyet Planı kapsamında belirlenen 5 tematik alana uygun olarak uygulanan anketlerin verileri SPSS ve Python (Pandas, Matplotlib , Seaborn, Plotly) kütüphaneleri ile analiz edilmiştir.

**Tematik Alan 1’de ‘İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültürde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’** ile ilgili anket sorularının cevapları analiz edilmiştir. İş yaşam dengesi ile ilgili olarak anket uygulanarak mevcut durum tespiti yapılmıştır. Anketin “İş hayatınızda, iş dışındaki yaşamınızdaki sorumluluktan dolayı zorluklar yaşıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %63.5’i “Hayır” cevabını verirken, %36.5’i “Evet” cevabını vermiştir. Bu sonuçlar, genel olarak çalışanların çoğunluğunun iş dışındaki yaşam sorumlulukları ile ilgili zorluk yaşamadığını gösterirken, %36.5’lik oran işyerindeki çalışma koşulları ve destek politikalarının çalışanlar için düzenlenmesi gerektiğini ortaya koyar.

Anket sonuçlarına göre **çocuk bakım sorumlulukları**, katılımcıların en büyük zorluk yaşadıkları alan olarak öne çıkmıştır. Bu, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen en yaygın durumlardan biri olarak değerlendirilebilir. Çalışanların %59.02’sinin çocuk bakımından dolayı zorluk yaşaması, özellikle ebeveynlerin iş-yaşam dengesini sağlamakta güçlük çektiğini ve çocuk bakımına yönelik desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Çocuk dışında aile bireylerinin bakım sorumlulukları da bir zorluk oluşturmaktadır. Bu, **yaşlı aile bireyleri, hastalık veya engellilik durumu gibi ailevi sorumlulukları kapsayabilir. %24.59’luk** bir oran, bu sorumlulukların çalışanlar üzerinde bir yük oluşturduğunu göstermektedir.

**Üniversitemizin Destek Mekanizmalarının Kullanımı** ile ilgili sorulan anket sorusuna %97.01’lik hayır oranı, çalışanların çoğunluğunun mevcut destek hizmetlerini kullanmadığını, %2.99’luk evet oranı ise yalnızca çok küçük bir kesimin bu imkanlardan yararlandığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların sınırlı erişim saatleri, bilgi eksiklikleri, mevcut destek farkındalıklarının az olması veya karmaşık başvuru süreçleri gibi nedenlerle mevcut destek



hizmetlerine erişimde zorluklar yaşayabileceğini ve hizmetlerin geliştirilme ihtiyacını göstermektedir.

Açık uçlu olarak hazırlanan anket soruları ile ilgili olarak elde edilen kavram analizi ile aşağıdaki kavram bulutunun öne çıktığı görülmüştür.



Şekil 1. İş Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür Anket Sonucu Kelime Bulutu

**Tematik Alan 2’de İşe Alım ve Kariyerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** ile ilgili olarak ele edilen verilerin incelenmesi neticesinde personele uygulanan anket çerçevesinde **“Üniversitemizin işe alım ve yükselme süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini gözetemeyen bir kurum olduğunuzu düşünüyor musunuz? Nedenleriyle belirtiniz.”** Sorusu yöneltilmiştir. Gelen yanıtlar analiz edildiğinde katılımcıların %55.09’u Evet, %32.9’u Hayır, %11.98’i Fikrim Yok yanıtlarını vermiştir. Sonuçlara göre personele işe alım ve kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet uygulamaları konusunda eğitim verilmesi gerektiği görülmektedir. Aynı zamanda işe alım ve kariyer aşamalarında şeffaf bir şekilde cinsiyet eşitliği politikalarının nasıl uygulandığının ve sürecin iyileştirilmesine yönelik nelerin yapıldığının personele aktarılması gereklidir. Sorunun yanıtına %55.09 oranı ile “Evet” diyenlerin ortaklaştığı noktalara bakıldığında işe alım ve terfi süreçlerini adil görmekte, olumlu deneyimlere ve gözlemlere sahip olduklarını belirtmekte, cinsiyet eşitliği konusunda problem görmemekte, eşit fırsatların sunulduğuna inanmaktadır. Öte yandan %32.9 oranı ile “Hayır” diyenlerin ortaklaştığı noktalara bakıldığında; İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliği gözlemlenmemekte, erkek egemen bir yapının hakim olduğu düşünülmekte, kadınların kilit rollerdeki fırsatlarının sınırlı olduğuna inanılmaktadır.

İşe alım ve kariyere ilişkin personele uygulanan anket çerçevesinde; **“Üniversitemizin işe alım ve yükselme süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin uygulanması konusunda önerileriniz nelerdir?”** Sorusu yöneltilmiştir. Yanıtlar “liyakat”, “adalet”, “fırsat eşitliği”, “şeffaflık”, “denetim” kelimelerinde ortaklaşmıştır. Personel işe alım ve kariyere ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda ortaya çıkan bu kavramlar üzerinden ilerlenmesi halinde işe alım ve kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanacağını önermektedir. Bu bağlamda işe alım süreçlerinin şeffaf olmasına, tüm süreci yöneten makamların denetime tabi tutulmasına, işe alınan kişinin liyakatlı olduğunun kanıtlanmasına dikkat edilmesi önem arz etmektedir.

Elde edilen yanıtlardan oluşturulan kelime bulutu grafiği aşağıdadır.



Şekil 2. İşe Alım ve Kariyerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kelime Bulutu

Mevcut durum analiz anketlerinde ölçülen bir diğer tema **Tematik Alan 3’de Yöneticilik ve Karar Alma Mekanizmalarında Cinsiyet Eşitliğidir**. Mersin Üniversitesinin mevcut durumu analiz etmek amaçlı üniversite genelinde yapılan anket çalışmalarından görüldüğü üzere, yönetici pozisyonunda cinsiyet eşitliği konusunda olumlu bir bakış hakimdir. Katılımcıların %80’e yakını üniversitede bu alanda bir eşitlik sağlandığını düşünmektedir. Bu durumu katılımcılar, üniversite adına olumlu olarak değerlendirmiştir. Ancak özellikle üst düzey yönetim kademelerinde ve karar alma mekanizmalarında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanmadığını savunanlar da vardır. Kadınlar yönetici dahi olsa en son karar vericilerin erkek olması, kadınların üniversite yönetimi ile ilgili kararlarda yeterince etkin olmadığını göstermektedir. Ayrıca kadınların yönetici pozisyonları analiz edildiğinde kriz alanlarında karar almalarında kadınların son karar noktasında olmadıkları görülmektedir. Üniversitemiz öğrencilerinden alınan geri dönüş anketlerine göre karar alma mekanizmaları ve yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğine karşı öğrencilerin bir farkındalığı oluşmamıştır. Öğrencilerin MERKAM tarafından üniversite geneline açılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersinden haberdar olmadıkları ve bu konuda yeterince bilgilerinin olmadığı belirtilmiştir. Kadın öğrencilerin yöneticilik ve karar alma mekanizmalarında bulunmaya daha az gönüllü oldukları görülmüştür. Bu nedenle kadın liderlik eğitimlerinin öğrencileri de içerisine alacak şekilde genişletilmesi gereklidir. Bunun yanı sıra genç kadın öğrencilere meslek seçimi konusunda rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi de onların liderlik kapasitesini güçlendirebilir. Kadın yöneticilerin daha çok görünür olmasını sağlamak kadın öğrencilerin kampüsü benimsemelerini ve rol model almalarını sağlayacaktır.

Anketler ile birlikte ölçülen bir diğer konu **Tematik Alan 4** başlığında yer alan **Eğitim ve Araştırma Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğidir**.

**Tablo 10.** Eğitim ve Araştırma olanakları konusunda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulanma Durumuna Öğrencilerin Verdiği Yanıtlar

	Bilgim yok	Evet uygulanıyor	Kısmen uygulanıyor	Hayır uygulanmıyor
<b>Cinsiyet</b>				
<b>Kadın</b>	9	54	5	11
<b>Erkek</b>	7	35	4	2
<b>Bölüm Grubu</b>				
<b>Sosyal Bilimler</b>	8	46	2	4
<b>Güzel Sanatlar</b>	0	2	0	3
<b>Sağlık Bilimleri</b>	4	25	1	2
<b>Fen Bilimleri</b>	4	16	6	4
<b>Sınıf</b>				
<b>1. Sınıf</b>	1	0	0	0
<b>2. Sınıf</b>	3	20	1	2
<b>3. Sınıf</b>	8	38	2	6
<b>4. Sınıf</b>	0	11	3	3
<b>Diğer</b>	4	20	3	2

Öğrencilere uygulanan ankette “**Eğitim ve araştırma olanakları konusunda üniversitemizde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi uygulanıyor mu?**” sorusuna kadınların %68’i, erkeklerin %73’ü “evet uygulanıyor” yanıtını vermiştir. Üniversitemizde eğitim sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili derslerin bulunması, bu alanda önemli bir adım olarak görülmektedir. Ancak bu derslerin tüm bölümlere yayılması ve zorunlu hale getirilmesi gerektiği yönünde görüşler mevcuttur. Öğrencilerin yalnızca belirli disiplinlerde değil, tüm akademik alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi önemlidir. Ankette sadece öğrenciler için değil akademik ve idari personelin toplumsal cinsiyet eşitliği ve önyargılar konusunda eğitim alması gerektiği vurgulanmıştır. Üniversite bünyesinde düzenlenen seminerler, konferanslar ve farkındalık çalışmalarının artırılması gerektiği de dile getirilmektedir. Kadınların bilim, sanat, edebiyat gibi alanlardaki katkılarının vurgulandığı etkinliklerin düzenlenmesi ve bu alanlarda öğrencilere ilham verecek lider figürlerin tanıtılmasının önemi vurgulanmıştır. Bu etkinlikler, öğrencilerin ve akademisyenlerin konuya dair bilinçlenmesini sağlayarak akademik hayatta eşit bir ortam yaratılmasını sağlayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği akademik araştırmalar ve akademik kariyer süreçlerinde de gözetilmelidir. Personele uygulanan ankette “**Üniversitemiz araştırma süreçlerinin her aşamasında ve araştırma alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı mıdır?**” sorusuna %71.5’inin evet yanıtını verdiği görülmektedir. Anket katılımcılarının yaklaşık üçte biri akademik alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanmadığını düşünmektedir. Anket sonuçları, kadın akademisyenlerin araştırma ve geliştirme projelerine katılımının düşük olduğunu, araştırma süreçlerinde yeterince desteklenmediğini ve erkek meslektaşlarına kıyasla daha az görünürlük elde ettiklerini düşündüklerini göstermektedir. Kadın ve erkek araştırmacıların dengeli temsil edilmesi ve kadın liderlerin teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için kadın araştırmacılara pozitif ayrımcılık uygulanması, özel burs ve fonlar sağlanması, mentörlük programları oluşturulması ve kadın akademisyenlerin akademik kariyerlerini ilerletmelerini sağlayacak destek mekanizmaları geliştirilmesi gerektiğini savunan görüşler mevcuttur. Çalıştay, proje ve kurullarda kadınların temsilinin zorunlu hale getirilmesi önerilmektedir. Bunun yanı sıra, esnek çalışma saatleri ve kreş hizmetleri gibi uygulamalar, kadın akademisyenlerin ve öğrencilerin akademik hayatlarını sürdürebilmelerini kolaylaştıran etmenler olarak sıralanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin araştırmalarda yeterince yerleşik olmadığı, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları ve cinsiyet temelli eşitsizliklere yönelik araştırmaların teşvik edilmesi, farklı disiplinlerden araştırmacıların bir araya gelerek toplumsal cinsiyet eşitliği konularında projeler geliştirmesi önerilmektedir. Tüm bu durumlara ek olarak, üniversite eğitim materyallerinin cinsiyet eşitliği perspektifiyle tekrar ele alınması ankete verilen yanıtlarda vurgulanmıştır. Cinsiyetçi dilden kaçınılarak hazırlanan ders içerikleri, öğrencilerin erken yaşlardan itibaren eşitlikçi bir bakış açısı kazanmasına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir. Eğitim içeriklerinin eşitlikçi bir anlayışla hazırlanması, kadın akademisyenlerin desteklenmesi ve kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi gibi uygulamalar, daha adil ve eşit bir akademik ortamın oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu politikaların etkin bir şekilde uygulanması ve sürekli olarak değerlendirilmesi, üniversitenin daha kapsayıcı bir yapıya kavuşmasına yardımcı olacaktır. Öğrenciler ve akademisyenler arasında farkındalık yaratacak çalışmaların artırılması, yalnızca üniversite içinde değil, toplumsal düzeyde de eşitlikçi bir dönüşümün temelini oluşturacaktır.

Elde edilen yanıtlardan oluşturulan ‘Kelime Bulutu’ görseli;



**Şekil 3.** Eğitim ve Araştırma Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anketleri Kelime Bulutu

Anket sonuçlarında incelenen bir diğer **Tematik Alan** ise **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler ile ilgilidir**. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacize ilişkin personele uygulanan anket çerçevesinde “**Üniversitemizde cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık, şiddet veya taciz yaşandığına şahit oldunuz mu?**” sorusuna katılımcıların %87.3’ü “Hayır” cevabını verirken, %12.7’si “Evet” cevabını vermiştir. Bu sonuçlar, genel olarak çalışanların çoğunluğunun şiddet, ayrımcılık ya da tacize dair bir durumu yaşamadığını ilk bakışta düşündürse de taciz ve şiddetin doğası gereği, karşılaşanlar çoğunlukla maruz kaldıkları deneyimleri ifşa etmekten kaçınmakta veya bu tür konular dile getirilirken güçlük çekilmektedir. Taciz ve şiddetin yapısal dinamikleri yalnızca mağdurların değil, tanık olan bireylerin de bu tür vakaları dile getirmesini zorlaştırmaktadır. Tanıklar, mağdura yönelik olası misillemelerden, sosyal dışlanmadan veya otorite figürleri tarafından ciddiye alınmamaktan endişe duyabilir. Ayrıca, kurumsal ve toplumsal sessizlik kültürü, tanıklık eden bireylerin bildirimde bulunma eğilimini azaltabilir. Bunun yanı sıra katılımcıların “neyin şiddet ve taciz olup neyin bu kategoriye girmediğine” dair bilgi eksikliği de söz konusu olabilir. Aynı soruya dair öğrenci yanıtları incelendiğinde kadın öğrencilerin %5.06’sı, erkek öğrencilerin ise %8,33’ü “bilgim yok” yanıtını vermiştir. Kadın öğrencilerin %26,58’i soruya evet yanıtını verirken %6,33’ü kısmen ve %62,3’ü hayır yanıtını vermiştir. Erkek öğrencilerin ise %18,75’i üniversitemizde cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve ayrımcılığa tanık olduğunu söylerken %16,67’si kısmen tanık olduğunu ve %56,25’i tanık olmadığını belirtmiştir. Cinsiyet bazında bu oranlar ele alındığında üniversitede cinsel taciz, cinsel şiddet ve güvenlik ile ilgili sorun yaşandığını düşünen kadın öğrencilerin oranı erkek öğrencilerden daha fazladır. Bu durum, kadınların bu tür olaylardan daha fazla etkilendiğini ya da bu sorunları daha görünür olarak algıladığını gösteriyor olabilir. “Bilgim yok” yanıtının erkek öğrencilerde kadın öğrencilerden daha fazla çıkması da bu analizi desteklemektedir. Personel ve öğrenciler arasında çoğunluğun “hayır” yanıtını vermesi üniversitede çoğunluk için güvenli sayılabilecek bir ortam oluşturulduğunu gösterse de evet oranları da göz önüne alınırsa cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve ayrımcılık ile mücadelede çalışma koşulları, destek politikaları ve önleyici tedbirlerin gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.



**MERSİN ÜNİVERSİTESİ**  
**2025-2028**  
**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ**  
**PLANI**  
**(METCEP)**

## TEMATİK ALAN 1: İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KURUMSAL KÜLTÜR

Bir organizasyonun kültüründe cinsiyet eşitliğini ilerletmek için yapılacak dönüşümün önemli bir bileşeni, iş-yaşam dengesidir (European Commission, 2021). İş-yaşam dengesi, hem kadınlar hem de erkekler için geçerlidir ve tüm çalışanların kariyerlerini, işyeri dışındaki kişisel sorumlulukları, bakım yükümlülükleri de dahil olmak üzere, dengeli bir şekilde yürütebilmeleri için gerekli desteğin sağlanmasını içerir (European Commission, 2021). Bireylerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için en etkili araçlar arasında, bakım sorumlulukları için destek, ebeveyn izni, esnek ve uzaktan çalışma seçenekleri, kariyere dönüş destekleri, stres yönetimi desteği, iş-yaşam dengesini teşvik eden programlar ve iş yükü yönetimi gibi iş-yaşam dengesi uygulamaları bulunur.

Üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği planında, tematik alanlarımızdan ilki olan iş-yaşam dengesinin önemi vurgulanarak, akademik ve idari personelin hem iş hem de özel yaşamlarını başarılı bir şekilde yönetmelerine olanak tanımak hedeflenir. Bu kapsamda, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı, kreş imkânları, ebeveynlik izinleri, bakım hizmetleri gibi destekleyici politikalar geliştirilir. Ayrıca, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen toplumsal cinsiyet rolleri ve stereotipler ile mücadele edilerek, herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamı yaratılması amaçlanır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, üniversite bünyesinde iş-yaşam dengesini destekleyen bir kültür oluşturarak, çalışanların motivasyonunu artırmayı, verimliliği yükseltmeyi ve yetenekleri ortaya çıkarmayı hedefler.

**Tablo 11.** Üniversite Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesini Güçlendirmek İçin Geliştirilebilecek Hedef ve Uygulamalar

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>Esnek çalışma koşulları sağlamak</b>	Çocuk bakımına yönelik çalışanlara esnek çalışma saatleri uygulanması Yaşlı bakımına veya hastalık durumlarına yönelik esnek izinler ve çalışma saatleri sunulması Çalışma saatleri ve mesai düzenlemelerinin gözden geçirilmesi İzin ve dinlenme politikalarının geliştirilmesi	Rektörlük Personel Daire Başkanlığı Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları MERKAM Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı İlgili birimler	Kısa vade Orta vade	Yıl sonunda esnek çalışma saatleri uygulamalarının raporlanması
<b>Bakım desteğini artırmak</b>	Bakım emeği yükünün azaltılmasına yönelik politikalar hazırlanması Aile içi bakım konusunda rehberlik ve kaynak	Rektörlük Personel Daire Başkanlığı Dekanlıklar	Orta vade, Uzun vade	Bakım desteğinin iyileştirilmesine yönelik uygulamaların raporlanması



Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
	<p>sağlayan destekleyici programların oluşturulması</p> <p>Bakım odalarının artırılması ve erişimin kolaylaştırılması</p> <p>Ebeveynlik izninden dönen kadın personelin işyeri adaptasyonunun kolaylaştırılması</p> <p>Çalışanlara çocuk bakımını kolaylaştırıcı desteklerin sunulması (kreş yardımı, bakım hizmeti indirimleri vb.)<sup>1</sup></p>	<p>Bölüm Başkanlıkları</p> <p>MERKAM</p> <p>Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı</p> <p>İlgili birimler</p>		
<b>Destek hizmetlerini geliştirerek iş yaşam dengesini güçlendirmek</b>	<p>Üniversitenin sunduğu destek mekanizmalarını daha erişilebilir ve anlaşılır kılmak için düzenli bilgilendirme ve rehberlik hizmetlerinin sunulması</p> <p>Çalışanların çeşitli yaşam ihtiyaçlarına yönelik destek hizmetlerinin genişletilmesi ve geri bildirimler doğrultusunda bu hizmetlerin sürekli iyileştirilmesi</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Personel Daire Başkanlığı</p> <p>Dekanlıklar</p> <p>Bölüm Başkanlıkları</p> <p>MERKAM</p> <p>Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı</p> <p>İlgili birimler</p>	<p>Orta vade,</p> <p>Uzun vade</p>	Üniversitenin sunduğu destek mekanizmalarının raporlanması
<b>Kurumsal aidiyeti güçlendirerek işyeri adaptasyonunu kolaylaştırmak</b>	<p>Çalışanların sosyal bağlarının güçlendirilmesi</p> <p>Çalışanların kurumsal aidiyetini artırmak için çeşitli etkinlikler ve programların düzenlenmesi (sosyal etkinlikler, takım çalışmaları, ödül programları vb.)</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Personel Daire Başkanlığı</p> <p>Dekanlıklar</p> <p>Bölüm Başkanlıkları</p> <p>MERKAM</p>	<p>Orta Vade,</p> <p>Uzun vade</p>	Kurumsal aidiyeti güçlendirici faaliyetlerin raporlanması

<sup>1</sup> Üniversite genelinde kreş hizmeti mevcut olup, biri Çiftlikköy Kampusu (1100 m2), diğeri ise Yenişehir Kampusu (1250 m2) olarak 2 adettir. Bebek bakım odası sayısı ise 7 adet olup, 6 adedi hastanede, 1 adedi Akdeniz Kültürleri ve Kongre Merkezi'nde bulunmaktadır.

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
		Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı İlgili birimler		
<b>Çalışanların motivasyonunu ve refah düzeylerini artırmak</b>	Stres yönetimi, sağlıklı yaşam ve kişisel gelişim gibi konularda eğitimler ve kaynaklar sunulması Çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırmak için ödül ve teşekkür programlarının uygulanması	Rektörlük Personel Daire Başkanlığı Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları MERKAM Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı İlgili birimler	Orta ve Uzun Vade	Çalışanların zihinsel ve fiziksel olarak iyi olmalarını destekleyen uygulamaların raporlanması
<b>İletişimi ve bilgi paylaşımını geliştirerek iş-yaşam dengesini iyileştirmek</b>	Çalışanların üniversite politikaları, destek mekanizmaları ve diğer önemli konularda düzenli olarak bilgilendirilmesi Çalışan geri bildirimlerinin toplanması ve değerlendirilmesi için etkili kanalların oluşturulması	Rektörlük Personel Daire Başkanlığı Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları MERKAM Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı İlgili birimler	Orta Vade	İletişimi ve bilgi paylaşımını sürekli hale getirilmesine yönelik uygulamaların raporlanması

## TEMATİK ALAN 2: İŞE ALIM VE KARIYERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Bir organizasyonun kültüründe cinsiyet eşitliğini ilerletmek için yapılacak dönüşümün önemli bileşenlerinden bir diğeri “işe alım ve kariyer” politikalarıdır. İşe alım ve kariyer hedefleri tüm cinsiyetler için eşitlikçi olmalıdır. Bu amaçla iş ilanları ve iş tanımlarını yaparken kullanılacak dilin toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olması çok önemlidir. İş ilanlarında kullanılan dil kadın adayları işe başvurmaktan alıkoymayacak şekilde ve bir cinsi işaret etmeyecek biçimde düzenlenmelidir (UNDP, 2020). Mülakatlarda cinsiyetçi sorulardan (hamile kalmayı düşünüyor musunuz?) kaçınmak, ilgili kanun ve yönetmeliklerden kaynaklanan kadın haklarının engellenmeyeceğinin ve iş yerlerindeki yükselme imkânlarının eşit olacağına açık olarak uygulandığının belirtilmesi önemlidir. Çalışan alırken özellikle kadın çalışan oranının düşük olduğu birimlerde aynı özelliklere sahip olan kadın ve erkek adaylardan kadın olanı seçmek, kadınlara özgü olarak görülen işlerde erkeklerin çalışmasını teşvik etmek, işe alım esnasında kadın ve erkek, aday maaşlarının farklı olmayacağını bildirmek, alt orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında cinsiyet dağılımını dengeli hale getirmek, işe alım ve kariyer hedefleri açısından kurumun huzuru ve başarısı için önemlidir.

**Tablo 12.** Üniversite Çalışanlarının İşe Alım ve Kariyer Süreçlerini Güçlendirmek İçin Geliştirilebilecek Hedef ve Uygulamalar

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>Üniversitenin işe alım ve kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine uyma taahhüdü</b>	İlgili yönetmeliklerin içerisine toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı işe alım süreçlerinin gerçekleştirileceğini taahhüt eden ilgili maddenin eklenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı	Kısa vade	Yıl içerisinde gerçekleştirilen işe alımların cinsiyet analizi kontrolü
<b>İşe alım ve kariyer süreçlerine dair personelin bilincinin artırılması</b>	İşe alım ve kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkların önlenmesine yönelik farkındalık eğitimleri düzenlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik TCE Komisyonu İlgili birimler	Kısa ve Orta Vade	TCE ve ilgili birimler tarafından personel eğitimi verildiğinin tespiti
<b>İşe alım ve kariyer yükseltme süreçlerinin nasıl ve hangi gerekçelerle gerçekleştiğine dair personel verilerinin</b>	Üniversitenin tüm birimlerinde bulunan kadın ve erkek idari, akademik, yardımcı personelin sayı ve dağılım oranlarının hem sayı hem pozisyona/kadroya göre düzenli olarak kayıt altına alınarak personele	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Bilgi İşlem Araştırma ve	Kısa ve Orta Vade	Açılan iş ve kadro ilanlarına başvuran kişilerin ve işin niteliğinin arasındaki uyumun

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>sürekli yayınlanması</b>	duyurulması. Talep edilmesi halinde ilgili kariyer yükselmesinin neden gerçekleştirildiğinin ivedilikle sunulması	Uygulama Merkezi İlgili Birimler		kontrolünün sağlanması
<b>Lisansüstü öğrencilerinin, lisansüstü programlara başvuru yapan öğrenci adaylarının ve iş ilanlarına başvuran adayların cinsiyet dağılımının kayıt altına alınması</b>	Birimlerde öğrenci ve personel olmak isteyen kişilerin cinsiyeti kayıt altına alınarak eşitsiz başvuru bulunan birimlerin nedenlerinin araştırılması yapılarak birimlerin her cinsiyete cazip hale getirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması	MERKAM TCE Komisyonu İlgili Birimler	Orta ve Uzun Vade	İlgili birimlerden başvuru yapan ve eğitim gören kişilerin cinsiyet dağılımının elde edilmesi
<b>Akademik ve idari personelin işe alım ve yükselme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun hareket edilerek, cinsiyet eşitlikçi dil kullanılması</b>	İşe alım ve yükseltme süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine göre yapılması gerektiğinin ilgili personele öğretilmesi, iş ilanlarının metnlerinin bu hedefe uygun hazırlanması. Yükselme ve işe alım esnasında hedefe uygunluğunun denetlenmesi. Alt, orta ve üst yönetici pozisyonlarına yükselmelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması	Rektörlük MERKAM İlgili Birimler	Kısa ve Orta Vade	İş ilanları, mülakatlar ve yazılı sınavlarda uygulanan metinlerin cinsiyet eşitliğine uygunluğunun denetlenmesi
<b>İşe alımlarda ve kariyer yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulayan yönetici personellerin teşvik edilmesi</b>	İşe alımlarda ve kariyer yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulayan yönetici personellerin tespit edilerek kurum içerisinde duyurulması, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözettiği için kariyer yükseltmesinde kolaylaştırıcı süreçlerin hazırlanması. Bu sürecin yönetmeliklere dahil edilmesi	Personel Daire Başkanlığı İlgili birimler	Orta ve Uzun Vade	Toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulayan personelin tespit edilerek yükselmesinin kolaylaştırılması ve bu durumun duyurulması

### TEMATİK ALAN 3: YÖNETİCİ POZİSYONUNDA VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Bu tema başlığında Mersin Üniversitesi mensuplarının yönetici pozisyonundaki oranlarının ve üniversitenin karar alma mekanizmalarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirmesi yapılmaktadır. Öncelikle bu tema için TCE planında hedefler ve stratejilerinin oluşturulması amacı ile Mersin Üniversitesi'nin sayısal olarak mevcut durumu değerlendirilmiş ve eldeki veriler incelenmiştir. Buna göre, üniversitenin üst yönetiminde kadın-erkek oranlarının dağılımı ve başta Senato olmak üzere karar mekanizmalarında eşit temsiliyetin varlığı ve benzeri başlıklar olmuştur. Üniversitemizin kuruluşundan itibaren 5 rektör görev yapmış olup bunların hepsi erkektir. Rektör yardımcıları arasından ise şimdiye kadar sadece 1 tane kadın Rektör Yardımcısı olmuştur. Mevcut durumda ise Rektör ve Rektör yardımcılarının tamamı erkektir. Rektör Danışmanları arasında ise mevcut durumda 2 kadın danışman bulunmaktadır. Ayrıca yönetim süreçlerine katılımı göstermesi açısından Senato başta olmak üzere yönetim kurullarında toplumsal cinsiyet eşitliği dengesi uygulanmaya çalışıldığı görülmektedir. Sayısal olarak ele alındığında her ne kadar üniversitemizde kadın yönetici sayısı azımsanmayacak kadar bir sayıya ulaşmış dahi olsa yönetim kademelerinde hiyerarşinin üst noktasında kadın sayısı erkeklere göre daha azdır. İdari organizasyon şeması içinde kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince yer almadığı ve bu konuda orantısızlık yaşanmaktadır. Ancak bu eşitliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için yapılması ve izlenmesi gereken adımlar söz konusudur. Bu hedeflerin gerçekleşmesi ile de karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak mümkün olurken, aynı zamanda kadın akademisyenlerin ve idari personelin yöneticilik pozisyonlarına erişiminde denge sağlanacaktır.

**Tablo 13.** Yönetici Pozisyonunda ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirmek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>Kadın akademisyenlerin mevcut durumda ve devamında yönetim kademelerindeki pozisyonlarının tespiti, izlenmesi ve değerlendirilmesi</b>	Üniversite genelinde TCE eşitliğinin izlenebilmesi için komisyon kurulması ve kurumda buna uygun destek mekanizmaları oluşturulması	TCE Komisyonu Personel Daire Başkanlığı	Kısa vade Orta vade	TCE komisyonu kurulması ve komisyon görevlendirmeleri
	Veri biriminin TCE duyarlı veri toplaması ve yayınlaması	Tüm Akademik Birimler MERKAM	Uzun vade	TCE komisyonu yıllık raporları TCE komisyonu raporlarının Senatoya sunulması ve web sitesinde yayınlanması
	Üniversite akademik ve idari personele yönelik TCE eğitimleri verilmesi	Veri Koordinatörlüğü		Kalite Komisyonu raporlarının incelenmesi
	Ulusal ve uluslararası standartlardaki cinsiyet eşitliği uygulamalarının			

	incelenmesi ve iyi örneklerin alınması Üniversite personelinin performans değerlendirmelerinin cinsiyet bazında analizinin ve izlemesinin yapılması			
<b>Üniversitenin yönetim organlarında liyakat ilkesini göz önünde bulundurarak kadın temsiliyetini artırmak</b>	Yönetim kurullarının oluşturulması aşamasında kadın-erkek dengesinin korunması Kadın akademisyenlerin yönetici pozisyonlarının desteklenmesi Akademisyenlerin atama ve görevde yükselmelerde kadın-erkek eşitliği ilkesinin gözetilmesi Kadın akademisyenlerin yönetimde rol almasını sağlayacak teşvikler oluşturulması ve liderlik programlarının düzenlenmesi Kota önerileri ve pozitif ayrımcılık yapılması İdari kadrolardaki kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarına gelmesinin desteklenmesi ve yöneticilik becerilerini artırıcı hizmet içi eğitimler verilmesi Öğrencilerin temsilinin olduğu görevlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması Öğrenci topluluğu danışmanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalıklarının artırılmasına yönelik programlar yapılması	Rektörlük Genel Sekreterlik Personel Daire Başkanlığı Tüm Akademik Birimler MERKAM TCE Komisyonu Tüm İdari Daire Başkanlıkları Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Yüksek Lisans ve Doktora Programı Sorumluları	Orta ve Uzun Vade	Tüm akademik ve idari birimlerde yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliği kotasının uygulanabilirliğini izlemek Kadın akademisyenlere yönelik liderlik programlarının sayısı Atama ve yükselme süreçlerinde raporlamaların yapılması Öğrenci topluluklarının yönetim yapısı ve etkinliklerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine göre izlenmesi

<p><b>Üniversitenin kurumsal yapı ve kurumsal kültürünün TCE duyarlı bir kimliğe bürünmesini sağlamak</b></p>	<p>Üniversitenin temsiliyet alanlarında karar alma mekanizmalarında eşitlikçi temsiliyetin sağlanması için kurum içi denetimin yapılması</p> <p>Üniversitenin Stratejik Planının toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine dayandırılması</p> <p>Üniversite bütçe planlaması ve uygulamalarının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale dönüştürülmesi</p> <p>Üniversite içerisinde yönetmeliklerin çıkarılması ya da yönetimi ilgilendiren kurumsal yapı ile ilgili düzenlemeler için oluşturulan komisyonların TCE duyarlı hale dönüştürülmesi</p> <p>Komisyonlar kurulurken liyakat esas alınarak kadın erkek dengesinin gözetilmesi.</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Genel Sekreterlik</p> <p>Hukuk Müşavirliği</p> <p>Kalite Komisyonu Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı</p> <p>Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>Kalite Birimi Personel Daire Başkanlığı</p> <p>Tüm Akademik Birimler</p> <p>MERKAM</p>	<p>Orta ve Uzun Vade</p>	<p>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan yıllık raporlarda Strateji planı ve Bütçe Uygulamalarının İzlenmesi</p> <p>Mevzuat ve yönetmelik komisyonlarında sayısal olarak cinsiyet eşitliğinin izlenmesi</p> <p>Her birimden karar alma mekanizmalarındaki cinsiyet dağılımının izlenmesi ve raporlanması</p>
<p><b>Üniversitenin yönetici pozisyonları ve karar alma mekanizmalarında cinsiyet eşitliğini teşvik edecek farkındalık çalışmalarını arttırmak</b></p>	<p>Üniversitenin kurumsal kültür ve iletişim olanaklarında kullanılan dilin cinsiyet körü olmasını önlemeye yönelik eğitimler yapılması</p> <p>İş ilanlarında, yazışmalarda aday ya da personel gibi tarafsız terimlerin tercih edilmesi</p> <p>Üniversite personeli akademik ve idari birimlerin, resmi yazışmalar ve gündelik</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Tüm Akademik Birimler</p> <p>Personel Daire Başkanlığı</p> <p>Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü</p> <p>MERKAM</p> <p>Kadın ve Toplumsal</p>	<p>Kısa, Orta ve Uzun Vade</p>	<p>İdari birimlerde yazışma ve günlük dilde cinsiyet eşitliği eğitimlerinin yapılması ve sayısının raporlanması</p> <p>Akademik Birimlerde karar alma mekanizmalarında eşitlik sağlanmasına</p>

	<p>yaşamda dilde cinsiyet eşitliğini sağlamak için farkındalık eğitimlerinin yapılması</p> <p>Birimlerin kendi içlerinde cinsiyet eşitliğine dair stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik kurum içi toplantıların yapılması</p> <p>Tüm akademik birimlerin misyon ve vizyon hedeflerinde cinsiyet eşitliği vurgusunun yer alması</p> <p>Üniversite yönetiminde ve karar mekanizmalarında yer alan kadın yöneticiler için TCE farkındalığını artırmaya yönelik eğitimler verilmesi</p>	<p>Cinsiyet Araştırmaları Yüksek Lisans ve Doktora Programı Sorumluları</p>		<p>yönelik yapılan farkındalık çalışmalarının raporlanması</p> <p>TCE komisyonu yıllık izleme raporları</p>
<p><b>Üniversitede kadın yöneticiliğinin teşvik edilmesini sağlamak ve destek mekanizmaları oluşturmak</b></p>	<p>Akademisyen kadınlara yönelik yöneticilik (liderlik) programlarının düzenlenmesi</p> <p>Kadın idari personele yönelik yöneticilik (liderlik) programlarının düzenlenmesi</p> <p>Kadın rol modelleri ile birlikte mentörlük programlarının planlanması</p> <p>Üniversitedeki yönetici konumundaki kadınlar ile deneyim paylaşımları toplantılarının yapılması</p> <p>Kadın akademisyenlerin yöneticilik deneyimi kazanmaları için birimlerde dönüşümlü</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Personel Daire Başkanlığı</p> <p>Tüm Akademik Birimler</p> <p>MERKAM</p> <p>Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Yüksek Lisans ve Doktora Programı Sorumluları</p>	<p>Orta ve Uzun Vade</p>	<p>TCE Komisyonu Yıllık Raporlaması</p> <p>MERKAM Faaliyet Raporu</p> <p>Akademik Birimler Sayısal Verileri</p>



	<p>yönetim modelleri uygulanması. Atama ve yükseltme kriterlerinde kadın yöneticilere yönelik pozitif ayrımcılık ilkesinin eklenmesi</p> <p>Öğrenciler ile kadın yönetici buluşmaları yapılması. Kadın liderliği eğitimleri planlanması</p>			
--	---	--	--	--

## TEMATİK ALAN 4: EĞİTİM VE ARAŞTIRMA ALANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Üniversitelerde araştırma ve eğitim alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, hem akademik başarıyı artırmak hem de kapsayıcı bir öğrenme ve çalışma ortamı yaratmak açısından büyük önem taşımaktadır. Ufuk Avrupa'nın (Horizon Europe) toplumsal cinsiyet eşitliği rehberine göre, akademik araştırmalarda cinsiyet perspektifinin dikkate alınması, bilimsel çıktılarda daha doğru ve kapsamlı sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir akademik ortam oluşturmak için, üniversitelerin araştırma projelerinde toplumsal cinsiyet boyutunu gözetmeleri ve eğitim müfredatında cinsiyet eşitliğiyle ilgili dersleri yaygınlaştırmaları önerilmektedir. Üniversiteler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi açısından önemli kurumlardan biridir. Eğitim ve akademik yaşamın her alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, öğrencilerin ve akademisyenlerin daha adil bir ortamda çalışmasını ve gelişmesini sağlamaktadır.

**Tablo 14.** Eğitim ve Araştırma Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirmek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>Toplumsal cinsiyet eşitliğinin araştırma ve eğitim içeriklerine entegre edildiğinin taahhüdü</b>	Üniversitenin Stratejik Planı ve ilgili belgelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin araştırma ve eğitim içeriklerine entegre edildiğinin yer alması	Rektörlük TCE Komisyonu	Kısa vade	Stratejik plan ve ilgili belgelerin incelenmesi
<b>Akademik ve idari personele toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin verilmesi</b>	Akademik ve idari personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimi verilmesi için modüller oluşturulması	MERKAM TCE Komisyonu	Kısa ve Orta vade	Akademik ve idari personele yönelik verilen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim modülüne katılan kişi sayısı (yıllık)
<b>Toplumsal cinsiyet eşitliği temalı araştırma ve projelerin desteklenmesi</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusundaki araştırma, proje ve tezlerin desteklenmesi  Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda yapılan çalışmaların sunulacağı toplantılar,	BAP Akademik birimler Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	Kısa ve Orta vade	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda BAP tarafından desteklenen proje sayısı (yıllık)  Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda yapılan araştırma ve tez sayısı (yıllık)

	<p>çalıştaylar düzenlenmesi</p> <p>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda disiplinler arası çalışmaların teşvik edilmesi</p> <p>BAP tarafından desteklenen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği temalı projelerde proje yürütücülerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılım şartı getirilmesi</p>			<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalıştay sayısı (yıllık)</p> <p>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılan BAP proje yürütücüsü sayısı (yıllık)</p>
<p><b>Ön lisans ve lisans eğitim müfredatına toplumsal cinsiyet eşitliğinin entegrasyonu</b></p>	<p>Üniversitenin tüm ön lisans ve lisans eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konularını içeren derslerin zorunlu/seçmeli olarak sunulması</p> <p>Üniversiteye yeni başlayan öğrencilere “Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalığı” dersini almaları konusunda teşvik etmek</p> <p>Ders kitapları, müfredatlar ve eğitim materyallerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle gözden geçirilmesi ve güncellenmesi</p>	<p>Akademik Birimler</p> <p>Seçmeli dersler koordinatörlüğü</p> <p>Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p>	Orta ve uzun vade	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda açılan ders sayısı(yıllık)</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki dersi alan öğrenci sayısı(yıllık)</p> <p>Ders kitapları, müfredatlar ve eğitim materyallerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle gözden geçirilmesi</p> <p>Öğrenci Memnuniyeti Anketi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği sorularının özel olarak değerlendirilmesi (yıllık)</p>

	<p>Akademik personelin ders içeriklerine toplumsal cinsiyet perspektifini entegre edebilmesi için eğitim modülleri oluşturulması</p> <p>Öğrenci Memnuniyeti Anketi'ne toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve kapsayıcılık ile ilgili soruların eklenmesi</p>			
<b>Farkındalık etkinlikleri</b>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda akademik, idari personel ve öğrencilere yönelik seminer, panel ve atölyeler yapılması</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda proje yarışması düzenlenmesi</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili düzenlenen yarışmaların duyurularak geniş katılım sağlanması</p> <p>Öğrenci topluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi</p>	<p>BAP</p> <p>Teknokent</p> <p>Teknoloji Transfer Ofisi</p> <p>Fakülteler ve Enstitüler</p> <p>Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı</p> <p>Öğrenci Toplulukları</p> <p>MERKAM</p>	Kısa, orta ve uzun vade	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim sayısı (yıllık)</p> <p>Eğitime katılan kişi sayısı (yıllık)</p> <p>Yarışmaya katılan proje sayısı (yıllık)</p> <p>Teklif edilen ve verilen ödül sayısı (yıllık)</p> <p>Öğrenci topluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda düzenledikleri proje sayısı (yıllık)</p>
<b>Görünürlük ve bilgilendirme</b>	Düzenlenen seminer, panel, atölye sonuçlarının yaygınlaştırılması	<p>Rektörlük</p> <p>Basın ve Halkla</p>		<p>Üniversite web sayfası ve sosyal medya hesaplarında</p>

	<p>İçin Üniversite web sayfası ve sosyal medya araçlarının kullanılması</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılması için bilgilendirici notların Üniversitenin web sayfasında paylaşılması</p> <p>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda kampüste görünür alanlara afişler yerleştirilmesi</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu kaynaklara akademik personelin ve öğrencilerin erişilebilirliğin güçlendirilmesi</p>	<p>İlişkiler Şube Müdürlüğü</p> <p>Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p>	<p>Kısa ve Orta vade</p>	<p>toplumsal cinsiyet eşitliği konulu çalışma, panel, etkinliklerin duyuru sayısı (yıllık)</p> <p>Kütüphane koleksiyonlarına eklenen toplumsal cinsiyet eşitliği konulu kaynak sayısı (yıllık)</p>
<p><b>Kadın öğrenci ve araştırmacılar için destek mekanizmaları</b></p>	<p>Kadın akademisyenlerin ve öğrencilerin kariyerlerini desteklemek için mentörlük programı yapılması</p> <p>Bilim, sanat, edebiyat, spor gibi alanlarda öğrencilere ilham verecek kadın lider figürlerle söyleşilerin gerçekleştirilmesi</p> <p>Kadın akademik personele proje başvurusunu teşvik</p>	<p>Rektörlük</p> <p>BAP</p> <p>Akademik birimler</p> <p>Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı</p>	<p>Kısa, orta ve uzun vade</p>	<p>Kadın öğrenci ve araştırmacılara yönelik yapılan mentörlük program sayısı (yıllık)</p> <p>Öğrencilere yönelik ilham veren kadın liderlerle yapılan söyleşi sayısı (yıllık)</p> <p>Kadın akademik personele proje hazırlama konusunda verilen eğitim sayısı (yıllık)</p>

	<p>etmek amacıyla proje geliştirme ve yürütme konularında eğitim verilmesi</p> <p>Kadın akademik personele araştırma yapabilmeleri için özel burs/fon sağlanması</p>			<p>Eğitime katılan kadın akademisyen sayısı (yıllık)</p> <p>Kadın akademik personelin yürütücü olarak yaptığı araştırma projesi sayısı (yıllık)</p> <p>Kadın akademik personele araştırma yapabilmeleri için sağlanan özel burs/fon miktarı (yıllık)</p>
--	--	--	--	--

## TEMATİK ALAN 5: TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER

Avrupa Komisyonu, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en büyük engellerden biri olarak tanımlamakta ve bu tür durumların eğitim kurumlarında önlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda, üniversitemizde cinsiyet eşitliği eylem planı oluşturmak amacıyla öğrenci ve personelin şiddet, cinsel taciz ve kampüs güvenliğine ilişkin deneyimlerini anlamaya yönelik anketler gerçekleştirilmiştir. Bu rapor, anket bulgularını analiz ederek üniversitemizin cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

**Tablo 15.** Üniversite Ortamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Tacizi Önlemek İçin Geliştirilecek Hedef ve Uygulamalar

Hedefler	Uygulamalar	Sorumlu Birim	Süre	İzleme Süreçleri
<b>Cinsel taciz, cinsel saldırı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığın yaşanmadığı, karşılıklı saygıya dayanan özgür bir akademik araştırma, eğitim ve çalışma ortamının yaratılması</b>	<p>Kurumsal Politika ve Yönergelerin Güçlendirilmesi</p> <p>Öğrenci ve personele yönelik farkındalık ve eğitim programları</p> <p>Cinsel taciz ve şiddete karşı destek mekanizmalarının güçlendirilmesi</p> <p>Gizlilik ve güvenlik ilkelerinin korunması</p> <p>Kampüs güvenlik önlemlerinin artırılması</p> <p>İlgili Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleriyle iş birliği</p> <p>Ayrımcılık karşıtı akademik ve sosyal politikaların oluşturulması</p>	<p>Rektörlük ve Fakülte Yönetimleri</p> <p>Mersin Üniversitesi CTS Destek Birimi</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>Üniversite Hukuk Müşavirliği</p> <p>Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi</p> <p>İlgili diğer birimler</p>	Orta ve uzun vade	<p>Farkındalık anketleri</p> <p>Mağdurlar için destek mekanizmalarının etkinliği</p>
<b>Mersin Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya</b>	Birime dair bilgilendirmenin	Mersin Üniversitesi	Orta vade	Birime yapılan başvuruların sayısındaki

<p><b>Karşı Destek Biriminin (CTS) tanıtımlarını artırmak</b></p>	<p>öğrenci ve personele duyurulması</p> <p>Birimin akademik ve idari yöneticilere tanıtılması</p>	<p>CTS Destek Birimi</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>İlgili Birimler</p>		<p>değişimin izlenmesi</p> <p>Öğrenci ve personelin birimi ne kadar bildiğini ölçen anketler</p>
<p><b>Öğrenciler, öğretim elemanları ve idari personele yönelik olarak, rızaya dayalı olmayan cinsel içerikli davranışların engellenmesi bağlamında kişilerin haklarını öğrenmesi ve bu konuda bir bilinç oluşturulması</b></p>	<p>Üniversitenin ilgili birimlerinden destek alınarak eğitim programları düzenleme ve Üniversitenin öğretim elemanlarını, idari personelini ve yöneticilerini katılmaya teşvik etmek</p>	<p>Mersin Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>Genel Sekreterlik</p> <p>Akademik Birimler</p> <p>Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı</p> <p>Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi</p>	<p>Orta ve uzun vade</p>	<p>Cinsel taciz ve cinsel saldırı farkındalık eğitimi (yıllık)</p>
<p><b>Toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri içerisinde cinsel tacize ve cinsiyete dayalı şiddete ilişkin kavramlara yer verilmesi</b></p>	<p>Eksikliklerin belirlenmesi ve giderilmesi</p> <p>Video, vaka analizi, simülasyon gibi interaktif materyaller geliştirilerek konunun etkili bir şekilde</p>	<p>MERKAM</p> <p>İlgili Birimler</p>	<p>Kısa ve orta vade</p>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği temelli öğretim yöntemleri rehberi</p>



	anlatılmasının sağlanması			
<b>Cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı güvenli bir üniversite ortamının oluşturulmasına yönelik önlemler alınması</b>	<p>Yerleşkede aydınlatılması talep edilen mekânların belirlenmesi ve aydınlatılması, Acil durum butonlarının yerleştirilmesi gibi fiziksel güvenlik önlemlerinin artırılması</p> <p>Ulaşımın güvenli bir şekilde düzenlenmesi için ring sayılarının artırılması</p> <p>Kadınların da olduğu güvenlik personelinin gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşımının sağlanması</p> <p>İhtiyaç halinde güvenlik birimine ihbar ya da acil durum çağrısı yapılabilecek iletişim kanallarının oluşturulması (mor çağrı)</p> <p>Özellikle gece saatlerinde kampüsün daha canlı tutulması, sosyal etkinliklerin artırılması ve öğrencilerin kampüste kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayacak ortamların oluşturulması</p>	<p>Rektörlük</p> <p>Mersin Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>Genel Sekreterlik</p> <p>Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı</p> <p>Koruma ve Güvenlik Müdürlüğü</p> <p>İlgili Birimler</p>	Uzun vade	<p>Kampüs içi ışıklandırmalarının gözden geçirilmesi</p> <p>Güvenli kampüs içi ulaşım ağı oluşturulması</p>

<p><b>Üniversite bünyesinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi ve daha güvenli yaşam alanlarının oluşturulması</b></p>	<p>Yerel güvenlik birimleri ve ilgili kamu kurumları ile iş birliği mekanizmalarının geliştirilmesi ve etkin müdahale süreçlerinin oluşturulması</p>	<p>Üniversite Yönetimi (Rektörlük/ Dekanlıklar)</p> <p>Mersin Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi</p> <p>MERKAM</p> <p>TCE Komisyonu</p> <p>Üniversite Hukuk Müşavirliği</p> <p>Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi</p> <p>Yerel Güvenlik Birimleri (Emniyet Müdürlüğü, Jandarma vs.)</p> <p>Kadın Da(ya)nışma Merkezleri</p> <p>İlgili Birimler</p>	<p>Uzun vade</p>	<p>İşbirliği Protokolleri</p> <p>Üniversite Kampüs Güvenliği Verileri</p>
<p><b>Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi çalışmalarının değerlendirilmesi</b></p>	<p>Yıllık rapor hazırlanması</p>	<p>Mersin Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi MERKAM TCE Komisyonu İlgili Birimler</p>	<p>Orta ve uzun vade</p>	<p>Hazırlanan rapor sayısı</p>