

Maltepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (MAU-CEP) 2025-2028



MALTEPE ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI



Temelde bir insan hakları meselesi olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, konuyla ilgili birçok uluslararası raporda da ifade edildiği üzere küresel bir sorundur. Kültüre dayalı güç dinamikleri ve dengesizlikler, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik engelleri ortaya çıkaran ana etken olarak görünmektedir. Dolayısıyla, bu sorunların ele alınması, politikaların benimsenmesi ve hayatın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

İnsan Hakları Beyannamesinin 2. maddesi, her bireyin “ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayırım gözetilmeksizin” Beynamede belirtilen hak ve özgürlüklere sahip olduğunu belirtmektedir. Maltepe Üniversitesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde de yer alan bu yaklaşımı benimseyerek, cinsiyet, etnik köken, inanç, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, uyruk ve benzeri temellere dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tüm taraflara adil ve eşit muamele edilmesi için çaba göstermektedir. Maltepe Üniversitesi'nin benimsediği evrensel değerler ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki duruşu, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 5. Hedefi (toplumsal cinsiyet eşitliği) ve Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin dayandığı değerlerle tam bir uyum içindedir.

Cinsel Taciz ve Saldırının Önlenmesine İlişkin Maltepe Üniversitesi Tutum Belgesinin (2021) ilke ve hedeflerini; Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (2019) araştırma, proje ve faaliyetlerini ve UNESCO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kültür Kürsüsünü (2019) göz önünde bulundurarak, Maltepe Üniversitesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sürdürülebilir stratejiler ve iyi uygulamalar geliştirmeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir akademik ve çalışma ortamı yaratmayı taahhüt eder.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI (MAU-CEP)



Kurumsal ve kültürel değişim yoluyla Maltepe Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik bir dizi taahhüt ve eylem olarak MAU-CEP, Horizon Europe GEP uygunluk ölçütü için zorunlu süreçle ilgili gereklilikleri karşılamayı ve bunlara uymayı amaçlamaktadır; ilk olarak, kurumun web sitesinde Senato tarafından onaylanmış ve Üniversite içinde aktif olarak iletilen Eylem Planı (MAU-CEP 2023-2024) yayınlanmıştır. Hedeflerin bir kısmının gerçekleştirilebildiği bu plan, hedefler büyük oranda korunarak yeni ihtiyaç ve deneyimlerden hareketle revize edilmiştir. Yeni MAU-CEP 2025-2028 dönemini kapsayacak şekilde 4 yıllık hazırlanmıştır. CEP kapsamında kurum, devam eden sürdürülebilir bir kurumsal değişim sürecini destekleyecek planı tasarlamak ve uygulamak için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kaynak ve uzmanlık tahsis etme taahhüdünü yineler. Plan çerçevesinde, planın amaçları, hedefleri ve göstergeleri hakkında bilgi veren akademik ve idari personel ile öğrencilere ilişkin cinsiyet/toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler düzenli olarak toplanacak, yayınlanacak ve izlenecektir. Son olarak, MAU-CEP, tüm kurumu kapsayacak ve kanıta dayalı, devam eden ve uzun vadeli bir süreç olacak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratma ve eğitim faaliyetlerini içerecektir.

MAU-CEP'in yerine getirmesi için gerekli eylemlerin yürütülmesi Maltepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (MAU-CEK) tarafından gerçekleştirilecektir. MAU-CEK MÜKÇAM Yönetim Kurulu ile gönüllü akademik personel, idari personel ve öğrencilerden oluşacaktır. Rektörlüğe bağlı olarak çalışacak Komite, üst yönetime düzenli olarak rapor verecektir.



Türkiye’de ve Dünyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin

izindeyiz

MAU-CEK GÖREVLERİ

MAU-CEK’in görevleri şunlar olacaktır:

- Maltepe Üniversitesi’nin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından durumunu belirlemek, değerlendirmek ve izlemek amacıyla gerekli nicel ve nitel veri toplama çalışmalarını (akademik ve idari birimler ile öğrenciler, araştırma projelerindeki yürütücüler ve araştırmacılar, yayın yazarları bazında kadın ve erkek yüzdeleri gibi) düzenli olarak gerçekleştirmek,
- Akademisyenlerin, araştırmacıların, idari personelin ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılık konularında bilgi ve farkındalıklarını artırmak amacıyla tüm paydaşların katılımıyla düzenlenecek seminerler, çalıştaylar ve projeler düzenlemek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kampüs ortamı için tavsiyelerde bulunmak ve yol haritaları oluşturmak,
- Çalışmaların ve analizlerin sonuçlarını yaygınlaştırmak.



Türkiye’de ve Dünyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin

izindeyiz

MAU-CEP HEDEFLERİ

MAU - CEP aşağıdaki hedefleri içermektedir:

HEDEF 1. Karar verme süreçlerindeki cinsiyet dengesizliklerini belirlemek ve şeffaflığı, cinsiyet eşitliğine dayalı çalışma süreçlerini ve işbirlikçi katılımı geliştirmek için politika ve stratejiler geliştirmek.

HEDEF 2. Çalışan ve öğretim üyelerinin işe alım, iş güvencesi ve kariyer gelişimi alanlarında (varsa) cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması.

HEDEF 3. Hem akademik ve idari personel hem de öğrenciler için cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddetten arındırılmış, sürdürülebilir, adil ve güvenli bir çalışma ve eğitim ortamına öncülük etmek.

HEDEF 4. Üniversitede yürütülen araştırmalarda toplumsal cinsiyet bakış açısının ve cinsiyet dengesinin hem içerik hem de ekiple- rin oluşturulmasından sonuçların yayınlanmasına kadar olan araştırma süreçlerinde yaygınlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının müfredata dahil edilmesi.



Düşüncede Özgür Eğitimde Çağdaş Bilimde Evrensel

MAU-CEP HEDEFLERİ

MAU – CEP'in hedeflerine ulaşmak için Maltepe Üniversitesi aşağıdaki konularda gerekli adımları atmayı taahhüt eder:

- Kurumsal kültür, yönetim ve liderlik mekanizmaları ile politikalar, prosedürler ve yönetim süreçleri,
- İşe alım, terfi ve kariyer geliştirme süreçleri, iş-yaşam dengesi ile açık ve kapsayıcı bir çalışma ortamını sağlamaya yönelik politikaların uygulanması ile izin ve terfilerde özel hayata ilişkin özel/geçici koşulların dikkate alınması,
- Akademisyenler, idari personel ve öğrenciler arasında eşitlik konularının önemi konusunda farkındalığın artırılması, çeşitliliğe yönelik olumlu ve ayrımcı olmayan tutumların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının uygulanması,
- Toplumsal cinsiyet boyutunun dikkate alınması ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların eğitim ve araştırma süreçlerinde ve müfredatlarda yaygınlaştırılması.



HEDDEF 1

İşbirlikçi Katılımın İyileştirilmesine Yönelik Politika Ve Stratejilerin Geliştirilmesi

Konu	2025	2026	2027	2028	Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Planlanan Eylemler	Göstergeler	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı
MAU-CEK'nin kuruluşu ve görevleri	X	X	X	X	Rektör; MUKCAM (ilgili birim ve departmanlar ile iş birliği içinde)	2023-2024 CEP dönemine oluşturulan CEK (Cinsiyet Eşitliği Komitesi)'nin yeniden oluşturulması. Önceki dönemde MUKCAM tarafından toplanan nicel ve nitel verilerin güncellenmesi. Seminerler, çalıştaylar düzenlemek; cinsiyet eşitlikçi bir kampüs ortamı için önerilerde bulunmak ve yol haritaları oluşturmak; çalışmaların ve analizlerin sonuçlarının yaygınlaştırılması.	Bilginin geliştirilmesine ilişkin düzenli anketlerin sonuçlarında ölçülen artan farkındalık; tutum ve inançların değiştirilmesi	
Yönetim organlarının, departmanların, komitelerin ve komisyonların toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi	X	X	X	X	Rektör; Akademik birim ve idari daire başkanları; MAU-CEK	Karar organlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi	En az %40 kadın temsili	
Öğrenci Konseyi ve öğrenci kulüplerinin yönetiminde toplumsal cinsiyet dengesinin iyileştirilmesi	X	X	X	X	Öğrenci Dekanı; Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanı; Öğrenci Konseyi	Öğrenci organizasyonlarında geliştirilmiş toplumsal cinsiyet eşitliği	En az %40 kadın temsili	
Cinsiyete dayalı veri toplama, yayınlama ve raporlama süreçlerinin oluşturulması	X	X	X	X	Rektörlük Ofisi, Genel Sekreter; Kalite Yönetim Ofisi; Personel Daire Başkanlığı; İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, MUKCAM, Akademik Personel,	İlerlemenin izlenmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi için verilerin cinsiyet bazında tutulmasını ve raporlanmasını Kalite Yönetim Ofisiyle iş birliğinde sağlamak. Bu amaçla, Üniversite genelinden akademik personelin TCE konulu çalışmalarını bir anket aracılığıyla toplamak ve raporlamak.	Cinsiyet eşitliğine dayalı olarak ayrılmış verilerin korunması ve raporlanması	
Üniversitenin kalite, politika ve prosedürlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği amaçlarıyla iyileştirilmesi	X	X	X	X	Kalite Yönetim Ofisi	Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının Üniversite stratejik planı ile bütünleştirilmesi	Maltepe Üniversitesi web sitesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ve toplumsal cinsiyet eşitliği verilerinin Maltepe Üniversitesi öğretim görevlilerinin yürütülen tez, verilen dersler, araştırmalar, bilim-sanat faaliyetlerini içermesi	



HEDDEF 2

Akademik ve İdari Personelin İstihdam, İstihdam Güvenliği Ve Kariyer Gelişimi Alanlarında Mevcut (Varsa) Cinsiyete Dayalı Ayrımcı Uygulamaların Ortadan Kaldırılması

Konu	2025	2026	2027	2028	Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Planlanan Eylemler	Göstergeler	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı
Şeffaf kriterler, başarıların değerlendirilmesi için açık kılavuzlar ve başvuruların açıklanması dahil olmak üzere işe alım süreçleri ve prosedürleri	X	X			Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı; Kalite Yönetim Ofisi; MAU-CEK	Cinsiyet eşitliğine dayalı bir işe alım sistemi oluşturmaya yönelik düzenlemelerin/ prosedürlerin oluşturulması; cinsiyet eşitliğini dikkate alarak hazırlanmış iş ilanlarına yönelik kılavuz bir metnin hazırlanması	Usul ve yönetmeliklerin yanı sıra cinsiyet eşitliği kavramını vurgulayan iş ilanları metni hazırlanmıştır	
Tüm çalışanlar için eşitlikçi ve adil iş-yaşam dengesini sağlayan mekanizmalar geliştirmek amacıyla cinsiyete göre ayrılmış veri toplama ve izleme için Personel Daire Başkanlığı sisteminin iyileştirilmesi	X	X			Personel Daire Başkanlığı; Genel Sekreterlik, Kalite Yönetim Ofisi	Verilerin cinsiyete göre ayrılmasını sağlayan bir insan kaynakları sisteminin kurulması	Personel, işe alım, terfi ve işten ayrılanlara ilişkin verilerin cinsiyet eşitliği temelinde tutulması; iş-yaşam dengesi için sürdürülebilir cinsiyet-adil mekanizmaların uygulanması	
Çalışanların çocukları için Kampüste uygun fiyatlı bir kreş (Okul Öncesi Öğretmen Yetiştirme Programı öğrencilerinin de öğretmenlik uygulaması gerekliliğini yerine getirebilecekleri) kurma planının geliştirilmesi	X	X	X	X	Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı; Yapı İşleri Daire Başkanlığı	Akademik ve idari personel için kreş desteği konusunda çalışmalar yürütmek	Kreşte bakılan; çalışanlar, araştırmacılar ve kadın öğrencilerin çocuklarının sayısındaki artış	
Çalışanlar, akademik ve idari personel için cinsiyet-eşitlikçi ebeveyn eğitimi; babalık izni	X	X			Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı	Belediyeler ve AÇEV gibi ilgili sivil toplum kuruluşları ile cinsiyet-eşitlikçi ebeveyn eğitimi seminerleri ve çalıştayları düzenlemek; babalık izni politikasının geliştirilmesi ve regl izni için farkındalık oluşturmak	Eğitim programına en az %60 katılım	



HEDEFLER

Öğrenciler İçin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Şiddetten Uzak, Eşit Ve Güvenli Bir İş ve Çalışma Ortamına Doğru Yol Almak

Konu	2025	2026	2027	2028	Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Planlanan Eylemler	Göstergeler	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı
Cinsiyete duyarlı ve cinsiyete eşit dil için yönergeler	X	X			İletişim Fakültesi; MAU-CEK, MUKCAM	Cinsiyete duyarlı ve cinsiyete eşit dilin yayınlanması için kılavuzların hazırlanması ve görünür kılınması	Maltepe Üniversitesi internet sayfasında yayınlanan yönergeler	
Akademik ve idari personele cinsiyet eşitliği, şiddetsizlik ve ayrımcılık-karşıtlığı eğitimi	X	X	X	X	Personel Daire Başkanlığı; Basın ve Halkla İlişkiler Bölümü; MAU- CEK; MUKCAM, SKS	Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitim ve çalıştayların planlanması; toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddetsizlik ve ayrımcılık- karşıtlığının çalışan ve fakülte oryantasyon programlarına entegrasyonu Her bahar yarıyılında akademik personel ve öğrencilerin katılım sağlayacağı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri yapılması ve katılımların sertifikalandırılması	Programlara ve çalıştaylara en az %60 katılım; tüm çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve uygulamaları hakkında bilgilendirilmesi	
Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ile mücadele	X	X	X		Rektör; MAU-CEK; MUKCAM, SKS	Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi kurmak; Öğrencilerin Üniversitenin ayrımcılıkla mücadele ve cinsiyete dayalı politikaları hakkında etkin bir şekilde bilgilendirilmesini sağlamak -SKS tarafından sunulan psikolojik destek gibi hizmetlerin öğrenciler tarafından bilinirliğini arttırmak -Kampüs içerisindeki mekânsal düzenlemelerin ve güvenlik önlemlerinin artırılması için girişimlerde bulunmak (tuvaletlerde ped bulunması, sokak aydınlatmaları vb.)	%60 katılım; tüm çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve uygulamaları hakkında bilgilendirilmesi	



HEDEF 4

Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin ve Toplumsal Cinsiyet Dengesinin Hem İçerik Hem De Ekip Oluşumundan Sonuçların Yayınlanmasına Kadar Tüm Süreçlerinde Uygulanması ve Müfredata Dahil Edilmesi

Konu	2025	2026	2027	2028	Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Planlanan Eylemler	Göstergeler	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı
Birinci sınıf öğrencileri için zorunlu toplumsal cinsiyet dersi	X	X	X	X	Fakülteler/Yüksekokullar; GED Programı; MAU-CEK	Fakültelerin/Yüksekokulların tüm birinci sınıf öğrencilerinin programların ilk döneminde almaları için zorunlu bir giriş dersi tasarımları ve oryantasyon haftasında online/yüz yüze eğitimler verilmesi Sertifikalandırılmış Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerlerine katılımın teşvik edilmesi	Toplumsal cinsiyet dersinin müfredata eklenmesi	
Dijital becerilerde cinsiyet farkı Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikte cinsiyet eşitliği (STEM)	X	X	X	X	Fakülteler/Yüksekokullar; MAU-CEK, Enstitüler; GED Programı, Mühendislik Fakültesi	Dijital becerilerdeki cinsiyet farkı konusunda farkındalık yaratmak; kız öğrencilere yönelik ileri düzey dijital beceri eğitim programları - STEM faaliyetlerinin uygulanması - Dijital beceri eğitimlerinin düzenlenmesi -Yapay zeka eğitimleri düzenlenmesi	Kız öğrencilerin en az %20'sinin eğitim programlarına katılması STEM Çalıştayı ve etkinlikleri Yapay zeka konulu seminer/çalıştaylara en az %20 kız öğrencilerin katılımlarının sağlanması	
Kariyerlerinin başında olan akademisyen ve araştırmacılar için destek mekanizmalarını pozitif ayrımcılık gözetilerek geliştirmek	X			X	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; MAU-CEK; MUKCAM, Kalite Yönetim Ofisi	Doktora adayları, doktor öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri için mentorluk sisteminin geliştirilmesi; kariyer gelişimi ile ilgili eğitim, finansman fırsatları ve yayın yöntemleri/ıpuçları; doktora adaylarına ilişkin cinsiyete göre ayrılmış istatistiksel verilerin toplanması	Her yıl düzenlenen iki eğitim programı; kıdemli kadın öğretim üyeleri tarafından sağlanan bir mentorluk programı; doktora tezini savunan kadın ve erkeklerin yüzdesinin eşitlenmesi	
Öğretimde ayrımcılıkla mücadele	X	X	X	X	Rektör; Akademik birim başkanları, MU-CEK	Akademik personele yönelik, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ayrımcı olmayan öğretim konularında yılda iki kez çalıştay ve seminerler	Çalıştay ve seminerlere en az %60 katılım sağlanması	