

Maltepe
Üniversitesi
Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği
Eylem Planı
(MAU-CEP)
2023



maltepe university
i s t a n b u l www.maltepe.edu.tr

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" Beyannamede 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 ayırimcılık 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 Ayırimcılığın 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) yayınlamıştır. İkinci olarak, kurum, devam eden sürdürülebilir bir kurumsal değişim sürecini destekleyecek planı tasarlamak ve uygulamak için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kaynak ve uzmanlık tahsis etmeyi taahhüt eder. Üçüncü olarak, 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 eylemler Maltepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (MAU-CEK) tarafından yürütülecektir. Akademik personel, idari personel ve öğrencilerden oluşan komite, doğrudan Rektör tarafından atanacaktır. Rektör, komiteyi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi MÜKÇAM) ve UNESCO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kültür Kürsüsü ile istişare ederek oluşturacaktır. Komite, üst yönetime düzenli olarak rapor verecektir.

MAU-CEK'in görevleri Őunlar olacaktır:

- Maltepe Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği aÇısından durumunu belirlemek, değerlendirmek ve izlemek amacıyla gerekli nicel ve nitel veri toplama ŐalıŐmalarını (akademik ve idari birimler ile öğrenciler, araştırma projelerindeki yürütücüler ve araştırmacılar, yayın yazarları bazında kadın ve erkek yüzdeleri gibi) düzenli olarak gerŐekleŐtirmek,
- Akademisyenlerin, araŐtırmacıların, idari personelin ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete **dayalı** ayrımcılık konularında bilgi ve farkındalıklarını artırmak amacıyla tüm paydaŐların katılımıyla düzenlenecek seminerler, ŐalıŐtaylar ve projeler düzenlemek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kampüs ortamı için tavsiyelerde bulunmak ve yol haritaları oluşturmak,
- ŐalıŐmaların ve analizlerin sonuçlarını yaygınlaŐtırmak.

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. alışan ve ğretim üyelerinin işe alım, iş güvencesi ve kariyer gelişimi alanlarında (varsa) cinsiyete dayalı ayırımı uygulamaların ortadan kaldırılması.

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













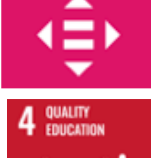
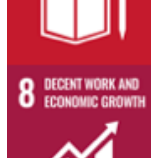



HEDEF 4. Üniversitede yürütülen araştırmalarda toplumsal cinsiyet bakış açısının ve cinsiyet dengesinin hem içerik hem de ekiplerin oluşturulmasından sonuçların yayınlanmasına kadar olan araştırma süreçlerinde yaygınlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının müfredata dahil edilmesi.

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 ayırıcı 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.

Hedef 1

Karar Alma Süreçlerinde Cinsiyet Eşitsizliklerinin Belirlenmesi Ve Şeffaflığın, Cinsiyet Eşitliği Çalışma Süreçlerinin Ve İşbirlikçi Katılımın İyileştirilmesine Yönelik Politika Ve Stratejilerin Geliştirilmesi

| Konu | Dönem | | Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm | Planlanan Eylemler | Göstergeler | Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı |
|--|-------|------|--|--|--|---|
| | 2023 | 2024 | | | | |
| MAU-CEK'nin kuruluşu ve görevleri | X | X | Rektör; MUKCAM (ilgili birim ve departmanlar ile işbirliği içinde) | Gerekli nicel ve nitel veri toplama işlemlerini gerçekleştirmek; 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 | 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 | 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 | Rektörlük Ofisi, Genel Sekreter; Kalite Yönetim Ofisi; Personel Daire Başkanlığı; İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı | İlerlemenin izlenmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi için verilerin cinsiyet bazında tutulmasını ve raporlanmasını sağlamak | Cinsiyet eşitliğine dayalı olarak ayrılmış verilerin korunması ve raporlanması |    |
| Üniversitenin kalite, politika ve prosedürlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği amaçlarıyla iyileştirilmesi | 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 yer aldığı sayfa |     |




Hedef 2

Çalışanların Ve Öğretim Üyelerinin İşe Alınması, İstihdam Güvenliği Ve Kariyer Gelişimi Alanlarında Mevcut (Varsa) Cinsiyete Dayalı Ayrımcı Uygulamaların Ortadan Kaldırılması

| Konu | Dönem | | Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm | Planlanan Eylemler | Göstergeler | Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı |
|--|-------|------|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | | | | |
| Şeffaf kriterler, başarıların değerlendirilmesi için açık kılavuzlar ve başvuruların açıklanması dahil olmak üzere işe alım süreçleri ve prosedürleri | X | | Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı; 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 | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>5 GENDER EQUALITY</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>  </div> </div> |
| 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 | | Personel Daire Başkanlığı; Genel Sekreterlik | 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 | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>5 GENDER EQUALITY</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>  </div> </div> |
| 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 | Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı; Yapı İşleri Daire Başkanlığı | Kreş için alan inşa etmek / tahsis etmek | Kreşte bakılan; çalışanlar, araştırmacılar ve kadın öğrencilerin çocuklarının sayısındaki artış | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>5 GENDER EQUALITY</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>  </div> </div> |
| Çalışanlar, akademik ve idari personel için cinsiyet-eşitlikçi ebeveyn eğitimi; babalık izni | X | X | Rektör; Genel Sekreter; Personel Daire Başkanlığı | AÇEV ve belediyeler gibi sivil toplum kuruluşları ile cinsiyet- eşitlikçi ebeveyn eğitimi seminerleri ve çalıştayları düzenlemek; babalık izni politikasının geliştirilmesi | Eğitim programına en az %60 katılım | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>5 GENDER EQUALITY</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>  </div> </div> |







Hedef 3

Akademik Ve İdari Personelin Yanı Sıra Öğrenciler İçin Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Şiddetten Yoksun, Sürdürülebilir, Adil Ve Güvenli Bir İş Ve Çalışma Ortamına Doğru Yol Almak

| Konu | Dönem | | Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm | Planlanan Eylemler | Göstergeler | Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı |
|--|-------|------|--|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | | | | |
| Cinsiyete duyarlı ve cinsiyete eşit dil için yönergeler | X | | İletişim Fakültesi; MAU-CEK, MUKCAM | Cinsiyete duyarlı ve cinsiyete eşit dilin yayınlanması için kılavuzların hazırlanması | Maltepe Üniversitesi internet sayfasında yayınlanan yönergeler |  |
| Akademik ve idari personele cinsiyet eşitliği, şiddetsizlik ve ayrımcılık-karşıtlığı eğitimi | X | | Personel Daire Başkanlığı; Basın ve Halkla İlişkiler Bölümü; MAU-CEK; MUKCAM | Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitim ve çalıştayların planlanması; toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddetsizlik ve ayrımcılık-karşıtlığının çalışan ve fakülte oryantasyon programlarına entegrasyonu | 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 | Rektör; MAU-CEK; MUKCAM | Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi kurmak; Öğrencilerin Üniversitenin ayrımcılıkla mücadele ve cinsiyete dayalı politikaları hakkında etkin bir şekilde bilgilendirilmesini sağlamak | Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi'nin Kurulması |  |

Hedef 4

Üniversitede Yapılan Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Ve Toplumsal Cinsiyet Dengesinin Hem İçerik Hem De Ekip Oluşumundan Sonuçların Yayınlanmasına Kadar Araştırma Süreçleri Açısından Kaynaştırılması Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinin Müfredata Dahil Edilmesi

| Konu | Dönem | | Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm | Planlanan Eylemler | Göstergeler | Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Bağlantı |
|---|-------|------|---|--|---|--|
| | 2023 | 2024 | | | | |
| Birinci sınıf öğrencileri için zorunlu toplumsal cinsiyet dersi | X | | Fakülteler/Yüksekokullar; GED Programı; MAU-CEK | Fakültelerin/Yüksekokulların tüm birinci sınıf öğrencilerinin programların ilk döneminde almaları için zorunlu bir giriş dersi tasarımları | Toplumsal cinsiyet dersinin müfredata eklenmesi |    |
| Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikte cinsiyet eşitliği (STEM) | X | X | Fakülteler/Yüksekokullar; Enstitüler; GED Programı; MAU-CEK | STEM faaliyetlerinin uygulanması | STEM Çalıştay ve etkinlikleri |     |
| Dijital becerilerde cinsiyet farkı | X | X | Fakülteler/Yüksekokullar; MAU-CEK | Dijital becerilerdeki cinsiyet farkı konusunda farkındalık yaratmak; kız öğrencilere yönelik ileri düzey dijital beceri eğitim programları | Kız öğrencilerin en az %20'sinin eğitim programlarına katılması |     |
| Kariyerlerinin başında olan kadın akademisyen ve araştırmacılar için destek mekanizmaları geliştirmek | X | X | Enstitüler; MAU-CEK; MUKCAM | Kadın doktora adayları, doktor öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri için mentörlük 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 mentörlük programı; doktora tezini savunan kadın ve erkeklerin yüzdesinin eşitlenmesi |    |
| Öğretimde ayrımcılıkla mücadele | X | X | Rektör; Akademik birim başkanları, MU-CEK | Kadın ve erkek 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 |    |