

# İĞDIR ÜNİVERSİTESİ

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

2024 – 2028

Iğdır Üniversitesi(IĞDÜ), bilimsel araştırma geliştirme süreçlerinde ve kurum kültüründe cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önem vermektedir. Üniversitemizin temel yönetim anlayışı, kadın ve erkek akademik, idari personel ve öğrenciler arasında denge, çeşitlilik ve eşit haklar sağlayan bir politika geliştirme ve uygulama temeline dayanmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, kurumsal yapıda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği devam ettiren sorunları orta vadede aşmayı amaçlamaktadır. Dört yıllık bir dönemi (2024-2028) kapsayan bu eylem planının uygulanması Üniversite Senatosu tarafından garanti altına alınmış olup Iğdır Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KAÇUM) tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve yenilenecektir. Iğdır Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı kapsamında Üniversite Senatosu aşağıdaki hususlarda Üniversite genelinde çalışmalar yapılacağını taahhüt eder.

### Iğdır Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Politikası

Iğdır Üniversitesi cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing vb. hak ihlalleri ortaya çıkmaması için önleyici eylemler alır. Bu kapsamda;

1. IĞDÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasını belirler.
2. IĞDÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. eşitsiz güç ilişkisine dayanan hak ihlallerinin ve ihlallerin kişiler üzerindeki etkisinin herkes tarafından bilinmesini sağlamak amacıyla düzenli eğitimler yapar.
3. IĞDÜ, herkesin bu hak ihlallerinin suç olduğunu ve ihlallere karşı sıfır tolerans politikasının olduğunu bilmesini sağlar.
4. IĞDÜ yönetim kurullarında yer alan kişiler sorumluluk süreleri başladıktan sonra 6 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılır.
5. IĞDÜ politika belgesinin kurum ile bağı olanlar tarafından bilinmesini sağlar.
6. Politika belgesi oryantasyon ve eğitimlerin bileşeni haline getirilir.
7. İftira (mansplaning), Mobing, cinsel taciz ve ayrımcılık durumlarında kullanılmak üzere izlenecek adımlar şeması çalışanların ulaşımına sunulur
8. Toplantılar moderasyonla yapılır, kişilerin eşit söz hakkı garanti edilir.
9. Politika belgesi içinde yer alan bilgiler eğitim modülü haline getirilir ve tüm şubelerde politika belgesinin eğitimleri yapılır.

12. Bu politika belgesindeki eğitimlerin gerçekleşmesi ve takip edilmesi sürecinde sorumluluk İGĐÜ Eşitlik Komisyonları ve KAÇUM'undur..

13. İğdır Üniversitesini temsil edecek kişi, kurul veya merkezler basın bildirimlerinde, Web sayfalarında, panellerde vb. eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın erkek konuşmacılara eşit süre verilmesi, panelistlerde kadın erkek katılımcı dengesi kurulması, web sayfalarında kadın erkek temsilinin eşit olması ya da kadının lehine olması konusunda "Kurum içi eşitlikçi iletişim" eğitimi alırlar.

### **İğdır Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı**

İğdır Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı'nın amaçları aşağıdaki gibidir;

**Amaç 1:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak

**Amaç 2:** Personel geliştirme işe alım ve seçim süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalar yapmak

**Amaç 3:** Üniversitede akademik, idari personel ve öğrencilere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalar yapmak

**Amaç 4:** Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim öğretim süreçlerini yürütmek

**Amaç 5:** Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak

**Amaç 6:** Üniversite personelinin iş-yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapmak

**Amaç 7:** Üniversitenin kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm araçlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek

**Amaç 8:** Toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığına sahip mekan çeşitliliğini sağlayacak mimari program önerilerini geliştirmek

**Amaç 9:** İzleme çalışmalarını yürütmek

**AMAÇ 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BİR ÖRGÜT YAPISI OLUŞTURMAK**

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin cinsiyet eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>Üst yönetim kademelerinde kadın katılımını artırmak</li><li>Üniversitenin tüm birimlerinde kadın katılımını artırmak</li><li>Iğdır Üniversitesi'ni 2028 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kuruma dönüştürmek</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik	2024-2028	Üst yönetim kadın katılım sayıları Birimlerde kadın katılım sayıları Üniversitenin senelere göre kadın katılımlarını gösteren rapor
2. Eşitlik Komisyonlarının oluşturulması ve işlerliğinin sağlanması	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük, Fakülte/Yüksekokul/Enstitü ve Daire Başkanlıkları düzeyinde tüm üniversiteyi kapsadığından emin olacak şekilde eşitlik komisyonlarını oluşturmak</li></ul>	Rektörlük Fakülte/Yüksekokullar Genel Sekreterlik Daire Başkanlıkları	2024	Fakülte Eşitlik Komisyonları görevlendirme belgesi ve faaliyet şeması
3. Üniversitenin tüm karar mekanizmalarında cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>Göreve gelme kriterleri açık, şeffaf ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan muafır.</li><li>Tüm temsil mekanizmalarında (ör. üniversiteyi temsil edecek heyetlerde, akademik, idari ve etik kurullarda, jürilerde, seçici komisyonlarda vb.) cinsiyet eşitlikçi bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33) sağlanması hedeflenir.</li><li>Kadın yönetici oranını artırmak hedeflenir.</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik	2024-2028	İşe alım belgesi Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde kadın katılım sayıları
4. Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlarda temsillerinin önündeki cam tavanı ortadan kaldırmak için hedefler belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>Kadınların ve erkeklerin orta ve üst yönetim pozisyonlarında, akademik, idari ve etik tüm kurullarda temsillerine yönelik nicel verileri belirlemek.</li><li>Kadınlar için planlama, takip, rehberlik, eğitim ve / veya yeniden eğitim dahil olmak üzere liderlik eğitimi programları geliştirmek.</li><li>Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak, yönetsel</li></ul>	Rektörlük KAÇUM	2024-2028	Üniversitenin tüm birimlerinde kadın temsillerinin önündeki olası engeller araştırma projesi raporu Kadın Lider Yetiştirme programına katılan kadın sayıları Akademide kadın buluşmaları için davet edilen konuşmacı sayısı

	pozisyonlarda bulunmak ve teşvik etmek amacıyla Akademide Kadın Buluşmaları yapmak			
<b>5. Iğdır Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planının duyurulması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin (akademik, idari personel, öğrenci temsilcisi) katılacağı bir toplantı düzenlemek</li> </ul>	Rektörlük KAÇUM	2024	Temsilci katılım sayıları

<b>AMAÇ 2: PERSONEL GELİŞTİRME İŞE ALIM VE SEÇİM SÜREÇLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI UYGULAMALAR YAPMAK</b>				
<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1. Üniversitenin işe alma ve seçim süreçlerine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi taşıyan politikalar geliştirilmesi</b>	<p>Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Süreçlerin standartlaştırılmış olması.</li> <li>Usullerin tüm aşamalarda belgelendirilmesi.</li> <li>Tüm adaylar, beceriye dayalı seçim kriterleri (yani nitelikler, beceriler, yetkinlikler, tutumlar, pozisyonun gerekliliklerine dayalı deneyim) ve eşit değerlendirme kriterleri, süreçler, teknik testler ve psikolojik testler (istenirse) kullanılarak eşit olarak değerlendirilmesi</li> <li>Eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkelerinin dış istihdam, seçme ve işe alım hizmeti sağlayıcılarına eşit bir şekilde uygulanması.</li> <li>İş tanımları / profilleri becerilere dayanması ve cinsiyet önyargısı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içermemesi. Cinsiyet, etnik köken, yaş, kilo, boy, üreme durumu, görünüş ve medeni durumla ilgili özel</li> </ul>	Rektörlük Genel Sekreterlik	2024-2028	İşe alım görüşme sayıları İşe alım belgesi Sözleşme belgesi Bilgilendirme toplantısı katılımcı sayısı

	<p>gereksinimleri içermemesi (olumlu ayrımcılık için istisnalar geçerlidir).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tüm ilgili personelin söz konusu politika hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanması</li></ul>			
<p><b>2. İşe alım ve seçim sırasmda cinsiyet, medeni durum, yaş, hamilelik (veya hamilelik olasılığı), etnik köken ve diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığı özellikle yasaklamaktadır.</b></p>	<p>Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• İş ilanları, kadro duyuruları, işe alım sınavları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmasının açık bir şekilde yasaklanması.</li></ul>	<p>Rektörlük Genel Sekreterlik</p>	<p>2024-2028</p>	<p>İşe alım belgeleri Kadro ilan belgeleri ve sayıları Mülakatların kayıt altına alınması ve mülakat sayıları</p>
<p><b>3. Kurumun mesleki ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve istihdama eşit katılımı sağlamaya yönelik farklı düzeylerde ve alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edici işe alma hedefleri vardır.</b></p>	<p>Paritenin sağlanması için aşağıdakiler gibi olumlu eylemler geliştirebilirler:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kurumun, ihtiyaç duyulduğunda, personel içindeki varlığını dengelemek için özellikle kadınlara yönelik işe alma ve seçme süreçlerini yürütmesi.</li><li>• Kurum, kadın ve erkek çalışanların yüksek oranda kadın ağırlıklı ve / veya erkek ağırlıklı mesleklere katılımını dengelemek için belirli bir zaman dilimi için kota veya belirli hedefler belirlenir.</li></ul>	<p>Rektörlük Genel Sekreterlik</p>	<p>2024-2028</p>	<p>Her bir fakültede çalışan kadın erkek akademisyen sayıları</p>

**AMAÇ 3: ÜNİVERSİTEDE AKADEMİK, İDARİ PERSONEL VE ÖĞRENCİLERE YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA FARKINDALIĞIN ARTIRILMASI İÇİN ÇALIŞMALAR YAPMAK**

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
<b>1.Akademik ve idari personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri verilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratacak hizmet içi eğitimleri vermek üzere tüm akademik ve idari birimlerden temsilcilere eğitici eğitimi vermek</li><li>• Birim temsilcilerinin kendi birimlerindeki personele bu eğitimi verdiğine ilişkin kanıtları toplamak</li><li>• Hizmet içi eğitimlere yılda bir kere katılımın zorunlu olması</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO'lar SKS	2024-2028	Toplumsal cinsiyet eşitliği kitabı Toplumsal cinsiyet eşitliği ppt dosyası sayıları Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
<b>2.Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda <u>akademik ve idari personelin</u> farkındalığının artırılması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Akademik ve idari personele yönelik bilgilendirici broşür, kitapçık, infografik hazırlanması, etkinlikler düzenlenmesi</li><li>• Başarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi</li><li>• Meslek seçiminde etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellememesi için çalışmalar yapmak</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2024-2028	Afiş, broşür sayısı WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı Başarı hikayelerinin anlatıldığı toplantı sayısı Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
<b>3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve şiddet konusunda <u>öğrencilerin</u> farkındalığının artırılması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Öğrenci topluluklarına Toplumsal Cinsiyet Eğitimi verilmesi</li><li>• Toplulukların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi</li><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar SKS	2024-2028	Eğitim katılımcı sayısı Yapılan Etkinlik sayısı Üretilen İçerik sayısı

	çeriklerii üretilmesi (video, görsel, infografik vb.)			
<b>4. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez vb.) desteklenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından, toplumsal cinsiyet konulu bilimsel araştırma projelerinin/tezlerin desteklenmesi için girişimlerde bulunmak</li> </ul>	Rektörlük KAÇUM BAP Enstitüler	2024- 2028	Desteklenen proje sayısı
<b>5. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplumsal cinsiyet eşitliğini yayma ve tanıma amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelere öğrencileri, akademik ve idari personeli katılımının sağlanması için teşvik etmek</li> </ul>	Rektörlük KAÇUM	2024- 2028	Sosyal etki proje sayısı

#### AMAÇ 4: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA LİSANS VE LİSANS ÜSTÜ DÜZEYDE EĞİTİM ÖĞRETİM SÜREÇLERİNİ YÜRÜTMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
<b>1.Önlisans/lisans/lisansüstü düzeyde aynı veya farklı bir başlık altında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” dersinin, programda zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer almasının sağlanması ders olarak yer verilemiyorsa konferans, seminer, toplantı, etkinlik, atölye vb. düzenlemek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersleri açmaya gönüllü öğretim elemanlarından oluşan bir havuz oluşturmak</li> <li>Fakülte/MYO’larda öğrencilere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği derslerinin verilebilmesi için tüm akademik birimlerden öğretim elemanları ile eğitim gerçekleştirmek</li> <li>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersi içeriğini ve rehber</li> </ul>	Rektörlük KAÇUM Fakülteler MYO Enstitüler	2024- 2028	20 Öğretim Elemanından oluşan Toplumsal Cinsiyet Eğitim Grubu oluşumu Eğitiminin eğitimi sayıları Eğitim kitabı Hazırlanan ppt sunum sayıları Açılan ders sayıları

	eğitim materyalini oluşturmak			
<b>2.Lisansüstü düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın çalışmaları alanında disiplinlerarası bir yüksek lisans programı açılması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ulusal ve uluslararası örnekleri incelemek</li> <li>Program müfredatını oluşturmak</li> <li>Program başvuru sürecini yürütmek</li> </ul>	Rektörlük KAÇUM Enstitüler	2024-2028	Kadın alışmaları açılan program sayıları

**AMAÇ 5: KAMPÜSTE GÜVENLİ YAŞAMIN SAĞLANMASI İÇİN CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL SALDIRI, TACİZ VE MOBİNG HAKKINDA BİLGİLENDİRME, ERİŞİLEBİLİR BAŞVURU NOKTALARI VE DİĞER GEREKSİNİMLERİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN GEREKLİLİKLERİ KARŞILAMAK**

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
<b>1.İĞDÜ cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi</b>	<p>Etik kuralları, etik davranıő ilkeleri, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri bir aracın aőađıdakileri açık bir şekilde yasaklaması:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cinsiyetçi Őakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı.</li> <li>İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz.</li> <li>Mobbing</li> <li>İftira (Mansplaining)</li> </ul> <p>Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobbing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gereklilikleri karşılamak</p> <p>Kadın güvenlik personeli istihdam etmek. Kadın güvenlik personelini gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasını sağlamak</p> <p>Üniversite öğrencilerinin çağrı merkezi üzerinden ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri bir “eşitlik hattı” kurmak</p>	Rektörlük İĞDÜ Koruma ve Güvenlik Birimi KAÇUM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sağlık Bilimleri Fakültesi İĞDÜ Hukuk Müşavirliği	2024-2028	<p>Politika belgesi Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı Mobbing el kitabı Cinsel Taciz el kitabı İftira el broőürü Toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı KAÇUM ın web sayfasında mobing, taciz ve iftira kavramlarına yönelik bilgilendirici envanter sayısı Kadın güvenlik görevlisi sayısı Çağrı merkezi eşitlik hattına gelen taciz, mobbing bildiri sayısı Başvuru sayısı Değerlendirilen vaka sayısı</p>



	<p>Şiddeti önleme mekanizmalarının oluşumunu sağlamak</p> <p>Taciz, mobbing bildirimlerinin takibini yapmak</p> <p>Yerleşke içinde ring olanağı yaratmak</p>			
--	--	--	--	--

<b>AMAÇ 6: ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK</b>				
<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<p><b>1. Üniversitenin personelin çalışma saatleri konusunda cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitenin çalışanlarını standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklemesi ve aile sorumluluklarının ortak bir şekilde yerine getirilmesini teşvik etmesi.</li> <li>• Üniversitenin personel iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını belirlemek için bir mekanizma kullanması. (örneğin düzenli veri toplama/ ihtiyaç analizi)</li> </ul>	<p>Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar İGDÜ İdari Birimler Merkezler BAP</p>	<p>2024-2028</p>	<p>İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı İzin alan kadın ve erkek sayıları İş yaşam dengesi ihtiyaç analizi proje çalışması</p>
<p><b>2. Sosyal sorumluluğun paylaşılması ve iş ve aile yaşamını dengelemek konusunda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunulmasına dayalı bir iş yaşam dengesinin kurulmasının desteklenmesi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden izin sistemleri</li> <li>• Cinsiyete duyarlı ve sorumluluk paylaşımını teşvik eden yaşlı ve çocuk bakımına ilişkin uygulamalar</li> </ul>	<p>Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik Fakülteler MYO lar İGDÜ İdari Birimler Merkezler BAP</p>	<p>2024-2028</p>	<p>Birim yöneticilerini bilgilendirme semineri sayısı</p>

**AMAÇ 7: KURUM İÇİ VE DIŞI İLETİŞİMDE KULLANILAN TÖM ARAÇ VE ORTAMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN BİR DİL KULLANMAK İÇİN ÇALIŞMALAR YÜRÖTMEK**

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin eşitliği destekleyici bir iletişim diline sahip olması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir dilin örgüt içine yerleŐtirilmesi amacıyla bir rehber hazırlamak ve bu rehberi kurum içinde yaygınlaŐtırmak</li><li>• Tüm iç ve dış yazıŐmalarda toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen, cinsiyet farklılığını içermeyen kavram ve cümleler kullanmak.</li><li>• Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında toplumsal cinsiyet yanlılığından kaçınmak.</li><li>• Cinsiyet önyargısı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyetçi dil, cinsiyet stereotipler içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olmak.</li><li>• Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) cinsiyetçi veya toplumsal cinsiyet açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımından kaçınmak.</li><li>• Üniversitenin web sayfasında, haberlerde kullanılan görsellerde kadın erkek dengesini gözetmek</li></ul>	Rektörlük Genel Sekreterlik KAÇUM Fakülteler MYO lar	2024-2028	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı Kurum iletişim formu
2. PaydaŐların (Tedarik zincirinin, işbirliği yapılan kuruluşların vb) toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için çaba harcanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• PaydaŐların toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için farkındalık çalışmaları yürütmek</li><li>• PaydaŐları İĞDÜ Cinsiyet EŞitlik Planı konusunda bilgilendirmek</li><li>• PaydaŐ iletiŐiminde cinsiyet eşitliğine</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Genel Sekreterlik	2024-2028	Tedarik zincirine verilen bilgilendirme toplantısı sayısı

	duyarlı bir dil kullanmak			
--	---------------------------	--	--	--

<b>AMAÇ 8: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DUYARLILIĞINA SAHİP MEKAN ÇEŞİTLİLİĞİNİ SAĞLAYACAK MİMARİ PROGRAM ÖNERİLERİNİ GELİŞTİRMEK</b>				
<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1.Üniversitenin fiziksel mekanlarının toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üniversite içinde tüm alanların çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği biçimde aydınlatmak</li><li>• Kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş tüm alanlar (tuvaletler, duşlar, soyunma odaları, ibadethaneler vb.) kampüsteki cinsiyet temsili gözetilerek yeterli biçimde inşa etmek.</li><li>• Her fakülte/ MYO vb. birimde süt sağma ve emzirme odaları oluşturmak ve odalarda süt sağma ve saklama için gerekli tüm ihtiyaçlar tefriş etmek</li><li>• Üniversite kampüsü içinde faaliyet gösterecek bir kreş ve gündüz bakımevi kurmak</li><li>• Fakülte otoparklarında hamile ve emziren anneler için otopark alanı ayrılmasını sağlamak</li><li>• Üniversitenin kadınlara ait tüm WC'lerinde ücretli hijyenik ped makinasına ulaşımının sağlanması için ilgili kurumlarla görüşmeler yapmak ve anlaşma sağlamak</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Fakülteler Rektörlük Yapı İşleri DB İnşaat Mühendisliği Bölümü	2024-2028	Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Ring sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) Kreş sayısı Ayrılan otopark sayısı Ayrılan emzirme, süt sağma odası sayısı Paralı Hijyenik Ped Makinası sayısı

AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
<b>1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geribildirimlerin alınması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tüm verileri cinsiyete dayalı ayrıştırılmış biçimde toplamak, analiz etmek, çalışanların kendi aralarında, öğrencilerle ve dış kanallarda iletişimlerinin cinsiyetçi öğeler içerip içermediğine dair algısını ölçen çalışmalar yapmak.</li></ul>	Rektörlük Genel sekreterlik KAÇUM Fakülteler Merkezler	2024-2028	Yapılan çalışma sayısı
<b>2. İşe alım, seçme ve eşit katılıma ilişkin süreçlerin etkinliğinin izlenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>İşe alım komitelerinde cinsiyet dengesinin bulunmasını sağlamak</li><li>Üniversitenin tüm akademik, idari ve yardımcı kadın ve erkek personeli seçme, işe alma, atama ve yükseltme süreçlerinde cinsiyet eşitliğini dikkate alıp almadığına ve cinsiyete dayalı ayrımcılık içerip içermediğine ilişkin izleme ve değerlendirme yapmak</li></ul>	Rektörlük Genel sekreterlik KAÇUM	2024-2028	Komitelerdeki kadın üye sayıları İşe alım belgesi
<b>3. İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz ile şiddet, flört şiddeti ve aile içi şiddete karşı atılan adımların ve kurulan mekanizmaların etkinliğinin sağlanması için izleme yapılması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi</li><li>“Eşitlik Hattı’na gelen şikayet-çözümlenen vaka sayısı dengesinin dikkate alınması.</li><li>Kadın ve erkek çalışanlar arasında mekanizmaların bilinirliği, erişilebilirliği etkinliğine dair personel algısının periyodik olarak izlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesi (anket vb.)</li></ul>	Rektörlük Genel Sekreterlik KAÇUM Fakülte ve MYO’lar	2024-2028	Şiddeti önleme komisyonunun kurulması Şiddet önleme belgesi Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları Çalışmaların duyurulduğu toplantı sayısı

<b>4. Üniversitenin yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun hazırlanması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın temsiliinin cinsiyet eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve raporlaştırılması</li></ul>	Rektörlük KAÇUM	2024-2028	Yıllık değerlendirme raporları
<b>5. Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sayısal olarak görünmesinin sağlanması</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Her yıl 8 Mart'ta "Sayılarla İGDÜ" konulu bir yayın hazırlanması veya web sayfasında duyurulması ve ya BAP destekli bir projenin yürütülmesi</li></ul>	Rektörlük KAÇUM Öğrenci İşleri DB Personel DB BAP SKS DB	2024-2028	Sayılarla İGDÜ yayını
<b>6. Iğdır Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin güçlendirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Merkez için bir ofis tahsis etmek Tam zamanlı bir çalışan istihdam etmek WEB sayfasının geliştirilmesi amacıyla teknik eleman desteği sağlamak</li></ul>	Rektörlük	2024	Tam zamanlı çalışan görevlendirmesi Ofis sağlanmış olması WEB sayfasının son hali