



Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP)

Bölüm 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP)

1 Giriş

Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi (KGTÜ), toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve bu konuda farkındalığı artırmak amacıyla bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) hazırlamıştır. Bu plan, üniversitenin misyonu, vizyonu ve stratejik hedefleriyle uyumlu olup toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm akademik, idari ve öğrenciyle ilgili süreçlere entegre edilmesini amaçlar. Plan, Horizon Europe gerekliliklerine ve diğer uluslararası çerçevelere uygun olarak tasarlanmıştır.

2 Planın Amaçları

KGTÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın temel amaçları şunlardır:

1. Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere şeffaf bir çerçeve oluşturmak.
2. Tüm cinsiyetler için adil muamele ve fırsat eşitliği sağlayan önlemleri hayata geçirmek.
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine yönelik ilerlemeyi düzenli olarak izlemek ve raporlamak.
4. Çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer veren bir kurum kültürü geliştirmek.

3 Uygulama ve Kamuya Açıklık

- İnternet Sitesinde Yayımlama: Bu belge, KGTÜ'nün internet sitesinde Türkçe ve İngilizce olarak kamuya açık şekilde yayımlanacaktır.
- Üst Yönetim Onayı: Üniversitenin üst yönetimi planı onaylayacak ve imzalayacaktır.
- Yıllık Gözden Geçirme ve Güncelleme: Plan her yıl gözden geçirilecek ve güncellenecektir.

4 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Desteklemeye Yönelik Eylemler

- Farkındalık Çalışmaları: Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalıştaylar, seminerler ve eğitim programları düzenlenecektir.
- Cinsiyet Verilerinin İzlenmesi: İşe alım, kariyer gelişimi ve karar alma süreçlerinde cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler toplanacak ve analiz edilecektir.
- Kapsayıcı Politikalar: İşe alım, terfi ve yönetim pozisyonlarında eşit temsili teşvik eden politikalar uygulanacaktır.
- Bildirim Mekanizması: Toplumsal cinsiyete dayalı sorunların ve ayrımcılığın bildirilmesi için açık ve erişilebilir bir mekanizma kurulacaktır.

5 İmza ve Onay

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, KGTÜ üst yönetimi ve Senatosu tarafından onaylanmış olup kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerinin desteklenmesine yönelik bağlayıcı bir taahhüt niteliğindedir.

Bölüm 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Kaynak Ayırma Taahhüdü

KGTÜ, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını desteklemek üzere hem mali hem de insan kaynağı ayırmayı taahhüt eder. Bu taahhüt, kurum içinde dengeli ve kapsayıcı bir ortam oluşturma kararlılığımızı göstermektedir.

6 Bütçe Taahhüdü

- Toplumsal cinsiyet farkındalığı ve bilinçdışı önyargı konularında eğitim programları.



- Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı destekleyen çalıştay ve etkinlikler.
- Cinsiyet temsiline ilişkin verilerin toplanması ve analizi.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanlarından veya danışmanlarından hizmet alınması.

7 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusunun Atanması

KGTÜ, planın uygulanmasını gözetmekle görevli bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu atayacaktır. Bu sorumlu:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını koordine eder ve yönetir.
- Hedeflere yönelik ilerlemeyi izler ve raporlar.

8 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun Kurulması

Plana rehberlik ve destek sağlamak üzere, farklı fakülte ve idari birimlerin temsilcilerinden oluşan bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulacaktır. Komisyon Rektöre bağlı olarak çalışır ve her dönem en az bir kez toplanır.

9 Eğitim ve Kapasite Geliştirme

- Tüm personel ve karar vericiler için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi.
- Bilinçdışı önyargıları azaltmaya yönelik çalıştaylar.
- Kapsayıcı liderlik eğitim programları.

10 Uzmanlığa Erişim

- Gerekli durumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanlarından danışmanlık hizmeti.
- İyi uygulamalarla uyumu sağlamak üzere yıllık gözden geçirme ve güncellemeler.

11 İzleme ve Raporlama

- Cinsiyet temsiline ve katılıma ilişkin verilerin toplanması ve analizi.
- Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporlarının hazırlanması.

Bölüm 3: Veri Toplama ve İzleme Taahhüdü

KGTÜ, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak amacıyla veri toplama ve izleme mekanizmalarını kurumsallaştırmayı taahhüt eder.

12 Veri Toplama Alanları

- Personel ve öğrencilerin temsili.
- İşe alım, terfi ve yönetim pozisyonlarında cinsiyet dağılımı.
- Araştırma projelerinde ve araştırma liderliğinde cinsiyet dengesi.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine katılım oranları.

13 Yıllık Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu

- Cinsiyet temsiline ilişkin veriler.
- Eğitim ve farkındalık programlarına katılım.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine yönelik ilerleme.

14 Geri Bildirim ve Anket Mekanizmaları

- Personel ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algısını ölçen anketler.



- Geri bildirim oturumlarının düzenlenmesi.

15 Gizlilik ve Veri Güvenliği

- Tüm veri toplama faaliyetleri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) başta olmak üzere gizlilik ve veri koruma mevzuatına uygun olarak yürütülecektir.

Bölüm 4: Eğitim ve Farkındalık Taahhüdü

KGTÜ, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak ve bilinçdışı önyargıları azaltmak amacıyla eğitim programları yürütmeyi taahhüt eder.

16 Eğitim Programları ve Girişimler

- Zorunlu toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi.
- Bilinçdışı önyargı çalıştayları.
- Kapsayıcı liderlik eğitimi.
- Senaryo temelli eğitim modülleri.

17 Geri Bildirim ve Değerlendirme

- Eğitim programlarının etkinliğini değerlendirmek üzere geri bildirim toplanması.
- Eğitim içeriklerinin sürekli güncellenmesi.

Bölüm 5: İş–Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Taahhüdü

KGTÜ, iş–yaşam dengesini destekleyen bir kurum kültürü geliştirmeyi hedefler.

18 İş–Yaşam Dengesi Politikaları

- Esnek çalışma saatleri.
- Görevin elverdiği durumlarda uzaktan ve hibrit çalışma seçenekleri.
- Ebeveyn ve aile izni politikaları.
- İşe dönüşü destekleyen programlar.
- Saha çalışmalarının ve komisyon toplantılarının, bakım yükümlülüğü bulunan personeli dezavantajlı duruma düşürmeyecek şekilde planlanması.

19 Saygı ve Kapsayıcılığın Desteklenmesi

- Çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda düzenli eğitimler.
- İş yerinde saygılı davranışı teşvik eden politikalar.

Bölüm 6: Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Cinsiyet Dengesi Taahhüdü

KGTÜ, liderlik ve karar alma rollerinde cinsiyet dengesinin sağlanmasını taahhüt eder.

20 Liderlik Rollerinde Cinsiyet Dengesi Hedefleri

- Yönetim pozisyonlarında en az %40 cinsiyet dengesinin hedeflenmesi.
- Mentorluk ve liderlik geliştirme programları.

21 Cinsiyet Dengeli Seçim Komisyonları

İşe alım ve terfi komisyonlarında cinsiyet dengesinin sağlanması.



Bölüm 7: İşe Alım ve Kariyer Gelişiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Taahhüdü

KGTÜ, işe alım ve kariyer ilerlemesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını taahhüt eder.

22 Cinsiyetten Bağımsız İş İlanları

- Tüm iş ilanlarında cinsiyetten bağımsız dil kullanılması.

23 Yapılandırılmış ve Önyargısız Mülakat Süreçleri

- Standartlaştırılmış mülakat prosedürleri.
- Cinsiyet dengeli mülakat komisyonları.
- Belirlenmiş kariyer aralarının, araştırma çıktısı değerlendirilirken dikkate alınması.

Bölüm 8: Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Entegrasyonu Taahhüdü

KGTÜ, toplumsal cinsiyet boyutunun araştırma projelerine entegre edilmesini taahhüt eder.

24 Toplumsal Cinsiyet Analizi Eğitimi

- Araştırmacılara toplumsal cinsiyet analizi eğitimi verilmesi.

25 Cinsiyete Özgü Araştırma Soruları

- Araştırma konularında cinsiyet farklılıklarının incelenmesi.
- Saha araştırmalarına katılan çiftçiler ve diğer paydaşlar dâhil olmak üzere, insan katılımcı içeren çalışmalarda cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve raporlanması.

Bölüm 9: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Taahhüdü

KGTÜ, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans politikası uygular.

26 Sıfır Tolerans Politikası

- Tüm çalışanlar için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz eğitimi.
- Erişilebilir bildirim mekanizmaları.

27 Destek Hizmetleri

- Tacizden etkilenen kişilere psikolojik danışmanlık ve hukuki destek sağlanması.

Bölüm 10: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacize Karşı Önlemler

28 Amaç

KGTÜ, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi önlemek için proaktif adımlar atmayı taahhüt eder.

29 Temel Stratejiler

- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz konusunda eğitim programları.
- Anonim bildirim mekanizmaları.
- Hızlı ve adil soruşturma prosedürleri.
- Politikanın saha çalışmaları, hareketlilik ve kampüs dışı faaliyetlerde de uygulanması.