



ERCIYES ÜNİVERSİTESİ

2023-2028  
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI



►Erciyes Üniversitesi; uluslararası standartlarda akredite eğitim ve öğretim hizmetleri sunan, Ar-Ge çalışmalarıyla yenilikçi bilgi ve teknoloji üreten, ürettiği bilgi ve teknolojiyi toplumsal katkıya dönüştüren, faaliyet alanlarında öncü, temel değerlerine bağlı ve çevreye duyarlı bir üniversitedir.

►Erciyes Üniversitesi, araştırma yapan, bilimsel alanlarda kendini geliştiren, sorgulayan ve küresel düşünen, kendine güvenen bireyler yetiştirmeyi hedef olarak belirlemiştir. Üniversitenin gelişme çabası ve kararlılığı göz önünde bulundurulduğunda üniversite; eğitim, araştırma, inovasyon ve kültür alanında dünya standartlarına ulaşmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, Erciyes Üniversitesi'nin önceliği nitelikli öğrenci ve araştırmacı yetiştirmek, ulusal ve uluslararası işbirliklerini arttırmak, araştırma sonuçlarının etkisini ve uluslararası tanınırlığını arttırmaktır.



# BÖLÜM A. LİDERLİK VE KARAR ALMA

## Mevcut Durum

Üniversite karar verme organı olan Senato'da çoğunluğu erkekler oluşturmaktadır. Senatonun %29,41'ini kadınlar, %70,59'unu erkekler oluşturmaktadır.

Üniversite yönetim kurulunda erkek egemenliği mevcuttur. Yönetim kurulunun 19,23'ünü kadınlar, 80,77'sini erkekler oluşturmaktadır.

Enstitü müdürlerinin yaklaşık üçte biri kadındır (3 kadın ve 7 erkek).

Akademik personelin cinsiyet dağılımı, üst düzey rollerde erkek öğretim elemanlarının baskın olduğunu göstermektedir.

Cinsiyetler arasında Prof. Dr. unvanı için anlamlı fark vardır (147 kadın ve 375 erkek öğretim elemanı).

Benzer biçimde, Doç. Dr. unvanında erkek öğretim elemanı sayısının baskın olduğu görülmektedir. (93 kadın ve 157 erkek öğretim elemanı).

Dr. Öğretim Üyesi unvanında ise cinsiyet dağılımı sayıca daha yakındır (183 kadın ve 227 erkek öğretim elemanı).

Öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri karşılaştırıldığında, bu kadrolarda kadın öğretim elemanlarının yüzdesi daha yüksektir. (569 kadın ve 462 erkek öğretim elemanı). Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına oranı fakülteye göre değişmektedir.

Eğitim ve Mimarlık Fakültelerinde kadın öğretim elemanı sayısı daha fazla iken, Fen ve Mühendislik Fakültesinde erkek öğretim elemanı sayısı daha fazladır. İktisadi ve İdari Bilimler ile Edebiyat Fakültelerinde bu oranlar dengelenmiştir.

Fakülte dekanlıklarındaki toplam kadın sayısı yıllar içinde artmaktadır. Kadın bölüm başkanlarının sayısı yıllar içinde artmaktadır.

# BÖLÜM A. LİDERLİK VE KARAR ALMA

## Mevcut Durum

Kadın ve erkek fakülte idari müdürlerinin sayısı dengelidir (13 kadın ve 15 erkek).

Kadın ve erkek idari personel sayısı kadınların lehinedir (1648 kadın ve 1285 erkek).

Öğrenci kulüp ve topluluklarının kadın ve erkek başkan sayısı dengelidir.

Kadın ve erkek idari işler müdürlerinin toplam sayısı erkekler lehine olup, sekiz erkek ve iki kadın idari işler müdürü bulunmaktadır.

# BÖLÜM A. LİDERLİK VE KARAR ALMA

## Planlanan Faaliyetler



Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Enstitü, Araştırma Merkezleri ve öğrenciler arasından atanmış Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun kurulması (Tamamlandı).



Paydaşların (yönetim organları, sivil toplum kuruluşları, akademik ve idari personel ve öğrenciler vb.) desteğiyle daha kapsamlı bir Cinsiyet Eşitliği Planı hazırlama çalışmayı (Kısa Vadeli Plan 1-2 Yıl)



Her fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve araştırma merkezinden bir temsilci seçilerek cinsiyet eşitliğinin izlenmesi için sürdürülebilir ve dinamik bir veri toplama ve raporlama yapısı (Kısa Vadeli Plan 1-2 years)



Cinsiyet verilerinin toplanmasına ilişkin yıllık bir plan (anketler, odak grupları, görüşmeler vb.) ve gerekli eylemler için ilgili tüm birimlerin koordine edilmesi (Orta Vadeli Plan 2-3 years)



Cinsiyet Eşitliği Planı'nın etkin bir şekilde uygulanması için gerekli kaynakların (insan kaynakları, eğitim, örgütsel kapasite, kurumsal öncelik, yetki ve bütçe) Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'na tahsis edilmesi (Orta Vadeli Plan 2-3 years)



Cinsiyet kotaları getirerek, Senato, Kurullar ve Komisyonlar gibi karar verme rollerinde yer almasını sağlamak için yeterince temsil edilmeyen cinsiyeti desteklemek, örneğin fakülte komisyonları belirlenirken cinsiyet eşitliğini göz önünde bulundurmalarını tavsiye eden yazıların yazılması (Orta Vadeli Plan 2-3 years)

# BÖLÜM B. İŞE ALIM, KARIYER GELİŞİMİ VE KURUMSAL AİDİYET OLUŞTURMA

## Mevcut Durum

Kadın ve erkek öğrencilerin sayısı nispeten dengelidir (%49,15 kadın ve %50,85 erkek).

Dr. Öğretim Üyesi unvanına sahip kadın sayısının erkek sayısına oranı birbirine yakın olsa da, geleneksel cinsiyet rolleri, doğum izni, vb. nedenlerle kadınların Dr. Öğretim Üyeliğinden doçentliğe yükselmelerinin erkeklere göre daha uzun sürdüğü görülmektedir.

Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarında öğrenim gören ve çalışan kadınların oranları erkeklerden daha düşüktür; Eğitim Bilimleri ve Yabancı Dil alanlarında öğrenim gören ve çalışan erkeklerin oranı ise kadınlara göre önemli ölçüde azdır

Geçici işlerde çalışan kadın sayısı erkeklerden fazladır.

# BÖLÜM B. İŞE ALIM, KARIYER GELİŞİMİ VE KURUMSAL AİDİYET OLUŞTURMA

## Planlanan Faaliyetler

Genç kadın araştırmacıların akademik çalışmayı sürdürmelerini teşvik etmek için ERREM tarafından Mentorluk desteği (Kısa Vadeli Plan 1-2 Yıl)

Kariyer gelişiminden sorumlu idari personele yönelik eğitimler, fakülte temsilcilerine yönelik eğitimler (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl).

Cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için Fakülte/bölüm/enstitü/araştırma merkezlerinde (lisansüstü öğrenciden öğretim elemanı alımına kadar) işe alım, kariyer ilerlemesi ve kurumsal aidiyet oluşturma konusunda seminerler (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl).

Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme Merkezi (KAYBİMER) tarafından kariyerde ilerleme ve kurumsal aidiyet oluşturma ve cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirme faaliyetleri (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl).

Araştırmacılar için İnsan Kaynakları Stratejisinin (HRS4R) uygulanması (Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl).

# BÖLÜM C. İŞ - YAŞAM DENGESİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

## Mevcut Durum



Kampus içinde üç adet çocuk bakım merkezi bulunmaktadır. Ancak kız öğrencilerin bu merkezlerden yararlanma şansları bulunmamaktadır. Ayrıca saatlik çocuk bakım hizmeti bulunmamaktadır.



Kampüs içi barınma imkanı mevcuttur (lojman, uygulama oteli, misafirhane).



Kampüs içi ücretsiz ulaşım hizmetleri mevcuttur.



Yemekhane hizmetleri mevcuttur (üç personel yemekhanesi / iki öğrenci yemekhanesi (günde yaklaşık 10.000 öğrenci yemekhanelerden faydalanmaktadır).



# BÖLÜM C. İŞ - YAŞAM DENGESİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

## Mevcut Durum

Kampus içi spor merkezi mevcuttur.

Kampus içi market, banka ve postane mevcuttur.

Kampus içi sağlık merkezi mevcuttur.

Kampus içi personel lokali mevcuttur.

Doğum izinleri gibi kariyer aralarından sonra personelin yeniden entegrasyonu için herhangi bir kurumsal mekanizma veya özel bir destek yapısı yoktur.

# BÖLÜM C. İŞ - YAŞAM DENGESİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

## Planlanan Faaliyetler

Planning to give chance to female students to utilize the childcare centers (Short Term 1-2 years)

Encouraging student clubs and societies to have gender equality (Short Term 1-2 years).

Establishing a course reduction mechanism for academic staff or reduced workload for administrative staff in the first year after maternity leave (Short Term 1-2 years).

Organizing trainings for child-care and health-care staff on gender equality and work-life balance (Medium Term 2-3 years).

Organizing trainings for academic and administrative personnel, students etc. on work-life balance by Continuing Education Center (ERSEM) (Medium Term 2-3 years)

Implementing evaluation measures for work-life balance according to the reports to be prepared by the appointed faculty ambassadors (Long Term 4-5 years).

# BÖLÜM D. ARAŞTIRMA VE İÇERİK

## Mevcut Durum



Erciyes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından finanse edilen Ar-Ge projelerinde lisansüstü öğrencilerin eşit dağılımı mevcuttur.



Kurumsal araştırma faaliyeti verileri, araştırma projesi başvurularında, özellikle büyük fonlu olanlarda, erkeklerin daha büyük bir paya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.



Öğrencilere verilen yemek burslarında cinsiyet dağılımı dengelidir.



Erciyes Üniversitesi'ndeki araştırma ve yenilik döngüsünün tamamı düşünüldüğünde, teknoloji transferi ve ticarileştirme aşamalarında kadınlar önemli ölçüde yetersiz temsil edilmektedir.

# BÖLÜM D. ARAŞTIRMA VE İÇERİK

## Mevcut Durum



Kadın personel ve öğrencilere özel doğrudan bir araştırma fonu bulunmamasıyla birlikte, dış kaynaklı projeler aracılığıyla araştırmaya dahil edilmektedirler.



Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, cinsiyet eşitliğine araştırma içeriğine entegre etmek ve farkındalık yaratmak, odak grupları oluşturmak, cinsiyet eşitliğini dengelediği araştırmacı niteliğini ve niceliğini artırmak ve cinsiyet eşitliğini içeren akademik üretim için ortaklıklar kurmak amacıyla çalışmaktadır.



Kadın Çalışmaları lisansüstü programı 2008'den beri mevcuttur. Ancak, programın insan gücü, cinsiyeti araştırma ve öğretim içeriğine dahil etmek için yetersizdir.

# BÖLÜM D. ARAŞTIRMA VE İÇERİK

## Planlanan Faaliyetler

Güçlü iletişim sağlayarak bilgi alışverişinde bulunmak ve Erciyes Üniversitesi tarafından uluslararası alanda önde gelen meslektaşların yardımıyla yürütülen araştırmalara toplumsal cinsiyet eşitliğinin entegrasyonunu teşvik etmek ve bu amaçla en iyi uygulamaları hayata geçirmek için eylem planları hazırlanacaktır. (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl)



Kadın Çalışmaları Doktora Programı kurulması planlanmaktadır (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl)



Hem kurumsal yaşamda hem de akademide cinsiyetin araştırma içeriğine entegrasyonu sağlanarak cinsiyet eşitliğinin tüm araştırma alanlarına entegrasyonunun sağlanması planlanmaktadır (Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl).



Cinsiyet eşitliğinin farklı bilim alanlarına (sosyal bilimler, beşeri bilimler, mühendislik, doğa bilimleri) getireceği katma değeri ortaya koyacak, farklı disiplinlerden hem erkek hem de kadın araştırmacılara ulaşacak eğitim faaliyetleri ve farkındalık oluşturma toplantıları planlanmaktadır. (Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl).

# BÖLÜM D. ARAŞTIRMA VE İÇERİK

## Planlanan Faaliyetler



Cinsiyet odaklı çalışmaların sayısı ve araştırma bütçelerinden yararlanan öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımının izlenmesi planlanmaktadır..

(Orta Vadeli Plan 2-3 yıl)



Öğrencilerin program seçimlerinin cinsiyete göre ayrıştırılmış niteliksel ve niceliksel analizinin yapılması, cinsiyet eşitliği ele alan araştırmaların yapılması ve eğitimlerin gözden geçirilmesi planlanmaktadır.

(Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl)

# BÖLÜM E. CİNSEL TACİZ DAHİL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE KARŞI ÖNLEMLER

## Mevcut Durum

Üniversiteler, çok sayıda insanın (öğrenciler, personel ve akademisyenler) ve ağırlıklı olarak gençlerin birlikte çalıştığı, öğrenim gördüğü ve yaşadığı yerler olarak cinsiyete dayalı şiddetin ortaya çıkma olasılığının yüksek olduğu mekanlardır ancak cinsiyete dayalı şiddeti görünür kılmak, akademik hayatın yerleşik hiyerarşik yapısı nedeniyle oldukça zordur.

Üniversitemizdeki öğrencilerin yaklaşık %50'sinin kadın olduğu düşünüldüğünde cinsiyete dayalı şiddet farkındalığının önemi ortaya çıkmaktadır.

# BÖLÜM E. CİNSEL TACİZ DAHİL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE KARŞI ÖNLEMLER

## Mevcut Durum

Günümüzde, cinsiyete dayalı şiddetin fiziksel, psikolojik ve mekânsal sınırlarını çizmek mümkün değildir. Bu nedenle, dijital çağda üniversitelerde yaşanan cinsiyete dayalı şiddeti kampüslere sınırlamak mümkün değildir. Pandemi ile yaygınlaşan online eğitim, cinsiyete dayalı şiddeti de dijital ortama taşımıştır. Bu sebeple, cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesinde fiziksel ve dijital alanların birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Mevcut akademik kadrodaki cinsiyet farkı dağılımı biraz da olsa erkek egemenliğine işaret etmekte birlikte, idari ve diğer personel arasında dengeli bir yapının varlığı en azından belli bir cinsiyet grubunun baskınlığını engellemektedir.

Erciyes Üniversitesi, cinsiyete dayalı şiddet konusunda geliştirilecek politika ve mekanizmaların etkinleştirilmesine ve cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesine yönelik farkındalığın akademik yaşamda yaygınlaştırılmasına dayalı bir yaklaşım benimsemektedir.



# BÖLÜM E. CİNSEL TACİZ DAHİL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE KARŞI ÖNLEMLER

Cinsiyete dayalı şiddet, bu düzenin öngördüğü rollerin ardındaki güçlü sosyokültürel yapı nedeniyle bu anlamda görünür kılınması ve mücadele edilmesi en zor şiddet biçimidir. Cinsel taciz de dahil olmak üzere cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek, her şeyden önce bu şiddeti duymak ve görmek demektir.

Erciyes Üniversitesi eşit statüde ve her türlü şiddetten koruma sağlayan bir toplumsal yaşamı vizyon olarak benimsemektedir.

Kadın Araştırmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi ile Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi, "Kadın dostu üniversite" sloganıyla cinsiyete dayalı şiddete karşı çalışmalar yürütmektedir. Faaliyet, yapı ve yöntemlerinde farklılıklar olmakla birlikte, bu birimler temel olarak cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmış üniversite mensuplarını hakları ve yürütülebilecek süreçler konusunda bilgilendirmekte ve onları ihtiyaçları doğrultusunda psikolojik, hukuki ve idari desteğe yönlendirmektedir. Aynı zamanda kampüste yaşanabilecek cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesine yönelik bilinçlendirme ve eğitim faaliyetleri yürütmek de bu birimlerin faaliyetleri arasında yer almaktadır.

# BÖLÜM E. CİNSEL TACİZ DAHİL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE KARŞI ÖNLEMLER

Nefret söylemi, Cinsel taciz, zorbalık ve şiddet konularını önceleyen yerel güvenlik otoriteleriyle bilinçli farkındalık eylemleri organize etmek (Kısa Vadeli Plan 1-2 yıl).

Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından personel ve öğrencilere yönelik interaktif seminerler (Kısa Vadeli Plan 1-2 yıl)

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından öfke kontrolü, öz farkındalık, stresle başa çıkma yolları vb. konularda çalışma grupları (Orta Vadeli Plan 2-3 yıl)

Kadın Dostu Üniversite Eylem Planı'nın hazırlanması, geleceğe yönelik planlanan en önemli somut adımlardan biridir (Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl).

# BÖLÜM E. CİNSEL TACİZ DAHİL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE KARŞI ÖNLEMLER

- Üniversitemizde birikmiş olan bilgi ve deneyimleri, yerel ve ulusal sivil toplum bileşenleri ve cinsiyete dayalı şiddete karşı politikalar geliştirmeye ve cinsel taciz de dahil olmak üzere şiddetle mücadele için gerekli mekanizmaları oluşturmaya çalışan diğer kurum ve kuruluşlarla (Kayseri Valiliği, Kayseri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Kayseri İşkur İl Müdürlüğü, Diğer Üniversiteler (yerel veya bölgesel üniversiteler), Sivil Toplum Kuruluşları (Kadın İşbirliği Geliştirme Derneği (KİGDER), Türk Kadınlar Birliği Kayseri Şubesi, Kayseri Çevre Dostları Derneği) paylaşmak ve cinsiyet egemenliğini önlemeye yönelik politikalar geliştirilmesi planlanmaktadır (Uzun Vadeli Plan 4-5 yıl).