

2023-2026

KADIN ERKEK

FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI

BARU

BARTIN ÜNİVERSİTESİ



BARTIN ÜNİVERSİTESİ

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI

2023-2026



“Daha emin ve daha doğru olarak yürüyeceğimiz bir yol vardır:
Büyük Türk kadınıni çalışmamıza ortak kılmaktır.”

M. Kemal ATATÜRK



Bartın Üniversitesi (BARÜ) olarak Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda yıllara yayılan bir süreçte önemli çalışmalar yaptık.

Sosyal, kültürel ve ekolojik meselelerin çözümüne odaklanan eylem çağrısı kapsamındaki çalışmaların biri olan kadın-erkek fırsat eşitliği konusundaki stratejilere destek veren bir anlayışla hareket ettik.

Yetenek ve üretkenlik temelinde kadın ile erkeklere eşit fırsatlar sunmayan kurumların yarınlara olan yolculuklarında eksik kalacakları bilinciyle değer katan uygulamaların hayata geçirilmesinde gayret gösterdik.

Şimdi ise ülkemizin bu alanda Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin önünde sürdürdüğü başarısına katkı sunmak ve daha iyiye ulaşmak hedefleriyle kapsamlı bir merkezi eylem planı hayata geçiriyoruz.

“BARÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı” ile 2023-2026 dönemleri kapsayan süreçte eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve sosyal sorumluluk alanları ile yönetsel liderlik sürecinde teşvik edici, güçlendirici ve farkındalık oluşturan bir ağ oluşturmayı amaçlıyoruz.

Bu doğrultuda saygıyı ve başarıyı destekleyen yönetsel bir öncelik olarak gördüğümüz bu konudaki eylem planlarının oluşturulması, hayata geçirilmesi ve raporlanmasında emeği geçen Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürümüz Prof. Dr. Aslı Yazıcı hocamız başta olmak üzere emeği geçen tüm bileşenlerimize teşekkür ediyorum.

Geleceğe değer katma yolculuğunda hedeflerimizin omuzlarda yükselmesindeki en önemli etkenin “Birlikte Başarıyoruz” anlayışıyla gösterdiğimiz çabalar olduğuna yürekten inanıyorum.

Prof. Dr. Orhan UZUN
Rektör



Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek.

A- MEVCUT DURUM

1. Ulusal Bağlam

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun Önünde Eşitlik*" ilkesi tüm yurttaşlar için kadın erkek fırsat eşitliğinin yasal dayanağıdır. Bu ilke altında sunulan 10. maddede belirtildiği üzere "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*"¹ Kadın erkek fırsat eşitliğini anayasal güvence altına alan diğer bir madde temel hak ve hürriyetlerin niteliğinin açıklandığı Anayasa'nın 12. maddesidir. Bu maddede belirtildiği üzere "*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.*"² Anayasa'nın 41. maddesi ile de aile hayatı içerisinde kadın-erkek fırsat eşitliği yasal güvence altına alınmaktadır: "*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.*"³

Anayasal güvencenin yanı sıra kadına yönelik şiddet ve ailede şiddetle mücadelede gerekli düzenlemeler esas olarak 2012 yılında kabul edilen *Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun*'a dayanmaktadır. *Türk Medeni Kanunu*, *Ceza Kanunu* ve *İş Kanunu* cinsiyete dayalı eşitsizliği ve ayrımcılığı yasaklayan diğer önemli yasal belgelerdir. *Kadının Güçlenmesine Yönelik Strateji ve Eylem Planı (2018-2023)*, *11. Ulusal Kalkınma Planı (2019-2023)*, *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)*, kadın erkek fırsat eşitliği konularına değinen en güncel politika belgeleri arasındadır. Türkiye kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslararası sözleşmeleri imzalamış ve onaylamıştır. Örneğin, *Türkiye Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*'ni (CEDAW) 1985 yılında imzalamış ve onaylamıştır. 2002'de Türkiye, bireylere veya bir grup kişiye CEDAW Komitesine şikâyetle bulunma hakkı tanıyan CEDAW'ın Seçmeli protokolü kapsamındaki soruşturma prosedürünü de imzalamış ve kabul etmiştir.

¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

³ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Yükseköğretimde kadın-erkek fırsat eşitliğini garanti altına almak için Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurulu bünyesinde 2015 yılında *YÖK Kadın Çalışmaları Birimi* kurulmuştur. Üniversitelerde kurulan kadın çalışmalarıyla ilgili araştırma ve uygulama merkezlerinde ise özellikle kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, toplumda ve ailede kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadın sağlığı, karar mekanizmalarında kadınların yer alması, STEM konularında kız öğrencilerin eğitim alması konularında faaliyetler sürdürülmektedir. Türkiye’de kadın çalışmaları ile ilgili ilk merkez 1989’da İstanbul Üniversitesi’nde kurulmuştur. 2022 yılı itibariyle üniversitelerimizde kadın çalışmaları alanında sadece akademik bilgi değil, üniversite-toplum ilişkisi bağlamında etkinlikler, raporlar ve projeler üreten 122 merkez bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurulu bünyesinde yer alan üniversiteler ve diğer kurumlar çerçevesinde kadın-erkek fırsat eşitliği ve adaletine duyarlı bir anlayışı ortaya koymak amacıyla 2015 yılında YÖK *Yükseköğretim Kurumları Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Çalışmaları Tutum Belgesi* hazırlamıştır. 2022 yılında YÖK *Yükseköğretimde “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğine Destek ve Eşitlikçi Bakış Açısı Geliştirme Üzerine Politika İlkeleri”* belirleyerek resmi web sayfasında yayınlamıştır. Araştırma ve proje aşamasında kadın-erkek fırsat eşitliğini garanti altına alan bir düzenleme de 2019 tarihinde yürürlüğe giren *“TÜBİTAK Süreçlerinde Kadın Araştırmacıların Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika İlkeleri”* belgesidir.

Avrupa Birliği (AB) uyum sürecine katkı vermek amacıyla YÖK ve TÜBİTAK, Avrupa Araştırma Alanının (ERA) öncelikleri ile Türkiye Araştırma Alanı (TARAL) öncelikleri arasındaki uyumu gözetmektedir. Avrupa Araştırma Alanı’nın söz konusu önceliklerinden birisi *“ERA Priority 4 on Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research”* olup, YÖK ve TÜBİTAK tüm akademik süreçlerde bu konuya titizlikle yaklaşmaktadır. Ayrıca, AB Çerçeve Programlarının 2014-2020 dönemini kapsayan *Ufuk 2020 Programının* ülke koordinasyonunu yürüten TÜBİTAK, *Ufuk 2020 Programının* mevzuat hükümlerinden biri olan araştırma ve yenilik faaliyetlerinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin tanımlanan 16. maddenin uygulayıcısıdır.

2021 SHE FIGURES verilerinde mezun değerlendirmesi, bilim ve teknoloji gruplarında kadının durumu, iş dünyasında kadın araştırmacılar, araştırmacıların çalışma koşulları, karar alma mekanizmalarında ve kariyer yolunda, araştırma ve inovasyon çıktılarında kadınların durumu başlıkları altında toplanan verilerde Türkiye’nin özellikle yükseköğretimde önemli bir gelişim gösterdiği görülmektedir. 2021 SHE FIGURES verilerine göre, Türkiye’de doktora

yapan kadın oranı % 46,9, üniversitelerde profesörlerden oluşan A grubu kadrodaki kadın oranı % 30,46, Mühendislik ve Bilişim sektöründe kendi işinde çalışan kadın oranı % 21,86, yükseköğretimde kadın araştırmacı oranı % 43 dür. Türkiye yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik oranının (% 17,1) en yüksek olduğu ülkedir. 2021 SHE FIGURES verileri Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde 2022'de hazırlanan *YÖK Akademide Kadın Çalışmaları* kitapçığına göre şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:⁴

- Türkiye'nin yükseköğretimde kadın temsil oranları yüksektir. Lisans öğrencilerinin %49'u, önlisans öğrencilerinin %52'si, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin % 46'sı kadınlardır.

-Türkiye'deki araştırma-geliştirme alanlarında çalışan kadın araştırmacı oranı %43,3 iken Avrupa'da bu oran %42,3 tür. Yükseköğretim sektöründe Ar-Ge alanlarında çalışan kadın araştırmacı sayısı her sene ortalama %7 artmaktadır. Akademisyen ve araştırmacı kadrolarında çalışan kadınların büyük bir kısmı 35 yaş altındadır.

-Genç kadrolardaki kadın erkek sayıları birbirine eşit olsa bile, akademik kıdem yükseldikçe kadın sayıları azalmaktadır. Türkiye'de kadın profesörlerin oranı %32dir. Bu oran AB ortalamasının üstündedir. Türkiye yüksek kıdemde en fazla kadın akademisyen bulunduran AB ülkeleri arasında 11. sıradadır.

-Türkiye yükseköğretim sektöründe %28 kadın yönetici oranıyla AB ülkeleri arasında 9. sıradadır. Ancak, Türkiye'de yükseköğretimde kadın akademisyen oranı görece yüksek olmasına karşın bu durum üst yönetim kademelerinde oldukça düşmektedir. 207 üniversitede kadın rektör oranı %8, kadın dekan oranı ise %20'dir. Bu durum 2021 SHE FIGURES cam tavan indeksi sonuçlarında göze çarpmaktadır.

-Türkiye'de özellikle genç akademisyenler (akademideki tecrübesi 5 sene veya daha az olan öğretim üyeleri) bazında değerlendirildiğinde akademik yayın yapan 10 erkeğe karşın ortalama 8,2 kadın bulunmaktadır. Bu oran AB ortalamasından yüksektir. AB ortalamasında da olduğu gibi kıdem seviyesi artıkça Türkiye'de yayın yapan kadın akademisyen oranı azalmaktadır. Hem AB hem de Türkiye'de ortak veya işbirlikli araştırma gruplarında kadınların yer alma oranı oldukça düşüktür. Kadınların başyazarlar arasındaki temsil oranının da erkeklere oranla daha düşük olduğu görülmektedir. AB ortalamalarına göre erkeklerin araştırmaları için ödenek bulma konusunda kadınlardan %4,9 başarılı olduğu görülmekte, bu konuda diğer ülkelere göre Türkiye daha başarılıdır. YÖK ve TÜBİTAK tarafından sunulan burs ve ödenek imkânlarına

⁴ Yükseköğretim Kurulu Akademide Kadın Çalışmaları, 2022

ulaşmada en az erkekler kadar başarılıdırlar, kadınların en kolay burs ve ödenek bulduğu alan Sosyal Bilimler olarak görülmektedir.

2. Kurumsal Bağlam

2.1. Demografik Dağılımlar, Yönetim ve Ar-Ge Faaliyetlerine Katılım

Bartın Üniversitesi 22 Mayıs 2008 tarihinde 5765 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Halen üniversitenin Kutlubey, Ağdacı, Ulus ve Kurucaşile kampüslerinde toplam 9 Fakülte, 1 Yüksekokul, 3 Meslek Yüksekokulu ve 1 Lisansüstü Enstitü yer almakta olup bu birimlerde 2023 Ocak ayı itibariyle 18.477 kayıtlı öğrenci öğrenim görmekte olup toplam mezun sayısı 27.184'dir.

Bartın Üniversitesi'nin 2019-2022 yılları arası öğrenci sayıları dağılımları tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 1. Yıllara Göre Öğrenci Sayıları Dağılımı

| Yıllar | Erkek | Kadın | Toplam |
|--------|-------|-------|--------|
| 2019 | 9417 | 8003 | 17420 |
| 2020 | 10000 | 8599 | 18599 |
| 2021 | 9574 | 8346 | 17920 |
| 2022 | 9703 | 8809 | 18512 |

Ocak 2023 itibariyle Bartın Üniversitesi'nde 688 akademik, 465 idari personel olmak üzere toplam 1.146 personel görev yapmaktadır. Yıllara göre akademik personel dağılımları tablo-2'de ve idari personel dağılımları tablo-3'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Yıllara Göre Akademik Personel Dağılımı

| Yıllar | Erkek Sayı (%) | Kadın Sayı (%) | Toplam |
|-------------|----------------|----------------|--------|
| 2019 | 366 (62) | 224 (38) | 590 |
| 2020 | 367 (59) | 250 (41) | 617 |
| 2021 | 381 (58) | 272 (42) | 653 |
| 2022 | 388 (57) | 295 (43) | 683 |
| 2023 (Ocak) | 390 (56,7) | 298 (43,3) | 688 |

Tablo 3. Yıllara Göre İdari Personel Dağılımı

| Yıllar | Erkek Sayı (%) | Kadın Sayı (%) | Toplam |
|-------------|----------------|----------------|--------|
| 2019 | 271 (70) | 117 (30) | 388 |
| 2020 | 288 (69) | 131 (31) | 419 |
| 2021 | 289 (69) | 131 (31) | 420 |
| 2022 | 322 (69) | 145 (31) | 467 |
| 2023 (Ocak) | 320 (68,8) | 145 (31,2) | 465 |

Akademik personelin %43,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 4). Bu sayı Türkiye'deki araştırma-geliştirme alanlarında çalışan kadın araştırmacı oranı (%43,3) ve Avrupa'daki kadın araştırmacı oranlarıyla (%42,3) örtüşür niteliktedir. Türkiye eğiliminde olduğu gibi üniversitede kıdem yükseldikçe kadın araştırmacı sayılarının düştüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 4. 2023 Yılı Unvana Göre Akademik Personel Dağılımları

| Unvan | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|------------------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Profesör | 15 (31,9) | 32 (68,1) | 47 |
| Doçent | 40 (33,9) | 78 (66,1) | 118 |
| Doktor Öğretim Üyesi | 69 (38,3) | 111 (61,7) | 180 |
| Öğretim Görevlisi | 88 (52,4) | 80 (47,6) | 168 |
| Araştırma Görevlisi | 82 (48,8) | 86 (51,2) | 168 |
| Uluslararası Öğretim Elemanı | 4 (57,1) | 3 (42,9) | 7 |
| Toplam | 298 (43,3) | 390 (56,7) | 688 |

İdari yapılanmada yer alan 109 akademik %35,8'inin ve idari personelin ise %17,6'lık kısmının kadınlardan oluştuğu görülmektedir (Tablo 5). Farklı idari seviyelerde de bu dağılım oranın benzer olduğu ortaya görülmektedir. Ayrıca, üniversite toplam akademik nüfusunun %43,3'ünü oluşturan kadın araştırmacıların büyük oranda idari yapılanmada kendilerini temsil edebildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5. 2023 Yılı İdari Yapılanmada Kadınların Dağılımları

| İdari Yapılanma | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---|------------------|------------------|------------|
| Rektör Yardımcıları | 1 (33,3) | 2 (66,7) | 3 |
| Senato Üyeleri | 8 (30,8) | 18 (69,2) | 26 |
| Dekanlar | 3 (33,3) | 6 (66,7) | 9 |
| Dekan Yardımcıları | 5 (38,5) | 8 (61,5) | 13 |
| MYO Müdürleri | 2 (66,7) | 1 (33,3) | 3 |
| Enstitü ve Yüksekokul Müdürleri | 2 (100) | 0 (-) | 2 |
| MYO Müdür Yardımcıları | 3 (50) | 3 (50) | 6 |
| Bölüm Başkanları | 13 (33,3) | 26 (66,7) | 39 |
| Merkez Müdürleri | 5 (35,7) | 9 (64,3) | 14 |
| Daire Başkanları, Akademik Birim Sekreterleri ve Şube Müdürleri | 6 (17,6) | 28 (82,4) | 34 |
| Toplam | 45 (31,5) | 98 (68,5) | 143 |

2021 yılında Web of Science tarafından taranan bilimsel dergilerde yayımlanan makalelerdeki tek yazar veya sorumlu yazar olarak yer alan üniversite akademik personeli analiz edildiğinde yayınların %21,1'inin kadın araştırmacılar tarafından üretildiği görülmektedir. Bu oran toplam araştırmacı nüfusu göz önünde bulundurulduğunda nispeten aşağıda kalmıştır. Aşağıdaki tabloda cinsiyet temelli yayın verileri yer almaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. 2021 Yılı Birimlere Göre Web of Science Tarafından Taranan Bilimsel Dergilerde Yayın Yapan Akademik Personel Dağılımları

| Birimler | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|--|------------------|-------------------|------------|
| Mühendislik, Mimarlık Ve Tasarım Fakültesi | 8 (7,7) | 96 (92,3) | 104 |
| Fen Fakültesi | 14 (17,1) | 68 (82,9) | 82 |
| Orman Fakültesi | 0 (-) | 29 (100) | 29 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi | 19 (100) | 0 (-) | 19 |
| Eğitim Fakültesi | 4 (22,2) | 14 (77,8) | 18 |
| Edebiyat Fakültesi | 6 (46,1) | 7 (53,9) | 13 |
| İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 5 (62,5) | 3 (37,5) | 8 |
| Bartın Meslek Yüksekokulu | 2 (28,6) | 5 (71,4) | 7 |
| Ulus Meslek Yüksekokulu | 0 (-) | 4 (100) | 4 |
| Bartın Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | 1 (33,3) | 2 (66,7) | 3 |
| Spor Bilimleri Fakültesi | 0 (-) | 2 (100) | 2 |
| Lisansüstü Eğitim Enstitüsü | 2 (100) | 0 (-) | 2 |
| Rektörlük | 0 (-) | 2 (100) | 2 |
| Proje ve Teknoloji Ofisi | 1 (100) | 0 (-) | 1 |
| Toplam | 62 (21,1) | 232 (78,9) | 294 |
| * Tablo, Bartın Üniversitesi adresli SCI, SSCI Ve AHCI indeksinde yer alan yayınlardan oluşmaktadır. | | | |
| ** Yayın, birinci yazar veya sorumlu yazar hangi fakülteye mensupsa ilgili fakülteye yazılmıştır. Yayın, birinci veya sorumlu yazarın cinsiyeti dikkate alınarak ilgili fakülteye yazılmıştır. | | | |
| *** Kadın öğretim elemanlarının yazar olarak yer aldığı toplam yayın sayısı 71'dir. 71 yayının içerisinde kadın yazarların birinci veya sorumlu yazar olarak yer aldığı yayın sayısı ise 62'dir. | | | |

Kurum dışı fonlarca desteklenerek başlayan projelerde akademik personelin cinsiyete göre dağılımı bu başlıktaki hedef bağlamında incelenmiştir. Kurum dışı fonlarca desteklenen 114 proje çalışanı (yürütücü ve araştırmacı) içerisinde kadınların oranı %45,6, kadın yürütücülerin oranı %26,3, araştırmacıların oranı ise %49,7'dir. Tüm görevler dikkate alındığında da kadınların oranının %45,6 olduğu görülmektedir. Tüm bu oranlar projelerde kadın oranlarının dengeli olduğunu göstermektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Kurum Dışı Fonlarca Desteklenerek Başlayan Projelerde Akademik Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

| Yıl | Görev Türü | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---------------|-------------|----------------|----------------|--------|
| 2021 | Yürütücü | 2 (28,6) | 5 (71,4) | 7 |
| | Araştırmacı | 22 (45,8) | 26 (54,2) | 48 |
| 2022 | Yürütücü | 3 (25) | 9 (75) | 12 |
| | Araştırmacı | 25 (53,2) | 22 (46,8) | 47 |
| Toplam | | 52 (45,6) | 62 (54,4) | 114 |

2022 yılında Cumhurbaşkanlığı ihtisaslaşma projeleri kapsamında desteklenerek başlayan projelerde kadın yürütücü bulunmazken, araştırmacıların içerisinde kadınların oranı (%33,3) olarak kalmıştır. Bu kapsamdaki projelerde kadınların oranının kritik değeri aştığı görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 8. Cumhurbaşkanlığı İhtisaslaşma Projeleri Kapsamında Desteklenerek Başlayan Projelerde Akademik Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

| Yıl | Görev Türü | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---------------|-------------|----------------|----------------|--------|
| 2022 | Yürütücü | 0 | 4 (100) | 4 |
| | Araştırmacı | 4 (33,3) | 8 (66,7) | 12 |
| Toplam | | 4 (25) | 12 (75) | 16 |

Kurum içi fonlarca desteklenerek başlayan projelerde akademik personelin cinsiyete göre dağılımı tablo-9’da gösterilmiştir. Kurum içi fonlarca desteklenen 181 proje çalışanı (yürütücü ve araştırmacı) içerisinde kadınların oranı %30,9, kadın yürütücülerin oranı %23,8, araştırmacıların oranı ise %35,3’dir. Tüm görevler dikkate alındığında da kadınların oranının %30,9 olduğu görülmektedir. Bu bulgular, kurum içi fonlarca desteklenen projeler kapsamında kadınların daha etkin olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Tablo 9).

Tablo 9. Kurum İçi Fonlarca (BAP) Desteklenerek Başlayan Projelerde Akademik Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

| Yıl | Görev Türü | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---------------|-------------|----------------|----------------|--------|
| 2021 | Yürütücü | 12 (23,5) | 39 (76,5) | 51 |
| | Araştırmacı | 34 (34,3) | 65 (65,67) | 99 |
| 2022 | Yürütücü | 3 (25) | 9 (75) | 12 |
| | Araştırmacı | 8 (40) | 12 (60) | 20 |
| Toplam | | 56 (30,9) | 125 (69,1) | 181 |

2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenmeye değer bulunarak bütçelerinin verilmesiyle birlikte başlayan proje sayısı 2021 yılında 110, 2022 yılında 269'dur. Tablo 10 incelendiğinde, 2209 A TÜBİTAK üniversite öğrenci projelerinde yürütücü olarak kadın öğrencilerin 2021 yılı %60,9, 2022 yılı %53,9 oranıyla öne çıktığı görülmektedir. Öte yandan bu projelerde kadın danışmanların oranlarının dengeli dağılım gösterdiği görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı Kapsamında Desteklenerek Başlayan Projelerde Cinsiyete Göre Dağılım

| Yıl | Görev Türü | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---------------|------------|----------------|----------------|--------|
| 2021 | Yürütücü | 67 (60,9) | 43 (39,1) | 110 |
| | Danışman | 45 (41,3) | 64 (58,7) | 109 |
| 2022 | Yürütücü | 145 (53,9) | 124 (46,1) | 269 |
| | Danışman | 108 (40) | 162 (60) | 270 |
| Toplam | | 365 (48,1) | 393 (51,9) | 758 |

2209 B Üniversite Öğrencileri Sanayiye Yönelik Araştırma Projeleri Desteği Programı kapsamında desteklenmeye değer bulunarak bütçelerinin verilmesiyle birlikte başlayan proje sayısı 2021 yılında 10 olup 2022 yılında 6'dır. Tablo 11 incelendiğinde, 2209 B Tübitak üniversite öğrenci sanayiye yönelik projelerde yürütücü olarak kadın öğrencilerin 2021 yılı %80, 2022 yılı %66,7 oranıyla öne çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan bu projelerde 2021 yılında kadın danışman yer almazken, 2022 yılında %16,7 gibi oldukça düşük oranında kadın danışmanın bulunduğu görülmektedir. (Tablo 11).

Tablo 11. 2209 B Üniversite Öğrencileri Sanayiye Yönelik Araştırma Projeleri Desteği Programı Kapsamında Desteklenerek Başlayan Projelerde Cinsiyete Göre Dağılım

| Yıl | Görev Türü | Kadın Sayı (%) | Erkek Sayı (%) | Toplam |
|---------------|------------|----------------|----------------|--------|
| 2021 | Yürütücü | 8 (80) | 2 (20) | 10 |
| | Danışman | 0 | 14 (100) | 14 |
| 2022 | Yürütücü | 4 (66,7) | 2 (33,3) | 6 |
| | Danışman | 2 (16,7) | 10 (83,3) | 12 |
| Toplam | | 14 (33,3) | 28 (66,7) | 42 |

2.2. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaşmasına Yönelik Yürütülen Çalışmalar

Bartın Üniversitesinde akademik ve idari kadın personel ile öğrencilerin iş, okul ve aile yaşamlarının uyumlaşmasına yönelik şu çalışmalar yürütülmüştür:

- Üniversitede görev yapan kadın personelinin kariyer ilerleme süreçlerinde “annelik bariyerinin” oluşturduğu zorlukları hafifletmek üzere Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesinde 20.04.2022 tarihli 2022/07.11 sayılı Üniversite Senato Kararı ile bu konuda düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönergenin doktor öğretim üyesi kadrolarına yeniden atanma ölçütlerinin yer aldığı 8. maddesinin 8. fıkrasında şu düzenlemeye yer verilmiştir: “Yeniden atama döneminde **doğum yapan kadın öğretim üyelerine 1 (bir) yıl, 3 (üç) aydan fazla tedavi gören bir hastalık için rapor alanlara raporlu oldukları süre kadar yeniden atama sürelerine ilave süre eklenir.**”
- Çocuklu çalışan ebeveynlerin özellikle de çalışan kadınların çalışma yaşamını etkileyen en önemli sorunlardan biri anaokulu/kreş ihtiyacıdır. Buna yönelik olarak üniversite kampüslerinde kreş/anaokulu kurulması için girişimler yapılmıştır. Bartın Üniversitesi Ağdacı Kampüsünde 2020 yılında açılan bir anaokulu bulunmaktadır. Kutlubey kampüsünde de bir kreş ve anaokulu açılması 2023 bütçe ve plan komisyonunda kabul edilmiştir.
- Kadın istihdamının artırılması ve kadının çalışma hayatında sağlıklı ve sürdürülebilir iş-yaşam dengesini kurması yönündeki en önemli engellerden birisi kadının bakmakla sorumlu olduğu engelli aile bireyi veya yaşlı hastası olmasıdır. Özellikle engelli çocuğu ve bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını olan çalışan kadın ve erkek personelin en önemli sorunlarından birisi de çocuklarına ve yakınlarına gerekli eğitim hizmetini karşılamada yaşadıkları sorunlardır. Üniversite bünyesinde kurulan Bartın Üniversitesi *Engelsiz Yaşam Alanı Projesi*

hem üniversite personelinin hem de bölge halkının bu alanda yaşadıkları dezavantajlı durumu gidererek engelli bireylerin ve ailelerinin yaşam kalitesi artıran önemli bir projedir.

- Okul Öncesi Uygulama ve Araştırma Merkezi 2017 yılında kurulmuştur. Çocuk gelişimi, okul öncesi eğitim, aile ve çocuk iletişimi, okul öncesi eğitimde rehberlik hizmetleri, okul öncesi dönemde gündüz bakım becerileri vb. alanlarda etkinlik ve faaliyetler düzenleyen bu merkez kampüste bulunan anaokulu ile işbirliği içinde çalışmaktadır. Kreş/anaokulu ve onunla işbirliği içerisinde çalışan bir okul öncesi merkezinin bulunması anne/baba personelin ve çocuk sahibi öğrencilerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik önemli unsur arasındadır.

- Bartın Üniversitesi Çocuk Eğitimi Uygulama Araştırma Merkezi ve Bartın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün iş birliği ile açılan Çocuk Üniversitesidir. 3-18 yaş aralığındaki çocuklara yönelik açılan çocuk üniversitesi hafta sonu, ara dönem, yarıyıl ya da yaz tatillerinde öğretim üyelerimizin gönüllü eğitmenliğinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

- Psikolojik Danışma Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde verilen hizmetlerle kız öğrencilerin psikolojik danışma hizmetlerinden etkin bir şekilde yararlanması sağlamaktadır. Sağlık Bilimleri Fakültesi ile Sağlık Bilimleri Yüksekokulları bünyesinde yürütülen çalıştay, konferans, eğitimler ile kadının iş yaşam dengesi uyumuna yönelik etkinlikler ve faaliyetler yürütülmektedir. Sosyal Hizmetler Bölümü bünyesinde yürütülen “Eşine Şiddet Uygulayan Erkekler için Sağlıklı ve Saygılı İlişkiler Programının Uygulanması” TÜBİTAK projesiyle şiddet mağduru kadınların daha etkili korunması, kadınların tercihlerine saygı duymak konusunda erkeklerin farkındalık kazanması hedeflenmektedir.

- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi 2017 yılında kurulmuştur. Merkez bünyesinde Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu çalışmaları devam etmektedir. Bu kapsamda üniversite senatosuna sunulmak üzere Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı ve Bartın Üniversitesi Aile İçi Şiddeti, Kadına Yönelik Şiddeti, Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme ve Destek İlkeleri Belgesi hazırlanmıştır. Merkez kadın sorunlarıyla ilgili farkındalık eğitimleri, çalıştay, konferans, proje, panel vb. etkinlik ve faaliyetlerini düzenli olarak üniversite personeli ve öğrencilerine sunmaya devam etmektedir. Merkez; çözüm odaklı, yenilikçi ve proje merkezli kadın sorunları tartışmalarına daha geniş perspektiften bakmayı bölgesel, ulusal ve evrensel değerleri de içine alan kapsamlı ve geniş bir bakış açısı sağlama üzere diğer üniversitelerin kadın çalışmaları merkezleriyle iş birliği çalışmalarına öncülük ederek 09.07.2021 tarihinde “Kadın Çalışmaları Merkezleri İş Birliği Çalıştayı”nı gerçekleştirmiştir. Merkezler arası işbirliği çalışmasının ikincisi “Şiddetin Çok Boyutlu Etkileri ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele” Kadın Çalışmaları Merkezleri İşbirliği Sempozyumu adı altında 26.11.2021 tarihinde 20 Üniversitenin katılımıyla gerçekleşmiştir.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKA BELGESİ

Bartın Üniversitesi eğitim, öğretim ve bilimsel araştırma geliştirme süreçlerinde, kurum kültüründe ve kurumsal iş-yaşam dengesinde kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına özel önem vermektedir. Üniversitemizin temel yönetim anlayışı, kadın ve erkek akademik idari personeli ile öğrencileri arasında kadın erkek fırsat eşitliğini temin edecek tarafsızlık, adalet, denge, çeşitlilik, eşitlik ve hakkaniyet sağlayan bir politika geliştirme ve uygulama ilkesine dayanmaktadır. Bu temelde, **Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı** her iki cinsiyet arasında fırsat eşitliğine yönelik tehdit oluşturacak durum ve süreçleri düzeltmeyi amaçlamaktadır.

Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Politikası

Bartın Üniversitesi'nin amacı küresel ve ulusal düzeyde kadınların ve kız çocuklarının sosyal, kültürel, politik, ekonomik, eğitim, sağlık vb. alanlarda karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği problemlerinin çözümüne kurumsal olarak etkin ve etkili bir şekilde katkı sağlamaktır. Bu nedenle, Bartın Üniversitesi ülke geleceğinde merkezi rol oynayan kadınlarımızın ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma-geliştirme, yenilik ve girişimcilik odaklı alanda rekabet avantajına sahip olarak yer almalarını sağlamada kadın erkek fırsat eşitliğini temin eden; kadınlarımıza yönelik her türlü ayrımcılığa sıfır tolerans gösteren, kurumsal yapısı ile onların kamusal ve özel alanda kişi bütünlüğünü zedeleyen kadın erkek fırsat eşitsizliği ve ayrımcılıkla etkili mücadele edilmesini sağlama doğrultusunda üniversite personeline, öğrencilere ve ilgili paydaşlara farkındalık ve duyarlılık kazandıran bir üniversite olmayı hedeflemiştir. Bu kapsamda oluşturulan kadın erkek fırsat eşitliği politikamız;

- Yükseköğretimde kadın erkek fırsat eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadele etmek için kurumsal anlamda kadın erkek fırsat eşitliği kültürünü güçlendiren ve kalıcı hale getiren hukuki ve kurumsal düzenlemeler yapan,
- Benimsediği misyon ve vizyon çerçevesinde tüm kadın, erkek personeli ve öğrencileri arasında temel insan haklarını, yerel, evrensel ve insani değerleri koruyarak denge, kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşit haklar sağlayan, cinsiyet temelli ayrımcılık, baskı ve hak ihlalleri için sıfır tolerans ile bu ihlallere karşı kurumsal ve kamusal alanda gerekli önleyici önlemleri alan, sosyal adalet açısından hem bireysel hem de toplumsal alanda personelinin ve öğrencilerinin kişi bütünlüğünü koruyan, kadın erkek fırsat eşitliğini güçlendiren kalıcı kurumsal karakteri güçlendirmek için düzenlemeler yapan,

- Kadının aile içindeki ve aile değerleri açısından merkezi önemini tanıyarak kadının iş-yaşam dengesini korumasına katkı sağlayan,
- İdari ve akademik düzeyde kadınların üniversite süreçlerinin her aşamasına tam ve etkili katılımını sağlayan,
- İdari ve akademik düzeyde kadınlara liderlik için fırsatlar yaratan,
- Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin yer aldığı *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu* ile cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği önlemek, kadın erkek fırsat eşitliği anlayışını güçlendirmek ve sürdürülebilir hale getirmek için çalışmalar yürüten,
- Bu çerçevede konuyla ilgili durum tespiti ve analizler yaparak bunların sonuçlarına yönelik erişilebilir raporlama ve izleme süreçleri yürüterek ihtiyaçlara yönelik çalışmalar yürüten,
- Kadın erkek fırsat eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik tüm birimleri, personeli, öğrencileri, öğrenci kulüpleri ve diğer paydaşlarıyla birlikte hareket ederek ortak bilimsel, sosyal, kültürel bilgilendirme, tanıtım ve farkındalık etkinlikleri ve faaliyetleri düzenleyen,
- Lisans, önlisans ve lisansüstü programlarında kadın erkek fırsat eşitliği anlayışını güçlendirecek ve yerleştirecek derslere, projelere, etkinlik ve faaliyetlere yer veren,
- Etik ve yasal kurallar çerçevesinde her tür ayrımcılık, şiddet, cinsel taciz, saldırı, mobbing, iftira ve kötü dil kullanımını önlemeye yönelik önleyici düzenlemeler yapan,
- Kampüslerindeki mesleki yaşam alanlarını kadın erkek fırsat eşitliğini sağlayan, kapsayıcı iş-yaşam dengesini koruyan mekânlar haline getirmeyi, hedef haline getiren bir üniversite olmaktır.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI

Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Politikası çerçevesinde **Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı** ile güçlü ve sürdürülebilir kurumsal kadın erkek fırsat eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Bu planda yer alan beş temel amaç şunlardır:

Amaç 1: Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek,

Amaç 2: Bartın Üniversitesi'nde liderlik ve karar verme süreçlerinde cinsiyet dengesini desteklemek ve güçlendirmek,

Amaç 3: Bartın Üniversitesi'nde işe alım ve kariyer ilerlemede kadın erkek fırsat eşitliği desteklemek ve güçlendirmek,

Amaç 4: Bartın Üniversitesi'nde kadın erkek fırsat eşitliği boyutunun araştırma ve öğretime entegre edilmesini sağlamak, güçlendirmek ve sürdürmek,

Amaç 5: Bartın Üniversitesi'ni cinsel taciz de dâhil olmak üzere kadın erkek fırsat eşitliğine dayalı şiddete karşı önlemler olarak personelinin ve öğrencilerinin kişi bütünlüğünü korumayı hedefleyen bir kurum olmasını sağlamak.

Bu amaçlara yönelik olarak belirlenen hedefler şunlardır:

Hedef 1.1. Kurumsal anlamda kadın erkek fırsat eşitliği kültürü oluşturulacaktır.

Hedef 1.2. Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili öğrenci ve personel memnuniyeti artırılabilecektir.

Hedef 1.3. Akademik ve idari personelin mesleki, akademik, idari ve kişisel görev ve sorumluluklarını dengelemelerini sağlayan bir çalışma ortamı sağlanacaktır.

Hedef 1.4. Üniversitenin fiziksel mekânları kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı hale getirilecektir.

Hedef 1.5. Personele ve öğrencilere yönelik eşit kariyer gelişimi sağlayan hizmet ve destek sistemleri geliştirilecektir.

Hedef 2.1. Yönetimde kapsayıcılığı geliştirmek için liderlik ve karar alma süreçlerinde liyakate dayalı kadın erkek fırsat eşitliği garanti altına alınacaktır.

Hedef 2.2. Liderlik ve karar alma süreçlerine öğrencilerin katılımı artırılabilecektir.

Hedef 3.1. Atama ve yükseltme süreçleri kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir şekilde güçlendirilecektir.

Hedef 4.1. Kadın araştırmacıların ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısı ve niteliği arttırılacaktır.

Hedef 4.2. Kadının bilimsel veya sanatsal alanda yeri ve önemini anlatmaya yönelik eğitimler, etkinlikler ve faaliyetler düzenlenecektir.

Hedef 4.3. Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifi ile ilgili eğitim-öğretim faaliyetleri geliştirilecektir.

Hedef 5.1. Bartın Üniversitesinde cinsiyetçi, baskıcı, ayrımcı vb. tüm hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi sağlanacaktır.

Hedef 5.2. Bartın Üniversitesinin cinsel taciz ve ayrımcılığın olmadığı “güvenli bir yer” olduğu kesinleştirilecektir.



Hedef Kartı 1

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A1) | Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H1) | Kurumsal anlamda kadın erkek fırsat eşitliği kültürü oluşturulacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi(%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG1.1.1. Üniversitenin kadın erkek fırsat eşitliği verilerine göre hazırlanmış rapor sayısı | %10 | - | 1 | 2 | 4 | 8 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.1.2. Üniversitenin kadın erkek fırsat eşitliği kültürünü güçlendirecek toplam eğitim, faaliyet ve etkinlik sayısı | %30 | - | 5 | 10 | 15 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.1.3. Akademik ve idari personele yönelik gerçekleştirilen liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği eğitimi sayısı | %30 | 2 | 3 | 10 | 15 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.1.4 Öğrencilere yönelik liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili gerçekleştirilen eğitim, konferans, çalıştay vb. etkinlik ve faaliyet sayısı | %30 | 2 | 3 | 10 | 15 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | <ul style="list-style-type: none"> • Üst Yönetim • Genel Sekreterlik • Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı • Kalite Koordinatörlüğü • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı • Personel Daire Başkanlığı • Akademik Birimler | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik bir veri toplama tabanının bulunmaması • Veri toplanması için personel, fiziki altyapı ve donanım ihtiyacının bütçe kısıtları sebebiyle zamanında karşılanamaması • Raporlama süreçlerinde yer alacak idari personelin veri girişleri konusunda eğitimlerinin yetersiz olması • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı ile ilgili eğitim ve tanıtım faaliyetlerinde çalışacak gönüllü personelin azlığı • Personelin ve öğrencilerin kadın erkek fırsat eşitliğine yeterince duyarlılık göstermemesi • Liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği etkinlik ve faaliyetlerini düzenlemede akademik personelin gönüllü olmaması • Akademik ve idari personelin eğitimlere katılmada isteksiz olması • Etkinlikler ve faaliyetler için ayrılmış yeterli bütçe desteğinin olmaması | | | | | | | |

| | |
|-------------------------------|--|
| <p>Stratejiler</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın erkek fırsat eşitliği hakkında sistematik veri toplamak ve veriye dayalı bilgiyi artırmak için Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Veri Tabanı kurulacaktır. • Toplanan verilerin periyodik olarak gözden geçirilmesi, analiz edilmesi, kadın erkek fırsat eşitliği hedeflerinin belirlenmesi için üniversitenin ilgili birimleriyle paylaşılması düzenli olarak izlenecektir. • Toplanan veriler üniversitenin web sitesinde görünür hale getirilecektir. • Üniversite belgelerinde kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı dil ve görsel temsiller kullanılacaktır. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı ve uygulaması hakkında sürekli eğitimler verilecektir. • Kadın erkek fırsat eşitliğini teşvik etmek, kadınlar ve erkekler ile ilgili belirli gün ve haftaları kutlamak için kurum içinde ve dışında tanıtım faaliyetleri ve kampanyalar düzenlenecektir (web siteleri, sosyal ağlar ve benzerleri). • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı uygulanmasının sistematik olarak izlenmesi ve buna eşlik eden eylem planları ve strateji döngüsünün bitiminden sonraki durumun analizi yapılarak raporlanacaktır. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı üniversite stratejik planına entegre edilecektir. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulacak ve komisyonun işlerliğini sağlamak için üniversitenin her bir biriminden (öğrenciler de dâhil) temsilcinin olması sağlanacaktır. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı'nı teşvik etmek ve uygulamak için iç paydaşların yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve diğer özel ve kamu kuruluşları ile bağlantı kurulacaktır. • BARÜ kadın erkek fırsat eşitliği politikası Bartın Üniversitesi Stratejik Planına entegre edilecektir. • Akademik ve idari personelin farkındalıklarını artırmak için liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik hizmet içi eğitimler sunulacaktır. • Öğrencilerin farkındalıklarını artırmak için liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili etkinlikler ve faaliyetler gerçekleştirilecektir. |
| <p>Maliyet Tahmini</p> | <p>271.000 ₺</p> |
| <p>Tespitler</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Üniversite belgelerinde kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı dil ve görsel temsillerin kullanılmasına yönelik mevzuat ve düzenleme bulunmamaktadır. • Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sosyal ve kültürel faaliyetler çoğunlukla Kadın ve Aile Çalışmaları Merkezi tarafından gerçekleştirilmektedir. • Her birimden temsilcinin olduğu (öğrencilerde dâhil) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bulunmamaktadır. • Üniversitede liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği kültürü zayıftır. |
| <p>İhtiyaçlar</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planının tanıtımına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planının ve politikasının stratejik plana entegre edilmesi çalışmalarının başlatılması ihtiyacı vardır. • Her birimden temsilcinin olduğu (öğrencilerde dâhil) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulmasına ve bu komisyonla ilgili mevzuat düzenlemelerinin yapılmasına ihtiyaç vardır. • Raporlama süreçlerinde çalışacak personel ihtiyacı vardır. • Raporlama süreçlerinde yer alacak idari personele veri girişleri konusunda eğitimler verilmesine ihtiyaç vardır. • Liderlik ve kadın erkek fırsat eşitliği kültürünün güçlendirilmesine yönelik etkinlik ve faaliyetlerinin yaygınlaştırılmadığıdır. |

Hedef Kartı 2

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A1) | Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H2) | Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili öğrenci ve personel memnuniyetini artırılabacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi(%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG1.2.1. Akademik personelin kadın erkek fırsat eşitliği düzenlemelerinden memnuniyet oranı (%) | %35 | - | 62,5 | 65 | 70 | 75 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.2.2. İdari personelin kadın erkek fırsat eşitliği düzenlemelerinden memnuniyet oranı (%) | %35 | - | 62,5 | 65 | 70 | 75 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.2.3. Öğrencilerin kadın erkek fırsat eşitliği düzenlemelerinden memnuniyet oranı (%) | %30 | - | 62,5 | 65 | 70 | 75 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Kalite Koordinatörlüğü | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Tüm Birimler | | | | | | | |
| Riskler | • Ankete katılım oranının düşük olması • İdari personel sayılarının kadın erkek fırsat eşitliği açısından orantısız olması | | | | | | | |
| Stratejiler | • Anket sonuçlarına göre gerekli iyileştirme çalışmaları yapılacaktır. • Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı çerçevesinde yapılan düzenleme, uygulama ve faaliyetlerin düzenli öğrenci, akademik ve idari personel memnuniyet anketlerine entegre edilecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 11.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | • Üniversitemizde idari personel sayıları kadın erkek fırsat eşitliği açısından orantısızdır. • Üniversitemizde akademik personel sayıları kadın erkek fırsat eşitliği açısından idari personele göre orantılıdır. • Üniversitemizde uygulanan memnuniyet anketlerinde kadın erkek fırsat eşitliği memnuniyet düzeyini ölçmeye yönelik herhangi bir madde bulunmamaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Memnuniyet anketlerinde kadın erkek fırsat eşitliği düzenlemeleri ile ilgili memnuniyeti ölçmeye yönelik hazırlık çalışmaları yapılmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 3

| | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A1) | Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H3) | Akademik ve idari personelin mesleki, akademik, idari ve kişisel görev ve sorumluluklarını dengelemelerini sağlayan bir çalışma ortamı sağlanacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG1.3.1. Akademik personel çalışma ortamı memnuniyet oranı (%) | %40 | 73,36 | 74 | 75 | 75 | 78 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.3.2. İdari personel çalışma ortamı memnuniyet oranı (%) | %40 | 72,5 | 73 | 74 | 74 | 75 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.3.3. Birimlerde verilen mükemmellik ödülü sayısı | %20 | 45 | 50 | 52 | 53 | 55 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Kalite Koordinatörlüğü | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Tüm Birimler | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Ankete katılım oranının düşük olması • Personelin standart çalışma saatlerine uymaya isteksiz olması • Akademik personelin ders yükü saatinin yüksek olması • İdari personel azlığından bazı birimlerde akademik personelin idari personelin yapması gereken işleri üstlenmek zorunda olması | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifi politikalara ve düzenli insan kaynakları yönetimine dâhil edilecektir. • Akademik ve idari personeli standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklenecektir. • Akademik ve idari görevlerin adil dağıtılması sağlanacaktır. • Akademik ve idari ve kişisel görevleri dengelemek için toplantı zamanlarını planlamaya yönelik yönergeler oluşturulacaktır. • İş-yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırıcı çalışma mekanizmaları ve yöntemleri geliştirilecektir. • Kadın akademisyenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine (kariyer ve aile dengesinin kurulabilmesi açısından) ilişkin çalışmalar ve düzenlemeler yapılacaktır. • Tekrarlayan iş ve işyeri stresinin ruh sağlığı üzerindeki etkisini nötralize eden kurumsal uygulamalar tasarlayıp uygulanacaktır (Örneğin; kişisel eğitim ve geliştirme, hareketlilik, güçlendirme programları, eğlence etkinlikleri düzenleme, sunma vb.). • İletişim uygulamaları ve ekip çalışması geliştirmek için faaliyetler yapılacaktır (Örneğin; öğretim üyesi olmayan personelin, anlamlı ilişkiler kurmalarını ve işin kalitesini iyileştiren ortak ilgi alanlarını ifade etmelerini sağlamak için düzenli toplantılar düzenlemek). • İyi ve verimli çalışmayı desteklemek için "mükemmellik ödülü" uygulaması düzenli şekilde tüm birimlerde uygulanacaktır. • İşyeri zorluklarını hızlı ve verimli bir şekilde belirlemek için çift yönlü çalışan ve yönetici değerlendirmeleri uygulanacaktır. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 46.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifi politikalara ve düzenli insan kaynakları yönetimine dâhil edilmesine yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. • Üniversitemizde uygulanan memnuniyet anketlerinde çalışma ortamının iş –yaşam dengesini sağlayıp sağlamadığını ölçmeye yönelik bir madde bulunmamaktadır. • Üniversitemizde görev dağılım çizelgeleri, iş tanım çizelgeleri ve iş akış süreçleri belirlenmiş ve tüm birimlerde kullanılmaktadır. • Bazı birimlerimizde "mükemmellik ödülü" uygulamalarına ve iletişim uygulamalarını ve ekip çalışmasını geliştirmeye yönelik faaliyetlere yer verilmektedir. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini politikalara ve düzenli insan kaynakları yönetimine dâhil edilmesine yönelik bir çalışma yapılmalıdır. • Üniversitemizde uygulanan memnuniyet anketlerinde çalışma ortamının iş –yaşam dengesini sağlayıp sağlamadığını ölçmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. • İlgili düzenlemelerin yapılmasında çalışacak personel sağlanmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 4

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------------------|
| Amaç (A1) | Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H4) | Üniversitenin fiziksel mekânları kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı hale getirilecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi(%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG1.4.1. Kampüslerde bulunan anaokulu, kreş ve okul sayısı | %50 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.4.2. Kampüslerde kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı mekanlara erişilebilirlik düzeyi (%) (bebek bakım odası, emzirme odası, hamileler için ayrılmış otopark alanı, bebek alt değiştirme ekipmanı ve hijyenik ped makinesi bulunan WC sayısı, engelli tuvaletlerinde panik butonu, binalarda ve dersliklerde görme engelliler için sarı çizgiler vb.) | %50 | 30 | 40 | 50 | 60 | 90 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Tüm Birimler | | | | | | | |
| Riskler | • Bütçe kısıtları nedeniyle gerekli altyapı olanaklarının yetersiz olması | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın Dostu Kampüs çalışmalarına daha kapsamlı bir şekilde devam edilecektir. • Kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş alanların (tuvalet, duş, soyunma odası, bebek bakım odası, mescit vb.) inşa edilmesi sürdürülecektir. • Birimlerde bebek bakım odaları kurulacaktır. • Kampüste faaliyet gösteren anaokulu, kreş ve okul sayısı ve bunların kapasiteleri artırılacaktır. • Kampüslerde bulunan otoparklarda hamile anne ve engelliler için otopark alanı ayrılacaktır. • Üniversitenin kadınlara ait tüm tuvaletlerinde ücretli hijyenik ped makinası bulunması için ilgili kurumlarla anlaşma yapılacaktır. • Kampüslerde bulunan engelli tuvaletlerine panik butonu eklenecektir. • Kampüslerde bulunan bina ve dersliklerde eksik olan sarı çizgiler eklenecektir. • Kampüs binalarında bulunan engelli asansörlerine sesli yönerge eklenecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 92.000.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Ağdacı kampüsünde bir anaokulu bulunmaktadır. • Kutlubey kampüsünde bir kreş ve anaokulu açılması 2023 bütçe ve plan komisyonuna teklif edilmiştir. • Üniversitemizde bebek bakım odası, emzirme odası, Kadın tuvaletlerinde hijyenik ped makinası, engelli tuvaletlerinde panik butonu, asansörlerin bir kısmında engelliler için sesli yönerge ve hamile otoparkı bulunmamaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Üniversitenin kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı fiziki alt yapısı güçlendirilmelidir. • Kadın Dostu Kampüs çalışmalarını hızlandırmak için düzenlemeleri yapılmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 5

| Amaç (A1) | Bartın Üniversitesi'nde iş yaşam dengesi ve organizasyon kültürünü kadın erkek fırsat eşitliği temelinde güçlendirmek ve kalıcı hale getirmek. | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Hedef (H5) | Personele yönelik eşit kariyer gelişimi sağlayan hizmet ve destek sistemleri geliştirilecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG1.5.1. Üniversite personeli çocuklarına yönelik düzenlenen (yaz okulu, atölye çalışması, yaz kampı, kurs vb) etkinlik ve faaliyet sayısı | %35 | 21 | 24 | 25 | 27 | 30 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.5.2. Bakıma muhtaç yaşlı aile üyesi, engelli aile üyesi olan personele yönelik düzenlenen etkinlik, hizmet ve faaliyet sayısı | %35 | - | 10 | 20 | 30 | 60 | 6 ay | 1 yıl |
| PG1.5.3. Kampüs içinde personelin çocuklarının zaman geçirebileceği denetimli alanlara erişebilirlik düzeyi (%) (oyun odası, derslik, oyun bahçesi, park vb.) | %30 | 20 | 30 | 50 | 55 | 70 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | <ul style="list-style-type: none"> • Genel Sekreterlik • Akademik Birimler • Personel Daire Başkanlığı • Okul Öncesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi • Çocuk Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi • Özel Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı • Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi • İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı • Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Bütçe kısıtlılıkları • Çocuklar için düzenlenen yaz okulu, yaz kampı, kurs vb. etkinlikler yer almak isteyen gönüllü akademik personelin sayısının azlığı • Personelin ihtiyaç bildirmesine rağmen kampüste bulunan anaokulu ve kreşe çocuğunu kaydettirmek istememesi | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Yaşam ve iş kalitesini iyileştiren hizmetler için finansal sürdürülebilirlik ve destek çalışmaları hazırlanacaktır (Örneğin, kampüste çalışanların çocukları için anaokulu hizmetlerinin güçlendirilmesi; çocuklar, engelliler ve yaşlı aile üyeleri için bakım hizmetleri, ev içi yardım hizmetleri olanaklarının sunulması; çocuklar için yaz kampları, yaz okulları veya akademik dönemde çocuklara yönelik faaliyet içerikleri geliştirilmesi vb.). • Kampüslerde çalışanların ve öğrencilerin çocuklarının geçici olarak kalabilecekleri denetimli alanlar oluşturulacaktır (oyun odaları, oyun alanları, küçük çocuklar için derslikler vb.). • Doğum veya ebeveyn izni alan personele gerekli bilgi ve destek sağlanacaktır. • Öğrencilere girişimcilik konusunda eğitimler verilecektir. • Kadın öğrenciler girişimci faaliyetler konusunda teşvik edilecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 470.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Çocuk Üniversitesi projesi kapsamında çocuklara yaz okulu, kurs vb. etkinlikler düzenlenmektedir. • Birimlerde koordinatörlükler aracılığıyla engelli öğrencilere yönelik çalışmalar yürütülmektedir, ancak engelli ve bakıma muhtaç yaşlı hastası olan personele yönelik herhangi bir etkinlik, faaliyet vb. yapılmamaktadır. • Tüm birimlerde koordinatörlükler aracılığıyla öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik etkinlikler yapılmaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Birimlerde çalışanların ve öğrencilerin çocuklarının geçici olarak kalabilecekleri denetimli alanlar (oyun odaları, oyun alanları, küçük çocuklar için derslikler vb.) için yer ayrılması gerekmektedir. • Personelin ve öğrencilerin çocuklarının kullanabileceği denetimli alan yaratılması için bütçe ayrılmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 6

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------------------|
| Amaç (A2) | Bartın Üniversitesi'nde liderlik ve karar verme süreçlerinde kadın-erkek dengesini desteklemek ve güçlendirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H1) | Yönetimde kapsayıcılığı geliştirmek için liderlik ve karar alma süreçlerinde liyakate dayalı kadın-erkek fırsat eşitliği garantisi altına alınacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG2.1.1. Üst yönetimde yer alan kadın yönetici oranı (Rektör Yrd. Dekan ve müdürler) (%) | %20 | 47 | 47 | 48 | 49 | 50 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.1.2. Yönetici yardımcısı pozisyonlarında yer alan kadın oranı (%) | %20 | 55,5 | 56 | 57 | 58 | 59 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.1.3. Daire başkanı, fakülte sekreteri ve şube müdürleri pozisyonunda bulunan kadın oranı (%) | %20 | 17,6 | 35 | 43 | 44 | 45 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.1.4. Bölüm başkanı pozisyonlarında yer alan kadın oranı (%) | %20 | 33,3 | 35 | 43 | 44 | 45 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.1.5. Senato, Üniversite Yönetim kurulu, Fakülte, Enstitü ve YO Kurullarında yer alan kadın oranı (%) | %20 | 33,3 | 35 | 43 | 44 | 45 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Personel Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Üst Yönetim • Akademik Birimler | | | | | | | |
| Riskler | • Kadın akademik personelin iş-yaşam dengesi sorunları yüzünden yönetici pozisyonlarında yer almak istememesi • Öğretim üyelerinin ders yükü yoğunluğunun giderilememesi • Raporlama süreçlerinde yer alacak idari personelin veri girişleri konusunda yetersiz olması | | | | | | | |
| Stratejiler | • Yönetici pozisyonlarında kadın temsiline iyileştirilmesi ve "cam tavan"ın kaldırıldığı durumun devam ettirilecektir. • Akademik ve idari yönetim pozisyonlarında %50 oranı hedeflenecektir. • Kadın oranının %10'nun altında kaldığı akademik ve idari birimlerde kademeli liyakate dayalı artışı sağlamak üzere % 25 hedefiyle başlanması sağlanacaktır. • Yönetici yardımcılığı pozisyonlarında %50 kadın temsili oranı hedeflenecektir. • Üniversitenin yıllara göre kadın katılımını gösteren rapor hazırlanacaktır. • Tüm kurul, komisyon ve koordinatörlüklerde kadın-erkek dengesini sağlamak, kadınların yeterince temsil edilmediği durumlarda kadın erkek fırsat eşitsizliğini azaltmak için hedefler belirlenecektir. • Tüm temsil mekanizmalarında (üniversiteyi temsil edecek heyetler, akademik, idari ve etik kurullar, jüriler, seçici kurullar vb.) kadın erkek fırsat eşitliğini gözetilen bir bileşim (kritik eşik olan %33) korunmaya devam edilecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 71.000.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | • Bartın Üniversitesi akademik personel kadrosunda bulunan kadın oranı %43,3'dür. Bu oran Türkiye'deki araştırma-geliştirme alanlarında çalışan kadın araştırmacı oranı (%43,3) ve Avrupa'daki kadın araştırmacı oranlarıyla (%42,3) örtüşür niteliktedir. • Bartın Üniversitesinde kıdem yükseldikçe kadın akademisyen oranının düştüğü görülmektedir. • İdari yapılanmada yer alan 109 akademik %35,8'inin ve idari personelin ise %17,6'lık kısmının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Farklı idari seviyelerde de bu dağılım oranın benzer olduğu ortaya görülmektedir. Kadın araştırmacıların büyük oranda idari yapılanmada kendilerini temsil edebilmiştir. • İdari personel sayılarında kadın erkek oranları dengesizdir. • Kadın akademik personel iş-yaşam dengesi sorunları yüzünden yönetici pozisyonlarında görev almakta isteksizdirler. • Üniversitenin yıllara göre kadın katılımını gösteren raporlama sistemi bulunmamaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Üniversitenin senelere göre kadın katılımını gösteren raporlama sistemi oluşturulması gerekmektedir. • Raporlama süreçlerinde yer alacak idari personelin özellikle veri girişleri ile ilgili olarak eğitilmesi gerekmektedir. | | | | | | | |

Hedef Kartı 7

| Amaç (A2) | Bartın Üniversitesi'nde liderlik ve karar verme süreçlerinde kadın-erkek dengesini desteklemek ve güçlendirmek. | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Hedef (H2) | Liderlik ve karar alma süreçlerine öğrencilerin katılımı artırılacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG2.2.1. Öğrenci kulüpleri toplam kadın üye oranı (%) | %25 | 53,8 | 55 | 56 | 57 | 58 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.2.2. Öğrenci kulüpleri kadın başkan oranı (%) | %25 | 47,8 | 48 | 49 | 50 | 51 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.2.3. Öğrenci temsilciliklerinde yer alan kadın öğrenci oranı (%) | %25 | 50 | 65 | 65 | 65 | 65 | 6 ay | 1 yıl |
| PG2.2.4. Öğrencilere yönelik kadın girişimciliği, kadın liderliği ve kariyer gelişimine yönelik yapılan eğitim, faaliyet ve etkinlik sayısı | %25 | - | 5 | 10 | 15 | 20 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Akademik Birimler | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Birimlerin karar alma süreçlerine öğrencileri katmada isteksiz ve özensiz olması Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından öğrenci kulüpleri üyelerinin kadın-erkek verilerine göre hazırlanmış raporlamanın web sayfasında bulunmaması | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Birimlerde yapılan karar alma süreçleriyle ilgili toplantılarda model olma yoluyla öğrencilerin (özellikle de kadın öğrencilerin) liderlik becerilerini geliştirmek için onların aktif olarak birim toplantılarına katılmaları ve görüş bildirmeleri desteklenecektir. Öğrenci temsilciliklerinde ve öğrenci kulüplerinde kadın-erkek dengesinin sağlanması teşvik edilecektir. Öğrenci temsilcilikleri ve öğrenci topluluğu başkanlıklarında %50 kadın temsili hedeflenecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 9.500 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Birimlerde liderlik ve karar alma süreçlerine katılan öğrenci sayılarıyla ilgili bir raporlama sistemi bulunmamaktadır. Öğrenci kulüplerinin başkan sayısı, üye sayısı vb. istatistiksel verilerle ilgili Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığının bir çalışması web sayfasında bulunmamakta | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Birimlerde liderlik ve karar alma süreçlerine katılan öğrencilerle ilgili bir raporlama çalışması yapılmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 8

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A3) | Bartın Üniversitesinde işe alım ve kariyer ilerlemede kadın erkek fırsat eşitliğini desteklemek ve güçlendirmek. | | | | | | | |
| Hedef (H1) | Atama ve yükseltme süreçleri kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir şekilde güçlendirilecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2025 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.3.1.1. Kadın profesör oranı (%) | %40 | 31,9 | 32 | 34 | 35 | 40 | 6 ay | 1 yıl |
| PG3.1.2. Kadın doçent ve doktor öğretim üyesi oranı (%) | %30 | 36,5 | 38 | 40 | 42 | 44 | 6 ay | 1 yıl |
| PG3.1.3. Kadın öğretim elemanı (öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi) oranı (%) | %30 | 50,5 | 51 | 52 | 53 | 55 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Personel Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Akademik Birimler | | | | | | | |
| Riskler | • Bazı birimlere alanla ilgili akademik personel bulma sıkıntısı • Kadro sıkıntısı | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • İşe alım, kadroya başvuru, seçim, atama ve yükseltme süreçlerinin standartlaştırılacak ve bunlarla ilgili usul ve esaslar tüm aşamalarda belgelendirilecektir. • İşe alım, kadroya başvuru, seçim, atama ve yükseltme süreçlerinde tüm adaylar liyakate dayalı ve eşit değerlendirme kriterleri kullanılarak eşit olarak değerlendirilecektir. • İş tanımlarının becerilere dayanması ve kadın-erkek önyargısı ve buna bağlı ayrımcılık içermemesi sağlanacaktır. • İşe alım görüşme (sınav, mülakat) süreçlerinin kayıt altına alınacaktır. • Atama ve yükseltme kriterleri açık, şeffaf ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan muaf olacaktır. • Veri analizi yoluyla atama ve yükseltme süreçlerini denetlemek ve kadın erkek fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmak için ek faaliyetler düzenlenecektir. • Atama ve yükseltme süreçlerinin kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir şekilde yürütülmesi yönünde idari personele yönelik farkındalık toplantıları ve eğitimleri düzenlenecektir. • Annelik duvarının ortaya çıkmasını önlemek için araştırma, değerlendirme, atama ve yükseltme süreçlerine doğum izni, ebeveyn izni ve annelik unsurlarının dâhil edilecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 2.870.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Atama ve yükseltme kriterlerinin belirlenmesinde şeffaf adil bir sistem işlemektedir. • Üniversitenin birimlerinde iş tanımları, iş akış şemaları hazırlanmış ve kullanılmaktadır. • Atama ve yükseltme süreçlerinin kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir şekilde yürütülmesi yönünde idari personele yönelik farkındalık toplantıları ve eğitimleri bulunmamaktadır. • Üniversitemiz akademik kadroda bulunan kadın personelinin kariyerlerinde ilerleme süreçlerinde “annelik bariyerinin” oluşturduğu zorlukların farkında olarak bu zorlukların onlara engel oluşturmaması için Bartın Üniversitesi Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesinde 20.04.2022 tarihli 2022/07.11 sayılı Üniversite Senato Kararı ile bu konuda düzenlemeler yapmıştır. Bu yönergenin doktor öğretim üyesi kadrolarına yeniden atanma ölçütlerinin yer aldığı 8. Maddesinin 8. Fıkrasında şu düzenleme yer almaktadır: <i>“Yeniden atama döneminde doğum yapan kadın öğretim üyelerine 1 (bir) yıl, 3 (üç) aydan fazla tedavi gören bir hastalık için rapor alanlara raporlu oldukları süre kadar yeniden atama sürelerine ilave süre eklenir.”</i> | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Kadro ihtiyacı giderilmelidir. • Atama ve yükseltme süreçlerinin kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir şekilde yürütülmesi yönünde idari personele yönelik farkındalık toplantıları ve eğitimleri düzenlenmelidir. | | | | | | | |

Hedef Kartı 9

| | | | | | | | | |
|--|---|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------------------|
| Amaç (A4) | Bartın Üniversitesi'nde kadın erkek fırsat eşitliği boyutunun araştırma ve öğretime entegre edilmesini sağlamak, güçlendirmek ve sürdürmek. | | | | | | | |
| Hedef (H1) | Kadın araştırmacıların ulusal ve uluslararası düzeyde yayın proje sayısı ve niteliği arttırılacaktır. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG4.1.1. Kadın öğretim elemanı başına düşen uluslararası bilimsel dergilerde (SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI) yapılan yayın sayısı | %25 | 0,96 | 0,97 | 0,98 | 0,99 | 0,99 | 6 ay | 1 yıl |
| PG4.1.2. Kurum dışı fonlarca desteklenen projelerde kadın yürütücü sayısı | %25 | 3 | 5 | 10 | 15 | 20 | 6 ay | 1 yıl |
| PG.4.1.3. Kurum içi fonlarca (BAP) desteklenen projelerde kadın araştırmacı sayısı | %20 | 8 | 10 | 15 | 20 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
| PG.4.1.4. Kurum içi ve kurum dışı fonlarca desteklenen projelerde kadın araştırmacı sayısı | %20 | 34 | 60 | 80 | 95 | 115 | 6 ay | 1 yıl |
| PG.4.1.5. Kurum dışı fonlarca desteklenen projelerde kadın öğrenci yürütücü sayısı | %10 | 149 | 150 | 155 | 160 | 165 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Proje ve Teknoloji Ofisi Genel Koordinatörlüğü | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Akademik Birimler • Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı • Uygulama ve Araştırma Merkezleri | | | | | | | |
| Riskler | • Öğretim elemanlarının ders yükleri ve idari görevler nedeniyle bilimsel çalışma için yeterli zamana sahip olmaması • Nitelikli ve deneyimli öğretim üyelerinin üniversiteden ayrılması veya üniversiteye gelmemesi • Atıf sayılarını tespitte yaşanan güçlükler | | | | | | | |
| Stratejiler | • Üniversitemiz öğretim elemanlarının yapmış oldukları ulusal uluslararası yayınlarda kadın- erkek araştırmacı dengesi istatistikler aracılığıyla düzenli olarak izlenecektir. • Araştırma ve projelerde kadın erkek fırsat eşitliğini geliştirmek için eylem planları önerilecektir (örneğin, kadın bilim insanları veya sanatçılar için en önemli eşitsizliklerin olduğu alanlarda yayın ve proje yapmayı teşvik etmek, hamilelik ve erken annelik sırasında genç kadın bilim insanları ve sanatçılar için yeterli destek vb.). • Kadın çalışmalarına ve kadının bilimsel kültürel alanda yapmış olduğu çalışmaları desteklemek ve görünür kılmak için üniversite kütüphanesinin bir bölümünde mekânsal olarak kadın çalışmaları için yer ayrılacak ve düzenlenecektir. • Kütüphanenin web sayfasında kadın çalışmaları ile ilgili sekme oluşturulacaktır. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 870.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | • Üniversitede kadın erkek araştırmacı istatistiklerini düzenli olarak izlenmesini sağlayacak bir veri tabanı yoktur. • Üniversite kütüphanesinde kadın çalışmalarına ayrılmış bir yer bulunmamaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Kadın erkek araştırmacı istatistiklerinin izlenmesi için bir veri tabanı oluşturulmalıdır. • Kütüphanede kadın çalışmalarına ilgili yer ayrılmalı, kütüphanenin web sayfasında kadın çalışmaları ile ilgili sekme oluşturulmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 10

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A4) | Bartın Üniversitesi'nde kadın erkek fırsat eşitliği boyutunun araştırma ve öğretime entegre edilmesini sağlamak, güçlendirmek ve sürdürmek. | | | | | | | |
| Hedef (H2) | Kadının bilimsel veya sanatsal alanda yeri ve önemini anlatmaya yönelik eğitim, konferans, çalıştay vb etkinlikler ve faaliyetler düzenlenecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.4.2.1. Gerçekleştirilen "Akademide Kadın Buluşmaları" toplantı/egitim/konferans/çalıştay sayısı | %50 | - | 2 | 4 | 6 | 10 | 6 ay | 1 yıl |
| PG.4.2.2. Gerçekleştirilen "Başarılı Kadın Bilim İnsanları" toplantı/egitim/çalıştay sayısı | %50 | - | 2 | 4 | 6 | 10 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama Araştırma Merkezi | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | <ul style="list-style-type: none"> • Akademik Birimler • Genel Sekreterlik • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı • Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi • Personel Daire Başkanlığı • Proje ve Teknoloji Ofisi Genel Koordinatörlüğü | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Bütçe kısıtlamaları • Akademide Kadın Buluşmaları ve Başarılı Kadın Bilim İnsanları toplantılarını düzenlemede öğretim üyelerinin isteksizliği | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Öğrencilere kadının bilim ve akademideki yeri konusunda farkındalık kazandırmak için "Akademide Kadın Buluşmaları" ve "Başarılı Kadın Bilim İnsanları" toplantıları yaygın hale getirilecektir. • BARÜ Proje Pazarı, BARÜ Tanıtım Günleri, BARÜ Kariyer Günleri vb. etkinliklerde kadın projelerine, başarı hikâyelerine vb. örneklere yer verilecektir. • Kadın erkek fırsat eşitliği hedefleri doğrultusunda öğrencilerin araştırmalarını güçlendiren kariyer gelişimi (yüksek lisans, doktora çalışmaları) konusunda toplantı/egitim/çalıştay vb. etkinlik ve faaliyetler düzenlenecektir. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 69.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Akademide Kadın Buluşmaları toplantılarını düzenli olarak gerçekleştirmektedir. • Bilimsel etkinlik ve toplantı vb. düzenleme için mali kaynaklar yetersizdir. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Bilimsel etkinlik ve toplantı vb düzenleme imkanlarını arttırmaya yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır. | | | | | | | |

Hedef Kartı 11

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|
| Amaç (A4) | Bartın Üniversitesi'nde kadın erkek fırsat eşitliği boyutunun araştırma ve öğretime entegre edilmesini sağlamak, güçlendirmek ve sürdürmek. | | | | | | | |
| Hedef (H3) | Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifi ile ilgili eğitim-öğretim faaliyetleri geliştirilecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG4.3.1. Ön Lisans ve Lisans programlarında yer alan kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan, kadın çalışmaları, kadın ve aile çalışmaları, kadına yönelik şiddet vb. ile ilgili ders sayısı | %25 | 19 | 25 | 31 | 37 | 43 | 6 ay | 1 yıl |
| PG4.3.2. Lisansüstü programlarda yer alan kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan, kadın çalışmaları, kadın ve aile çalışmaları, kadına yönelik şiddet vb ile ilgili ders sayısı | %25 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 6 ay | 1 yıl |
| PG4.3.3. Öğrencilere yönelik kadın erkek fırsat eşitliği konusunda eğitim, etkinlik ve faaliyet sayısı | %25 | 5 | 8 | 10 | 12 | 15 | 6 ay | 1 yıl |
| PG4.3.4. Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili öğrenci kulüplerinin düzenlediği etkinlik sayısı | %25 | - | 3 | 6 | 9 | 12 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Sağlık Kültür Spor Daire Başkanlığı • Akademik Birimler • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | | | | | | | |
| Riskler | • Bazı birimlerde ders programlarında kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan dersleri verecek olan öğretim elemanı kadrosu yetersiz olması • Dersler programlara konulsa bile düzenli olarak açılmaması | | | | | | | |
| Stratejiler | • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin ders programlarına ve öğretim yöntemlerine nasıl entegre edileceği konusunda yönergeler hazırlayarak, konuyla ilgili toplantı, çalıştay vb. etkinlikler düzenlenecektir. • Kadın erkek fırsat eşitliği, kadın çalışmaları, kadın ve aile çalışmaları, kadına yönelik şiddet konularında derslerin programlara konulması ve üniversite seçmeli ders havuzunda yer alması teşvik edilecektir. • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin tüm akademik programlara eklenmesi sağlanacaktır. • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin entegre edilmesi çerçevesinde programlara konulan dersleri vermek için bu alanda uzmanlaşmış öğretim elemanı olmayan birimler için destek sistemleri oluşturulacaktır. • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini kazandırmak için üniversite bünyesinde bulunan öğrenci kulüplerinin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili etkinlik düzenlemesi teşvik edilecektir. • Öğrencilere yönelik kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili bilgilendirici broşür, kitapçık, sosyal medya içerikleri (video, görsel, infografik vb) hazırlanacaktır. • Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili öğrenci projeleri teşvik edilecektir. • Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili öğrencilere yönelik eğitim programları geliştirilecek, atölye çalışmaları yapılacaktır. | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 83.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | • Bazı programlarımızda kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan dersler bulunmaktadır. • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan dersler programlarda bulunsa bile aktif olarak her dönem açılmamaktadır. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Kadın erkek fırsat eşitliği perspektifini yansıtan derslerin üniversite seçmeli ders havuzuna konması ve düzenli olarak açılması gerekmektedir. | | | | | | | |

Hedef Kartı 12

| | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|------|------|------|------|----------------|-------------------|--|
| Amaç (A5) | Bartın Üniversitesi'ni cinsel taciz de dâhil olmak üzere kadın erkek fırsat eşitliğine dayalı şiddete karşı önlemler olarak personelinin ve öğrencilerinin kişi bütünlüğünü korumayı hedefleyen bir kurum olmasını sağlamak. | | | | | | | | |
| Hedef (H1) | Bartın Üniversitesinde kadın-erkek farklılığından dolayı, baskıcı, ayrımcı vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi sağlanacaktır. | | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı | |
| PG5.1.1 Cinsel taciz, saldırı, istismar vb. konularda birimlerde gerçekleştirilen bilgilendirme toplantısı sayısı | %100 | - | 3 | 6 | 9 | 12 | 6 ay | 1 yıl | |
| Sorumlu Birim | • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Tüm Birimler | | | | | | | | |
| Riskler | • Mağdurun şikâyet etmek istememesi • Destek personelin yetersizliği | | | | | | | | |
| Stratejiler | • Üniversitenin her türlü kadın-erkek farklılığından dolayı, baskıcı, ayrımcı hak ihlallerini kınadığına yönelik politikalar/basın bültenleri oluşturulacaktır. • <i>Bartın Üniversitesi Aile İçi Şiddeti, Kadına Yönelik Şiddeti, Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme ve Destek İlkeleri Belgesi</i> 'ni hazırlayarak web sayfasından kamuoyuna ilan edilecektir. • İdari ve akademik personele yönelik cinsel taciz, saldırı, istismar vb. konularda sıfır tolerans politikasına yönelik bilgilendirme toplantıları yapılacaktır. • Özellikle yeni gelen öğrenciler için hazırlanan oryantasyon programlarında cinsel taciz, cinsel saldırı, kadına yönelik şiddet, aile-içi şiddet, mobbing vb konularda bilgi verilecektir. • Cinsel taciz, aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel saldırı, cinsel istismar, iftira vb. ilgili KAÇAUM web sayfasında bilgilendirme kitapçık ve görselleri yayınlanacaktır. • Cinsel taciz ve saldırıya uğrayanları misilleme ve/veya mobbingden korumak için gerekli tedbirler (örneğin, yer değiştirme, danışmanın değiştirilmesi, ders veren öğretim elemanının değiştirilmesi vb) alınacaktır. • Cinsel taciz ve şiddet vakalarının bildirilmesi, bu vakalarda eyleme geçilmesi ve ikincil mağduriyetin önlenmesine yönelik bütünsel bir protokol geliştirilecektir. • Cinsel taciz, saldırı ve mobbing vb şikâyetler için kolay erişilebilir şikâyet mekanizmaları kurulacaktır. Bu mekanizmaları ivedilik, güven, gizlilik, adalet ve özen gösterme ilkelerine uygun olarak çalışması sağlanacaktır. • Cinsel taciz mağdurlarına psikolojik destek verilmesi sağlanacaktır. | | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 13.900 ₺ | | | | | | | | |
| Tespitler | • Birimlerde cinsel taciz, saldırı, istismar vb. konularda gerçekleştirilen bilgilendirme toplantısının azlığı • Bartın Üniversitesinde kadın-erkek farklılığından dolayı baskıcı, ayrımcı, vb. hak ihlallerine sıfır tolerans politikasının yeterince tanıtılmaması • Mağdurlara yönelik destek hizmetlerde personel azlığı • Öğrencilere yönelik düzenlenen bilgilendirme toplantılarının olmaması | | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • İlgili bilgilendirme toplantılarının personele ve öğrencilere yönelik gerçekleştirilmelidir. • Destek personel ihtiyacı giderilmelidir. | | | | | | | | |

Hedef Kartı 13

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------------------|
| Amaç (A5) | Bartın Üniversitesi'ni cinsel taciz de dâhil olmak üzere kadın erkek fırsat eşitliğine dayalı şiddete karşı önlemler olarak personelinin ve öğrencilerinin kişi bütünlüğünü korumayı hedefleyen bir kurum olmasını sağlamak. | | | | | | | |
| Hedef (H2) | Bartın Üniversitesinin cinsel taciz ve ayrımcılığın olmadığı "güvenli bir yer" olduğu kesinleştirilecektir. | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG5.2.1. Kampüslerde etkin aydınlatma yapılan mekan (m ²) | %20 | 80 | 85 | 89 | 95 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| PG5.2.2. Birimlerde görev yapan kadın güvenlik personeli sayısı | %20 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 6 ay | 1 yıl |
| PG5.2.3. Kampüslerde acil durumlarda başvurulacak güvenlik noktası sayısı | %20 | 27 | 30 | 33 | 35 | 38 | 6 ay | 1 yıl |
| PG5.2.4. Personele ve öğrencilere Kadın Destek Uygulaması (KADES)'nin tanıtımıyla ilgili faaliyet sayısı | %20 | 1 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 ay | 1 yıl |
| PG5.2.5. Kampüslerde aralıklarla dolaşan gezici güvenlik aracı sayısı | %20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 ay | 1 yıl |
| Sorumlu Birim | • Genel Sekreterlik | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | • Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı • Akademik Birimler • Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi | | | | | | | |
| Riskler | • Bütçe kısıtlamaları • Altyapı yetersizliği • Personel ihtiyacı | | | | | | | |
| Stratejiler | • Üniversitenin yerleşkelerinin güvenli yaşam alanları olduğunu garanti altına almak için gerekli düzenlemeler yapılacaktır. • Kadın güvenlik görevlilerinin her birimde görev yapması sağlanacaktır. • Güvenlik personelinin gezici araçlarla kampüs içinde dolaşması sağlanacaktır. • Kampüslerde acil durumlarda kullanılacak "güvenlik noktası", "güvenlik hattı" uygulaması yapılandırılacaktır. • Kadın Destek Uygulamasının (KADES) üniversite personeline ve öğrencilerine tanıtılması, birim oryantasyon toplantılarının içeriğine konulması, danışmanların bu konuda öğrencileri bilgilendirmesi sağlanacaktır | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 31.995.000 ₺ | | | | | | | |
| Tespitler | • Güvenlik noktası ve güvenlik hattı bulunmamaktadır. • Kampüslerde dolaşan gezici güvenlik aracı bulunmamaktadır. • Derslikler ve idari binaların çevresindeki aydınlatma yetersizliklerinin giderilme çalışmaları devam etmektedir. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | • Aydınlatma çalışmaları artırılmalıdır. • Güvenlik noktası ve güvenlik hattı çalışmaları başlatılmalıdır. • KADES uygulamasının öğrencilere tanıtımı artırılmalıdır. | | | | | | | |

BARTIN ÜNİVERSİTESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI
MALİYET DETAY TABLOSU

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Toplam Maliyet |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Amaç 1. | 20.171.500 | 22.186.000 | 24.205.000 | 26.235.500 | 92.798.000 |
| Hedef 1.1. | 60.000 | 63.000 | 70.000 | 78.000 | 271.000 |
| Hedef 1.2. | 1.500 | 2.000 | 3.000 | 4.500 | 11.000 |
| Hedef 1.3. | 10.000 | 11.000 | 12.000 | 13.000 | 46.000 |
| Hedef 1.4. | 20.000.000 | 22.000.000 | 24.000.000 | 26.000.000 | 92.000.000 |
| Hedef 1.5. | 100.000 | 110.000 | 120.000 | 140.000 | 470.000 |
| Amaç 2. | 8.002.000 | 13.002.200 | 20.002.500 | 30.002.800 | 71.009.500 |
| Hedef 2.1. | 8.000.000 | 13.000.000 | 20.000.000 | 30.000.000 | 71.000.000 |
| Hedef 2.2. | 2.000 | 2.200 | 2.500 | 2.800 | 9.500 |
| Amaç 3. | 600.000 | 660.000 | 720.000 | 890.000 | 2.870.000 |
| Hedef 3.1. | 600.000 | 660.000 | 720.000 | 890.000 | 2.870.000 |
| Amaç 4. | 183.000 | 216.300 | 280.000 | 343.500 | 1.022.000 |
| Hedef 4.1. | 150.000 | 180.000 | 240.000 | 300.000 | 870.000 |
| Hedef 4.2. | 15.000 | 16.500 | 18.000 | 19.500 | 69.000 |
| Hedef 4.3. | 18.000 | 19.800 | 22.000 | 24.000 | 83.800 |
| Amaç 5. | 3.248.000 | 6.003.300 | 9.503.600 | 13.254.000 | 32.008.900 |
| Hedef 5.1. | 3.000 | 3.300 | 3.600 | 4.000 | 13.900 |
| Hedef 5.2. | 3.245.000 | 6.000.000 | 9.500.000 | 13.250.000 | 31.995.000 |
| Toplam Maliyet | 32.204.500 | 42.067.500 | 54.711.100 | 70.725.300 | 199.708.400 |

Maliyetlendirme yapılırken Üniversitemizin ayrıntılı faaliyetlerini göz önünde bulundurarak hedefe ilişkin tahmini maliyeti hesaplanmıştır.

Tahmini Maliyetler belirlenirken;

- Bir hedefin sadece bir birimle ilişkili olması durumunda maliyetlendirme sürecini doğrudan birim tarafından yönetileceği,
- Bir hedefin birden fazla birimle ilişkili olması durumunda maliyetlendirme sürecini, birimlerle koordinasyon halinde SGDB ile birlikte tespit edilmesi gerektiği,

- Personel giderleri, sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi giderleri, mal ve hizmet alım giderleri ile sermaye giderlerinin doğrudan tek bir hedefle ilişkilendirilmesi durumunda ilgili tüm giderler o hedefin maliyetinde yer alacağı,
- Personel giderleri, sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi giderleri, mal ve hizmet alım giderleri ile sermaye giderlerinin birden fazla hedefle ilişkilendirilmesi durumunda ilgili giderler ağırlıklandırılarak dağıtılacağı,
- Herhangi bir hedefe veya faaliyete özgü olmayan, birden çok hedefe veya faaliyete yönelik olan hizmet binalarının ısıtma, elektrik, temizlik ile bakım ve onarım gibi dolaylı maliyetlere genel yönetim giderleri kapsamında yer verileceği,
- Genel yönetim giderlerinin belirlenmesinde, üniversitenin bütçesinde yer alan Yönetim ve Destek Programı giderleri dikkate alınacağı
- Öngörülen Faaliyetler ilgili harcama birimlerinin bütçesinden yapılacağı dikkate alınarak tahmini olarak hesaplanabileceği, göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Bu plan dört yıllık (2023-2026) bir süreyi kapsamakta olup uygulaması Üniversite Senatosu tarafından garanti altına alınmıştır. Bartın Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Bartın Üniversitesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yürütülecek ve izlenecektir.

Bartın Üniversitesi Aile İçi Şiddeti, Kadına Yönelik Şiddeti, Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme ve Destek İlkeleri Belgesi

Bartın Üniversitesi tarafsızlık, adalet, denge, çeşitlilik, eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde tüm öğrencileri ve akademik/idari personeli için güvenli, sağlıklı, iş-yaşam dengesini kurmayı kolaylaştıran pozitif bir öğrenme ve çalışma alanı ortamı sağlamayı temel amaçları arasında kabul etmektedir. Bartın Üniversitesi aile içi şiddeti, kadına yönelik şiddeti ve cinsel taciz ve saldırıyı öğrencilerin ve personelin sağlıklı bir öğrenme, iş-yaşam dengesi kurma ve kendi kişi bütünlüklerini koruma yolunda en önemli tehdit olarak kabul etmektedir. Bu nedenle Bartın Üniversitesi aile içi şiddete, kadına yönelik şiddete ve cinsel taciz ve saldırıya sıfır tolerans politikasını benimseyerek üniversite öğrencilerine ve personeline aile içi şiddet, kadına yönelik şiddetle ve cinsel taciz ve saldırıyla mücadelede farkındalık, duyarlılık kazandıran ve şiddette maruz kalmış öğrenci ve personeli için destek mekanizmalarını harekete geçiren bir kurum olmayı hedeflemiştir.

Bu belge ile Bartın Üniversitesi aile içi şiddete, kadına yönelik şiddete ve cinsel taciz ve saldırıya ilişkin benimsediği ilkeleri ve destek mekanizmaları tanımlayarak şiddete maruz kalan öğrenci ve personelinin kampüs içinde güvenliğini sağlamayı ve psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunmak için gerekli tedbirleri almayı ve destek mekanizmalarını çalıştırmayı taahhüt eder.

Bu belge de 6284 Sayılı Ailenin Korunması Ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun çerçevesinde tanımlanan şiddet tanımı esas alınmıştır. Bu kanunun 1. maddesine göre, “Bu Kanunun amacı; şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. (2) Bu Kanunun uygulanmasında ve gereken hizmetlerin sunulmasında aşağıdaki temel ilkelere uyulur: a) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, özellikle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve yürürlükteki diğer kanuni düzenlemeler esas alınır. b) Şiddet mağdurlarına verilecek destek ve hizmetlerin sunulmasında temel insan haklarına dayalı, kadın erkek eşitliğine duyarlı, sosyal devlet ilkesine uygun, adil, etkili ve süratli bir usul izlenir. c) Şiddet mağduru ve şiddet uygulayan için alınan tedbir kararları insan onuruna yaraşır bir şekilde yerine getirilir. ç) Bu Kanun kapsamında kadınlara yönelik kadın-erkek cinsiyete dayalı şiddeti önleyen ve kadınları cinsiyete dayalı şiddetten koruyan özel tedbirler ayrımcılık olarak yorumlanamaz.” Yine, bu Kanun'un 3. maddesinin (m)

bendine göre şiddet şu şekilde tanımlanır: “Kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışı.”

Cinsel taciz ve saldırı insan hakları çerçevesinde düşünüldüğünde, bir kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne karşı işlenen bir eylem olarak onun cinsel dokunulmazlık ve vücut bütünlüğü hakkının ihlal edilmesidir. *Türk Ceza Kanunu*'nda cinsel taciz ve cinsel saldırı ile ilgili suçlar 102. ve 105. maddelerde belirtilmiştir. 102. madde cinsel saldırı ile ilgilidir. Bu maddeye göre “(Değişik: 18/6/2014-6545/58 md.) (1) cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.” 105. madde cinsel tacizle ilgilidir. Bu maddeye göre “(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. (2) (Değişik: 18/6/2014-6545/61 md.) Suçun; a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından, c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.” *Yüksek Öğretim Kanunu*'nda yer alan disiplin veya ceza işleriyle ilgili 53. Maddenin 6. bendi (Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak) de cinsel taciz ve cinsel tacizi suç olarak alarak kamu görevinden çıkarma fiilleri arasında sayar. Resmi Gazete'de 27879 sayılı yayımlanan *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi* konulu genelgede de özellikle Psikolojik Taciz için alınacak tedbirler açıklanmıştır. Bu genelgeye göre, “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi,

kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bartın Üniversitesi, Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, *Türk Ceza Kanunu'nun* 102. ve 105. maddeleri, *Yüksek Öğretim Kanunu* 53. Maddesi, *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi* ve TC Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yaptığı tanımlara bağlı kalarak doğrudan veya tanık olma yoluyla yaşanacak her türlü şiddet olgusunu aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı olarak tanımlar.

1. Kapsam

Bu belgede yer alan ilke ve uygulamalar, tüm üniversite personelini ve öğrencilerini kapsamaktadır. Bartın Üniversitesi'nde hizmet alımı yoluyla çalışılan işletme personelinin de Aile İçi Şiddete, Kadına Yönelik Şiddete, Cinsel Taciz ve Saldırıya karşı korunması için işbirliği yaptığı işletmelere bu ve buna benzer politika ve uygulamalar geliştirmeleri için yol gösterir.

Tanımlar ve İlkeler

1.1. Aile İçi Şiddete, Kadına Yönelik Şiddete, Cinsel Taciz ve Saldırıya İlişkin Tanımlar

Aile İçi Şiddet:

TC Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; eşlerden birinin diğerine, çocuklarına ya da evde yaşayan diğer akrabalarına uyguladığı, aynı evde yaşayan akrabalarından birinin evdeki diğer bireylere uyguladığı ya da kendi isteği ile ya da mahkeme kararı ile ayrı yaşadığı halde bir eşin diğer eşe uyguladığı tehdit, baskı kontrol içeren, fiziksel, cinsel, ekonomik veya psikolojik zarar görmenize veya acı çekmenize sebep olan her türlü davranışları 'aile içi şiddet' olarak tanımlamıştır.

Kadına Yönelik Şiddet:

6284 sayılı kanun "şiddet" kavramını "kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışı" olarak tanımlar ve kadınlara yönelik cinsiyete dayalı şiddeti de bu tanım çerçevesinde ele alır.

Dolayısıyla, Bartın Üniversitesi, yukarıda belirtilen her iki tanıma da bağlı kalarak, tüm bu ilişkiler içerisinde doğrudan veya tanık olma yoluyla yaşanacak her türlü şiddet olgusu Aile İçi Şiddet ve Kadına Yönelik Şiddet olarak tanımlar.

Şiddete Maruz Kalan: Yakın ilişkilerinde şiddet içerikli davranışlara maruz kalan kişi.

Şiddeti Uygulayan: Yakın ilişkilerinde şiddet içerikli davranışlarda bulunan kişi.

Tanıklık Eden: Şiddete doğrudan maruz kalmamış ancak şiddet ortamında bulunan ve tanıklık eden kişilerdir.

Şiddet Türleri:

Fiziksel Şiddet: Şiddete maruz kalan kişinin fiziksel olarak zarar görmesine neden olan şiddet eylemleridir. İtmek veya vurmaya el kaldırma, tokat, tekme, kesici/delici aletlerle tehdit ve yaralama, işkence, bireyin sağlıksız koşullarda yaşamasına neden olma, sağlık hizmetlerinden yararlanmasına engel olmak gibi şiddet eylemleri fiziksel şiddet olarak nitelendirilir. Fiziksel şiddetin en yaygın örneklerinden birisi kadının evli olduğu, ayrılmış ya da boşanmış olduğu eşi ya da akrabaları tarafından şiddete uğramasıdır. Fiziksel şiddet, görünür yaralanmalara neden olmayan ya da bedenin görünür yerlerinde izler bırakmayan şekillerde de olabileceği için fark edilmesi zaman alabilmektedir.

Psikolojik Şiddet: Bireyi duygusal açıdan baskı altına alan, psikolojik olarak zarar görmesine neden olan şiddet içerikli davranış ve tutumların tümü psikolojik şiddet olarak tanımlanır. Bağırma, küfür, tehdit, hakaret, aşağılama, küçümseme, kıskançlık bahanesi ile bireyin ilişkilerini ve giyimini denetleme, evden çıkmasını yasaklama ve kendini geliştirmesini engelleme davranışları psikolojik şiddet eylemleri altında yer alır.

Cinsel Şiddet: Evli olsa bile bireyin rızasının olmadığı, istemediği yerde, zamanda ve şekilde cinsel ilişkiye zorlanması, cinsel şiddet olarak tanımlanır. Sözlü, yazılı veya sanal yollarla (telefon, internet veya mektup vb.) iletilen rahatsız edici, cinsel içerikli tüm mesajlar ve eylemler cinsel şiddet kapsamında yer alır.

Ekonomik Şiddet: Şiddete maruz kalan kişiyi ekonomik anlamda sınırlandıran, baskı altına alan bireyi zorla çalıştırmak veya çalışmasına engel olmak, elindeki parayı gasp etmek, aileyi ilgilendiren ekonomik konularda fikrini sormadan harekete geçmek gibi davranışlar ekonomik şiddet olarak değerlendirilir.

Güç ve Kontrol Davranışları: Güç ve kontrol kullanmakta da bir şiddet türüdür ve karşıdakine sahip olduğu ekonomik ya da fiziksel gücünü kullanarak davranışlarını ve tutumlarını kontrol altına almayı içeren her türlü yıpratıcı şiddet hareketleridir. Kıskançlık adı altında, nerede, ne zaman, kiminle ne yaptığını ne giydiğine karışmak veya karşı tarafı düşündüğünü ifade eden sözler ve davranışlarla denetlemek, sosyal ilişkilerini kontrol altında tutmaya çalışmak vb. davranışlar güç ve kontrole örnektir.

Cinsel Taciz: Cinsel taciz, genel olarak, ister görsel, ister sözel ya da bedensel olsun; cinsel nitelik taşıyan, rızaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır ve/veya davranış biçimleri olarak tanımlanabilir. Doğrudan olabileceği gibi, örtülü biçimde de görülebilir. Bir davranış biçimi ortaya çıktığı bağlama göre, ısrarla tekrarlanması veya tek bir kez gerçekleşmesi çerçevesinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Bir davranışın cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için süreklilik önkoşul değildir.

Cinsel taciz, taciz niteliğindeki hareketlerin yoğunluğuna ve niteliğine göre; basit taciz, sürekli taciz ve ağır taciz olmak üzere üçe ayrılır. Bu listeyle sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdaki örnekler belirtilen cinsel taciz türlerini oluşturabilir: 1) Basit taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler. Örneğin, laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak, pornografik materyal ile rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek ve sosyal medyayı bu amaçlarla kullanmak, cinsiyete veya cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine ilişkin ayrımcı söz ve eylemlerde bulunmak vb. 2) Sürekli Taciz: Basit tacizin, uyarılara rağmen sürekli yapılması halinde söz konusu olur. 3) Ağır Taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. Kişinin mesleki ya da akademik otorite konumunu suistimal etmesiyle ilgili olabileceği gibi, eşit statüde olanlar arasında da ağır taciz durumları gerçekleşebilir. Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin öğrencilik, akademik ya da iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda söz konusu olur.

Cinsel Saldırı: Cinsel saldırı, rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir: İlk şekilde, cinsel saldırı cinsel birleşme olmadan kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali şeklinde gerçekleşir. Bu tür cinsel saldırı örnekleri arasında; durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak sayılabilir. İkinci tür cinsel saldırıda ise kişinin vücut dokunulmazlığının vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi söz konusudur.

Cinsel İstismar: 18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri “çocuğun cinsel istismarı” olarak değerlendirilir.

Uygun Karşılanmayan Durumlar: Çalışanların (öğretim üyeleri, asistanlar, idari personel), üzerlerinde akademik veya kariyer belirleyici otoriteye sahip oldukları öğrencilerle (akademik veya bireysel danışmanlık yaptıkları öğrenciler gibi) ve sınıflarındaki öğrencilerle romantik ve/veya cinsel ilişkiye girmesi, rızaya dayalı bile olsa, uygunsuzdur. Bu yasak idari çalışanlar arası benzer ilişkilerde de geçerlidir. Burada şunu vurgulamak önemlidir, bu tür cinsel tavır ve yaklaşımların ortaya çıkmasında esas sorumluluk hiyerarşik sıralamada daha üst konumda olan kişinin üzerindedir, bu kişi, böyle bir durumun meydana gelmesinde engelleyici rol üstlenmekle de yükümlüdür. Aralarında otorite ilişkisi kurulmadan önce, rızaya dayalı ilişkileri süregelen iki kişi arasında, sonradan otorite ilişkisi kurulursa, hiyerarşik sıralamada daha üst konumda bulunan kişinin otorite ilişkisini bitirmesi gerekir. (örneğin, danışmanlığı başka bir öğretim üyesine devretmek veya öğrencinin sınıf değiştirmesini sağlamak vb.)

Misilleme: Cinsel ya da duygusal amaçlı gayret ya da tekliflerin reddi ve/veya tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmesi/gitmek istemesi nedeniyle, bu duruma maruz kalan kişinin örtülü veya açık biçimde iş veya eğitim yaşamının intikam/misilleme amacı ile zorlaştırılması, gelişiminin engellenmesi (örneğin öğrenci ise not kırılması, çalışan ise terfinin engellenmesi) de bir taciz türü olarak değerlendirilir. Aynı şekilde, cinsel ya da duygusal amaçlı gayret ya da tekliflerin kabulü durumunda ödül, terfi, not gibi her türlü ayrıcalık vaat etmek de bir taciz türü olarak değerlendirilir.

Cinsel Tacize ve/veya Saldırıya Maruz Kalan: Cinsel taciz ve/veya saldırı içerikli davranışlara maruz kalan kişi.

Cinsel Tacize ve/veya Saldırıda Bulunan: Cinsel taciz ve/veya saldırı içerikli davranışlarda bulunan kişi.

Tanıklık Eden: Cinsel taciz ve/veya saldırı içerikli davranışlara doğrudan maruz kalmamış ancak bu fiillerin işlendiği ortamda bulunan ve tanıklık eden kişilerdir.

2. İlkeler

2.1. Gizlilik İlkesi:

Bartın Üniversitesi aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı iddialarının ele alınmasının tüm aşamalarında olaya karışmış ve olayda adı geçen kişilerin özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde sürecin etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesini teminat altına alır.

Raporlama ve/veya şikâyeti inceleme sürecinde yer alan kişiler; gizliliği korumakla ve şikâyeti, konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler.

2.2. Gönüllülük İlkesi:

Aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı maruz kaldığını düşünen üniversite öğrencileri ve personeli ilgili birimlerle temasa geçmeleri yönünde teşvik edilerek gerekli destek mekanizmaları ve süreçlerle ilgili bilgilendirilirler. Bu bilgilendirmede merkezi olan kişinin şikâyete gönüllü olup olmadığıdır. Başvuru yapıp yapmamak kişinin kendi gönüllü rızasına ve iradesine dayanır.

2.3. Beyanın Esas Alınması İlkesi ve Delillendirme:

Aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı iddiaları genellikle iki kişi arasında geçen ve kanıtlanması zor olan bir olgudur. Bu olgudan dolayı şiddete, tacize ve/veya saldırıya uğrayan kişileri suskun kalmaya itmekte ve dolayısıyla tacize uygun bir ortama neden olmaktadır. Bu nedenle Bartın Üniversitesi aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı başvurularında şikâyet sahibinin özellikle de kadının beyanını esas alarak ilgili destek mekanizmalarını harekete geçirir. Süreç içerisinde şikâyete konu olan olayla ilgili soruşturma sürecinde delil olarak kullanılacak değişik türden materyallerin (görsel, işitsel kayıtlar, ya da tanık ifadeleri) hukuka uygun olarak toplanması ve saklanması konusunda hassas davranılır. Bu hassasiyet konusunda şikâyetçi bilgilendirilir.

2.4. Kasıtlı Yanlış Beyanlar:

Bartın Üniversitesi, bu belge ile aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırıya karşı çalışan destek mekanizmasının kötüye kullanılmasının önüne geçmeyi de amaçlamaktadır. Yapılan başvurular sonrası işletilen süreçte iddia sahibinin kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda, başvuruda bulunan kişi hakkında disiplin yaptırım uygulanacaktır.

Bu belge ile Bartın Üniversitesi, yukarıda açıklanan amaçlar, ilkeler ve usuller çerçevesinde, Üniversite bileşenlerinin aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve saldırı konusunda farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi için çaba göstereceğini, bu tür iddialar ve şikâyetler söz konusu olduğunda etkin ve ivedi bir disiplin soruşturması ve yaptırım mekanizması işleteceğini kamuoyuna duyurur.





BAŖU

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI 2023-2026

www.bartın.edu.tr

[f](#) [t](#) [i](#) [v](#) /baruedutr

