

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI
(GENDER EQUALITY PLAN-GEP)
(2023 – 2026)

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, araştırma geliştirme süreçlerinde ve kurum kültüründe kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına önem vermektedir. Üniversitemizin temel yönetim anlayışı, kadın ve erkek akademik, idari personel ve öğrenciler arasında denge, çeşitlilik ve eşit haklar sağlayan bir politika geliştirme ve uygulama temeline dayanmaktadır. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı, kurumsal yapıda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği önlemeyi amaçlamaktadır. Üç yıllık bir dönemi (2023-2026) kapsayan bu eylem planının uygulanması Üniversite Senatosu tarafından garanti altına alınmış olup Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (MAKÜ KASAUM) tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve gerekli görülmesi halinde değişiklikler yapılabilecektir. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı kapsamında Üniversite Senatosu aşağıdaki hususlarda Üniversite genelinde çalışmalar yapılacağını taahhüt eder.

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politikası

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi kurum içi ve kurumlar arası çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitsizliğine dayalı hak ihlallerini önleyici kararları alır. Bu kapsamda;

1. Kurum içi ve kurumlar arası çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitsizliğine karşı sıfır tolerans politikasını belirler.
2. Kurum içi ve kurumlar arası çalışmalarında kurumsal yapıda kadın-erkek fırsat eşitsizliğini önlemek amacıyla eğitimler yapar.
3. Kadın-erkek fırsat Eşitliği politika belgesinin kurum ile bağı olanlar tarafından bilinmesini sağlar.
4. Kurum içinde yaşanacak kadın-erkek fırsat eşitsizliğine dayalı her türlü ayrımcılık ve kötü muameleyi önlemek üzere izlenecek adımlar şeması çalışanların ulaşımına sunulur.
5. Bu politika belgesindeki çalışmaların gerçekleşmesi ve takip edilmesi sürecinde sorumluluk Rektörlük makamındadır.
6. Kurumu temsil edecek kişi, kurul veya merkezler, basın bildirilerinde, web sayfalarında, panellerde vb. faaliyetlerde eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın-erkek temsiline eşit olması konusunda “Kurum içi eşitlikçi iletişim” eğitimi alırlar.

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planının amaçları aşağıdaki gibidir;

Amaç 1: Kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir kurum kültürü oluşturmak.

Amaç 2: Kurum içi işleyiş süreçlerinde kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı uygulamalar yapmak.

Amaç 3: Üniversitede akademik, idari personel ve öğrencilere yönelik kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için çalışmalar yapmak.

Amaç 4: Kadın-erkek fırsat eşitliği alanında ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim öğretim süreçlerini yürütmek.

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

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

Amaç 7: Üniversitenin kurum içi ve dışı iletişimde kullanılan tüm araçlarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözeten bir dil kullanmak için çalışmalar yürütmek.

Amaç 8: Kadın-erkek fırsat eşitliği duyarlılığına sahip mekan çeşitliliğini sağlayacak mimari program önerilerini geliştirmek.

Amaç 9: İzleme çalışmalarını yürütmek.

AMAÇ 1:
KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİNE DAYALI
BİR ÖRGÜT YAPISI OLUŞTURMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin kadın-erkek fırsat eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi	• Üniversite üst yönetimi ve diğer akademik ve idari birimlerin yönetim kademelerinde kadın katılımını artırmak	• Rektörlük • Genel Sekreterlik • MAKÜ KASAUM	2023-2026	• Üst yönetim kadın katılım sayılarını, • Birimlerde kadın katılım sayılarını, • Üniversitenin yıllara göre kadın katılımlarını gösteren raporlar
2. Üniversitenin tüm karar mekanizmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi	• Tüm temsil mekanizmalarında (ör. üniversiteyi temsil edecek heyetlerde, akademik, idari ve etik kurullarda, jürilerde, seçici komisyonlarda vb.) kadın-erkek fırsat eşitlikçi bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33) sağlanması esastır.	• Rektörlük • Genel Sekreterlik • MAKÜ KASAUM	2023-2026	• Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı • Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde kadın katılım sayıları
3. Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlardaki etkinliklerinin artırılması için hedefler belirlenmesi	• Kadınlar için planlama, takip, rehberlik, eğitim ve / veya yeniden eğitim dahil olmak üzere liderlik eğitimi programları geliştirmek. • Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak, yönetsel pozisyonlarda bulunmak ile ilgili teşvik etmek amacıyla Akademide Kadın Buluşmaları yapmak	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM	2023-2026	• Kadın Lider Yetiştirme programına katılan kadın sayısı • Akademide kadın buluşmaları için davet edilen konuşmacı sayısı
4. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planının duyurulması	• Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin (akademik, idari personel, öğrenci temsilcisi) katılacağı toplantılar düzenlemek	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM	2023	• Toplantılara katılan temsilci sayıları

AMAÇ 2:
PERSONEL GELİŞTİRME İŞE ALIM VE SEÇİM SÜREÇLERİNDE
KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİNE DAYALI UYGULAMALAR YAPMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin işe alma ve seçim süreçlerine ilişkin kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifi taşıyan politikalar geliştirilmesi	Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması: • Süreçlerin standartlaştırılmış olması. • Usullerin tüm aşamalarda belgelendirilmesi. • Tüm adaylar, beceriye dayalı seçim kriterleri (yani nitelikler, beceriler, yetkinlikler, tutumlar, pozisyonun gerekliliklerine dayalı deneyim) ve eşit değerlendirme kriterleri, süreçler, teknik testler ve psikolojik testler (istenirse) kullanılarak eşit olarak değerlendirilmesi • İş tanımları / profilleri becerilere dayanması ve kadın-erkek önyargısı ve kadın-erkek fırsat eşitsizliğine dayalı ayrımcılık içermemesi. Kadın-erkek, etnik köken, yaş, kilo, boy, görünüş ve medeni durumla ilgili özel gereksinimleri içermemesi (olumlu ayrımcılık için istisnalar geçerlidir). • Tüm ilgili personelin söz konusu politika hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanması	• Rektörlük • Genel Sekreterlik	2023-2026	• İşe alım görüşme sayıları • İşe alım belgesi • Sözleşme belgesi • Bilgilendirme toplantısı katılımcı sayısı
2. İşe alım ve seçim sırasında kadın-erkek, medeni durum, yaş, hamilelik (veya hamilelik olasılığı), etnik köken ve diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığı özellikle yasaklamak.	Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması: • İş ilanları, kadro duyuruları, işe alım sınavları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmasının açık bir şekilde yasaklanması. • İstihdam referans doğrulaması süreçleri sırasında kişisel veya özel bilgilerin talep edilmesinin açık bir şekilde yasaklanmış olması.	• Rektörlük • Genel Sekreterlik	2023-2026	• İşe alım belgeleri • Kadro ilan belgeleri ve sayıları • Mülakatların kayıt altına alınması ve mülakat sayıları

AMAÇ 3:
ÜNİVERSİTEDE AKADEMİK, İDARİ PERSONEL VE ÖĞRENCİLERE
YÖNELİK KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KONUSUNDA FARKINDALIĞIN
ARTIRILMASI İÇİN ÇALIŞMALAR YAPMAK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Akademik ve idari personele kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimleri verilmesi	• Kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığı yaratacak hizmet içi eğitimleri vermek üzere tüm akademik ve idari birimlerden temsilcilere eğitici eğitimi vermek • Birim temsilcilerinin kendi birimlerindeki personele bu eğitimi verdiğine ilişkin kanıtları toplamak • Hizmet içi eğitimlere yılda bir kere katılımın teşvik edilmesi	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Genel Sekreterlik • Fakülteler • MYO'lar • SKS Daire Başkanlığı	2023-2026	• Kadın-erkek fırsat eşitliği el kitabının ve buna ilişkin sunum dosyalarının (ppt., pdf vb.) hazırlanması, eğitimlerde kullanılması ve katılımcılara dağıtılması (dağıtım sayısı) • Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
2. Kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda akademik ve idari personelin farkındalığının artırılması	• Akademik ve idari personele yönelik bilgilendirici broşür, kitapçık, infografik hazırlanması, etkinlikler düzenlenmesi • Başarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi • Etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellememesi için çalışmalar yapılması	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Genel Sekreterlik • Fakülteler • MYO lar • SKS Daire Başkanlığı	2023-2026	• Afiş, broşür vb. sayısı • WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı • Başarı hikayelerinin anlatıldığı toplantı sayısı • Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı
3. Kadın-erkek fırsat eşitliği ve şiddet konusunda öğrencilerin farkındalığının artırılması	• Öğrenci topluluklarına Kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimi verilmesi • Toplulukların kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi • Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya içerikleri üretilmesi (video, görsel, infografik vb.)	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Genel Sekreterlik • Fakülteler • MYO'lar • SKS Daire Başkanlığı	2023-2026	• Eğitimlere katılımcı sayısı • Yapılan Etkinlik sayısı • Üretilen İçerik sayısı

4. Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez vb.) desteklenmesi	• Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) ve diğer ilgili birimler tarafından, kadın-erkek fırsat eşitliği konulu bilimsel araştırma ve öğrenci projelerinin/tezlerin desteklenmesi için çalışmalar yapılması	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • BAP • Enstitüler • Diğer İlgili Akademik Birimler • SKS Daire Başkanlığı	2023-2026	• Desteklenen proje sayısı
5. Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi	• Kadın-erkek fırsat eşitliğini yayma ve tanıtmaya amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelerin geliştirilmesi ve projelere katılımın sağlanması konusunda öğrenciler ile akademik ve idari personelin teşvik edilmesi	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Akademik ve İdari Birimler • SKS Daire Başkanlığı	2023-2026	• Sosyal etki oluşturması beklenen proje sayısı

AMAÇ 4: KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALANINDA ÖN LİSANS, LİSANS VE LİSANSÜSTÜ DÜZEYDE EĞİTİM ÖĞRETİM SÜREÇLERİNİ YÜRÜTMEK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1.Önlisans/lisans/lisansüstü düzeyde aynı veya farklı bir başlık altında “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği” dersinin, programda zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer almasının sağlanması (Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği dersine programlarda yer verilemiyorsa konferans, seminer, toplantı, etkinlik, atölye vb. faaliyetler düzenlenmesi)	• Akademik birimlerin eğitim-öğretim planlarına ve/veya üniversite ortak seçmeli ders havuzuna Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği dersi eklenmesi • Akademik birimlerde öğrencilere Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği derslerinin verilebilmesi için ilgili öğretim elemanları ile eğitim gerçekleştirilmesi • Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği dersi içeriğinin ve rehber eğitim materyalinin oluşturulması	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Fakülteler • MYO • Enstitüler • OZD Birimi	2023-2026	• Öğretim elemanlarından oluşan Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eğitim Grubu oluşturulması, • Eğitimcilerin eğitimi sayıları, • Hazırlanan Eğitim Materyali sayıları, • Açılan ders sayıları,
2. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ve Kadın Çalışmaları Alanında Disiplinlerarası Lisansüstü Program açılması	• Ulusal ve uluslararası örnekleri incelemek • Program müfredatını oluşturmak • Program başvuru sürecini yürütmek	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Enstitüler • Diğer ilgili Akademik Birimler	2023-2026	• Kadın-erkek fırsat eşitliği ve kadın çalışmaları alanında açılan lisansüstü program sayısı

AMAÇ 5: KAMPÜSTE GÜVENLİ YAŞAMIN SAĞLANMASI İÇİN CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL SALDIRI, TACİZ VE MOBİNG HAKKINDA BİLGİLENDİRME, ERİŞİLEBİLİR BAŞVURU NOKTALARI VE DİĞER GEREKSİNİMLERİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN GEREKLİLİKLERİ KARŞILAMAK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1.Üniversitede cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi	• Etik davranış ilkelerinin, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri araçların aşağıda belirtilen durumları açık bir şekilde yasaklaması: • Cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı. • İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz. • Mobbing • İftira (Mansplaining) Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobbing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gerekliliklerin karşılanması Kadın güvenlik personeli istihdam edilmesi. Kadın güvenlik personelinin gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasının sağlanması Üniversitede mevcut ÖDEMER servisi ve diğer Whatsapp hatlarının kadın-erkek fırsat eşitliği konularında öğrenciler tarafından daha etkin kullanımının teşvik edilmesi Şiddeti önleme mekanizmalarının oluşumunu sağlamak Taciz, mobbing bildirimlerinin takibini yapmak Yerleşke içerisindeki ring olanaklarını iyileştirmek	• Rektörlük • Koruma ve Güvenlik Birimi • MAKÜ KASAUM • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı • Personel Daire Başkanlığı • MAKÜ • PDREM • Hukuk Müşavirliği	2023-2026	• Politika belgesi • Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği El Kitabı • Mobbing el kitabı • Cinsel Taciz el kitabı • İftira el broşürü • Cinsiyet eşitliği el kitabı • MAKÜ KASAUM ın web sayfasında mobbing, taciz ve iftira kavramlarına yönelik bilgilendirici envanter sayısı • Kadın güvenlik görevlisi sayısı • ÖDEMER servisi ve diğer ihbar hatlarına gelen taciz, mobbing vb. ihbar sayısı • Başvurusu değerlendirilen vaka sayısı

AMAÇ 6: ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin personelin çalışma saatleri konusunda kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi	• Üniversitenin çalışanlarını standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklemesi ve aile sorumluluklarının ortak bir şekilde yerine getirilmesini teşvik etmesi. • Üniversitenin personel iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını belirlemek için bir mekanizma kullanması. (örneğin düzenli veri toplama/ ihtiyaç analizi)	• Rektörlük • MAKÜ KASAUM • Genel Sekreterlik • Fakülteler • MYO'lar • BURDUR MAKÜ İdari Birimler • Merkezler • BAP	2023-2026	• İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı • İş yaşam dengesi ihtiyaç analizi proje çalışması

AMAÇ 7: KURUM İÇİ VE DIŞI İLETİŞİMDE KULLANILAN TÜM ARAÇ VE ORTAMLARDA KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN BİR DİL KULLANMAK İÇİN ÇALIŞMALAR YÜRÜTMEK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Üniversitenin kadın-erkek fırsat eşitliğini destekleyici bir iletişim diline sahip olması	• Kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir dilin örgüt içine yerleştirilmesi amacıyla bir rehber hazırlamak ve bu rehberi kurum içinde yaygınlaştırmak • Tüm iç ve dış yazışmalarda kadın-erkek ayrımı gözetmeyen kavram ve cümleler kullanmak. • Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında kadın- erkek yanlılığından kaçınmak. • Kadın-erkek önyargısı, ayrımcılık içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olmak. • Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) kadın-erkek açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımından kaçınmak. • Üniversitenin web sayfasında, haberlerde kullanılan görsellerde kadın erkek dengesini gözetmek	• Rektörlük • Genel Sekreterlik • MAKÜ KASAUM • KİMER • Eğitim Fakültesi • PDR ABD	2023-2026	• Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı Kurum iletişim formu

AMAÇ 8:
KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ DUYARLILIĞINA SAHİP
MEKAN ÇEŞİTLİLİĞİNİ SAĞLAYACAK MİMARİ PROGRAM
ÖNERİLERİNİ GELİŞTİRMEK

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1.Üniversitenin fiziksel mekanlarının iyileştirilmesi	•Üniversite içinde tüm alanların çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği biçimde aydınlatılması •Kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş tüm alanların (tuvaletler, duşlar, soyunma odaları, ibadethaneler vb.) yeterli biçimde inşa edilmesi	•Rektörlük •MAKÜ KASAUM •Akademik ve İdari Birimler •Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı •Mühendislik-Mimarlık Fakültesi •Mimarlık ve İnşaat Mühendisliği Bölümleri	2023-2026	•Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde) •Kreş, ayrılan emzirme, süt sağma odası sayısı •Paralı Hijyenik ped makinası sayısı

AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK				
EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
1. Kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geribildirimlerin alınması	Tüm verileri kadın-erkek farklılığına dayalı ayrıştırılmış biçimde toplamak, analiz etmek, Çalışanların kendi aralarında, öğrencilerle ve dış kanallarda iletişimlerinin cinsiyetçi öğeler içerip içermediğine dair algısını ölçen çalışmalar yapmak.	•Rektörlük •Genel Sekreterlik •MAKÜ KASAUM •Fakülteler •Merkezler	2023-2026	•Yapılan çalışma sayısı
2. İşyerinde kadın-erkek cinsiyetine dayalı taciz ile şiddet, flört şiddeti ve aile içi şiddete karşı atılan adımların ve kurulan mekanizmaların etkinliğinin sağlanması için izleme yapılması	•Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi •Gelen şikayet çözümlenen vaka sayısı dengesinin dikkate alınması. •Kadın ve erkek çalışanlar arasında mekanizmaların bilinirliği, erişilebilirliği etkinliğine dair personel algısının periyodik olarak izlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesi (anket vb.)	•Rektörlük •Genel Sekreterlik •MAKÜ Halk Sağlığı Bölümü •MAKÜ •PDREM	2023-2026	•Şiddeti önleme komisyonunun kurulması •Şiddet önleme belgesi •Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları •Çalışmaların duyurulduğu toplantı sayısı
3. Üniversite stratejik planının kadın-erkek fırsat eşitliği açısından değerlendirilmesi	•Stratejik plan değerlendirme komisyonunun kurulması ve değerlendirme raporu hazırlamak	•Rektörlük •MAKÜ KASAUM •Genel Sekreterlik	2023	•Değerlendirme Raporu
4. Üniversitenin yıllık kadın-erkek fırsat eşitliği raporunun hazırlanması	•Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın temsiline eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve raporlaştırılması	•Rektörlük •MAKÜ KASAUM	2023-2026	•Yıllık değerlendirme raporları
5. Burdur Mehmet Akif Ersoy Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezinin güçlendirilmesi	•Merkez için bir ofis tahsis edilmesi •Tam zamanlı çalışan istihdam edilmesi •Merkez WEB sayfasının geliştirilmesi	•Rektörlük	2023	•Tam zamanlı çalışan görevlendirmesi •Ofis sağlanmış olması •WEB sayfasının son hali

Eylem Planının Kabul Edildiği Senato Kararının	
Tarihi	Sayısı
28.08.2023	546/1