

**BURDUR MEHMET AKIF ERSOY UNIVERSITY**  
**ACTION PLAN FOR GENDER EQUALITY**  
**(GENDER EQUALITY PLAN-GEP)**  
**(2023 - 2026)**

Burdur Mehmet Akif Ersoy University attaches importance to ensuring equality of opportunity between men and women in research and development processes and corporate culture.

The basic management approach of our university is based on the development and implementation of a policy that provides and ensures balance, diversity and equality rights between female and male academic, administrative staff and students.

Gender Equality Action Plan of our university aims to prevent inequality between men and women in the institutional structure.

Implementation of this action plan covering a three-year period (2023-2026) is guaranteed by the University Senate, and will be conducted and monitored by Burdur Mehmet Akif Ersoy University Women and Family Studies Application and Research Center (MAKÜ KASAUM).

The plan will be reviewed depending on the evaluation of the implementation results, and changes can be made to the plan if deemed necessary.

Within the scope of Burdur Mehmet Akif Ersoy University Action Plan for Gender Equality, the University Senate undertakes to carry out the studies on the following issues throughout the university.

**Burdur Mehmet Akif Ersoy University Policy on Gender Equality**

Burdur Mehmet Akif Ersoy University takes decisions to prevent violations of rights based on gender inequality between women and men in its internal and inter-institutional activities, works and studies. In this context; Burdur Mehmet Akif Ersoy University

1. Determines the zero tolerance policy against gender inequality in internal and inter-institutional activities, works and studies.
2. Organizes trainings to prevent gender inequality within the institution.
3. Ensures that the Gender Equality policy is known by those who are affiliated with the institution.
4. The scheme of steps to be followed to prevent all kinds of discrimination and abuse based on gender inequality to be experienced within the institution is made available to employees.
5. The responsibility for the realization and follow-up of the activities in this policy belongs to the Office of the Rectorate.

6. Individuals, boards or centers that will represent the institution receive training on "Egalitarian communication within the institution" to use an egalitarian language in activities such as press releases, web pages, panels, etc. and to ensure equal representation of women and men.

### **Burdur Mehmet Akif Ersoy University Gender Equality Action Plan**

The objectives of Burdur Mehmet Akif Ersoy University Gender Equality Action Plan are as follows;

**Objective 1:** To create a corporate institutional culture based on gender equality.

**Objective 2:** To implement practices based on gender equality in internal processes.

**Objective 3:** To carry out studies to increase awareness of gender equality among academic, administrative staff and students at the university.

**Objective 4:** To carry out education and training processes at undergraduate and graduate levels in the field of gender equality.

**Objective 5:** To provide information about mobbing, harassment, sexual abuse and assault, and verbal and physical abuse, to create accessible contact points, to meet other requirements for ensuring a safety life on campus.

**Objective 6:** To conduct studies on the work-life balance of university staff.

**Objective 7:** To carry out studies for developing a common language considering gender equality in internal and external communications of the university.

**Objective 8:** To develop proposals that will provide architectural diversity suitable for gender equality.

**Objective 9:** To carry out monitoring and evaluation of studies about GEP.

**OBJECTIVE 1:  
TO CREATE A CORPORATE INSTITUTIONAL CULTURE BASED ON  
GENDER EQUALITY**

<b>ACTIONS</b>	<b>STRATEGIES</b>	<b>RESPONSIBLE UNIT</b>	<b>PERIOD</b>	<b>PERFORMANCE INDICATOR</b>
<b>1. Determining institutional strategic goals to perform the gender equality plan</b>	Increasing the participation of women in the senior management of the University and other academic and administrative units	-Rectorate -General Secretariat -MAKU KASAUM	2023-2026	-The number of women in senior management  -Number of women's participation in units  -Reports showing the university's women's participation by year
<b>2. Adopting an approach based on gender equality in all decision-making mechanisms of the university</b>	It is essential to ensure an equal opportunity composition of women and men (e.g. the critical threshold of 33%) in all representation mechanisms (e.g. university committees, academic, administrative and ethics committees, juries, selection commissions, etc.).	-Rectorate -General Secretariat -MAKU KASAUM	2023-2026	-Number of women appointed to representation mechanisms  -Number of women in management positions and all university units
<b>3. Setting goals to increase the professional advancement of administrative, academic and auxiliary female staff and their effectiveness in managerial positions in all units of the university</b>	Develop leadership training programs for women, including planning, follow-up, mentoring, training and/or retraining.  To organize Women in Academia Meetings in order to encourage women to take more part in decision-making processes and to encourage them to take managerial positions	-Rectorate -MAKU KASAUM	2023-2026	-Number of women participating in the Women Leader Training program  -Number of speakers invited for women in academia meetings
<b>4. Announcement of Burdur Mehmet Akif Ersoy University Gender Equality Action Plan</b>	Organizing meetings with the participation of representatives from all units of the university (academic, administrative staff, student representatives)	-Rectorate -MAKU KASAUM	2023	-Number of representatives attending meetings

**OBJECTIVE 2:  
TO IMPLEMENT PRACTICES BASED ON GENDER EQUALITY IN INTERNAL  
PROCESSES**

ACTIONS	STRATEGIES	RESPONSIBLE UNIT	PERIOD	PERFORMANCE INDICATOR
<p><b>1. Developing policies with a perspective of gender equality regarding the recruitment and selection processes of the university</b></p>	<p>The University establishes a recruitment, selection and recruitment system that ensures the following conditions;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Standardization of processes.</li> <li>- Documentation of procedures at all stages.</li> <li>- All candidates are assessed equally using skills-based selection criteria (i.e. qualifications, skills, competencies, attitudes, experience based on the requirements of the position) and equal evaluation criteria, processes, technical tests and psychological tests (if desired)</li> <li>- Job descriptions/profiles are skills-based and do not discriminate based on gender bias and unequal opportunities. Do not include special requirements related to gender, ethnic origin, age, weight, height, appearance and marital status (exceptions apply for affirmative action).</li> </ul> <p>Ensuring that all relevant personnel are aware of the policy</p>	<p>-Rectorate -General Secretariat</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of recruitment interviews  -Recruitment document  -Contract document  -Number of information meeting participants</p>
<p><b>2. Specifically prohibiting of discrimination based on gender, marital status, age, pregnancy (or the possibility of pregnancy), ethnic origin and other personal characteristics during recruitment and selection.</b></p>	<p>The University establishes a recruitment, selection and recruitment system that ensures the following conditions;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicitly prohibit asking personal questions about marital status, family or personal circumstances, or other similar personal questions to assess factors that are not related to the job/task/job during job postings, vacancy announcements, recruitment tests and interviews.</li> <li>- There is an explicit prohibition on requesting personal or private information during employment reference verification processes.</li> </ul>	<p>-Rectorate -General Secretariat</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Recruitment documents  -Documents and numbers of vacancy announcements  -Recording of interviews and number of interviews</p>

**OBJECTIVE 3:  
TO CARRY OUT STUDIES TO INCREASE AWARENESS OF GENDER EQUALITY AMONG  
ACADEMIC, ADMINISTRATIVE STAFF and STUDENTS AT THE UNIVERSITY**

ACTIONS	STRATEGIES	RESPONSIBLE UNIT	PERIOD	PERFORMANCE INDICATOR
<p><b>1. Providing trainings on gender equality for academic and administrative staff</b></p>	<p>To train trainers for representatives from all academic and administrative units to provide in-service trainings that will raise awareness of gender equality.</p> <p>Collect evidence that unit representatives have provided this training to staff in their units.</p> <p>Encouraging participation in in-service trainings once a year</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -General Secretariat -Faculties -Vocational Schools -SKS Department</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Preparation of gender equality handbook and related presentation files (ppt., pdf, etc.), use in trainings and distribution to participants (number of distributions)</p> <p>-Number of information meetings on sexual harassment and sexual assault</p>
<p><b>2. Raising awareness of gender equality among academic and administrative staff</b></p>	<p>Preparing informative brochures, booklets, and infographics and organizing events for academic and administrative staff.</p> <p>Producing media content that conveys the success stories of successful female academic and administrative staff.</p> <p>Conducting studies to ensure that the stereotypes that have an impact do not prevent the choice of profession.</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -General Secretariat -Faculties -Vocational Schools -SKS Department</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of posters, brochures, etc.</p> <p>-Number of information on the WEB page</p> <p>-Number of meetings where success stories are told</p> <p>-Number of informational meetings on Equal Opportunities for Women and Men</p>
<p><b>3. Raising awareness of gender equality and violence among students</b></p>	<p>Providing training on gender equality to student communities.</p> <p>Encouraging communities to organize activities related to gender equality.</p> <p>Producing social media content to raise awareness on gender equality (videos, visuals, infographics, etc.)</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -General Secretariat -Faculties -Vocational Schools -SKS Department</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of participants in trainings</p> <p>-Number of Events Held</p> <p>-Number of Content Produced</p>
<p><b>4. Financially supporting projects (scientific research, thesis, etc.) related to gender equality</b></p>	<p>Carrying out studies to support scientific research and student projects / theses on gender equality by the Scientific Research Projects Coordination Unit (BAP) and other relevant units</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -BAP -Institutes -Other Related Academic Units -SKS Department</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of supported projects</p>
<p><b>5. Developing and supporting social responsibility projects related to gender equality</b></p>	<p>Encouraging students, academic and administrative staff to develop and participate in creative projects with high social impact in order to spread and promote gender equality</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -Academic and Administrative Units -SKS Department</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of projects expected to create social impact</p>

**OBJECTIVE 4:  
TO CARRY OUT EDUCATION and TRAINING PROCESSES AT UNDERGRADUATE and  
GRADUATE LEVELS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY**

ACTIONS	STRATEGIES	RESPONSIBLE UNIT	PERIOD	PERFORMANCE INDICATOR
<p><b>1. Ensuring that the "Gender Equality" course is included in all programs as a compulsory or elective course under the same or a different title at the undergraduate / graduate level (If the Gender Equality course is not included in the programs, organizing activities such as conferences, seminars, meetings, events, workshops, etc.)</b></p>	<p>Adding a course on Gender Equality to the education plans of academic units and/or to the university common elective course pool.</p> <p>Conducting trainings with relevant academic staff in order to provide Gender Equality plan to students in academic units.</p> <p>Developing the content of the course on Gender Equality and the training materials for the course.</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -Faculties -Vocational Schools -Institutes -OZD Unit</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Establishment of an Gender Equality Training Group consisting of academic staff</p> <p>-Training of trainers numbers</p> <p>-Number of Training Materials prepared</p> <p>-Number of courses offered</p>
<p><b>Initiate an Interdisciplinary Graduate Program in Gender Equality and Women's Studies</b></p>	<p>Examine national and international examples.</p> <p>Creating the program curriculum.</p> <p>Conducting the program application process</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -Institutes -Other relevant Academic Units</p>	<p>2023-2026</p>	<p>-Number of graduate programs opened in the field of gender equality and women's studies</p>

**OBJECTIVE 5:  
TO PROVIDE INFORMATION ABOUT MOBBING, HARASSMENT, SEXUAL ABUSE and  
ASSAULT, and VERBAL and PHYSICAL ABUSE, TO CREATE ACCESSIBLE CONTACT  
POINTS, TO MEET OTHER REQUIREMENTS FOR ENSURING A SAFETY LIFE ON  
CAMPUS**

ACTIONS	STRATEGIES	RESPONSIBLE UNIT	PERIOD	PERFORMANCE INDICATOR
<p><b>1. Adopting a zerotolerance policy against mobbing, sexist and oppressive violations of human rights, and etc.</b></p>	<p>Codes of ethical conduct, workplace regulations and/or similar instruments explicitly prohibit the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexist jokes, inappropriate and offensive use of verbal and nonverbal sexist language.</li> <li>- Sexual and gender-based harassment in the workplace.</li> <li>- Mobbing</li> <li>- Slander (Mansplaining)</li> </ul> <p>Meeting the requirements for providing information on sexual abuse and sexual assault, harassment and mobbing, accessible points of contact and other requirements to ensure safe living on campus.</p> <p>Employment of female security personnel. Ensuring that female security personnel travel around the campus with mobile vehicles.</p> <p>Encouraging more effective use of the ÖDEMER service and other WhatsApp lines available at the university by students on issues of equal gender equality.</p> <p>Ensuring the formation of violence prevention mechanisms To follow up on harassment and mobbing notifications.</p> <p>To improve the ring facilities within the campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rectorate</li> <li>-Protection and Security Unit</li> <li>-MAKU KASAUM</li> <li>-Department of Information Processing</li> <li>-Department of Personnel</li> <li>-MAKU PDREM</li> <li>-Legal Consultancy</li> </ul>	<p>2023-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Policy document</li> <li>-Handbook on Gender Equality</li> <li>-Mobbing handbook</li> <li>-Sexual Harassment handbook</li> <li>-Defamation leaflet</li> <li>-Gender equality handbook</li> <li>-Number of informative inventories on the concepts of mobbing, harassment and slander on MAKU KASAUM's web page</li> <li>-Number of female security guards</li> <li>-Number of reports of harassment, mobbing, etc. received by ÖDEMER service and other reporting lines</li> <li>-Application number of cases evaluated</li> </ul>

**OBJECTIVE 6:  
TO CONDUCT STUDIES ON THE WORK-LIFE BALANCE OF  
UNIVERSITY STAFF**

<b>ACTIONS</b>	<b>STRATEGIES</b>	<b>RESPONSIBLE UNIT</b>	<b>PERIOD</b>	<b>PERFORMANCE INDICATOR</b>
<b>1. Adopting an approach based on gender equality in terms of work hours of staff</b>	<p>The University supports work-life balance by encouraging employees to adhere to standard working hours and promotes joint fulfillment of family responsibilities.</p> <p>The university uses a mechanism to identify staff work-life balance needs (e.g. regular data collection/needs analysis)</p>	<p>-Rectorate -MAKU KASAUM -General Secretariat -Faculties -Vocational Schools -BURDUR MAKU Administrative Units Centers -BAP</p>	2023-2026	<p>-Number of work life balance awareness seminars</p> <p>-Work life balance needs analysis project</p>

**OBJECTIVE 7:  
TO CARRY OUT STUDIES FOR DEVELOPING A COMMON LANGUAGE CONSIDERING  
GENDER EQUALITY IN INTERNAL AND EXTERNAL COMMUNICATIONS OF THE  
UNIVERSITY**

<b>ACTIONS</b>	<b>STRATEGIES</b>	<b>RESPONSIBLE UNIT</b>	<b>PERIOD</b>	<b>PERFORMANCE INDICATOR</b>
<b>1. Developing a common institutional communication language that supports gender equality</b>	<p>To prepare and disseminate a guideline to embed a language based on gender equality within the organization</p> <p>Using concepts and sentences that do not discriminate between men and women in all internal and external correspondence.</p> <p>Avoid gender bias in job or position titles or job descriptions.</p> <p>Having a communication strategy that does not include gender bias and discrimination.</p> <p>Avoiding the use of images that contain stereotypes about women and men in university communication channels (website, all printed materials, etc.).</p> <p>To observe the balance between women and men in the images used on the university's website and in the news</p>	<p>-Rectorate -General Secretariat -MAKU KASAUM -Faculty of Education</p>	2023-2026	-Institution contact form sensitive to gender equality

**OBJECTIVE 8**  
**TO DEVELOP PROPOSALS THAT WILL PROVIDE ARCHITECTURAL DIVERSITY**  
**SUITABLE FOR GENDER EQUALITY**

ACTIONS	STRATEGIES	RESPONSIBLE UNIT	PERIOD	PERFORMANCE INDICATOR
<b>1. Improving of architectural structure of the campus, which is much more available and suitable for gender equality</b>	Lighting all areas within the university in such away that employeesand students feel fully safe  Adequate construction of all areas (toilets, showers, changingrooms, places of worship, etc.) organized separately for menand women	-Rectorate -MAKU -KASAUM -Academic andAdministrative Units -Depart. of Construction and Technical Affairs -Faculty of Engineering-Architecture -Architecture and Civil EngineeringDepart.	2023-2026	-Number of illuminated places (showing the increase over the years)  -Number of crèches, allocated breastfeeding and milking rooms  -Number of paid sanitary napkin machines

**OBJECTIVE 9: TO CONDUCT MONITORING and EVALUATION OF STUDIES ABOUT THE GEP**

<b>ACTIONS</b>	<b>STRATEGIES</b>	<b>RESPONSIBLE UNIT</b>	<b>PERIOD</b>	<b>PERFORMANCE INDICATOR</b>
<b>1. Monitoring on actions of gender equality plan and receiving feedback from employees and students</b>	Collecting and analyzing all data in a disaggregated manner based on gender differences,  Conducting studies to measure staff perceptions of whether their communication among themselves, with students and in external channels contains sexist elements.	-Rectorate -General Secretariat -MAKU KASAUM -Faculties	2023-2026	-Number of studies conducted
<b>2. Monitoring to ensure the effectiveness of steps taken and mechanisms established against gender-based harassment and violence within the institution</b>	Regular review of the functioning of the violence prevention mechanism  Taking into account the balance of the number of incoming complaints and resolved cases.  Developing tools for periodic monitoring of staff perception of the awareness, accessibility and effectiveness of mechanisms among female and male employees (surveys, etc.)	-Rectorate -General Secretariat -Department of Public Health -PDREM	2023-2026	-Establishment of violence prevention commission  -Violence prevention document  -Number of violence prevention mechanism development meetings  -Number of meetings to announce the studies
<b>3. Evaluation of the university strategic plan in terms of gender equality</b>	Establishing a strategic plan evaluation commission and preparing an evaluation report	-Rectorate -MAKU KASAUM -General Secretariat	2023	-Evaluation Report
<b>4. Preparation of the University's annual report on gender equality plan</b>	Evaluating and reporting the representation of women in the management mechanisms of the university according to equality indicators	-Rectorate -MAKU KASAUM	2023-2026	-Annual evaluation reports
<b>5. Strengthening the Burdur Mehmet Akif Ersoy Women and Family Studies, Application and Research Center</b>	Allocating an office for the Center  Employment of full- time employees  Development of the Center Web page	-Rectorate	2023	-Recruitment of full- time employees -Office provided -Final version of the web page

<b>Senate Resolution Adopting the Action Plan</b>	
<b>Date</b>	<b>Number</b>
28.08.2023	546/1

**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 bildirimlerinde, web sayfalarında, panellerde vb. faaliyetlerde eşitlikçi iletişim dili kullanmaları ve kadın-erkek temsilinin 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 gözetten 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**

<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1. Üniversitenin kadın-erkek fırsat eşitliği politikasını gerçekleştirmek için stratejik kurumsal hedeflerin belirlenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite üst yönetimi ve diğer akademik ve idari birimlerin yönetim kademelerinde kadın katılımını artırmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• Genel Sekreterlik</li> <li>• MAKÜ</li> <li>• KASAUM</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üst yönetim kadın katılım sayılarını,</li> <li>• Birimlerde kadın katılım sayılarını,</li> <li>• Üniversitenin yıllara göre kadın katılımlarını gösteren raporlar</li> </ul>
<b>2. Üniversitenin tüm karar mekanizmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tüm temsil mekanizmalarında (ör. üniversiteyi temsil edecek heyetlerde, akademik, idari ve etik kurullarda, jürilerde, seçici komisyonlarda vb.) kadın-erkek fırsat eşitliği bir bileşimin (örneğin kritik eşik olan %33) sağlanması esastır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• Genel Sekreterlik</li> <li>• MAKÜ</li> <li>• KASAUM</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temsil mekanizmalarında görevlendirilen kadın sayısı</li> <li>• Yönetim kademelerinde ve tüm üniversite birimlerinde kadın katılım sayıları</li> </ul>
<b>3. Üniversitenin tüm birimlerinde idari, akademik ve yardımcı kadın personelin mesleki ilerlemelerinin ve yönetsel pozisyonlardaki etkinliklerinin artırılması için hedefler belirlenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınlar için planlama, takip, rehberlik, eğitim ve / veya yeniden eğitim dahil olmak üzere liderlik eğitimi programları geliştirmek.</li> <li>• Kadınların karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak, yönetsel pozisyonlarda bulunmak ile ilgili teşvik etmek amacıyla Akademide Kadın Buluşmaları yapmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ</li> <li>• KASAUM</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın Lider Yetiştirme programına katılan kadın sayısı</li> <li>• Akademide kadın buluşmaları için davet edilen konuşmacı sayısı</li> </ul>
<b>4. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planının duyurulması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitenin tüm birimlerinden temsilcilerin (akademik, idari personel, öğrenci temsilcisi) katılacağı toplantılar düzenlemek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ</li> <li>• KASAUM</li> </ul>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplantılara katılan temsilci sayıları</li> </ul>

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

<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1. Üniversitenin işe alma ve seçim süreçlerine ilişkin kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifi taşıyan politikalar geliştirilmesi</b>	<p>Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Süreçlerin standartlaştırılmış olması.</li><li>• Usullerin tüm aşamalarda belgelendirilmesi.</li><li>• Tüm adaylar, beceriye dayalı seçim kriterleri (yani nitelikler, beceriler, yetkinlikler, tutumlar, pozisyonun gerekliliklerine dayalı deneyim) ve eşit değerlendirme kriterleri, süreçler, teknik testler ve psikolojik testler (istenirse) kullanılarak eşit olarak değerlendirilmesi</li><li>• 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).</li><li>• Tüm ilgili personelin söz konusu politika hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Genel Sekreterlik</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe alım görüşme sayıları</li><li>• İşe alım belgesi</li><li>• Sözleşme belgesi</li><li>• Bilgilendirme toplantısı katılımcı sayısı</li></ul>
<b>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.</b>	<p>Üniversite'nin aşağıdaki koşulları sağlayacak bir istihdam, seçme ve işe alım sistemi oluşturması:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• İş ilanları, kadro duyuruları, işe alım sınavları ve mülakatlar sırasında meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörleri değerlendirmek için medeni hal, ailevi veya kişisel durum veya diğer benzer konular ile ilgili kişisel sorular sorulmasının açık bir şekilde yasaklanması.</li><li>• İstihdam referans doğrulaması süreçleri sırasında kişisel veya özel bilgilerin talep edilmesinin açık bir şekilde yasaklanmış olması.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Genel Sekreterlik</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe alım belgeleri</li><li>• Kadro ilan belgeleri ve sayıları</li><li>• Mülakatların kayıt altına alınması ve mülakat sayıları</li></ul>

**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
<b>1. Akademik ve idari personele kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimleri verilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığı yaratacak hizmet içi eğitimleri vermek üzere tüm akademik ve idari birimlerden temsilcilere eğitici eğitimi vermek</li> <li>•Birim temsilcilerinin kendi birimlerindeki personele bu eğitimi verdiğine ilişkin kanıtları toplamak</li> <li>•Hizmet içi eğitimlere yılda bir kere katılımın teşvik edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> <li>•Fakülteler</li> <li>•MYO'lar</li> <li>•SKS Daire Başkanlığı</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kadın-erkek fırsat eşitliği el kitabının ve buna ilişkin sunum dosyalarının (ppt., pdf vb.) hazırlanması, eğitimlerde kullanılması ve katılımcılara dağıtılması (dağıtım sayısı)</li> <li>•Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı</li> </ul>
<b>2. Kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda akademik ve idari personelin farkındalığının artırılması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Akademik ve idari personele yönelik bilgilendirici broşür, kitapçık, infografik hazırlanması, etkinlikler düzenlenmesi</li> <li>•Başarılı kadın akademik ve idari personelin başarı hikayelerinin aktarıldığı medya içeriklerinin üretilmesi</li> <li>•Etkisi olan kalıp yargıların meslek seçimini engellemesi için çalışmalar yapılması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> <li>•Fakülteler</li> <li>•MYO lar</li> <li>•SKS Daire Başkanlığı</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Afiş, broşür vb. sayısı</li> <li>•WEB sayfasındaki bilgilendirme sayısı</li> <li>•Başarı hikayelerinin anlatıldığı toplantı sayısı</li> <li>•Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği konusunda yapılan bilgilendirme toplantısı sayısı</li> </ul>
<b>3. Kadın-erkek fırsat eşitliği ve şiddet konusunda öğrencilerin farkındalığının artırılması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Öğrenci topluluklarına Kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimi verilmesi</li> <li>•Toplulukların kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili etkinlikler düzenleme konusunda teşvik edilmesi</li> <li>•Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili farkındalık yaratacak sosyal medya içerikleri üretilmesi (video, görsel, infografik vb.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> <li>•Fakülteler</li> <li>•MYO'lar</li> <li>•SKS Daire Başkanlığı</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Eğitime katılımcı sayısı</li> <li>•Yapılan Etkinlik sayısı</li> <li>•Üretilen İçerik sayısı</li> </ul>

<b>4. Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili projelerin (bilimsel araştırma, tez vb.) desteklenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• BAP</li> <li>• Enstitüler</li> <li>• Diğer İlgili Akademik Birimler</li> <li>• SKS Daire Başkanlığı</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desteklenen proje sayısı</li> </ul>
<b>5. Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilişkili sosyal sorumluluk projelerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın-erkek fırsat eşitliğini yayma ve tanıtma amacıyla sosyal etkisi yüksek, yaratıcı projelerin geliştirilmesi ve projelere katılımın sağlanması konusunda öğrenciler ile akademik ve idari personelin teşvik edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• Akademik ve İdari Birimler</li> <li>• SKS Daire Başkanlığı</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal etki oluşturması beklenen proje sayısı</li> </ul>

<b>AMAÇ 4: KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALANINDA ÖN LİSANS, LİSANS VE LİSANSÜSTÜ DÜZEYDE EĞİTİM ÖĞRETİM SÜREÇLERİNİ YÜRÜTMEK</b>				
<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>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)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademik birimlerin eğitim-öğretim planlarına ve/veya üniversite ortak seçmeli ders havuzuna Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği dersi eklenmesi</li> <li>• Akademik birimlerde öğrencilere Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği derslerinin verilebilmesi için ilgili öğretim elemanları ile eğitim gerçekleştirilmesi</li> <li>• Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği dersi içeriğinin ve rehber eğitim materyalinin oluşturulması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• Fakülteler</li> <li>• MYO</li> <li>• Enstitüler</li> <li>• OZD Birimi</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğretim elemanlarından oluşan Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eğitim Grubu oluşturulması,</li> <li>• Eğitimcilerin eğitimi sayıları,</li> <li>• Hazırlanan Eğitim Materyali sayıları,</li> <li>• Açılan ders sayıları,</li> </ul>
<b>2. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ve Kadın Çalışmaları Alanında Disiplinlerarası Lisansüstü Program açılması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulusal ve uluslararası örnekleri incelemek</li> <li>• Program müfredatını oluşturmak</li> <li>• Program başvuru sürecini yürütmek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• Enstitüler</li> <li>• Diğer ilgili Akademik Birimler</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın-erkek fırsat eşitliği ve kadın çalışmaları alanında açılan lisansüstü program sayısı</li> </ul>

**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
<p><b>1.Üniversitede cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etik davranış ilkelerinin, işyeri düzenlemeleri ve/veya benzeri araçların aşağıda belirtilen durumları açık bir şekilde yasaklaması:</li> <li>• Cinsiyetçi şakalar yapılması, uygunsuz ve saldırgan sözlü ve sözsüz cinsiyetçi dil kullanımı.</li> <li>• İşyerinde cinsel ve cinsiyete dayalı taciz.</li> <li>• Mobbing</li> <li>• İftira (Mansplaining)</li> </ul> <p>Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için cinsel istismar ve cinsel saldırı, taciz ve mobbing hakkında bilgilendirme, erişilebilir başvuru noktaları ve diğer gereksinimlerin sağlanmasına ilişkin gerekliliklerin karşılanması</p> <p>Kadın güvenlik personeli istihdam edilmesi. Kadın güvenlik personelinin gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasının sağlanması</p> <p>Üniversitede mevcut ÖDEMER servisi ve diğer Whatsapp hatlarının kadın-erkek fırsat eşitliği konularında öğrenciler tarafından daha etkin kullanımının teşvik edilmesi</p> <p>Şiddeti önleme mekanizmalarının oluşumunu sağlamak Taciz, mobbing bildirimlerinin takibini yapmak</p> <p>Yerleşke içerisindeki ring olanaklarını iyileştirmek</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• Koruma ve Güvenlik Birimi</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• Bilgi İşlem Daire Başkanlığı</li> <li>• Personel Daire Başkanlığı</li> <li>• MAKÜ</li> <li>• PDREM</li> <li>• Hukuk Müşavirliği</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politika belgesi</li> <li>• Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği El Kitabı</li> <li>• Mobbing el kitabı</li> <li>• Cinsel Taciz el kitabı</li> <li>• İftira el broşürü</li> <li>• Cinsiyet eşitliği el kitabı</li> <li>• MAKÜ KASAUM ın web sayfasında mobbing, taciz ve iftira kavramlarına yönelik bilgilendirici envanter sayısı</li> <li>• Kadın güvenlik görevlisi sayısı</li> <li>• ÖDEMER servisi ve diğer ihbar hatlarına gelen taciz, mobbing vb. ihbar sayısı</li> <li>• Başvurusu değerlendirilen vaka sayısı</li> </ul>

**AMAÇ 6:  
ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ  
KONUSUNDA ÇALIŞMALAR YAPMAK**

EYLEMLER	STRATEJİLER	SORUMLU BİRİM	DÖNEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ
<b>1. Üniversitenin personelin çalışma saatleri konusunda kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitenin çalışanlarını standart çalışma saatlerine uymaya teşvik ederek iş-yaşam dengesini desteklemesi ve aile sorumluluklarının ortak bir şekilde yerine getirilmesini teşvik etmesi.</li> <li>• Üniversitenin personel iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını belirlemek için bir mekanizma kullanması. (örneğin düzenli veri toplama/ ihtiyaç analizi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• Genel Sekreterlik</li> <li>• Fakülteler</li> <li>• MYO'lar</li> <li>• BURDUR MAKÜ İdari Birimler</li> <li>• Merkezler</li> <li>• BAP</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş yaşam dengesi farkındalık seminerleri sayısı</li> <li>• İş yaşam dengesi ihtiyaç analizi proje çalışması</li> </ul>

**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
<b>1. Üniversitenin kadın-erkek fırsat eşitliğini destekleyici bir iletişim diline sahip olması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı bir dilin örgüt içine yerleştirilmesi amacıyla bir rehber hazırlamak ve bu rehberi kurum içinde yaygınlaştırmak</li> <li>• Tüm iç ve dış yazışmalarda kadın-erkek ayrımı gözetmeyen kavram ve cümleler kullanmak.</li> <li>• Meslek veya pozisyon unvanlarında veya iş tanımlarında kadın-erkek yanlılığından kaçınmak.</li> <li>• Kadın-erkek önyargısı, ayrımcılık içermeyen bir iletişim stratejisine sahip olmak.</li> <li>• Üniversite iletişim kanallarında (web sitesi, tüm basılı materyaller vb.) kadın-erkek açısından kalıp yargılar içeren görsel kullanımından kaçınmak.</li> <li>• Üniversitenin web sayfasında, haberlerde kullanılan görsellerde kadın erkek dengesini gözetmek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• Genel Sekreterlik</li> <li>• MAKÜ KASAUM</li> <li>• KİMER</li> <li>• Eğitim Fakültesi</li> <li>• PDR ABD</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı Kurum iletişim formu</li> </ul>

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

<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1.Üniversitenin fiziksel mekanlarının iyileştirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Üniversite içinde tüm alanların çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği biçimde aydınlatılması</li><li>•Kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenmiş tüm alanların (tuvaletler, duşlar, soyunma odaları, ibadethaneler vb.) yeterli biçimde inşa edilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Rektörlük</li><li>•MAKÜ KASAUM</li><li>•Akademik ve İdari Birimler</li><li>•Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı</li><li>•Mühendislik-Mimarlık Fakültesi</li><li>•Mimarlık ve İnşaat Mühendisliği Bölümleri</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>•Aydınlatılan mekan sayısı (yıllar içinde artışı gösterecek şekilde)</li><li>•Kreş, ayrılan emzirme, süt sağma odası sayısı</li><li>•Paralı Hijyenik ped makinası sayısı</li></ul>

<b>AMAÇ 9: İZLEME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTMEK</b>				
<b>EYLEMLER</b>	<b>STRATEJİLER</b>	<b>SORUMLU BİRİM</b>	<b>DÖNEM</b>	<b>PERFORMANS GÖSTERGESİ</b>
<b>1. Kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin izleme yapılması, çalışanlardan ve öğrencilerden geribildirimlerin alınması</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> <li>•Fakülteler</li> <li>•Merkezler</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yapılan çalışma sayısı</li> </ul>
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Şiddeti önleme mekanizmasının işleyişinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi</li> <li>•Gelen şikayet çözümlenen vaka sayısı dengesinin dikkate alınması.</li> <li>•Kadın ve erkek çalışanlar arasında mekanizmaların bilinirliği, erişilebilirliği etkinliğine dair personel algısının periyodik olarak izlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesi (anket vb.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> <li>•MAKÜ Halk Sağlığı Bölümü</li> <li>•MAKÜ</li> <li>•PDREM</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Şiddeti önleme komisyonunun kurulması</li> <li>•Şiddet önleme belgesi</li> <li>•Şiddet önleme mekanizması geliştirme toplantısı sayıları</li> <li>•Çalışmaların duyurulduğu toplantı sayısı</li> </ul>
<b>3. Üniversite stratejik planının kadın-erkek fırsat eşitliği açısından değerlendirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Stratejik plan değerlendirme komisyonunun kurulması ve değerlendirme raporu hazırlamak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> <li>•Genel Sekreterlik</li> </ul>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Değerlendirme Raporu</li> </ul>
<b>4. Üniversitenin yıllık kadın-erkek fırsat eşitliği raporunun hazırlanması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Üniversitenin yönetim mekanizmalarında kadın temsilinin eşitliği göstergelerine göre değerlendirilmesi ve raporlaştırılması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> <li>•MAKÜ KASAUM</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yıllık değerlendirme raporları</li> </ul>
<b>5. Burdur Mehmet Akif Ersoy Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezinin güçlendirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Merkez için bir ofis tahsis edilmesi</li> <li>•Tam zamanlı çalışan istihdam edilmesi</li> <li>•Merkez WEB sayfasının geliştirilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rektörlük</li> </ul>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tam zamanlı çalışan görevlendirmesi</li> <li>•Ofis sağlanmış olması</li> <li>•WEB sayfasının son hali</li> </ul>

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