

**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI**  
**2023-2027**

<b>TOPLANTITARİHİ</b>	<b>TOPLANTI NO</b>	<b>KARAR SAYISI</b>
08.02.2024	2023-2024/10	3

## 1. GEREKÇE

Birleşmiş Milletler'in (BM) 2015'te Kabul ettiği Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) 17 maddeden oluşmaktadır. 2016 yılında yürürlüğe giren SKA'lar dünyada yoksulluğun son erdirilmesi, çevrenin korunması, iklim krizine karşı önlem alınması ve refahın adil paylaşımı ve barışı hedeflemektedir.

SKA'ların beşincisini "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" oluşturmaktadır (SKA 5). SKA 5'in amacı "*Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek*"tir.

Bu çerçevede SKA 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin hedefleri şu şekilde belirlenmiştir (Birleşmiş Milletler Türkiye):

- 5.1. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi
- 5.2. Kamu alanları ve özel alanlarda, bütün kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün ortadan kaldırılması
- 5.3. Çocuk evliliği, erken yaşta zorla evlendirilme ve kadın sünneti gibi bütün zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması
- 5.4. Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi
- 5.5. Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması
- 5.6. Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferansları sonucunda ortaya çıkan konferans çıktılarına uygun olarak cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarına evrensel erişimin sağlanması
- 5.a. Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması
- 5.b. Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi
- 5.c. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin toplum tarafından uzun yıllar içinde belirlenmiş sosyal rolleri ve sorumluluklarına atıfta bulunan bir kavramdır. Bu olgu farklı toplumlar arasında ve zaman içinde çeşitlilik göstermekle birlikte güncel ulusal ve uluslararası politikalar, bireyler arasındaki eşitsizlikleri artırabilir ve bu eşitsizlikler genellikle kadınları daha dezavantajlı bir konumda bırakır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların genellikle daha az sağlıklı, düşük eğitilmiş, işgücüne az katılan ve düşük gelirli işlerde çalışan konumda olmalarına neden olur. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, güçlendirilmesi ve konumlarının iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin politikalara, stratejilere ve uygulamalara entegre edilmesi büyük önem taşır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 10 Aralık 1948'de İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi kabul etmiştir. Bu beyannameye herkesin din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, ulusal köken gibi bir ayrım yapılmaksızın insan hak ve özgürlüklerinin tümüne sahip olduğu kabul edilmiştir. 1979 yılında ise yine Birleşmiş Milletler tarafından Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiştir. Bu sözleşme ile insan hakları belgelerinde ve uluslararası hukukta kadınların problemlerinin tam olarak yansıtılmadığı belirtilmiş ve giderek "kadınların insan hakları" kavramı, uluslararası hukuk metinlerinde daha fazla yer almaya başlamıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni haklarının tanınmasını, kullanılmasını ve bu haklardan yararlanmalarını engelleyen veya ortadan kaldıran her türlü ayrımcılığı ifade eder. Kadınların öğrenimi, iş yaşamına katılımı ve geliri üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, toplumsal baskılarla kadın sağlığını da olumsuz etkileyebilir (CEDAW, 2005).

Türkiye, BM'ye üye ülkelerden biri olarak SKA'ları uygulamaktadır. Ayrıca Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 19 Aralık 1979 tarih ve 34/180 sayılı kararıyla kabul edilmiş Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) taraf ülkelerden biridir.

Anayasamızın 10. maddesinde ifade edildiği şekilde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Anayasanın 10. maddesi doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmenin devletin pozitif yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar ve bu amaçla alınan tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmaması gerektiğini güvence altına alır (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.).

Üniversiteler bireylere toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına çağdaş bir bakış açısı kazandırma sorumluluklarının yanı sıra çalışma ortamında hakkaniyetin ve eşitliğin belirleyicisi olmanın da öncüsü olması gereken kurumlardır. Tüm faaliyet ve süreçlerde eşitlikçi ve kapsayıcı bir yaklaşım geliştirme bütün kurumlarda olduğu gibi üniversitelerin de ana hedeflerinden biridir. Bu nedenle BM tarafından üniversitelere SKA'ların gerçekleştirilmesinde kilit bir rol atfedilmiştir. TÜBİTAK Türkiye'de akademik pozisyonlarda, karar alma organlarında, hibe ve patent başvurularında ve ödüllendirmede cinsiyet dengesizliği bulunduğunu ortaya koyarak 2019'da Kadın Araştırmacıların Süreçlere Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika İlkeleri'ni yayınlamıştır.

Evrensel değerleri benimseyen bir akademik kurum olarak İstanbul Kültür Üniversitesi ‘‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’’nin sağlanması görevleri arasında kabul etmektedir. Üniversitemizin anayasasında ‘‘Kültürlü, her düşünce ve inanca saygı duyar. Farklı düşüncelerin ifade edilmesine fırsat verir ve bunu doğal bir hak sayar. Düşünce ve inanç özgrlğindeki sınır, öteki insanların hak ve özgürlükleri, evrensel insan hakları, ulusal varlık ve bütünlüğümüz, bilim ve aklın çizdiği çerçeve, Atatürk ilke ve devrimleridir.’’ maddesi yer almaktadır (İstanbul Kültür Üniversitesi Anayasası). Bu madde niversitemizin tüm faaliyet ve süreçlerde eşitlikçi ve kapsayıcı bir yaklaşım geliştirme hedefi ve vaadini ortaya koyar. 2023 yılı itibari ile aşağıdaki tablolar niversitemiz genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerinin uzun yıllardır benimsenmiş ve uygulanmaya başlanmış olduğunu göstermektedir.

Bu çerçevede SKA’lar temel alınarak oluşturulan ve dört yıllık bir plan dönemi (2023-2027) kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın uygulanması niversite Senatosu tarafından taahhüt edilecek ve İstanbul Kültür Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu (TCE Komisyonu) tarafından yürütülecek ve izlenecektir. Plan, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak denetlenecek ve yenilenecektir.

## 2. MEVCUT DURUM

Üniversitemiz idari ve akademik personelinin kadın-erkek temsiliyeti oranlarını gösteren tablolar aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. İK’nn tüm çalışanları arasında kadınların yüzdesi

Cinsiyet	Oran
Erkek	%42
Kadın	%58

Tablo 2. İdari birim yöneticileri arasında kadınların yüzdesi

Cinsiyet	Oran
Erkek	%57
Kadın	%43

Tablo 3. İdari birim personeli arasında kadınların yüzdesi

Cinsiyet	Oran
Erkek	%50
Kadın	%50

Tablo 4. Akademik personel arasında kadınların yüzdesi

Cinsiyet	Oran
Erkek	%37
Kadın	%63

Tablo 5. Üst düzey komitelerde (mütevelli heyeti, senato, niversite yönetim kurulu, fakülte kurulları vb.) \*

Cinsiyet	Oran
Erkek	%38
Kadın	%62

\* (Not: Tablo 5: Dekan, Dekan Yardımcısı, Bölüm Başkanı, Bölüm Başkan Yardımcısı vb.)

Tablo 6. Hizmetliler arasında kadınların yüzdesi

Cinsiyet	Oran
Erkek	%73
Kadın	%27

## 3. TEMEL ALAN, AMAÇLAR ve EYLEMLER

İstanbul Kültür Üniversitesi Senatosu, Cinsiyet Eşitliği Planı kapsamında aşağıda belirtilen alanlar ve amaçlar doğrultusunda niversite genelinde çalışmalar yapılacağını taahhüt eder. İstanbul Kültür niversitesi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının temelini Birleşmiş Millet Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından beşincisi olan ‘‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’’ oluşturmaktadır.

### İK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı yedi temel alanı kapsar:

1. Toplumsal cinsiyet eylem planının kurumsal kültüre entegrasyonu
2. Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunması
3. Yönetim ve karar verme mekanizmalarında eşit temsil
4. İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliği
5. Toplumsal cinsiyet çalışmalarının ders içeriklerine ve araştırmalara eklenmesi
6. Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı önlemler
7. İzleme ve değerlendirme alışmaları

**Bu çerçevede İKÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının amaçları şöyledir:**

AMAÇ 1: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kurumsal kültür ve organizasyonel yapı oluşturmak

AMAÇ 2: Profesyonel iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin korunmasına yönelik çalışmalar yürütmek

AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları düzenlemek

AMAÇ 4: Üst ve orta yönetim kademelerinde kadın temsili artırarak

AMAÇ 5: İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamaları benimsemek

AMAÇ 6: Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı süreçlerini yürütmek

AMAÇ 7: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için gereklilikleri tespit etmek ve düzenlemeleri yapmak

AMAÇ 8: İzleme ve değerlendirme çalışmaları yürütmek

ALAN	AMAÇ	EYLEMLER	SORUMLU BİRİM	2023-2027	İLGİLİ SKA
1. Toplumsal Cinsiyet Eylem Planının Kurumsal Kültüre Entegrasyonu	AMAÇ 1 Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kurumsal kültür ve organizasyonel yapı oluşturmak	1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonunun kurulması 1.2. Cinsiyet temelli hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının yaygınlaştırılması 1.3. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal bir politikanın oluşturulması 1.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesinin hazırlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik İKÜ-KAD		SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17
	AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları düzenlemek	3.1. Akademik ve idari kadro çalışanlarına yönelik eşitlikçi bir kültürü destekleyecek ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık kazandıracak seminerler ve atölye çalışmalarının tasarlanması ve yürütülmesi 3.2. Kurum içi ve kurum dışı iletişimde dil temelinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik seminerler ve atölye çalışmalarının düzenlenmesi 3.3. Tüm dijital ve basılı afiş, broşür, poster ve video gibi materyallerde kullanılan temsil imgelerinin ve ifadelerinin gözden geçirilmesi 3.4. Üniversite genelinde yapılan etkinliklere davet edilen konuşmacılarda cinsiyet dengesinin sağlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik İKÜ-KAD		SKA 5 SKA 10
2. Profesyonel İş hayatı ve Özel Hayat arasındaki dengenin korunması	AMAÇ 2: Profesyonel İş hayatı ve Özel Hayat arasındaki dengenin korunmasına yönelik çalışmalar yürütmek	2.1. Profesyonel iş hayatı ve özel hayat dengesine dair ihtiyaçların belirlenmesi için ihtiyaç analizinin yapılması 2.2. Üniversite personeli çocuklarına yönelik okul öncesi eğitim-öğretim hizmeti sunulması 2.3. Servis sayıları ve saatlerinin büyükşehir yaşam koşulları ve mevsim koşullarına bağlı güvenlik tedbirleri gözüne alınarak düzenlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik		SKA 5 SKA 8 SKA 10
3. Yönetim ve karar verme mekanizmalarında eşit temsil	AMAÇ 4: Üst ve orta yönetim kademelerinde kadın temsili artırarak	4.1. Orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının belirlenmesi ve toplam oranın %50'nin altına düşürülmemesi	Rektörlük Genel Sekreterlik		SKA 5 SKA 10
4. İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliği	AMAÇ 5: İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamaları benimsemek	5.1. Çalışan profilleri, maaşlar ve terfi oranları gibi verilerin cinsiyet temelli analizinin yapılması 5.2. Terfi ve işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini temel	Rektörlük Genel Sekreterlik		SKA 5 SKA 8 SKA 10

		<p>alacak ve artıracak uygulamaların oluşturulması</p> <p>5.3. İstihdam süreçlerinde açık ve şeffaf ilanlar verilmesi ve ilanlarda cinsiyet ayrımı yapmaktan kaçınılması</p> <p>5.4 İş ilanlarında "eşit fırsat işvereni" vurgusunun yapılması</p> <p>5.5. Cinsiyet temelli maaş eşitsizliklerinin engellenmesi</p> <p>5.6. Çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınması ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili şikayetlere hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verilmesi</p>			
5. Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarının Ders İçeriklerine ve Araştırmalara Eklmesi	AMAÇ 6: Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı süreçlerini yürütmek	<p>6.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik akademik yayınların ve projelerin desteklenmesi</p> <p>6.2. Öğrenci topluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarının ve etkinliklerinin desteklenmesi</p> <p>6.3. Akademik birimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarının ve etkinliklerinin desteklenmesi</p> <p>6.4. Toplumsal cinsiyet konusunda uzmanlaşmış öğretim üyeleri tarafından üniversite genelinde verilen zorunlu, seçmeli alan ve seçmeli alan dışı derslerinin sayılarının artırılması</p>	Rektörlük Akademik Birimler BAP TTO İKÜ-KAD		SKA 4 SKA 5 SKA 10
6. Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı önlemler	AMAÇ 7: Kampüste güvenli yaşamın sağlanması için gereklilikleri tespit etmek ve düzenlemeleri yapmak	<p>7.1 Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırığı önlemeye yönelik politika belgesinin düzenlenmesi</p> <p>7.2. İKÜ Algılanan Güvenli Kampüs Taraması çalışmasının hazırlanması ve uygulanması</p> <p>7.3. Kampüs içi, otopark alanları ve yurtlar dahil olmak üzere, üniversitenin tüm fiziki alanlarının çalışanların ve öğrencilerin kendilerini tam olarak güvende hissedeceği hale getirilmesi için aydınlatma vb. çalışmalarının yapılması</p> <p>7.4. Kampüsler ve yurtlar genelinde açık, erişilebilir ve güvenli şikâyet ve başvuru kanallarının kurulması</p> <p>8.5. Şiddet ve taciz mağdurlarının gizliliğinin korunması konusunda politikalar hazırlanması</p> <p>8.6. Şikayetlerin hızlı, adil ve şeffaf bir şekilde incelenmesi için etkili bir mekanizma oluşturulması</p> <p>8.7. Soruşturmanın yürütülmesi sürecinde cinsel taciz ve/veya şiddetle mücadele konusunda uzman kişilerden oluşan bir komisyonun görevlendirilmesi</p> <p>8.8. Cinsiyet temelli şiddet ve tacize yönelik şikayetlerin</p>	Rektörlük Genel Sekreterlik İKÜ-KAD		SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17

		sayısının ve sonuçlarının düzenli olarak raporlanması			
	AMAÇ 3: Akademik ve idari kadro çalışanlarına ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları düzenlemek	3.1. Yurt müdürleri ve personeli de dahil olmak üzere tüm akademik, idari personele ve öğrencilere cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet konusunda farkındalığı artırmaya yönelik seminerler düzenlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İKÜ-KAD		SKA 5 SKA 8 SKA 10 SKA 16 SKA 17
7. İzleme ve değerlendirme çalışmaları yürütmek	AMAÇ 8: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını izleme ve değerlendirme çalışmaları yürütmek	8.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı kapsamında belirlenen ana temalar ve amaçlar çerçevesinde yıllık durum değerlendirmesinin yapılması ve raporun hazırlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik		SKA 5 SKA 10