T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Dokuz Eylül Üniversitesi, 20 Temmuz 1982'de "Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında 41 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname" ile kurulmuş, 2.900'e yakın akademik personel ve 2.700'e yakın idari personelle birlikte, toplam 63.000 yakın öğrenciye eğitim hizmeti sunan köklü bir yükseköğretim kurumudur.

Eğitim ve bilimsel araştırmalar yoluyla toplumun ekonomik, kültürel ve sosyal zenginliğini artırmayı misyon olarak benimsemiş, girişimcilik ve yenilikçilik alanında geleceğe yön veren; eğitim ve bilim alanında öncü bir üniversite olma vizyonuyla hareket eden "adalet, akılcılık, bilimsellik, girişimcilik, iş birliği, millilik, yenilikçilik, çeviklik, sürdürülebilirlik ve bütünlük" temel değerlerini esas alarak eğitim faaliyetlerini sürdüren bir üniversitedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesine göre herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu hükme bağlamaktadır. **(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.)** Devlet, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür. **(Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 mad.)** Bu eşitliği sağlamak amacıyla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), herkesin yaşam hakkını, işkence ve insanlık dışı ya da onur kırıcı muameleye maruz kalmama hakkını güvence altına almaktadır. Sözleşme, ayrımcılık yasağı ilkesini benimsemekte ve devletlere, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet dâhil olmak üzere tüm insan hakları ihlallerini önleme yükümlülüğü yüklemektedir.

Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW), 1985 yılında taraf olmuştur. Sözleşme, taraf devletlere kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlarda erkeklerle eşit haklara sahip olmasını güvence altına alma yükümlülüğü getirmektedir. Kadına yönelik şiddet, kadınlara karşı ayrımcılığın bir biçimi olarak kabul edilmekte ve devletlerin bu şiddeti önleyici, cezalandırıcı ve koruyucu tedbirler alması gerektiği vurgulanmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK), 2015 yılında Yükseköğretimde Cinsiyet Eşitliği konusunda Görüş Belgesi'ni yayımlamıştır.

Türkiye'de kadın haklarının gelişimi, modernleşme süreci ile doğru orantılıdır. Bu yolda atılan adımlardan 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve 1924 Anayasası ile eğitimin her kademesinde kadın-erkek öğrencilerin birlikte eğitim görmesinin önü açılmıştır. 1926 yılında Medeni Kanun'un kabulü ile çok eşliliğin kaldırılması, kadın ve erkeğin aile hukukunda eşit bireyler olarak kabul edilmesi, miras ve boşanma hukukunda kadının statüsünün güçlendirilmesi kadın haklarının hukuksal ilerleyişine yönelik ilk

adımlardandır. Kadınların siyasal haklarını kazanması ise kademeli bir şekilde gerçekleşmiştir; 1930 yılında belediye seçimlerinde, 1933'te muhtarlık seçimlerinde, 1934 yılında ise milletvekili seçimlerinde kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Türkiye, bu adımlarla kadınlara seçme ve seçilme hakkını pek çok Batı ülkesinden önce tanımış; böylece kadınların siyasal yaşamda görünürlük kazanmasını sağlayan öncü ülkelerden biri olmuştur. Uluslararası arenada yankı bulan bu gelişme, birçok ülke için örnek teşkil etmiştir.

Cumhuriyet'in eşitlikçi anlayışı 1961 ve 1982 Anayasaları ile sürdürülmüştür; ilerleyen süreçte ise bu anlayışın güçlendirilmesi amaçlanmıştır. 2004 yılında anayasada yapılan değişiklikle aile içinde kadın-erkek eşitliğini güçlendirecek hükümler eklenmiştir. 2004 tarihli Türk Ceza Kanunu ile kadın haklarının korunması ve kadına yönelik ayrımcılık ile şiddetin önlenmesine yönelik önemli düzenlemeler yapılmış; 2010 anayasa değişikliğiyle kadın-erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesine ilişkin anayasal güvenceler güçlendirilerek kadının toplumsal konumunun geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yükseköğretim ve bilim politikaları bağlamında ise Yükseköğretim Kurulu'nun 2015 tarihli Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi ve TÜBİTAK'ın kadın araştırmacılara sunduğu destekler, kadınların akademik ve kamusal alandaki varlığını güçlendirmeye yönelik uygulamalar olarak öne çıkmaktadır. Atatürk inkılaplarıyla temelleri atılan kadın haklarına ilişkin kazanımlar, Cumhuriyet'in çağdaşlaşma ve eşitlik idealinin tarihsel süreklilik içinde kurumsallaştığını ve günümüz politikalarıyla da desteklenerek gelişimini sürdürdüğünü göstermektedir.

Gender Equality Plan (GEP), yükseköğretim kurumları ve araştırma kuruluşlarında cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla hazırlanan stratejik bir plandır. Avrupa Birliği (AB) projelerine başvuruda özellikle Horizon Europe gibi programlarda cinsiyet eşitliği kriterlerini karşılayan bir GEP'in hazırlanması ve uygulanması zorunlu tutulmaktadır. Bu planlar, kurumsal düzeyde cinsiyet eşitliğini teşvik ederek akademik ve bilimsel araştırmalarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmayı hedefler.

Ayrıca Üniversitemizin Kalite Koordinatörlüğü'nün yürüttüğü çalışmalar sonucunda, Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) ödülünü almış olması, AB İnsan Kaynakları Stratejisi ve Avrupa Araştırma Alanı (European Research Area) çerçevesinde daha ileri bir cinsiyet eşitliği politikası uygulamasını da teşvik etmektedir. HRS4R ödülü ile uyumlu bir biçimde, GEP'in varlığı, üniversitemizin cinsiyet eşitliği alanında sürdürülebilirlik taahhüdünü güçlendirmekte ve araştırmacılar için eşit ve destekleyici bir ortam sunmaktadır.

Dokuz Eylül Üniversitesi "Cinsiyet Eşitliği Planı", üniversitemizin tüm birimlerinin katkısıyla oluşturulan komisyon tarafından hazırlanmış olup üniversitedeki öğrencileri, idari ve akademik personeli, eğitim-öğretim süreçlerini ve kurumsal uygulamaları kapsayacak şekilde planlanmıştır.

Cinsiyet Eşitliği Planının Amacı ve Önemi

GEP, cinsiyet eşitliği alanında belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla stratejiler ve eylem planları içeren bir dokümandır. GEP, yalnızca AB projelerinde başarılı olmanın yanı sıra, HRS4R ödülünün sürdürülebilirliğini sağlamak ve üniversite ortamında daha adil, kapsayıcı ve güvenli bir akademik yapı oluşturmak açısından da önemli bir adımdır. Bu kapsamda özellikle kadınların yetenek kaybına uğramasının önlenmesi ve hem kadın hem de erkek araştırmacıların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi hedeflenmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde herkes için güvenli

yaşam alanı sunmak, fırsat eşitliğini sağlamak, ayrımcılıktan uzak adil çalışma ortamı oluşturmak ve engelsiz bir akademik ilerleme sürdürebilmek amaçlanmaktadır. Eşitlik ve çeşitlilik ilkeleri, bilimin gelişimine destek olmakta ve bilimin ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda, tüm bireylerin bilgiye eşit bir şekilde erişimini sağlayabilmek, üniversite içerisinde iletişimi geliştirebilmek, herkese eşit muamele yapabilmek, olası sorunlara karşı erken müdahale sistemi oluşturabilmek, anket sonuçlarıyla belirlenen olumsuzluklara karşı gerekli önlemleri alabilmek, araştırmacıların kariyerlerinin önünde duran engelleri kaldırabilmek, karar alma süreçlerinde dengeli cinsiyet dağılımını sağlayabilmek amaçlanmaktadır. Eşitlik politikaları sayesinde daha huzurlu, güvenli, refah ve verimli çalışma ortamları sağlanmış olacaktır. Plan kapsamında yürütülen çalışmaların temel dayanağını ise T.C. Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi oluşturmaktadır.

Cinsiyet Eşitliği Planının Hedefleri

Toplumların sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde gelişebilmesi için kadın ve erkeklerin hem aile yaşamında hem de kariyer gelişim süreçlerinde birbirlerini tamamlayan ve destekleyen roller üstlenmeleri önem taşımaktadır. Bu bağlamda üniversitelerin hem personel hem de öğrenciler arasında kadın ve erkek fırsat eşitliğini desteklemek için amaçlarını belirlemeleri, bu amaçlara yönelik stratejik hedefleri oluşturmaları, hedeflere ulaştıracak eylemleri planlamaları ve en nihayetinde bu hedeflere ulaşıldığını gösteren performans göstergelerini belirlemeleri önem taşımaktadır.

Cinsiyet eşitliği planının temel hedefleri şunlardır:

1. Cinsiyet Eşitliği Farkındalığını Artırmak: Öğrenciler, akademisyenler ve idari personel arasında cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığı artırmak.

2. Eşit Temsil ve Kariyer İlerlemesi Sağlamak: Kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini desteklemek, özellikle kariyer gelişimi ile yükselme süreçlerinde adil uygulamaları sağlamak.

3. Ayrımcılığın Önlenmesi: Cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine yönelik gerekli politikaları ve önlemleri geliştirmek.

4. Güvenli Bir Çalışma Ortamı Sağlamak: Cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik bilinçlendirme faaliyetleri ile koruyucu ve müdahale edici mekanizmaları geliştirmek.

5. Araştırma ve Eğitimde Cinsiyet Bakış Açısını Güçlendirmek: Araştırma faaliyetlerinde ve eğitim içeriklerinde cinsiyet bakış açısının dikkate alınmasını teşvik ederek bilimsel kaliteyi ve çeşitliliği artırmak.

6. Üniversitelerde ve Araştırma Merkezlerinde Eşit Fırsatları Teşvik Etmek: Üniversite ve araştırma merkezlerinde tüm bireylerin kaynaklara, fırsatlara ve karar alma süreçlerine eşit erişimini desteklemek.

Dokuz Eylül Üniversitesi olarak cinsiyet eşitliğini güçlendirmek amacıyla aşağıdaki altı temel hedef doğrultusunda stratejik hedefler belirlemiştir:

1. Bireyler arasında fırsat eşitliği için kapsayıcı, eşitlikçi ve adil bir organizasyon kültürü ve çalışma ortamını teşvik etmek ve desteklemek,
2. Kadınların yönetim ve liderlik pozisyonlarında olmasını sağlamak, Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik gibi farklı alanlarda kadınların temsilini geliştirmek ve bireyler arasında fırsat eşitliği için iyileştirmeler yapmak,
3. Fırsat eşitliği ilkesine dayalı insan kaynakları politikaları geliştirerek nitelikli iş gücünün kuruma kazandırılmasını, geliştirilmesini ve kurumda kalıcılığının sağlanmasını desteklemek,

4. Personelin iş ve özel yaşam sorumluluklarını dengeli bir şekilde yürütebilmesine olanak tanıyan, ebeveynlik ve bakım sorumluluklarını gözeten esnek çalışma uygulamalarını desteklemek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine yönelik gerekli tedbirleri almak,
5. Bireyler arasında fırsat eşitliği konusunda toplumsal farkındalık çalışmaları gerçekleştirmek, farkındalık yaratmak ve yetenekleri geliştirmek,
6. Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik farkındalık çalışmaları yürütmek; başvuru ve destek mekanizmaları hakkında bilgilendirme yapmak ve eğitim faaliyetleri düzenlemek.

Üniversiteler için Cinsiyet Eşitliği Planının Faydaları

- **AB Fonlarına Erişim İmkânı:** GEP, Horizon Europe başta olmak üzere birçok Avrupa Birliği araştırma ve yenilik programına başvurularda aranan temel koşullardan biridir. Bu nedenle GEP'in varlığı, üniversitelerin uluslararası fon kaynaklarından yararlanma kapasitesini artırmaktadır.
- **Akademik Çeşitliliğin ve Bilimsel Kalitenin Artırılması:** Cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, araştırma ve eğitim süreçlerinde farklı bakış açıları ile deneyimlerin bir araya gelmesine katkı sağlayarak akademik çeşitliliği ve bilimsel üretkenliği güçlendirmektedir.
- **Kurumsal İtibarın Güçlenmesi:** Eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitlilik politikalarının varlığı, üniversitenin ulusal ve uluslararası alanda itibarını ve görünürlüğünü artırır.
- **HRS4R Ödülünün Devamlılığı:** Cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsal düzeyde uygulanması, İnsan Kaynakları Mükemmeliyet Ödülü (HRS4R) kapsamında benimsenen ilke ve standartlara uyumu güçlendirerek ödülün sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır.

Üniversitemiz bünyesinde bir Gender Equality Planı oluşturulması, AB projelerine başvuru süreçlerinde önemli bir gereklilik olmasının yanı sıra, HRS4R Ödülü ile uyumlu olarak araştırmacıların kariyer gelişimi, çalışma koşulları ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da kritik bir adımdır. Bu plan sayesinde üniversitemiz; araştırma ve eğitim faaliyetlerinde çeşitliliğin artırılması, kariyer gelişiminin desteklenmesi ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması gibi alanlarda uluslararası standartlara uyum sağlayarak hem kurum içinde hem de uluslararası düzeyde sürdürülebilir bir gelişim gösterebilecektir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın hazırlanması kapsamında öncelikle bir çalışma heyeti oluşturulmuştur. Heyette akademik ve idari personellerin temsilcileri yer almıştır. Oluşturulan heyet öncelikle Cinsiyet Eşitliği Planı için gerekli hazırlıklara başlamıştır. Bu kapsamda üniversite genelinde cinsiyet dağılımına ilişik kapsamlı bir araştırma ve inceleme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler neticesinde, üniversitenin Cinsiyet Eşitliği noktasındaki güçlü ve gelişime açık yönleri belirlenmiş; bu doğrultuda politika ve uygulamaların geliştirilmesine yönelik ihtiyaç alanları tespit edilmiştir.

Özellikle gelişime açık alanların güçlendirilmesi amacıyla kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlenmiştir. GEP için her bölgede ve her kurumda ihtiyaçlara, beklentilere yönelik olarak eylem planı hazırlanmıştır. Bu doğrultuda Dokuz Eylül Üniversitesinde

hazırlanan eylem planı rektör, rektör yardımcıları, akademik personel ve idari personellerin de iş birliğiyle oluşturulmuştur. Böylece planın kurumsal ihtiyaçları karşılayan uygulanabilir ve sürdürülebilir bir yapıya sahip olması hedeflenmiştir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (Gender Equality Plan – GEP), Avrupa Komisyonu Araştırma ve Yenilik Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan "Ufuk Avrupa Cinsiyet Eşitliği Planına (GEP) İlişkin Rehber"de yer alan öneriler esas alınarak hazırlanmıştır. Planın içerik başlıkları, söz konusu rehberde belirtilen ve somut önlemler ile ölçülebilir hedefler doğrultusunda ele alınması tavsiye edilen öncelikli alanlar dikkate alınarak oluşturulmuştur.
Dokuz Eylül Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği alanında belirlenen stratejik hedefler doğrultusunda aşağıdaki beş temel başlık altında Eylem Planı hazırlanmıştır:

1. Liderlik ve Karar Verme

2. İşe Alım, Kariyer İlerlemesi

3. İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü

4. Araştırma ve Öğretim İçeriği

5. Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler

Hazırlanan Eylem Planlarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla, her bir eylem alanı için sorumlu ekipler ve yöneticiler belirlenmiştir. Akademik yıl boyunca yürütülecek Eylem Planlarının etkisini izlemek, değerlendirmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla sistematik veri toplama, izleme ve raporlama mekanizmaları oluşturulmuştur. Üniversite genelinde Cinsiyet Eşitliği konusunda farkındalığı artırabilmek amacıyla öğrencilere, akademik personele ve idari personele yönelik konferanslar, paneller, hizmet içi eğitim programları, çalıştaylar ve seminerler gerçekleştirilmiştir. Bu faaliyetlerle cinsiyet eşitliği konusunda kurumsal bilinç ve duyarlılığın güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

T973485 6T - T973485 6T - T973485 6T - T973485 6T

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

1. LİDERLİK VE KARAR VERME

Dokuz Eylül Üniversitesi karar verme mekanizmalarında kadın fikirlerini önemseyen öncü bir kurumdur. Üniversitenin üst düzey yönetim kadrolarında, dekanlıklarda, yönetim kurullarında, senatoda, bölüm başkanlıklarında, meslek yüksekokulu müdürlüklerinde ve araştırma merkezi müdürlüklerinde kadın ve erkek temsilinin dengeli bir şekilde sağlandığı görülmektedir. Araştırma odaklı bir üniversite olan Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, çeşitli araştırma merkezlerinin müdürlük görevlerinde yer alan kadın yönetici sayısı bazı birimlerde erkek yönetici sayısından daha fazladır. Ayrıca, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarında kadın öğrencilerin katılım oranı oldukça yüksektir ve birçok toplulukta kadın üye sayısı erkek üye sayısını aşmaktadır. Üniversite, karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğini gözeten bir yaklaşım benimsemekte ve kadınların yönetim ile temsil mekanizmalarına etkin katılımını desteklemektedir.

GÜÇLÜ	Üniversitedeki birim yöneticilerinin cinsiyet dağılımı dengelidir. Fakülte dekanlığı yapan yöneticilerin cinsiyet dağılımları birbirine eşittir. Araştırma Merkezi Müdürleri olarak görev yapan idarecilerin cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır. Öğrenci topluluklarındaki cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır.
ZAYIF	İdari birimlerde (daire başkanları, fakülte sekreterleri, yüksekokul sekreterleri, şube müdürleri, şefler) görev yapmakta olan yöneticilerin cinsiyet dağılımı erkekler lehine fazladır.

Önerilen Eylem Planı A1: Liderlik Odaklı Eğitim Çalışmaları Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
Akademik ve idari kadın çalışanlara yönelik onların liderlik yeteneklerini geliştirmek için tanımlanmış ve kurumsallaşmış destek mekanizmalarını (eğitimler, mentorluk programları vb.) artırmak.		

T973A856T - T973A856T - T973A856T - T973A856T

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A2: Karar Alma Mekanizmalarındaki Yönetici Kadrosunun Cinsiyet Dağılımını Dengelemek		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
	Bilim kurulu ve yönetim kurullarındaki cinsiyet dağılımı dengesini sağlamak.	
	Bölüm başkanlığı yapanların cinsiyet dağılımı dengesini sağlamak.	
		Üniversite senatosu üyelerindeki cinsiyet dağılımı dengesini sağlamak.
		İdari yöneticilik (daire başkanları, fakülte sekreterleri, yüksekokul sekreterleri, şube müdürleri, şefler) yapanlara yönelik cinsiyet dağılımı dengesini sağlamak.

2. İŞE ALIM VE KARİYER İLERLEMESİ

Dokuz Eylül Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı, 124 sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 29. maddesinde belirtilen: "Üniversitenin insan gücü planlaması ve personel politikasıyla ilgili çalışmalar yapmak, personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili önerilerde bulunmak, Üniversite personelinin atama, özlük ve emeklilik işleriyle ilgili işlemleri yapmak, idari personelin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi programlarını düzenlemek ve uygulamak, verilecek benzeri görevleri yapmak" ile görevlidir. Personel Daire Başkanlığının yanı sıra İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ve Spor Daire Başkanlığı ile Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği İnsan Kaynakları Birimi de bu süreçte görev almaktadır. Söz konusu birimler görevlerini yerine getirirken başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere ilgili mevzuatı esas almakta; üniversitede görev yapan personelin özlük işlemlerini ve diğer idari süreçlerini yürürlükteki mevzuat çerçevesinde etkin ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirmektedir. Üniversitede akademik ve idari personel alımlarında cinsiyet temelli herhangi bir ayrımcılık yapılmamakta, işe alım süreçleri eşitlik, liyakat, tarafsızlık ve fırsat eşitliği ilkeleri doğrultusunda yürütülmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi, insan odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde dil, din, ırk, mezhep, cinsiyet ve benzeri farklılıklar gözetmeksizin tüm adaylara eşit yaklaşmakta; işe alım ve yerleştirme süreçlerinde cinsiyet faktörü belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmemektedir.

GÜÇLÜ	İdari ve akademik iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı gözetilmemektedir. Üniversitede görev yapmakta olan öğretim üyelerinin cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır. İşe alım sürecinde (akademik ve idari personelde) cinsiyet ayrımı gözetilmemektedir. Lisans düzeyinde eğitim almakta olan Türk öğrencilerin cinsiyet dağılımı dengelidir. Lisansüstü düzeyde eğitim almakta olan Türk öğrencilerin cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır. Lisansüstü düzeyde öğrenim görmekte olan yabancı uyruklu öğrencilerin cinsiyet dağılımı dengelidir. Fakültelerde, meslek yüksekokullarında, konservatuarlarda görev yapmakta olan akademik personelin cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır. Doçentlerin profesörlüğe yükselmesi sürecinde cinsiyet dağılımı, kadınlar lehine fazladır.
ZAY	Lisans düzeyinde eğitim almakta olan yabancı uyruklu öğrencilerin cinsiyet dağılımı erkekler lehine fazladır.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

I F	

Önerilen Eylem Planı A1: İşe Alım ve Kariyer İlerlemesi Odaklı Yönetimsel Kararlar Almak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler (1 yıldan az)	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
Tüm akademik işe alım ve terfi komitelerinde cinsiyet dağılımını dengelemeye çalışmak.		
	Cinsiyet dengesini sağlamak için cinsiyete duyarlı terfi yönergeleri oluşturmak.	
	Cinsiyete duyarlı terfi kurallarını gözetmek ve uygulamaya koymak.	

T973485621 - T973485621 - T973485621 - T973485621

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A2: İşe Alım ve Kariyer İlerlemesi Odaklı Eğitim Çalışmaları Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
İşe alım komite üyelerine önyargı konusunda eğitim vermek.		
Cinsiyet Eşitliği Ofisi ile HRS4R Eylem Planı Görev Gücü arasında iş birliği yapmak.	Kadınların ciddi oranda temsil edilmediği alanlarda kadın adayları çekmek için tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri yapmak. Bu kapsamda kurumsal izleme ve değerlendirme mekanizmaları kurmak. Kadın akademisyenlere özel hazırlanmış bir fakülte geliştirme programı (mentörlük, koçluk, atölyeler, seminerler vb.) planlamak.	

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KURUM KÜLTÜRÜ

Dokuz Eylül Üniversitesi, akademik ve idari personelin çalışma ortamında kendini değerli hissetmesini, kuruma aidiyet duygusu geliştirmesini ve işe istekle gelmesini önemseyen bir kurumdur. Bu doğrultuda, çalışanların refah düzeyini artırmak amacıyla sağlıklı bir iş–yaşam dengesinin kurulmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret izni" başlıklı 104. maddesinin (A) bendine göre "memurun analık izni" ile ilgili değişiklik yapılmıştır. Değişiklik kapsamında "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra on altı hafta olmak üzere toplam yirmi dört hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki iki haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır. Bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan memura çocuğun koruyucu aile yanına teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün izin verilir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesine göre, kadın işçilerin analık hali çalışma süreleri, ücretli/ücretsiz izin hakları ve süt izni de bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme, çalışanların aile yaşamı ile çalışma yaşamı arasındaki dengeyi güçlendirmeyi amaçlayan önemli adımlardan biridir.

Akademisyen olarak çalışmak uzun mesai saatlerini ve ciddi çalışmaları da beraberinde getirmektedir. Bu iş yüküyle birlikte çalışanların özel hayatında da bazı sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Özellikle kadın çalışanların iş hayatına ve ev hayatına ayırmış oldukları zaman orantısız şekilde artmaktadır. Ev hayatında kadınların görevlerinin çoğunu üstlenmesi ve iş hayatını sürdürmesi ciddi anlamda zorlaşmaktadır. Kadınların başarı duygusu, kariyerleri, performansları yaşamış oldukları iş yükünden etkilenmektedir. Bu nedenle, kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olabilmeleri ve kariyerlerini sürdürülebilir bir şekilde geliştirebilmeleri için destekleyici ve kapsayıcı çalışma

ortamlarının oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi, iş–yaşam dengesi ve cinsiyet eşitliği konularında mevcut durumunu değerlendirmiş; güçlü ve gelişime açık yönlerini belirleyerek bu alanlarda uygulanmak üzere bir eylem planı hazırlamıştır.

GÜÇLÜ	Merkez yerleşkede ücretsiz ulaşım imkânları sağlanmaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personele ve öğrencilere yönelik öğle yemeği imkânları yer almaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personele ve öğrencilere yönelik spor merkezleri yer almaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personelin ve öğrencilerin yararlanabileceği sağlık hizmetleri yer almaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personelin ve öğrencilerin yararlanabileceği postane hizmetleri yer almaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personelin ve öğrencilerin alışveriş yapabileceği market imkânları yer almaktadır. Akademik ve idari personele kanunların öngördüğü şekilde uygulanan babalık ve annelik izinleri yer almaktadır. Akademik ve idari personelin yakınlarına yönelik yararlanabileceği yaşlı ve hasta bakımı hizmetleri yer almaktadır.
ZAYIF	Üniversitede görev yapmakta olan personelin çocuklarının bakımının sağlanabilmesi açısından kreş imkânları yer almamaktadır. Üniversiteye gelen misafirlerin konaklayabilmesi için gerekli misafirhane yer almamaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personele ve öğrencilere yönelik eczane hizmetleri yer almamaktadır. Çalışanlara yönelik esnek çalışma saatleri uygulanmamaktadır. Yerleşke içerisinde akademik, idari personele ve öğrencilere yönelik banka hizmetleri imkânı yer almamaktadır.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A1: Personel Memnuniyetini Artırmaya Yönelik Çalışmalar Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
Kadınların özel günlerine yönelik faaliyetler hazırlamak. (Anneler Günü vb.)		
		İdari işlerin eşit bir şekilde dağılımını sağlamak.

Önerilen Eylem Planı A2: Hizmet Odaklı Çalışmalar Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**

		Personelin ve öğrencilerin yararlanabilmesi adına yerleşkeye bankaların şubelerini açmak.
	Tüm yerleşkelerde hizmet vermek üzere emzirme alanlarını açmak.	
	Misafirler için konaklama imkânını oluşturmak.	
	Çocuk bakımı üzerine kreş açmak.	

Önerilen Eylem Planı A3: Çalışma Zamanı Üzerine Düzenlemeler Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
	Tüm birimlere cinsiyet eşitliği elçileri atamak, belirli aralıklarla toplantılar düzenlemek.	

T973485GT - T973485GT - T973485GT - T973485GT

	Aile dostu iş-yaşam dengesini teşvik etmek. Bu hususta verimliliği artırabilmek adına çalışma saatlerini daha iyi kullanmalarını sağlamak üzerine farkındalık yaratmak.	

Önerilen Eylem Planı A4: Kurum Kültürü Odaklı Eğitim Çalışmaları Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
	Tüm birimlere cinsiyet eşitliği elçileri atamak. Belli aralıklarla toplantılar düzenlemek.	

T973485561 - T973485561 - T973485561 - T973485561

4. ARAŞTIRMA VE ÖĞRETİM İÇERİĞİ

Dokuz Eylül Üniversitesi'nde bilimsel araştırma projelerini desteklemek, akademik personelin araştırma yapma kapasitesini artırmaya yönelik mali ve idari destek verebilmek üzere Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) koordinasyon birimi kurulmuştur. BAP Koordinasyon Birimi aracılığıyla akademik personele araştırma projelerinin yürütülmesi için mali ve idari destek sağlanmakta, böylece araştırma faaliyetlerinin sürdürülebilirliği teşvik edilmektedir. Bunların yanı sıra DEÜ'nün araştırma, geliştirme ve inovasyon faaliyetlerini stratejik düzeyde koordine etmek için Ar-Ge Direktörlüğü kurulmuştur. Üst yönetim tarafından koordine edilen Ar-Ge Direktörlüğü, araştırma ekosisteminin geliştirilmesine yönelik çalışmaları yürütmektedir. Araştırma çıktılarının ticarileştirilmesi, fikri mülkiyet haklarının yönetimi ve üniversite-sanayi iş birliklerini koordine etmek için Dokuz Eylül Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi (DETTO) kurulmuştur. Patent, faydalı model ve endüstriyel tasarım başvurularına ilişkin süreçler, buluş bildiriminden tescil aşamasına kadar DETTO tarafından yürütülmektedir. Aynı zamanda DETTO birimi proje yazımı, fon kaynaklarına erişim, bilgilendirme ve eğitim faaliyetleriyle araştırmacılara destek olmaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi Teknoparkı DEPARK akademisyenlere, öğrencilere ve mezunlara yönelik girişimcilik eğitimleri, kuluçka ve hızlandırma programları hizmeti sunmaktadır. Araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yönelik yapılan bu hizmetler Kurumsal Veri Yönetim Koordinatörlüğü tarafından kayıt altına alınmaktadır. Üniversitenin araştırma, proje ve akademik performans verilerinin standart, güvenli ve bütünleşik biçimde yönetilmesini sağlamaktadır. AVESİS, BAPSİS, DAPSİS gibi sistemlerden elde edilen verilerin entegrasyonunu ve raporlanmasını koordine edip Araştırma Üniversitesi göstergeleri, YÖK/YÖKAK izleme süreçleri ve sıralamalar için veri temelli karar alma altyapısını desteklemektedir.

Bilim ve Teknoloji Uygulama ve Araştırma Merkezi (TEAM) ile AKADEMİ-DE bünyesinde araştırmacıların ve öğrencilerin araştırma yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (DEKAUM), insan hakları ve kadın hakları alanında farkındalık oluşturmayı, kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesini desteklemeyi ve bu alanda bilimsel bilgi üretimini amaçlamaktadır. Merkez, ulusal ya da uluslararası düzeyde kadın hakları ve sorunları ile ilgili her konuda araştırma, inceleme, proje çalışmaları ve eğitim faaliyetlerini yürütmektedir. Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (DEUZEM) aracılığıyla araştırma, proje geliştirme ve destek eğitimlerinin çevrim içi ortamda yürütülmesi sağlanmaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde uygulama-araştırma merkezleri ve ilgili tüm birimler arasında disiplinler arası iş birlikleri ve ortak çalışmalar yapılmaktadır. Öğretim elemanlarının araştırma ve proje faaliyetleri hem üniversite içi kaynaklarla hem de ulusal ve uluslararası dış paydaşların destekleriyle güçlendirilmektedir. Proje destekleri ve fon kaynaklarının dağıtımında cinsiyet temelli herhangi bir ayrım gözetilmemekte; değerlendirmeler bilimsel nitelik, proje çıktıları, araştırma kapasitesi ve ilgili kriterler esas alınarak gerçekleştirilmektedir.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Dokuz Eylül Üniversitesinde “Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı” mevcuttur. Kadın Çalışmaları alanında yüksek lisans programı ile kadın ve aile çalışmaları doktora programı mevcut olup kadınlar üzerine yapılmış pek çok yüksek lisans ve doktora tezi de yer almaktadır.

GÜÇLÜ	Lisans ve lisansüstü müfredatta cinsiyete ilişkin dersler mevcuttur. Disiplinler arası Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları üzerine lisansüstü programlar yer almaktadır. Akademik bilgiye erişimde e-kütüphane hizmetlerinden yararlanılabilmektedir. Üniversitemiz tarafından öğrencilere yönelik sağlanan ücretsiz yemek imkânları hususunda cinsiyet dağılımı dengelidir. Öğrenci memnuniyeti anketindeki cinsiyet dağılımı kadınlar lehine fazladır.
ZAYIF	Lisans düzeyinde eğitim görmekte olan kadın öğrencilerin devamsız gün sayısı, erkek öğrencilerin devamsız gün sayısından daha fazladır.

T9738561 - T9738561 - T9738561 - T9738561

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A1: Araştırma Odaklı Eğitim Çalışmaları Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
Araştırmacılar için cinsiyete duyarlı araştırma teknikleri ve cinsiyet eşitliği eğitimi vermek.		
	Kadın araştırmacıların araştırmalarının görünürlüğünü ve tanınırlığını artırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek.	

Önerilen Eylem Planı A2: Araştırma Ekipleri Üzerine Planlamalar Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
	Araştırma ekiplerinde ve laboratuvar kullanımında cinsiyet dağılımını dengelemek.	

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A3: Araştırma Kültürünün Sürekliliği Üzerine Çalışmalar Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
		Kadın bilim insanlarının perde arkası hayat hikayelerini paylaşan kısa film ya da videolar çekmek.
	Kadın bilim insanları için ortak platformlar sağlayabilmek amacıyla mentorluk hizmetleri sağlamak.	

T973A856T - T973A856T - T973A856T - T973A856T

5. CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER

Dokuz Eylül Üniversitesi, cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılığın önlenmesini temel kurumsal sorumluluklarından biri olarak kabul etmektedir. Üniversite, güvenli, kapsayıcı ve saygılı bir eğitim ve çalışma ortamı oluşturmak amacıyla farkındalık artırıcı, önleyici ve destekleyici çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda, insan hakları, kadın hakları ve cinsiyet eşitliği alanlarında bilimsel araştırmalar yapmak, eğitim faaliyetleri yürütmek, kamuoyunda farkındalık oluşturmak ve ilgili ulusal ve uluslararası kurumlarla iş birliği geliştirmek amacıyla Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (DEKAUM) faaliyet göstermektedir. DEKAUM tarafından cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, istismar ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik seminerler, paneller, çalıştaylar ve eğitim programları düzenlenerek öğrencilerin ve çalışanların konuya ilişkin farkındalıklarının artırılması hedeflenmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi, tüm yerleşkelerinde öğrenciler ve çalışanlar için güvenli bir kampüs ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır. Kurum içinde meydana gelebilecek bu gibi olaylarda, somut olayın şartları ve mevzuat dikkate alınarak inceleme ve/veya disiplin ve ceza soruşturması süreçleri başlatılmaktadır. Olayın niteliğine göre yetkili kolluk kuvvetleri ve ilgili kamu kurumları ile iş birliği yapılmakta, mağdurların haklarının korunması öncelikli olarak gözetilmektedir. Üniversite, bu tür olaylara maruz kalan veya tanıklık eden bireylerin başvuru mekanizmalarına erişimini kolaylaştırmayı, gizlilik ilkesini korumayı ve ihtiyaç duyulması hâlinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine yönlendirme sağlamayı önemsemektedir. Bu doğrultuda, cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığın artırılması ve koruyucu-önleyici mekanizmaların güçlendirilmesi için çalışmalarını sürdürmektedir.

GÜÇLÜ	Şiddet, taciz ve istismar konulu eğitimler, paneller, sempozyumlar yapılmaktadır. Fırsat Eşitliği ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi bulunmaktadır.
ZAYIF	Cinsel Şiddet ve Taciz ile Mücadele Yönergesi yoktur.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A1: Cinsel Taciz ve Şiddet Odaklı Eğitim Çalışmaları Yapmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
Cinsel tacize ve şiddete uğrayanlara yönelik ilk müdahale konusunda kurum çapında bir eğitim gerçekleştirmek.		
	Çevrim içi cinsel taciz farkındalık eğitimi vermek.	
	Cinsel taciz ve şiddeti önleme konusunda insanla doğrudan ilişkide bulunacak meslek gruplarına eğitimler vermek, şiddeti ve tacizi önleme bilinci oluşturmak.	

T973485621 - T973485621 - T973485621 - T973485621

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Önerilen Eylem Planı A2: Cinsel Taciz ve Şiddet Odaklı Yönetim Mekanizması Oluşturmak		
Koordine Eden Birim: İlgili Rektör Yardımcılığı **İlgili Birimler:**		
Kısa Vadeli Hedefler **(1 yıldan az)**	**Orta Vadeli Hedefler** **(1-2 yıl arası)**	**Uzun Vadeli Hedefler** **(3-5 yıl arası)**
	Cinsel taciz şikâyetlerinin dinlenmesi hususunda ilgili idari birimlerden oluşan bir destek mekanizması oluşturmak.	
	Cinsel taciz konusunda güvenli bir üniversite ortamı sağlamak ve bunu öğrencilere duyurmak.	
	Cinsel tacizi önleme yönetmeliği oluşturmak.	

T973485 6T - T973485 6T - T973485 6T - T973485 6T

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

AİHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

AKADEMİ-DE: Dokuz Eylül Üniversitesi Akademik ve Kişisel Gelişimi Destekleme Uygulama ve Araştırma Merkezi

Ar-Ge: Araştırma ve Geliştirme

AVESİS: Akademik Veri Yönetim Sistemi

BAP: Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi

BAPSİS: Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi

CEDAW: Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

DAPSİS: Dış Kaynaklı Proje Süreç Sistemi

DEKAUM: Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi

DEPARK: Dokuz Eylül Üniversitesi Teknoparkı

DEÜ: Dokuz Eylül Üniversitesi

DEUZEM: Dokuz Eylül Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi

DETTO: Dokuz Eylül Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi

1973485621 - 1973485621 - 1973485621 - 1973485621

GEP: Gender Equality Plan

HRS4R: Human Resources Strategy for Researchers

mad: madde

TEAM: Bilim ve Teknoloji Uygulama ve Araştırma Merkezi

T.C.: Türkiye Cumhuriyeti

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

YÖKAK: Yükseköğretim Kalite Kurulu

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GEP ÇALIŞMA KOMİSYONU

Prof. Dr. Bülent ÇAVAŞ

Prof. Dr. Nebiye KONUK

Doç. Dr. Aykut ÇALIŞKAN

Doç. Dr. Behiye KAZANCI

Öğr. Gör. Dr. Meral DOĞRU

Gülüzar İjlal KOLCUBAŞI

Öğr. Gör. Büşra AYKUT

1973485621 - 1973485621 - 1973485621 - 1973485621