



T.C.  
MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ  
Senato Kararı

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
07.03.2023	06	2023/06-02

Üniversitemiz Senatosu Rektör Prof. Dr. Recep BENTLİ Başkanlığı'nda toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

**KARAR NO: 2023/06-02-**Üniversitemiz Avrupa Komisyonu tarafından desteklenecek projelerde, proje başvuru sahibi ya da partner organizasyonun eğitim, araştırma, yönetim ve toplumsal yaşamda cinsiyet eşitliğini sağlayacak mekanizmaları uyguluyor olmasını gerekli kılmak ve bu kapsamda " Horizon Gender Equality Policies" politika dökümanı esas alınarak oluşturulan Malatya Turgut Özal Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının görüşülmesi ile ilgili Aile ve Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin 03.03.2023 tarih ve E.150315 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü.

Yapılan Görüşmeler sonucunda; Üniversitemiz Avrupa Komisyonu tarafından desteklenecek projelerde, proje başvuru sahibi ya da partner organizasyonun eğitim, araştırma, yönetim ve toplumsal yaşamda cinsiyet eşitliğini sağlayacak mekanizmaları uyguluyor olmasını gerekli kılmak ve bu kapsamda " Horizon Gender Equality Policies" politika dökümanı esas alınarak oluşturulan Malatya Turgut Özal Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının hazırlanan ekteki şekliyle kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek: Malatya Turgut Özal Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Prof.Dr. Recep BENTLİ

(Rektör)	İMZA	İMZA	İMZA
Prof. Dr. Orhan GÜNDÜZ Rektör Yrd.	İMZA	Prof. Dr. İlhan ERDEM Rektör Yrd.	İMZA
Prof.Dr. Alaadin POLAT Tıp Fakültesi Dekan V.	İMZA	Doç.Dr Abdurrahman KÖSEMAN Akçadağ M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof.Dr. Oğuzhan GÖKTOLGA Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Dekan V.	İMZA	Dr. Öğr. Üyesi Serhat AKSUNGUR Arapgir M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof. Dr. Orhan GÜNDÜZ Mühendislik ve Doğa Bil. Fakültesi Dekan V.	İMZA	Doç.Dr. Şanlı KABAKTEPE Battalgazi M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof.Dr. Ersan ÇİFTÇİ Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Dekan V.	İMZA	Prof. Dr. Bayram GÜNDÜZ Darende Bekir Ilıcak M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof. Dr. Hakan YILDIRIM Ziraat Fakültesi Dekan V.	İMZA	Doç. Dr. Ahmet KAZAN Doğanşehir Vahap Küçük M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof. Dr. Recep BENTLİ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan V.	İMZA	Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ŞENER Hekimhan Mehmet Emin Sungur M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Prof.Dr. Mehtap DÜZ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü	İMZA	Doç.Dr. Hulusi BİNBAŞIOĞLU Kale Turizm ve Otel İşl.M.Y.O. Müdür V.	İMZA
Doç. Dr. Berat ÇİÇEK Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürü	İMZA	Öğr. Gör. Mesut YILMAZ Sağlık Hizmetleri M.Y.O Müdür V.	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Emine KULUŞAKLI Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürü	İMZA	Doç.Dr. Şahin SÖNMEZ Yeşilyurt M.Y.O. Müdür V.	İMZA

Doç. Dr. Vefalı ENSER Sanat Tasarım ve Mimarlık Fak. Senato Temsil.	İMZA	Dr. Öğr. Üyesi Emrah ZAYMAN Tıp Fakültesi Senato Temsilcisi	İMZA
Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ Sosyal ve Beşeri Bilimler Fak. Senato Temsilcisi	İMZA	Doç. Dr. Gürkan KAVURAN Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fak. Senato Temsil.	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Asuman YANARDAĞ Ziraat Fakültesi Senato Temsilcisi	İMZA	Dr. Öğr. Üyesi Kübra KAYAOĞLU Sağlık Bilimleri Fakültesi Senato Temsilcisi	İMZA

Doç.Dr. Ahmet Senna ÖZKAN

Genel Sekreter V.  
(Raporör)

İMZA



**MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ**  
**CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI**  
**MTÜCEEP**  
**(2023-2026)**

Yükseköğretim Kurulu bünyesinde yer alan üniversiteler ve tüm kamu kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir anlayışın ortaya konması amacı ile Türkiye'nin 1985'te imzaladığı CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması) Sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. Maddesi, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Yükseköğretim Kurulunun 28.05.2015 tarihli Genel Kurul kararına ekseninde hazırlanan Malatya Turgut Özal Üniversitesi (MTÜ) 2023-2026 Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (MTÜCEEP), bu alanda yürütülecek çalışmalar için genel kapsamı tanımlamaktadır. .

MTÜ bilimsel araştırma geliştirme sürecinde ve kurum kültüründe cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını öncelikli olarak ele almaktadır. Bu alanda yürütülen çalışmalar tüm kurumun sorumluluğunda olmakla birlikte çalışmaların koordinasyonu MTÜ Kadın ve Aile Araştırma ve Uygulama Merkezi (MATUKAM) tarafından yürütülmektedir. MTÜ akademik ve idari organizasyonunda cinsiyet dengesinin varlığına önem vermektedir. MTÜ'nün öncelikli yönetim anlayışı; kadın ve erkek akademik personel, idarî personel ve öğrenciler arasında eşitlik sağlamayı, eşit haklar sağlamayı hedefleyen bir politika izlemektir.

MTÜCEEP kurum bünyesinde yer alan kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik sorunlarının sebeplerini tespit etmeyi ve bu eşitsizlikleri bertaraf etmeyi önceliklendirmektedir. MTÜCEEP dört yıllık bir dönemi (2023-2026) kapsamaktadır. MTÜCEEP'in onay makamı Malatya Turgut Özal Üniversitesi Senatosu, icra-izleme ve değerlendirme sorumlusu MATUKAM'dır. MTÜCEEP tespit edilen eşitsizlik sorunlarının kısa vadede çözüme kavuşturulması çalışmalarına yön verecektir. MTÜCEEP ile MTÜ Senatosu;

- 1- Cinsiyetçi her türlü eylemin karşısında olacağını,
- 2- Baskıcı uygulamalar, yıldırma, mobbing, taciz gibi kişinin hak ve hürriyetini ihlal eden durumların meydana gelmemesi için tedbirler alacağını,
- 3- Eşitsiz güç ilişkisi ve dengesine dayanan ayrımcı uygulamalar, baskıcı tavırlar, yıldırma, mobbing ve taciz gibi kişinin temel hak ve hürriyetlerini tehdit eden her türlü girişimin karşısında duracağını,

- 4- Akademik/idarî personelleri ve amirleri arasında gerçekleştirilecek yukarıda ifade edilen her türlü olumsuz tavır ve tutuma karşı sıfır tolerans politikası ile hareket edeceğini,
- 5- Cinsiyetçi, baskıcı, ayırıcı, yıldırma, mobbing ve taciz gibi eşitsiz güç münasebetlerine, öncelikler kişi hak ihlalleri başta olmak üzere, her türlü ihlalin akademik ve idarî personel ile öğrenciler üzerinde yaratacağı olumsuz etkinin bilinmesi amacıyla eğitimler ve seminerler düzenleyeceğini,
- 6- Yöneticilerin görev süreleri başladıktan sonra bir yıl içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerini almalarını garanti edeceğini,
- 7- MTÜCEEP'nın tüm kurum personeli tarafından bilinmesini sağlayacağını,
- 8- Cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli stratejileri geliştireceğini ve gerekli kaynakları temin edeceğini,
- 9- İftira, cinsel taciz, ayrımcılık, iftira ve mobbing gibi olumsuz uygulamalar oluştuğunda izlenecek yol haritası ve başvuru kaynaklarını personel ve öğrencilerin erişimine sunacağını ve bu konuda farkındalığı geliştireceğini,
10. MTÜ'yü temsil eden kişi ya da tüzel kimliklerin web sayfalarında, panellerde, eğitimlerde ve organizasyonlarda, eşitlikçi ve bütünleştirici iletişim dili kullanacağını, kadın ve erkek konuşmacılara eşit süreler verileceğini, panelist ve röportaj sayıları arasında eşitlik sağlanacağını,
11. MTÜ web sayfalarında kadın ve erkek personel ile temsilcilerin eşit olarak veya kadın öncelikle konularda kadın temsilcilerinin nispeten fazla olmasına öncelik vereceğini, taahhüt eder.

#### MTÜCEEP hedefleri;

- 1- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir komisyon oluşturmak.
- 2- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığı arttırmak için konferans, seminer ve etkinlikler gibi çalışmalar yapmak.
- 3- Personel geliştirme ve işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı politikalar benimsemek.
- 4- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda lisans ve lisansüstü düzeyde akademik proje ya da araştırmalar yapmak.
- 5- MTÜ müfredatında seçmeli/zorunlu "Toplumda Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele" dersinin yer almasını temin etmek.
- 6- Yerleşkelerde güvenli alanların sayısının artırılması için cinsel taciz ve cinsel saldırı ile ilgili bilgilendirme, ulaşılabilir başvuru yerleri ve irtibat numaraları ile diğer gerekli (aydınlatma, ulaşım vb.) tedbirlerin alınması.

- 7- Yönetici, akademik ile idarî personelin ve öğrencilerin cinsiyet eşitliği eğitim ve etkinliklerine katılımını teşvik etmek.
- 8- Cinsiyet eşitliğine yönelik akademik çalışmaları izlemek.
- 9- Söz konusu amaçları gerçekleştirmek maksadı ile Üniversiteler arası iş birlikleri ve protokollerin yapılmasına aracılık etmek.
- 10- Üniversite dışı kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği protokollerinin yapılmasına aracılık etmek.

MTÜCEEP altı ana kategoride düzenleme ve uygulamaları ele almaktadır. Bunlar;

Bölüm I. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği için Kapasite Geliştirme ve Kurumsallaşma

Bölüm II. İşe Alımlar ve Kariyer Gelişimi

Bölüm III. İş-Özel Hayat Dengesi

Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik

Bölüm V. Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu

Bölüm VI. Kadına Karşı Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık

## **Bölüm I. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği için Kapasite Geliştirme ve Kurumsallaşma**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 10'uncu maddesi herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep veya herhangi bir temelde ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğuna hükmeder. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir ve Devlet, bu eşitliğin eyleme geçmesini sağlamakla sorumludur. Bu kapsamda alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Kamu kurumları ve idari makamlar tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadır.

Bu ilkedен hareketle CEEP'in amacı, planın uygulanmasını temin etmek üzere süreci desteklerken diğer taraftan cinsiyet eşitliğini güçlendirmek amacıyla kurumsal yapının dönüşümünü desteklemektedir. İki temel kurumsal mekanizmanın MTÜ CEEP'in hedeflerine ulaşmasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda; MTÜ CEEP'in uygulanmasını, koordinasyonunu ve gözetimini denetlemek için Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK) ve CEEP stratejisinin hayata geçirilmesini temin etmek, düzenli veri toplanmasını sağlamak, süreci izlemek için CEK altında faaliyet gösterecek CEEP Çalışma Grubu (CEEP Ç.G.) oluşturulacaktır.

## **Cinsiyet Eşitliği Kurulu (CEK)**

CEK, CEEP'in yönetiminden sorumlu kuruldur. Kurul, CEEP'in uygulanmasını ve koordinasyonunu takip etmekten ve fırsat eşitliği ile ilgili gelişim alanlarını belirlemekten sorumludur. Kurul, CEEP ÇG temsilcileri ile üst düzey yöneticilerden oluşur ve kurula Rektör başkanlık eder. CEK üyeleri Başkan tarafından atanır. CEK yılda en az iki defa toplanır ve aşağıdaki görevlerden sorumludur;

- Eylem planı yıllık faaliyet takviminin onaylanması,
- Cinsiyete duyarlı ve ayrıştırılmış verilere ilişkin kurumsal raporlama sürecini yönetmek,
- CEEP Ç.G. üyelerinin düzenli raporlarına dayanarak kritik eylem başlıklarını belirlemek,
- Cinsiyet eşitliğinin genel durum açısından değerlendirilmesi ve bu konuda elde edilen başarıların yayımı ve teşviki.

## **Cinsiyet Eşitliği Planı Çalışma Grubu (CEEP Ç.G.)**

Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu (CEEP Ç.G.) CEEP'in uygulanması, belirlenen faaliyetlerin icrası ve koordinasyonu, CEEP'te belirlenen hedeflere ulaşıp-ulaşılmadığı konularında çalışmalar yürütecektir. CEEP Ç.G. her akademik ve idari birimden en az bir temsilcinin katılımı ile oluşur. CEEP Ç.G. üyeleri ilgili birim amirinin önerisi ile CEK tarafından plan dönemi süresince görevlendirilir. CEEP Ç.G. her yıl Nisan, Eylül ve Aralık aylarında toplanır ve aşağıdaki görevlerden sorumludur;

- CEK'e sunulacak genel planın oluşturulması ve revizyonu,
- Cinsiyetlere göre ayrıştırılmış verilerin izlenmesi, incelenmesi ve raporlanması,
- CEEP hedeflerine erişimin değerlendirilmesi ve raporlanması,
- Eylem planına ilişkin yıllık faaliyet takviminin oluşturulması ve CEEP onayına sunulması,
- CEK'e cinsiyet eşitliği eylem planı kapsamında üstlenilen süreçlerin sürdürülebilirliği ve mevcut durumu hakkında rapor sunulması ve tavsiyelerde bulunulması,
- Kadın-erkek fırsat eşitliği gelişim alanları ve önceliklerine ilişkin veri sağlanması,
- Atölye çalışmaları ve farkındalık faaliyetleri de dahil olmak üzere, cinsiyet eşitliği eğitim fırsat ve faaliyetlerine liderlik edilmesi,
- Belirlenen CEEP eylemlerinin geliştirilmesi konusunda tavsiyelerde bulunulması,
- CEK tarafından belirlenen tüm eylemlerin desteklenmesi,
- Eylem Planına ilişkin gerçekleştirmeleri her CEEP Ç.G. toplantısı sonrası raporlanması.

## **Bölüm II. İşe Alımlar & Kariyer Gelişimi**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu, çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. İlgili mevzuat, işe alımlarda ve iş yerlerinde çalışanların dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhebe dayalı ayrımcılığa uğramasını yasaklayan hükümler içermektedir. İş kanununun 5'inci maddesi uyarınca, iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamaz ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

MTÜ CEEP kapsamında cinsiyet dengesini sağlamak üzere mekanizmalar geliştirilecektir. İşe alımlar ve kariyer gelişimi süreçlerini güçlendirmek üzere;

- Oluşturulan panel ve kurullarda cinsiyet dengesi gözetilerek, cinsiyet dengesinin sağlanamadığı hallerde ise kadınların asgari katılımını temin etmek üzere girişimde bulunulacaktır.
- Araştırma hibeleri, ödüller ve finansman için başvurular ve hak kazananlar arasında kadınların oranını artırmak üzere çalışmalar yapılacaktır.
- Özellikle yönetim pozisyonlarını hedefleyen eğitim ve farkındalık faaliyetleri ile işe alım süreçlerini potansiyel olarak etkileyen bilinçsiz önyargıların önüne geçilmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.
- Cinsiyet boyutunun araştırma faaliyetlerine entegrasyonunu teşvik etmek üzere çalışmalar, gerçekleştirilecektir.

### **Bölüm III. İş-Özel Hayat Dengesi**

Sağlıklı bir iş-özel hayat dengesi, bireysel refah, gelişmiş verimlilik ve yaratıcılık için önemlidir. Bir kamu kurumu olan kuruluşumuz, 657 sayılı DMK, 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenen işyeri düzenlemelerine sıkıca bağlıdır. 657 sayılı DMK, kadın çalışanların iş hayatı ile özel hayat arasında dengeyi sağlamak amacıyla çeşitli düzenlemeler içermektedir. Mesela 657 sayılı Kanununun 104'üncü maddesinin (A) fıkrası referans alınarak "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Bunun yanı sıra, 657 sayılı Kanununun 104'üncü maddesinin (F) fıkrasında düzenlenen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren yarı zamanlı çalışabilecektir.

Kadın çalışanların, iş hayatını katılımını temin etmek amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30'uncu maddesine dayanılarak çıkarılan, 16 Ağustos 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 13'üncü maddesine göre:

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun işyerinde, 100-150 kadın çalışanın olması halinde emzirme odası kurma ve 150'den fazla kadın çalışanın olması halinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, ayrıca emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için

işveren tarafından kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Böylelikle kadın çalışanların iş-özel hayat dengesinin sağlanmasına destek olmaya çalışılmaktadır. İş-özel hayat dengesini iyileştirmek üzere;

- Erkekler ve kadınlar arasında fırsat ve uygulamada eşitlik teşvik edilecektir.
- Cinsiyet politikasının iç iletişim araçları ile düzenli olarak yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- Eğitime eşit erişim kapsamında cinsiyet dengesi gözetilecektir.
- Kadınların çalışma hayatındaki haklarına ilişkin farkındalığı arttırmak üzere eğitim düzenlenecektir.
- İş-özel hayat dengesi ve iş tatmininin takibi için kadın-erkek fırsat eşitliği anketleri yapılacaktır.

#### **Bölüm IV. Karar Vericilik ve Liderlik**

Yükseköğretim kurumu bünyesinde çalışan özellikle akademik personelin görevlerinden biri “öğrencilerin örgütlenmesine danışmanlık etmek ve öğrencileri bilinçlendirerek daha vizyoner ve medenî bireyler yetiştirmektir.

Türkiye’de toplam istihdamın %22,7’si kadınlardan oluşurken, üniversitelerde çalışan kadın akademik personelin sayısı bu oranın çok altındadır. Aynı şekilde üniversite birimlerinde görev alan idarî personel, yönetici ve memur statüsündeki diğer çalışanların içerisinde kadınların istihdam oranı yine düşüktür. Bu kapsamda MTÜ bünyesinde çalışan idarî ve akademik kadrolarda görev alan kadın sayısının artırılması, karar alma ve liderlik pozisyonlarında eşit ve etkili temsili önem arz etmektedir. Kadın-erkek fırsat eşitliğini etkileyen unsurların araştırılması ve önceliklerin belirlenerek, farkındalık çalışmaları ile fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi gelişmeye ihtiyaç duyulan önemli alanlar olarak değerlendirilmektedir. Karar alma ve liderlik kapsamında kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda kurumsal farkındalığı arttırmak için;

- Karar alma düzeyinde, kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda mevcut durumun ve farkındalığı ortaya koymak üzere, cinsiyet bazında ayrıştırılmış veriler derlenerek bir rapor hazırlanacaktır.
- Kadın ve erkeklerin karar alma pozisyonlarına ve ilgili süreçlere dengeli katılımını teşvik etmek için ulusal ve uluslararası mevzuatlar ile iyi uygulamalar incelenerek raporlanacaktır.
- Tüm karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesi hedefine ulaşmak için politikalar geliştirilerek, kadın oranının en az %40’a ulaştırılması amacıyla politika belgesi yayımlanacaktır.

- Proje hazırlama ve değerlendirme süreçlerinde, cinsiyet dengesi gözetilerek proje liderliği için kadınların teşvik edilmesi amacıyla, lideri kadın olan projelerde değerlendirme seviyesinde avantaj sağlamak üzere düzenleme yapılacaktır.

## **Bölüm V. Cinsiyet Boyutunun Araştırma İçeriğine Entegrasyonu**

Ulusal kalkınma planları doğrultusunda MTÜ bünyesinde akademik araştırma ve geliştirme stratejilerini ve önceliklerini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmak, projeler hazırlamak, hazırlatmak, uygulamak ve uygulatmak görevi YÖK Başkanı adına MTÜ Rektörü tarafından koordine edilmektedir. Araştırmalara kadın-erkek fırsat eşitliği kavramlarını entegre etmek, araştırma analizlerini bu temelde gerçekleştirmek ve cinsiyete duyarlı planlama ile bütçe yapısının oluşturulması için;

- Kadın-erkek fırsat eşitliği kavramının araştırmalara entegre edilmesi ve farkındalığı artırmaya yönelik eğitimler düzenlenecektir. Bu amaçla, araştırmacılara yönelik yılda en az 1 defa eğitim düzenlenecektir.
- Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemeye yönelik çalışmalar yapılarak, konu uzmanlarından eğitim alınacaktır.
- Cinsiyete dayalı analiz ve metodolojiler araştırmalara entegre edilerek çalışma bulgularında kadın-erkek eşitliğine duyarlı raporlama ve planlama yapılması sağlanacaktır.
- Proje ekipleri oluşturulurken, cinsiyet dağılım dengesinin gözetilmesini sağlamak üzere düzenleyici tedbirler alınacaktır.

## **Bölüm VI. Kadına Karşı Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık**

Kadına karşı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık Türk hukuk sisteminde suçtur ve ağır şekilde cezalandırılmaktadır. Bunun yanı sıra, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi gibi hususlar anayasa ve diğer kanunlar ile güvence altına alınmıştır. Ayrıca 657 sayılı DMK ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre cinsel taciz ve ayrımcılık suç sayılmasına rağmen, çalışanlar arasında cinsel taciz ve ayrımcılığın ne olduğu konusunda farkındalığı artırmaya yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede çalışanların, genel olarak saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz durumlarında izlenecek prosedürler ve davranış kuralları hakkında yeterli farkındalık ve bilgiye sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Kadına karşı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık ile mücadele kapsamında;

- Tüm çalışanlar ve yöneticiler için cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele ve farkındalık alanlarında eğitim düzenlenecektir.