

# NIĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ

## Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi' nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın (NOHU GEP) amacı, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde çalışan tüm kadın ve erkeklere ve her düzeydeki öğrencilere eşit fırsatlar sağlamak ve Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde görev yapmak üzere gelen akademik ve idari personelin yanısıra öğrenci değişimini cinsiyet ayrımı yapmaksızın sağlamaktır. Bu plan kapsamında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi tüm faaliyetlerini gerçekleştirirken yetkinlik ve kaliteden ödün vermeden cinsiyet eşitliği ilkeleriyle hareket etmeyi planlamaktadır. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi tarafından bünyesinde çalışan tüm personel ve öğrencilerin ve hatta araştırmalarını sürdüren araştırmacıların ve akademik değişim programları ile Üniversiteye gelen bireylerin (cinsel yönelim, uyruk, yaş ve diğer bireysel özelliklerin yanı sıra) araştırmaları ve faaliyetleri cinsiyet ayrımı gözetmeksizin desteklenecektir.

## GİRİŞ

### Ulusal Hukuksal Bağlam;

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası' nın 10. maddesi kanun önünde eşitliği garanti altına almaktadır: “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (7.05.2004 tarih ve 5170 sayılı kanun eklenmiş fıkra) Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12 Eylül 2010; 5982 Sayılı Kanun) Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 12/09/2010; 5982 Sayılı Kanun) Şehitlerin çocukları, yaşlılar, özürlüler, dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir bireye, aileye, gruba veya sınıfa ayrıcalık tanınmayacaktır. Devlet organları ve idari makamlar tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmekte yükümlüdür.”
- 1985 yılında Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi' ni (CEDAW) imzalamış ve onaylamıştır.
- 2015 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konulu Görüş Belgesini yayınlamıştır.
- 2019 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından TÜBİTAK süreçlerine Kadın Araştırmacıların Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika Rehberi yayımlandır.
- Kasım 2021'de Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, güçlü bir temel ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı tasarımı sürecini başlatmıştır.

### Kurumsal Politikalar:

- Rektör, rektör yardımcısı, Dekanlar, Senatörler, Genel Sekreter, Daire başkanları, müdürler ve akademik personeller ve diğer karar vericiler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verilmiştir.
- Cinsel taciz, aile içi şiddet ve ayrımcılık yapmama konularında öncü kurumsal belgeler ve süreçlerin takibinin yapılması planlanmıştır.

### Araştırma ve Sosyal Etki:

- Toplumsal cinsiyet araştırması yürüten önde gelen sosyal bilimler ve beşeri bilimler uzmanlarının görüşleri alınmıştır.
- Aktif bir toplumsal cinsiyet çalışmaları yürütmek için, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Kadın, Aile ve Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde araştırma grupları oluşturulması planlanmıştır.
- Cinsiyet bilinci ve eşitliği üzerine yüksek etkili eğitim ve sosyal programlar geliştirilmesine karar verilmiştir.

### **Öğretim ve Müfredat:**

- Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında da çalışmalar yapılmasını sağlamak amacıyla *Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı* açılması planlanmıştır.
- Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nin Sosyoloji, Psikoloji, Sosyal Hizmet, Hemşirelik ve diğer birimlerin eğitim öğretim planında yer alan ve kapsamı uygun görülen derslerin içerğine toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan konuların anlatılması planlanmıştır.

### **Birlikte Oluşturma Süreci**

Aralık 2021'de, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Kadın Aile ve Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi yönetimi Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını değerlendirerek üniversitenin ilk Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının hazırlanması için katılımcı süreci başlatmıştır.

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, GEARING-Roles Kurumsal Değerlendirme Raporuna dayalı olarak Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi üyeleri tarafından ortaklaşa tasarlanmıştır. Bu süreç, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yedi ana alanda geliştirilmesi ve koordineli bir şekilde uygulanması için kurumsal bir mekanizma oluşturulması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

NOHU GEP'in I. Kısmı, kurumsal mekanizmanın kurulmasına yönelik eylemleri özetlemektedir ve II. Kısmı ise NOHU GEP'nı şu alt başlıklar altında; Kariyer ilerlemesi; İş yaşam dengesi; Karar Verme ve Liderlik; Araştırma; Müfredat ve Öğretim ve Cinsel Taciz Mekanizmaları ve Cinsiyet-Nötr İletişim ele almaktadır.

### **Anahtar görevler**

1. Toplumsal cinsiyet eşitliği izleme, değerlendirme ve karşılaştırma mekanizmalarını kurumsallaştırmak,
2. Sayının az olduğu program ve bölümlerde kadın öğretim üyesi oranını ve öğrenci oranını artırmak,
3. İdari pozisyonlarda kariyer gelişimi ve akademik kariyer gelişimi için kadınlara yönelik fırsatları artırmak,
4. Tüm yönetim pozisyonlarında kadın sayısını artırmak,
5. Yönetim ve karar alma mekanizmalarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık temelinde değerlendirilmesine yönelik tedbirleri kurumsallaştırmak,
6. İş-yaşam dengesi mekanizmalarını kurmak ve tüm fakülte ve birimlerde uygulanabilir hale getirmek,
7. Tüm alanlarda araştırma ve müfredata toplumsal cinsiyet bakış açısının entegrasyonu için resmi mekanizmaları yürürlüğe koymak,

8. Mevcut şikayet ve destek mekanizmalarını daha somut ve etkin hale getirerek cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, saldırı ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik mevcut mekanizmaları geliştirmek.

## I. KISIM:

### TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN KURUMSALLAŞMASI

#### a) Kurumsal Öz Değerlendirme

İlk adım olarak, NOHU GEP'in kurumsal değişime giden yolu, temel verilerin (nicel ve nitel) toplanmasıdır. SAGE Modeli, bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı modeli olarak ele alınmıştır. Toplanan verilerin, Temel Performans Göstergeleri için kanıt ve temel sağlaması amaçlanmaktadır.

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut durumu aşağıdaki gibidir;

<b>AKADEMİK PERSONEL</b>			
<b>UNVAN</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Genel Toplam</b>
<b>PROFESÖR</b>	102	31	133
<b>DOÇENT</b>	74	35	109
<b>DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ</b>	160	152	312
<b>ÖĞRETİM GÖREVLİSİ</b>	151	109	260
<b>ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ</b>	119	109	228
<b>Genel Toplam</b>	<b>606</b>	<b>436</b>	<b>1042</b>
<b>YABANCI UYRUKLU AKADEMİK PERSONEL</b>			
<b>UNVAN</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Genel Toplam</b>
<b>PROFESÖR</b>	1		1
<b>DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ</b>	3	2	5
<b>Genel Toplam</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>AKADEMİK İDARİ GÖREVLER</b>			
<b>UNVAN</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Genel Toplam</b>
<b>DEKAN</b>	12	1	13
<b>DEKAN YRD.</b>	14	7	21
<b>YÜKSEKOKUL MÜDÜRÜ</b>	1	1	2
<b>YÜKSEKOKUL MÜDÜR YRD.</b>	2	1	3
<b>KONSERVATUVAR MÜDÜRÜ</b>	1		1
<b>KONSERVATUVAR MÜDÜR YRD.</b>	1		1
<b>MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRÜ</b>	5	1	6
<b>MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜR YRD.</b>	7	2	9

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ	3	1	4
ENSTİTÜ MÜDÜR YRD.	4	3	7
ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZ MÜDÜRÜ	8	2	10
ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZ MÜDÜR YRD.	10	2	12
MERKEZ MÜDÜRÜ	4		4
KOORDİNATÖR	4	4	8
REKTÖRLÜK BÖLÜM BAŞKANLIĞI	4		4
BÖLÜM BAŞKANLIĞI	85	32	117
ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI	163	76	239
ANASANAT DALI BAŞKANLIĞI	8	9	17
İDARİ PERSONEL			
UNVANI	Erkek	Kadın	Genel Toplam
AMBAR MEMURU (Ş)	1		1
AŞÇI	1		1
AVUKAT	1	1	2
AYNİYAT SAYMANI		1	1
BEKÇİ	5		5
BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANI		1	1
BİLGİSAYAR İŞLETMENİ	76	87	163
DİYETİSYEN		2	2
ENSTİTÜ SEKRETERİ		4	4
FAKÜLTE SEKRETERİ	8	3	11
GENEL SEKRETER	1		1
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	2		2
HEMŞİRE		3	3
HİZMETLİ	38	7	45
HİZMETLİ (Ş)	8	2	10
HUKUK MÜŞAVİRİ		1	1
İÇ DENETÇİ	2		2
İSTATİSTİKÇİ	1		1
KALORİFERCİ	2		2
KALORİFERCİ (Ş)	1		1
KİMYAGER	1		1
KORUMA VE GÜVENLİK GÖREVLİSİ	23	3	26
KÜTÜPHANECİ	3	2	5
LABORANT		1	1

<b>MALİ HİZMETLER UZMANI</b>	2	1	3
<b>MEMUR</b>	23	29	52
<b>MEMUR (\$)</b>	12	8	20
<b>MİMAR</b>	1		1
<b>MÜHENDİS</b>	15	3	18
<b>ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANI</b>		1	1
<b>PERSONEL DAİRESİ BAŞKANI</b>		1	1
<b>PSİKOLOG</b>		1	1
<b>SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRESİ BAŞKANI</b>	1		1
<b>SAĞLIK TEKNİKERİ</b>	2	2	4
<b>SAĞLIK TEKNİSYENİ</b>		2	2
<b>SEKRETER</b>	1	1	2
<b>STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI</b>	1		1
<b>ŞEF</b>	12	3	15
<b>ŞEF (ÖZELLEŞTİRME)</b>	1		1
<b>ŞEF TEKNİSYEN (\$)</b>	1		1
<b>ŞOFÖR</b>	15		15
<b>ŞUBE MÜDÜRÜ</b>	8	8	16
<b>TABİB</b>		1	1
<b>TEKNİKER</b>	11	3	14
<b>TEKNİKER (\$)</b>	1	1	2
<b>TEKNİKER (ÖZELLİŞTİRME)</b>	1		1
<b>TEKNİSYEN</b>	22	1	23
<b>TEKNİSYEN (\$)</b>	1		1
<b>VEZNEDAR</b>	1	1	2
<b>YÜKSEK OKUL SEKRETERİ</b>	4	4	8
<b>Genel Toplam</b>	310	189	499

Tabloda görüldüğü gibi kadın-erkek eşitliği, konumları ve imkânları açısından eşitlik dengesinin sağlanmadığı söylenebilir. Akademik pozisyonlar arasında cinsiyet dengesizliği mevcuttur. Cinsiyet eşitliği göstergelerini iyileştirmek için bu konuları sistematik olarak ele almak zorunludur. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Komisyonu'nun amacı, tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine daha fazla önem vermek ve böylece Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde ve Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi araştırma ortamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır.

### **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının Oluşması ve Uygulanması**

İkinci olarak, kişiselleştirilmiş ve uyarlanmış Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı Hazırlama Komisyonu* tarafından SAGE

Wheel modeli rehberliğinde geliştirilmiştir. Bu düzeyde, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi akademik ve sosyal programların yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde öncü bir kurum olma bilincine sahip olmasına rağmen, SAGE Modelinde sunulan GEARING-Roles toplumsal cinsiyet eşitliği değerlendirme süreci, kurumsallaşma, koordinasyon ve uygulanma süreci için bir üniversite mekanizmasının eksikliğini ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple, Üniversitenin farklı birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması için bir Komisyon oluşturulmuştur. Aşağıdaki görev ve sorumlulukları yerine getirmek, birimler ve üyeler arasında koordinasyonu sağlamak üzere **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'ndan** sorumlu yetkili bir rektör yardımcısı ve Komisyon Başkanı tayin edilmiştir. Bu yetkililer, Üniversitedeki ilgili akademik ve idari birimlerle koordinasyon sağlanarak aşağıdaki faaliyetlere başlanmıştır;

1. Memur ve öğrenci mahremiyetinin korunmasına dikkat ederek, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde cinsiyet eşitliği ile ilgili sistematik veri toplamak,
2. Tüm kurumsal belgeleri, prosedürleri ve karar alma mekanizmalarını toplumsal cinsiyet perspektifinden gözden geçirerek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kapsamında ayarlamaları önermek.
3. Yıllık periyodik raporlar yayınlamak,
4. İzleme ve değerlendirme için bir mekanizma tasarlamak,
5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Komisyonu ile istişare halinde, ikinci yılın sonunda uygulanan eylem, başarı ve eksikliklerin bir değerlendirmesinin yapılması ve gerekirse geliştirilmesini önerecek mekanizmaları kurmak,
6. Üniversitede, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı hakkında farkındalığı artırmak ve sahiplenmeyi ve içermeyi teşvik etmek için ilgili konuları tartışmak üzere tüm üniversite üyelerine açık olan düzenli toplantılar düzenlemek,
7. Eğitim ve kapasite geliştirme programını koordine etmek, komisyon üyeleri ile iletişimi sağlamak ve uygulamaya koyulması planlanan eylem planlarını duyurmak amacıyla bir koordinatör tayin etmek.

### **Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**

**Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu ve on üç fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu temsilcileri, Kadın Aile ve Sosyal Politikalar Uygulamam ve Araştırma Müdürlüğü Müdürü ve müdür yardımcısı, İnsan Kaynakları ve diğer idari birimlerden oluşmaktadır. Komisyon, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı** uygulama sürecindeki ilerlemeyi değerlendirmek ve gelecek ay(lar)ın öncelikli eylemlerini karara bağlamak için yıl boyunca en az ayda bir kez toplanır. Bu toplantılar, Kadın Aile ve Sosyal Politikalar Uygulamam ve Araştırma Müdürü tarafından koordine edilmektedir

### **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu Görevleri:**

Aralık 2021'de 31 akademik personel, idari personel, öğrenci ve yetkilinin katılımıyla kurulan **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı'nın baştan sona hazırlanmasında kurucu bir rol oynamıştır. Mevcut Komisyon üyeleri, KASPAM Müdürü tarafından koordine edilecek ve Aralık 2024'e kadar aktif olmaya devam edecektir.

- Komisyon yılda en az iki kez toplanır.
- Komisyon üyeleri, kendi birimlerinde ve topluluklarında **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı** değişim araçları olarak hareket edecek ve kendi bağlamlarında **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı** eylemlerinin etkinliğini ve etkisini değerlendirecek ve raporlayacaktır.

- Üyeler, daha ileri veya yeni eylemler için **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** Komisyonuna önerilerde bulunacaktır.
- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı**'n daha da geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği konusunda tavsiyelerde bulunacaklardır.

## II. KISIM

### NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi sorumluluğu **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'ndeki tüm bölümler ve öğrenci klupleri ile idari birimlerle paylaşılmaktadır. Plan, Birim Yöneticileri ve Bölüm Başkanları ile yapılan görüşmelere, Komisyon faaliyetlerinin veri analizine, yazılı tavsiyelere ve çalışanlar arasında yapılan tartışmalara dayanmaktadır.

Hedeflere ulaşmak için özel faaliyetler ve bunlardan sorumlu çalışanlar, Komisyon'nun yıllık eylem planlarında belirlenir. Belirlenen hedeflere ulaşmak yıllık raporlarda ele alınacaktır. Eylem Planı, NOHU yönetimi ve Senato üyeleri tarafından 26.04.2022 tarihinde onaylanmıştır ve yılda en az bir kez revize edilmesi planlanmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın amaçları ve temel ilkeleri ile belirlenen hedeflere ulaşmak için Komisyon tarafından önerilecek ve kabul edilecek önlemler sıralanmıştır. Komisyonun toplumsal cinsiyet eşitliği durumunu iyileştirmeye yönelik faaliyetlerinden ve olanaklarından hareketle, 2021-2027 dönemi için aşağıda belirlenen yedi ana hedef belirlenmiştir:

- A. Kariyer Gelişimi,
- B. İş-Yaşam Dengesi,
- C. Karar Verme ve Liderlik,
- D. Araştırma, Eğitim ve Müfredat,
- E. Cinsel Taciz,
- F. Saldırı ve Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları
- G. Cinsiyet Tarafsız İletişim

#### A) Kariyer Gelişimi

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi personeli ve öğrencileri arasında toplumsal cinsiyet bilincinin artırılması için gerekli tüm adımlar atılacaktır. NOHU, gerekli adımlar atıldıktan sonra akademisyen profilinin değişeceğine, öğrencilerin daha fazla teşvik edileceğine ve profesyonel olarak geliştirileceğine, araştırma ve projelere katılımın daha fazla artacağına kesinlikle inanmaktadır. Bir farkındalık yaratmak için aşağıdaki adımlar izlenecektir:

1. Erken kariyer araştırmacısı desteği verilmesi; TÜBİTAK gibi Ulusal ve Uluslararası proje ve araştırma katılımlarına öğrenci ve akademik personellerin yönlendirilmesi yapılacak ve Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde bunların desteklenmesi için Dış kaynaklı Proje birimi yapılandırılması sağlanacaktır,

2. Gerektiğinde proje yazma ve araştırma yapma teknik eğitimleri verilecektir, bu eğitimler tüm birimlere ve öğrencilere açık olacaktır,
3. Araştırma ve ders verme imkanlarından Üniversitemizde yararlanmak isteyen öğretim üyeleri ve konuk araştırmacılarda ve değişim programlarından yararlanmak için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'ne gelen öğrencilerde cinsiyet dengesi dikkate alınacaktır.
4. Akademik ve idari personelin yanı sıra öğrenciler için liderlik programları desteklenecek, özellikle öğrencilere yönelik programlar teşvik edilecektir.
5. Kariyer geliştirme seminerleri verilmesi sağlanacaktır.
6. Mezunlarla İletişim Koordinatörlüğü tarafından, Üniversitemizin mezunlarıyla kalıcı iş birlikleri kurulması ve mezun öğrencilerin takip sistemi geliştirilmesi için iletişimin sürekliliği sağlanacaktır. Bu sayede mezunlarımızın üniversitemize olan bağlılığını güçlendirilecektir.
7. Araştırma bursiyerlerinin çalıştırılması hususunda cinsiyet dengesi gözetilecektir.

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi bunları gerçekleştirirken cinsiyete duyarlı bir iletişim stratejisi uygulayacak ve eşit muamele ilkelerine bağlı kalacaktır.

## B) İş-Yaşam Dengesi

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, personel ve öğrenciler arasında iş-yaşam dengesini sağlamak için aşağıdaki hususları dikkate alacaktır;

- Çocuk bakımı koşullarını iyileştirmek için çalışmalar yapmak,
- Kariyer ve esnek çalışma düzenlemeleri için destek vermek,
- Sosyal aktiviteler ile öğrenci ve personeli desteklemek,
- Personel oryantasyonu ve yeni gelen öğrencilere yönelik sosyal çevreye ve kampüs yaşamına uyum oryantasyonları vermek.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**, herkes için eşit fırsatlar sağlanmasını sağlamak için kural ve düzenlemeleri inceleyecektir. Niğde ömer Halisdemir Üniversitesi idari ve akademik personel ve öğrenciler için yukarıda belirtilen hususları dikkate alacak ve eğitimlerini yürütürken Yükseköğretim Kurulu'nun yasaları kapsamında bazı haklara sahip olacaklardır. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**, eşit muamele ilkelerine bağlı kalacak ve karar verirken sadece belirlenmiş kriterlerden hareket edecektir.

## C) Karar Verme ve Liderlik;

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** üyeleri ve ortak kurum temsilcileri arasındaki cinsiyet dengesinin iyileştirilmesi sağlanacaktır. NOHU tarafından yönetim ve liderlik pozisyonları için cinsiyet dengesi dikkate alınacaktır.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** Komisyonunun amacı, uzmanların yetkinliğinden ödün vermeden, kararalma organları, danışma organları ve değerlendirme komisyonlarının yanı sıra koordinatör ve yöneticiler arasında mümkün olan en büyük cinsiyet dengesine ulaşması konusunda çalışmalar yapmaktır..

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** üyeleri arasında, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin en az %40 oranında temsil edilmesi iyi bir cinsiyet dengesi olarak görülmektedir. Alana özel paneller, konferans, kongre ve hatta sempozyumlar gibi çeşitli etkinlik ve araştırma çalışmalarında cinsiyet oranlarının dağılımı dikkate alınması gereken bir diğer faktördür. Araştırma alanlarında tek bir cinsiyetin hakim olması durumunda, “*yeterince temsil edilmeyen cinsiyet, mümkünse, kararda temsil edilmelidir*”

ilkesi ile hareket edilmesi sağlanacaktır. Ancak, belirli araştırma alanlarının genel popülasyonda olduğu gibi çoğunluk olması durumunda aynı oranda temsiliyetin sağlanması için tedbir alınması sağlanacaktır.

Karar alma organları, danışma organları ve değerlendirme komisyonlarının üyeleri gibi komisyonların oluşumlarında daha büyük bir cinsiyet dengesi sağlamak için:

- Uzman, akademik personel veya diğer komisyon üyelerini ararken bilinçli olarak cinsiyete daha fazla dikkat edilecektir, ancak yetkinlik sınırları da her zaman gözetilecektir,
- Adaylar eşit durumdaysa, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetten bir adayı tercih edilebilecektir,
- Karar verme organlarımızı daha büyük bir cinsiyet dengesi ile bir araya getirmek için, karar alma organlarımızın bir parçası olacak adayları belirlemekten sorumlu varsa diğer kuruluşlardan da yeterince temsil edilmeyen cinsiyete sahip adayları da atamaları talep edilecektir,
- Öğrenci topluluklarının oluşumunda eşit cinsiyet dağılımı sağlanması için öğrencilerde farkındalık çalışmaları yapılacaktır. Ayrıca, öğrenci etkinlik planlarında ve eylemlerinde cinsiyet eşitliği gözetilmesi farkındalığı öğrencilere kazandırılacaktır.

#### **D) Araştırma, Eğitim ve Müfredat,**

Hibeli veya hibesiz, ödüllü veya ödüksüz projelere ve araştırma fonlarına başvuru sahipleri arasındaki cinsiyet dengesini iyileştirmek için gerekli önlemler alınacaktır. Personel arasında araştırma programları özendirilecek, özellikle kadınların katılımı teşvik edilecektir. Bölümlerin müfredatları hazırlanırken komisyon üyeleri arasında eşit katılım özendirilecektir.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** Komisyonunun amacı, araştırma hibeleri, finansman sağlanan ve ödüllü proje ve araştırma fonlarına başvuru sahipleri arasındaki cinsiyet dengesini iyileştirmektir. Araştırma hibeleri, finansman ve ödüllerin başvuranları ve alıcıları arasında daha büyük bir cinsiyet dengesi sağlamak için:

- ✓ Araştırma fonu çağruları ve yarışmalarıyla ilgili kapsayıcı bilgileri cinsiyetten bağımsız bir şekilde sunulmasının sağlanması,
- ✓ Proje ve araştırma hibeleri, ödüller ve fon alanlar arasındaki başvuru sahipleri cinsiyet dağılımının izlenmesi,
- ✓ Kadın ve erkek adayların başarı oranlarının izlenmesi,
- ✓ •Karar vericilerin dikkatini, olası bilinçsiz önyargılara ve toplumsal cinsiyet kavramı eksikliğinden doğan yargısal tavırlara ve doğurabileceği sonuçlara çekme,
- ✓ Potansiyel proje başvurusu yapacak adaylar arasında, toplumsal cinsiyet dengesizliği konusunda farkındalığı artırmak için, hedef gruplar veya temsilcileriyle, başvuru sahipleri ve araştırma hibesi, ödül ve fon alıcıları arasında cinsiyet dengesizliği konusunu vurgulamak amacı ile bilgilendirme günleri veya toplantıları organize etmek,

hedeflenecektir.

#### **E) Cinsel Taciz**

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi cinsel taciz konularına büyük önem vermektedir. Bu nedenle bu tacizleri önlemek için kurum içerisinde başka bir birim oluşturulacak ve bu birim personel ve öğrenciler arasında bu olayların izlenmesinden sorumlu olacaktır. Bu olayların meydana gelmesi durumunda, birim ayrıca şikayet ve danışma makamı olacaktır. Personel ve öğrenciler sorunlarını kendileri ile rahatlıkla paylaşacak ve gerekli tedbirler yetkili makamlar tarafından alınacaktır.

#### **F) Saldırı ve Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları**

Üniversitemize, her yıl değişim programları kapsamında pek çok öğrenci kabul edilmektedir ayrıca tam zamanlı olmak üzere 54 farklı ülkeden 800 uluslararası öğrenci bulunmaktadır. Ayrıca yine değişim programları kapsamında gelen akademik ve idari personel gerek eğitim almak gerekse ders vermek amacı ile Üniversitemizi ziyaret etmektedir. Üniversitemiz de ayrıca tam zamanlı çalışan Uluslararası personel sayımız da gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi özellikle uluslararası öğrenci ve personellerin kendilerini evlerinde hissettirmeye büyük öncelik vermektedir. Üniversitemiz gerek başka etnik kökenlere ait olan öğrenci ve personellere gerekse gelen veya gelmeyi hatta daimi görev yapmayı düşünen personellere yönelik bir tür ayrımcılık ve saldırıyı önlemek için **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** üyeleri arasından bir danışma ve şikâyet birimi oluşturulacaktır. Bu birim, bu tür olayları izleyecek ve serbest bir çalışma mekanizmasına sahip olacak ayrıca yetkililerle bu tür eylemlere uğrayan kişiler arasında köprü vazifesi göreceklerdir.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** ve içerisinde oluşturulan birimler, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılıktan (ayrıca görünüşte tarafsız kuralların bazı araştırmacılara, akademisyenlere veya öğrencilere ve hedef gruplara avantaj sağladığında ortaya çıkan dolaylı ayrımcılıktan) kaçınarak tüm insanlara eşit muamele edilmesini destekleyeceklerdir. Yapılması planlanan faaliyetler aşağıda sıralanmıştır;

- Herkes için eşit fırsatlar sağladıklarından emin olmak için kurallarımız ve düzenlemelerimiz incelenecek,
- Karar verirken eşit muamele ilkelerine bağlı kalınması ve yalnızca belirlenmiş kriterlerden hareket edilmesi sağlanacak.
- Karar verme süreçlerinde eşit muamele ilkelerine bağlılık konusunda geri bildirim toplantıları düzenlenecektir.

#### **G) Toplumsal Cinsiyet Tarafsız İletişim**

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu** kilit rollerinden biri de dahili de olmak üzere genel olarak toplumla iletişim kurmaktır. Araştırmacılar ve Ar-Ge kurumlarıyla, teknoloji ve bilimsel kuruluşlarla bilgi paylaşımları yapılacak ve gerek öğrenciler ve gerekse personel arasında araştırmalar diğer kuruluşlarla da teşvik edilecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliği de iletişim faaliyetleri yoluyla desteklenecektir. Tüm iletişim kanallarımızda toplumsal cinsiyet bilincine sahip olmayı hedefleyerek;

- Dil kullanımımızı sadeleştirmek ve cinsiyet ayrımcılığı yapan klişelerinden kaçınmak,
- Açıklayıcı materyallerde kadın ve erkeklerin temsilini oranlamak,
- Basın bültenleri, haberler, profil makaleleri vb. yazarken cinsiyet çeşitliliği ilkelerinden hareket etmek,
- Mümkünse, halka açık etkinliklerde konuşmacılar arasında cinsiyet dengesini sağlamaya çalışmak,
- Karar alma organlarında olduğu gibi, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin en az %40 oranında temsil edilmesini sağlayacak iyi bir cinsiyet dengesi kurmak,
- Çeşitli materyal ve istatistiklerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin vurgulanmasını sağlamak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel göstergelerini düzenli olarak web sitemizde yayınlamak ilkeleriyle hareket edilecektir.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

GÖREVİ	KOMİSYON GÖREVİ
Rektör Yardımcısı	Sorumlu Rektör Yardımcısı
Kadın Aile ve Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü	Başkan
Kadın Aile ve Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdür Yardımcısı	Üye
	Danışman
	Danışman
	Danışman
	Danışman
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanı	Üye
Uluslararası İlişkiler Koordinatörü	Üye
Personel Daire Başkanı	Üye
Genel Sekreter	Üye
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanı	Üye
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanı	Üye
İdari ve Mali İşler Daire Başkanı	Üye
Öğrenci İşleri Daire Başkanı	Üye
Eğitim Fakültesi Sekreteri	Üye
Mühendislik Fakültesi Sekreteri	Üye
Tıp Fakültesi Sekreteri	Üye
Tarım Bilimleri ve Teknolojileri Fakültesi Sekreteri	Üye
Fen Edebiyat Fakültesi Sekreteri	Üye
Güzel Sanatlar Fakültesi Sekreteri	Üye
İletişim Fakültesi Sekreteri	Üye
Diş Hekimliği Fakültesi Sekreteri	Üye
Spor Bilimleri Fakültesi Sekreteri	Üye
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sekreteri	Üye
Fen Bilimleri Enstitüsü Sekreteri	Üye
Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreteri	Üye
Sağlık Bilimler Enstitüsü Sekreteri	Üye
Niğde Zübeyde Hanım Sağlık Yüksekokulu Sekreteri	Üye
Türk Musikisi Devlet Konservatuarı Sekreteri	Üye
Niğde Teknik Bilimler M.Y.O Sekreteri	Üye

### GENDER EQUALITY PLAN OF NIGDE OMER HALISDEMİR UNIVERSITY (NOHU)

The aim of the Gender Equality Plan of Nigde Omer Halisdemir University (hereinafter also NOHU GEP) is to ensure equal opportunities for all men and women working at NOHU and students at all levels and researchers

and exchange academic staff and students coming to NOHU. We proceed from the principles of gender equality in all our activities without compromising on competence and quality. We wish to support all staff and students as well as researches and incoming exchange mobiles at NOHU, irrespective of gender (as well as sexual orientation, nationality, age, and other individual characteristics), and believe that research will benefit the society the most if the background of the researchers involved in conducting research is as diverse as possible, and if the aspects of gender have also been taken into account in the research being carried out.

## **INTRODUCTION**

### **National Context with Law;**

- Article 10 of the Turkish Constitution guarantees equality before the law: “Everyone is equal before the law without distinction as to language, race, color, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sect, or any such grounds. (Paragraph added on May 7, 2004; Act No. 5170) Men and women have equal rights. The State has the obligation to ensure that this equality exists in practice. (Sentence added on September 12, 2010; Act No. 5982) Measures taken for this purpose shall not be interpreted as contrary to the principle of equality. (Paragraph added on September 12, 2010; Act No. 5982) Measures to be taken for children, the elderly, disabled people, widows and orphans of martyrs as well as for the invalid and veterans shall not be considered as violation of the principle of equality. No privilege shall be granted to any individual, family, group or class. State organs and administrative authorities are obliged to act in compliance with the principle of equality before the law in all their proceedings.”
- In 1985, Turkey signed and ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
- In 2015, The Council of Higher Education (CHE) issued the Position Paper on Gender Equality in Higher Education.
- In 2019, the Scientific and Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) published the Policy Guidelines for Increasing the Participation of Women Researchers in TUBITAK processes.

In November 2021 Niğde Ömer Halisdemir University embarked on the Gender Equality Plan design process with a strong base.

### **Institutional Policies:**

- Strong commitment to gender equality among previous and existing rectors, Vice rectors, Deans, Directors, General Secretary, and other decision- makers.
- Pioneering institutional documents and processes on sexual harassment, domestic violence and non-discrimination.

### **Research and Social Impact:**

- Opinions of prominent social science and humanities scholars leading social sciences and humanities conducting gender research were sought.
- In order to carry out active gender studies, it is planned to form research groups within the body of Niğde Ömer Halisdemir University Women, Family and Social Policies Application and Research Center (NOHU -KASPAM)
- It was decided to develop highly effective educational and social programs on gender awareness and equality.

### **Teaching and Curriculum:**

- It is planned to initiate a Women's Studies Master's Program in order to ensure that studies are also carried out in the field of gender equality.
- It is planned to include topics focusing on gender equality in the content of the courses, which are included in the education plan of Sociology, Psychology, Social Work, Nursing and other units and whose scope is deemed appropriate at Niğde Ömer Halisdemir University,.

## Co- Creation Process

On November 2021, NOHU Women's Research Application and Research Center-KASPAM team has been undertaking a gender equality assessment of NOHU and facilitating a participatory process for the drafting of the university's first Gender Equality Plan.

This Gender Equality Plan has been co-designed by close to 30 members of NOHU based on the GEARING-Roles Institutional Assessment Report. This process has revealed the need to develop gender equality policies in seven major areas and to establish an institutional mechanism to implement them in a coordinated manner.

Section I of NOHU GEP outlines the action for the establishment of the institutional mechanism and Sections II – VIII outline the actions for Recruitment; Career Progression; Work-Life Balance; Decision-Making and Leadership; Research; Curriculum and Teaching, and Sexual Harassment Mechanisms and Gender-Neutral Communication.

## Key Objectives

1. To institutionalize gender equality monitoring, evaluation and benchmarking mechanisms
2. To increase the percentage of women academic staff, researchers and students in programs and ranks where their numbers are low.
3. To increase opportunities for career advancement in administrative positions as well as academic career improvement.
4. To increase the number of women in all management positions.
5. To institutionalize measures for the evaluation of management and decision-making mechanisms on the basis of gender equality and inclusivity.
6. To establish work-life balance mechanisms and to make them applicable in all faculties and units.
7. To enact formal mechanisms for the integration of a gender perspective in research and curriculum in all fields.
8. To improve existing mechanisms for the prevention of sexual harassment, gender-based violence, assaulting and discrimination by making existing complaint and support mechanisms more concrete and effective.

## Institutionalization and Capacity Building for Gender Equality

### a) Institutional Self-Assessment

As for the first step NOHU GEP's path to institutional change is the collection of baseline data (quantitative and qualitative). SAGE Wheel Model is taken a model Gender Equality Plan. The collected data provides evidences and the basis for Key Performance Indicators (KPIs).

The current state of gender equality at NOHU as in the following;

STUDENT PROFILE AS GENDER DISTRIBUTION											
Degree	Total	Short Cycle		1 <sup>st</sup> cycle		2 <sup>nd</sup> cycle		3 <sup>rd</sup> cycle		Female Total	Male Total
Gender		M	F	M	F	M	F	M	F		
Full time Students	23.618	4384	2991	6684	7114	1034	997	235	179	11.281	12.337
International Students	802	0	0	337	150	141	56	76	42	248	554

**ACADEMIC STAFF**

TITLE	MALE	FEMALE	TOTAL
PROFFESSOR	102	31	133
RESEARCH ASSISTANT	119	109	228
ASSOC. PROF. DR.	74	35	109
ASST. PROF. DR.	160	152	312
LECTURER	151	109	260
TOTAL	606	436	1042

**INTERNATIONAL ACADEMIC STAFF**

TITLE	MALE	FEMALE	TOTAL
PROFESSOR	1		1
ASST. PROF. DR.	3	2	5
TOTAL	4	2	6

**ACADEMIC ADMINISTRATIVE MISSION**

TITLE	MALE	FEMALE	TOTAL
DEAN	12	1	13
VICE DEAN	14	7	21
DIRECTOR OF SCHOOL	2		2
VICE DIRECTOR OF SCHOOL	2	1	3
CONSERVATORY DIRECTOR	1		1
VICE DIRECTOR OF CONSERVATORY	1		1
DIRECTOR OF VOCATIONAL SCHOOL	5	1	6
MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜR YRD.	7	2	9
DIRECTOR OF GRADUATE SCHOOL	3	1	4
VICE DIRECTOR OF GRADUATE SCHOOL	4	3	7
DIRECTOR OF RESEARCH AND APPLICATION CENTER	8	2	10
VICE DIRECTOR OF RESEARCH AND APPLICATION CENTER	10	2	12
DIRECTOR OF CENTER	4		4
COORDINATOR	4	4	8
HEAD OF HEADQUARTERS OF RECTORATE	4		4
HEAD OF DEPARTMENTS	85	32	117
HEAD OF MAJOR DISCIPLINES	163	76	239
HEAD OF ART MAJOR	8	9	17

**ADMINISTRATIVE STAFF**

TITLE	MALE	FEMALE	TOTAL
WAREHOUSE OFFICIAL ( CHIEF)	1		1
COOK	1		1
LAWYER	1	1	2
TRESURER OF GOODS		1	1

WARDEN	5		5
HEAD OF INFORMATION PROCESSING DEPARTMENT		1	1
COMPUTER OPERATOR	76	86	162
DIETICIAN		2	2
SECRETARY OF INSTITUTE		4	4
FACULTY SECRETARY	8	3	11
SECRETARY GENERAL	1		1
VICE SECRETARY GENERAL	2		2
NURSE		3	3
EMPLOYEE	38	7	45
EMPLOYEE ( CHIEF)	8	2	10
LEGAL ADVISOR		1	1
INTERNAL AUDITOR	2		2
STATISTICIAN	1		1
TENDER OF CENTRAL HEATING UNIT	2		2
TENDER OF CENTRAL HEATING UNIT ( CHIEF)	1		1
CHEMIST	1		1
SECURITY GUARDĪ	23	3	26
LIBRARIAN	3	2	5
LABORANT		1	1
FINANCIAL SERVICES SPECIALIST	2	1	3
CIVIL SERVANT	23	31	54
CIVIL SERVANT ( CHIEF)	12	8	20
ARCHITECT	1		1
ENGINEER	15	3	18
HEAD OF STUDENTS' AFFAIRS DEPARTMENT		1	1
HEAD OF PERSONNAL DEPARTMENT		1	1
PSYCHOLOGIST		1	1
HEAD OF HEALTH, CULTURE AND SPORTS DEPARTMENT	1		1
HEALTH TECHNICIAN	2	2	4
HEALTH TECNICIAN		2	2
SECRETARY	1	1	2
HEAD OF STRATEGY DEVELOPMENT DEPARTMENT	1		1
CHIEF	12	3	15
CHEF (CUSTOMIZATION)	1		1
CHIEF TECHNICIAN (CHIEF)	1		1
CHAUFFEUR	15		15
DEPARTMENTAL MANAGER	8	8	16
DOCTOR		1	1
TECHNICIAN	11	3	14
TECHNICIAN ( CHIEF)	1	1	2
OPERATOR	22	1	23
OPERATOR ( CHIEF)	1		1
TREASURER	1	1	2
SCHOOL SECRETARY	4	4	8
TOTAL	309	190	499

As shown in the table, we can say that the equality balance has not reached in terms of the equality of men and women and their position and opportunities. There exists a great gender imbalance across academic positions, the

proportion of women in the decision-making bodies regarding research policy is modest, and considerably more men apply for and receive research grants than women. In order to improve the indicators of gender equality, it is imperative to tackle these issues systematically. The aim of NOHU Gender Equality Plan Committee is to pay more attention to the aspects of gender in all its activities, and thus contribute to promoting gender equality at NOHU and at NOHU research landscape.

#### **b) Construction and implementation of GEPs**

Secondly, the personalized and tailored Gender Equality Action Plan was developed by the Niğde Ömer Halisdemir University Gender Action Plan Preparation Commission under the guidance of the SAGE Wheel model. At this level, Although NOHU has been a pioneering institution in developing gender equality policies, as well as academic and social programs, the GEARING-Roles gender equality assessment process presented in SAGE Model has revealed the lack of a university mechanism for institutionalizing, coordinating and implementing gender equality policies across different units of the university. Therefore, an officer who is responsible for GEP has been attained to carry out the following duties and responsibilities and started working closely with the NOHU GEP Committee;

1. Coordinating and facilitating the implementation of the actions in the GEP in coordination and consultation with the GEP Committee, the Gender Equality Task Force and relevant academic and administrative units in the university.
2. By taking attention to privacy preserving, the officer has started undertaking systematic data collection regarding gender equality at NOHU.
3. Reviewing all institutional documents, procedures and decision-making mechanisms from a gender perspective and suggesting adjustments based on the GEP.
4. Publishing annual periodic reports that include benchmarking.
5. Designing a mechanism for monitoring and evaluation.
6. In consultation with the GEP Committee, conducting an assessment of the implemented actions, achievements and shortcomings at the end of the second year and to develop the new GEP to be put into action in year 3.
7. Organizing regular meetings at the university open to all university members to raise awareness about the GEP and to discuss related issues to foster ownership and inclusion.
8. Coordinating and implementing the training and capacity building program.

#### **NOHU GEP Committee**

NOHU GEP Committee is composed of the Gender Equality Officer and representatives from thirteen faculties, schools and vocational schools, KASPAM members, Human Resources and other administrative units. The Committee meets at least once a month throughout the year to evaluate the progress of the GEP implementation process and to decide on the priority actions of the coming month(s). It is co-coordinated by the Gender Equality Officer (until November 2023).

#### **Gender Equality Task Force:**

Formed in November 2021 with the participation of more than 20 academic staff, administrative staff, students, and authorities, NOHU Gender Equality Task Force has played a constitutive role in the bottom-up drafting of NOHU Gender Action Plan. The current Task Force members will continue to be active until November 2023, during which it will be co-coordinated by the KASPAM Manager and the Gender Equality Officer.

- The Task Force meets at least twice a year.
- Task Force members will act as GEP change agents in their own units and communities and evaluate and report on the effectiveness and impact of the GEP actions in their contexts.
- The members will make suggestions to the GEP Committee for further or new actions
- They will advise on the further development and sustainability of the GEP

#### **NOHU GENDER EQUALITY PLAN ACTIONS**

The responsibility of promoting gender equality is shared by the NOHU GEP Committee to all of the departments at NOHU and student Councils as well as administrative units. The Plan is based on interviews with the Directors of the Units and the Heads of Departments, a data analysis of the activities of the Committee, and on the written recommendations as well as discussions among the employees.

Specific activities for achieving the set of objectives and the employees responsible for them shall be stipulated in the annual action plans of the Committee. Meeting the set objectives will be covered in the annual reports. The Action Plan has been approved by the management of the NOHU and Senate Council on .... November 2021 and it will be revised at least once a year.

Subsequently, the objectives and underlying principles of the Gender Equality Plan, as well as the measures which will be proposed and adopted by the Committee in order to meet the set objectives, have been listed. Proceeding from the activities and possibilities of the Committee for improving the state of gender equality, the seven main objectives for the time period 2021-2027 are as follows:

- A. Career Development,
- B. Work-Life Balance,
- C. Decision-Making and Leadership,
- D. Research, Education and Curriculum,
- E. Sexual Harassment,
- F. Anti-Assault and Anti-Discrimination Mechanisms
- G. Gender Neutral Communication

#### **A) Career Development**

All the necessary steps will be followed to raise gender awareness among the staff and students as well as researches. NOHU certainly believes that the profile of academics will be changed after the necessary steps followed and students will be more encouraged and they will be developed professionally. In order to raise an awareness we will follow the following steps:

1. Early career researcher support will be given
2. Tailored monitoring will be provided
3. When it is needed skills training will be provided
4. For the external lecturers and visiting researches gender balance will be taken into consideration
5. The leadership programs will be supported for the academic and administrative staff as well as students, the programs especially for the students will be encouraged

NOHU will implement a gender- sensitive communication strategy while realizing them and adhere to the principles of equal treatment.

#### **B) Work-Life Balance**

In order to provide work-life balance among the staff and students NOHU will consider the following issues;

- Improve childcare provisions
- Extend Paternity leave
- Supports for careers and flexible working arrangements
- Social Activities
- Staff orientation

NOHU GEP Committee will examine the rules and regulations to make sure that they ensure equal opportunities for everyone. Therefore; taking into consideration a justified leave of absence from research, such as a parental leave or military service, in the preparatory materials relating to making decisions. NOHU will take into consideration the aforementioned issues for staff and students will be taken into account for carrying out their education as a parent and they will receive some rights according the laws of Higher Education Council's

limitation. NOHU GEP will adhere to the principles of equal treatment and proceed only from established criteria when making decisions.

### **C) Decision-Making and Leadership;**

NOHU GEP will try to improve gender balance among the members of the panels, committees and among the reviewers and partner institution representative. Gender balance will be taken into consideration for the management and leadership positions by NOHU.

The aim of the GEP Committee is to reach the greatest possible gender balance among the members of the decision-making bodies, advisory bodies, and evaluation committees as well as among the reviewers, without compromising the competence of the experts.

Among the members of the panels and committees, we consider the representation of the underrepresented gender of at least 40% to be a good gender balance. When convening field-specific panels, the gender proportions of various research fields is a further factor to be taken into account: in case of research fields dominated by one gender, the underrepresented gender has to be, if at all possible, represented in the decision-making body in the same proportion as it is in the general population of that particular research field. We will keep this principle in mind when convening any of our academic activities.

An integral part of evaluating the applications and competition entries, which are funded or mediated by the Committee, is played by the reviewers. Although it is difficult to find qualified reviewers regardless of gender, we have acknowledged that the proportion of women among the reviewers is small and are working towards improving the gender balance.

In order to achieve a greater gender balance among the members of the decision-making bodies, advisory bodies, and evaluation committees as well as among the reviewers, we will:

- Consciously pay more attention to gender when searching for the experts, academic staff or any other commission members.
- Prefer a candidate of underrepresented gender if the candidates are of equal standing.
- Ask other organizations responsible for nominating the candidates to be part of our decision-making bodies to also nominate candidates of underrepresented gender in order to convene decision-making bodies with a greater gender balance.
- Ask the partners suggesting the reviewers to also recommend reviewers of underrepresented gender and, if necessary, draw their attention to the great gender imbalance among the reviewers.
- Compile statistical overviews and guidelines highlighting the aspects of gender in the process of searching for the members of the academic activities as well as the reviewers in order to acknowledge the issue more widely.

### **D) Research, Education and Curriculum,**

In order to improve the gender balance among the applicants and recipients grants, awards and funding, necessary precautions will be taken. Research programs will be encouraged among the staff, especially women attendance will be encouraged. While preparing the curriculums of the departments, equal attendance will be encouraged among the commission members.

The aim of the GEP Committee is to improve gender balance among the applicants and recipients of research grants, funding, and awards. In order to achieve a greater gender balance among the applicants and recipients of research grants, funding, and awards, we will:

- Present the information regarding research funding calls and contests in an inclusive and gender-neutral manner.

- Monitor the gender distribution among the applicants and recipients of research grants, awards, and funding.
- Present gender-disaggregated data of the applicants and recipients of research grants, awards, and funding on the website of the NOHU GEP Committee.
- Monitor the success rates of men and women applicants.
- Draw the attention of the decision-makers to possible unconscious bias and to the importance of considering the aspects of gender.
- Emphasize the issue of gender imbalance among the applicants and recipients of research grants, awards, and funding during information days and other meetings with the target groups and their representatives in order to raise the awareness of gender imbalance among potential applicants and their institutions.

### **E) Sexual Harassment**

NOHU gives great importance for the sexual harassment issues therefore, another unit will be shaped to prevent these harassments and this unit will be responsible of monitoring these events among the staff and students. In case these events may occur the Unit will be the complaint authority. The staff and students will share their problems easily with them and the necessary precautions will be taken by the authority.

### **F) Anti-Assault and Anti-Discrimination Mechanisms**

NOHU has approx. 800 international students from 54 different countries and many incoming students come to NOHU every year with the aim of training and study in the scope of exchange programs and MoU protocol agreements, and there are also some academic staff who are from different countries and member of different ethnicity groups, therefore, NOHU gives great priority to make them feel at home. In order to prevent this kind of discrimination and assault, the authorities and GEP will set a consulting committee for the students and staff. This committee will monitor such events and has a free working mechanism.

NOHU GEP Committee supports equal treatment of all people, refraining from any form of discrimination based on gender (also from indirect discrimination, which occurs when seemingly neutral rules give an advantage to some researchers, academics or students and target groups). Among other things, we pay particular attention to ensure equal treatment, we will:

- Examine our rules and regulations to make sure that they ensure equal opportunities for everyone.
- Adhere to the principles of equal treatment and proceed only from established criteria when making decisions.
- Collect feedback on the adherence to the principles of equal treatment in the decision-making processes.

### **G) Gender Neutral Communication**

One of the key roles of the GEP Committee is communicating with the society at large, incl. sharing information with researchers and R&D institutions as well as promoting research among students and staff. Gender equality will also be promoted through communication activities. We will remain gender-aware in all our channels of communication and will:

- Monitor our use of language and refrain from reproducing gender stereotypes.
- Monitor the representation of men and women in illustrative materials.
- Proceed from the principles of gender diversity when writing press releases, news, profile articles, etc.

- Try to ensure gender balance among the speakers at public events, if at all possible. As is the case with decision-making bodies, we consider the representation of the underrepresented gender of at least 40% to be a good gender balance.
- Emphasize the need to underline the aspects of gender in various materials and statistics: the data, wherever possible, will be disaggregated by gender.
- Regularly publish the core indicators of gender equality on our website