

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, her şeyden önce bir adalet ve insan hakları meselesi olarak, Türkiye'de ve dünyada en yaygın sosyal sorunlardan biri olmaya devam ediyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu, bireylerin yaşadığı toplumsal cinsiyete dayalı marjinalleştirme ve ayrımcılık türlerini içerir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık olarak ortaya çıkan toplumsal örüntülere dair her türlü mevcut pratiği ve güç dengesizliklerini kapsar. Bir hedef olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, güç eşitsizliklerini ve eşitsiz toplumsal cinsiyet dinamiklerini sorgulayarak, kaynaklara ve fırsatlara adil erişimi teşvik ederek elde edilebilir.

Toplumsal cinsiyet, etnik köken, inanç, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, uyruk ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın insanlara eşit ve onurlu davranmak bir insan hakları meselesidir. Evrensel değerleri benimseyen bir akademik kurum olarak Kadir Has Üniversitesi de bu yaklaşımı kabul eder. Anayasamızın 10. maddesinde ifade edildiği şekilde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Anayasanın 10. maddesi doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmenin devletin pozitif yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar ve olumlu eylemin ayrımcılık anlamına gelmeyeceğini güvence altına alır (**Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.**).

Ülkemiz, aynı zamanda, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne taraf ülkelerden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler tarafından 17 maddede ifade edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasındadır. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği Türkiye'nin üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin de öncelikli politikalarından biridir ve Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Stratejisi belgeleriyle hedef ve yöntemlerini belirleyerek bu politikayı hayata geçirmektedir.

Kadir Has Üniversitesi, akademik ilkeleri; Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Politikası; Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırığı Önlemeye Yönelik Politika Belgesi ile Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırığı Önleme Birimi Yönergesi ve uygulamaları; Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin araştırma, proje ve faaliyetleri ile Kadın Çalışmaları Doktora Programı'nın amaçları dikkate alındığında, Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri doğrudan ele alan az sayıda üniversiteden biri olmuştur ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili en iyi uygulamalar alanında bir rol model olarak hizmet etme kararlılığını sürdürmektedir.

KHAS Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının (TCEP) başlıca hedefleri şunlardır:

1. Çalışanların işe alımı, iş güvencesi ve kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaları bertaraf etmek ve bu alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirecek uygulamalar oluşturmak.
2. İşbirlikli ve uyumlu çalışma süreçlerini, kapsayıcılığı ve şeffaflığı geliştirmek için karar verme süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesizliklerini görünür kılmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis edecek önlemler almak.

3. Akademik ve idari personel, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrenciler için toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin, tutum ve davranışlarda ayrımcılığın olmadığı güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürülebilir kılmak.
4. Tüm bilim alanlarında hem araştırma içeriği kapsamında hem de ekip oluşturma, sonuçları yaygınlaştırma gibi araştırmanın farklı süreçlerinde toplumsal cinsiyet perspektifini gözetererek toplumsal cinsiyet dengesini güçlendirmek.

Bu hedeflere ulaşmak için, **TCEP çerçevesinde, Kadir Has Üniversitesi:**

- Kurumsal kültür, yönetim ve liderlik mekanizmaları ile kurumsal yönlendirmeler, teşvikler ve yönergelerde,
 - Kampüs iklimini oluşturan tüm alan ve süreçlerde ve akademik/idari personel, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesinde,
 - Kariyer gelişimi, işe alım ve yükseltme süreçlerinin yönetimi, iş ve yaşam dengesinin gözetilmesi ve doğum, çocuk sahibi olmak, yakınlarına bakım vermek durumunda kalmak gibi özel yaşama ilişkin özel/geçici durumların izinlerde ve yükseltmelerde göz önüne alınmasında,
 - Öğretim süreçleri ve müfredatta ve
 - Araştırma süreçlerinde
- toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve uygulamak adına gerekli adımları atmayı hedefler.

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Kadir Has Üniversitesi bünyesinde yukarıda detaylarıyla listelenmiş ana temalar çerçevesinde toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ve cinsiyetçi tutum ve davranışların önüne geçilebilmesi amacıyla **KHAS Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Planı**, bilgilendirme, yürütme ve uygulama ayrıntılarını içerecek şekilde düzenlenmiştir.

1. Kurumsal Kültür, Yönetim ve Liderlik

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi









Üniversitemizde, Rektörlük tarafından belirlenen ve Rektörlüğe bağlı olarak faaliyet gösteren bir **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (TCEK)** kurulacaktır. Akademisyenler, idari çalışanlar ve öğrencilerden oluşacak bu komite, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika belirlemek ve gerekli çalışmaları takip etmek üzere düzenli olarak toplanacaktır. TCEK oluşturulurken, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan veya bu alanda eğitim almış kişilere öncelik verilir. TCEK, üniversitenin kadrolu çalışanları ve öğrencilerinin yanı sıra, hizmet alımı yoluyla üniversitemizde hizmet sunan kurumlar ve çalışanlarının da üniversitemizin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politikalarına uyum sağlaması için gerekli çalışmaları yürütür. Bu kapsamda, komitenin temel görevleri, durum tespiti, sürekli eğitim ve izleme ile değerlendirme faaliyetleri olacaktır. TCEK bünyesinde yapılan çalışmalar düzenli olarak üst yönetime raporlanır.

Durum Tespiti: TCEK, Kadir Has Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumunu tespit etmek amacıyla gerekli nicel ve nitel veri toplama çalışmalarını yürütecektir. Bu çalışmalar kapsamında, akademisyen, araştırmacı ve idari personelin unvan, fakülte, bölüm ve birim bazında kadın erkek oranları, araştırma projelerinin yürütücü ve araştırmacıları ile yayınların yazarları arasındaki kadın erkek oranları gibi veriler incelenecektir. Ayrıca, üniversite çalışanları ve öğrenciler arasında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi sebebiyle ayrımcılığa uğradığını düşünen bireylerin durum ve ihtiyaçları, düzenli alınacak CİTÖB raporları yoluyla tespit edilecektir.

Sürekli Eğitim: Akademisyen, araştırmacı, idari çalışan, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilgi ve farkındalıklarının artırılması amacı ile fakülteler ve **KHAS TCEK**'nin birlikte hazırlayacakları takvim çerçevesinde ve tüm mensupların katılımını sağlayacak şekilde duyarlılık ve farkındalık artırıcı seminer, atölye ve proje gibi çalışmalar düzenlenecek ve bu çalışmaların etkisi yapılandırılmış şekilde ölçülecektir.









İzleme ve Değerlendirme: **KHAS TCEP** yürürlüğe girdikten sonra her yıl "Durum Tespiti" başlığı altında detaylandırılan istatistiksel ve nitel çalışma yenilenecek, gelişmeler **KHAS TCEK** tarafından izlenecek ve Rektörlüğe raporlanacaktır.













	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kurumsal Yönetişim	Liderlik & Yönetim	Kararların alındığı başlıca komisyonlarda toplumsal cinsiyet dengesinin iyileştirilmesi.	Eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet dengesinin sürdürülmesinin garanti altına alınması	X	X	X	Rektör	Tüm komisyonların en az %40 kadın üye oranına sahip olması	
Kurumsal Yönetişim	Liderlik & Yönetim	Toplumsal cinsiyet konularında eğitim eksikliği.	İdari ve akademik personele yönelik çevrimiçi toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin talep edilen terfi ve sözleşme yenileme süreçlerine entegrasyonu		X		Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Akademik ve idari kadronun %50'sinin eğitimleri alması	 

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kurumsal Yönetişim	Denetim Politikası & Uygulamaları	Taciz, psikolojik taciz, cinsel saldırı ve şiddetle mücadele için politikaların ve ilgili birimin iyileştirilmesi.	Politikanın ve birimin duyurulduğundan (MyKhas ve web sitesi aracılığıyla) ve tüm KHAS topluluk üyelerinin her ikisi hakkında da bilgi sahibi olduğundan emin olunması	X			CİTÖB, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Politika, MyKhas ve KHAS web sitesinde mevcuttur ve politika ve birim, KHAS topluluğuna duyurulur	  
Kurumsal Yönetişim	Denetim Politikası & Uygulamaları	Toplumsal cinsiyet temelinde ayrılmış veri toplama, yayınlama ve raporlamayı geliştirme.	İlerlemeyi takip etmek ve eksikleri gidermek amacıyla çalışma yapmak için toplumsal cinsiyete göre ayrılmış verilerin tutulduğu ve raporlandığından emin olunması	X			Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü (KADED), İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Operasyon ve Satın Alma Direktörlüğü	Toplumsal cinsiyet temelinde ayrılmış verilerin tutulması ve raporlanması	   
Kurumsal Yönetişim	Denetim Politikası & Uygulamaları	Üniversitenin Kalite Sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleriyle geliştirilmesi.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikalarının ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının Kalite Sistemine ve üniversitenin stratejik planına entegrasyonu		X		Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği verilerinin yer aldığı bir sayfanın KHAS web sitesinde yer alması	

2. Kampüs İklimi


Üniversitemiz, eşitlikçi, özgürlükçü, diyaloga dayalı, katılımcı, kapsayıcı, tüm mensuplar tarafından erişilebilir ve cinsel taciz ve saldırı başta olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcı tutum, davranış ve uygulamayı bütünüyle dışlayan bir kampüs iklimi oluşturmayı hedefler. Öğrenciler, akademik ve idari personel ve hizmet alımı ile çalışan personel başta olmak üzere tüm mensuplarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği başlığında farkındalık sahibi olması, üniversitemizin kampüs iklimi başlığındaki önceliklerinden biridir.










	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kampüs İklimi	Farkındalık	Öğrencilerin kampüsteki toplumsal cinsiyet algısı hakkındaki bilgi eksikliği	Öğrencilerle odak gruplarının planlanması		X		KADED, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Odak grupları	  
Kampüs İklimi	Farkındalık	Kampüste toplumsal cinsiyet görünürlüğünün artırılması	Panolarda çıkartmalar, posterler ve diğer materyallerin kullanılması; toplumsal cinsiyet merkezli sergiler, tiyatrolar ve forumların düzenlenmesi		X		Kampüste Yaşam Ofisi, Kurumsal İletişim	Fiziksel ve çevrimiçi materyaller, sergi, oyun, forum vb. etkinlikler	   
Kampüs İklimi	Farkındalık	Kampüste toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması	Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi		X		Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, katılımcı sayıları ve oranları	






	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kampüs İklimi	Farkındalık	Alt işveren ve hizmet alımı yoluyla çalışanların toplumsal cinsiyet farkındalığı	Alt işveren ve hizmet alımı yoluyla çalışanlarla yapılacak anketler; işe alımda toplumsal cinsiyet dengesinin geliştirilmesi; işe alımda toplumsal cinsiyet klişelerine meydan okunması (örneğin, kadın servis şoförleri); alt işverenden standartlar ve beklentiler hakkında yönergeler		X		Operasyon ve Satın Alma Direktörlüğü	Alt işveren ve çalışanlara yönelik davranış kurallarının hazırlanması ve sözleşmelerine dahil edilmesi Güvenlik görevlilerine toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunda ek eğitim verilmesi	   
Kampüs İklimi	Katılım	Öğrencilerin ve öğrenci kulüplerinin katılımlarının geliştirilmesi	Öğrenciler ve öğrenci kulüplerine yönelik toplumsal cinsiyet eğitimleri; eğitici eğitimleri; öğrenci kulüplerinde eş başkan sisteminin geliştirilmesi Öğrencilerle birlikte toplumsal cinsiyet projeleri		X		Kampüste Yaşam Ofisi, Çekirdek Program	Öğrenci kulüplerine yönelik eğitim ve projeler	   
Kampüs İklimi	Katılım	Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planına katılımının artırılması	Erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarına katılımının nasıl artırılacağını tartışmak için hem çalışan hem de öğrencilerle eğitim ve çalıştaylar düzenlenmesi		X		Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Çekirdek Program	Erkeklerle yönelik katılım odaklı eğitimler	   

3. Kariyer Gelişimi, İşe Alım Süreci ve İş-Yaşam Dengesi

Üniversitemizde hem öğrenciler hem de akademik ve idari kadro bakımından sayısal anlamda cinsiyet dengesi halihazırda sağlanmış durumdadır. Ek olarak, 2018, 2019 ve 2020 yıllarında yapılan güncellemelerle istihdam ve performans yönergelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Örneğin, doğum/annelik izni kullanan akademik personelin, iş başı yaptıktan sonra bir yıl boyunca yıllık performansa dahil edilmemesi ve bu izinler için kullanılan sürenin dönemsel performans süresine eklenmesi gibi iyileştirmeler yapılmıştır. Bununla birlikte, kariyer gelişimi ve işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği düzenli olarak izlenmesi ve bunun için güncel iyileştirme alanlarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda yeni uygulamalar geliştirilmesi gereken dinamik bir alandır. Bu anlamda, üniversitemizde kariyer gelişimi ve işe alım süreçlerinde **KHAS TCEK** ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü iş birliğiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla gerekli adımlar atılır.

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Unvan yükseldikçe, kadın çalışan oranının azalması	Kadın çalışanlara yönelik bir mentorluk sistemi geliştirilmesi	X			Rektörlük, Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Mentorluk alan kadın sayısı ve oranı, unvan bazında cinsiyet oranları	  
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Kadın doktora öğrencilerinin eksik temsil edilmesi	Lisans programlarındaki kadın öğrencilerin yüksek lisans ve doktora programlarına başvuru için teşvik edilmesi	X			Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Burs Komitesi	Kadın yüksek lisans ve doktora öğrencisi oranları	  
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Kariyerinin başındaki araştırmacılara yönelik desteklerin geliştirilmesi (Doktora Adayları, Dr. Öğretim Üyeleri, Araştırma Görevlileri)	Kariyer gelişimi, fon bulma fırsatları ve yayın yolları/ıpuçları konusunda eğitim sağlanması		X	X	Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü	Yılda 3 eğitim verilmesi ve kadın çalışanlarımızın en az %70 nin bu eğitimleri alması	  









	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Lisans öğrencileri için mentorluk	Kadın öğrenciler için mentorluk ve liderlik geliştirmek için KAGİDER, TurkishWIN, CampusWIN gibi STK'larla birlikte çalışılması		X	X	Kariyer Ofisi, Kampüste Yaşam Ofisi, Öğrenci Kulüpleri, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Verilen eğitim ve mentorluklar	  
Kariyer Gelişimi	Çalışan Profili	İK sisteminde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerle ilgili süreçlerin iyileştirilmesi	İK sisteminin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri tüm alanlarda tutmasının sağlanması	X			İnsan Kaynakları Direktörlüğü	İK aşağıdakilerle ilgili verileri toplumsal cinsiyet bazında tutar: personel, işe alım, terfiler, ayrılanlar, iş-yaşam dengesi hükümlerinin kullanılması	  
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	İşe alım uygulamalarının iyileştirilmesi	Aday ve çalışan çeşitliliğini artıracak uygulamaları içeren, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği temel alan bir işe alım sistemi için düzenlemeler/prosedürler oluşturulması; iş ilanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ve çeşitliliğe atıfta bulunan bir metin yazılması		X		Rektörlük, Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Kurumsal İletişim Direktörlüğü, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Geliştirilen düzenleme ve prosedürler İş ilanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği vurgulayan bir metin eklenmesi	  

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	Tüm üniversite mensuplarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin çalışan oryantasyonları kapsamında verilmesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve çalıştayları oluşturulması; çalışan oryantasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmesi	X			İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Öğrenci İşleri Direktörlüğü, Operasyon ve Satın Alma Direktörlüğü	Eğitim ve çalıştaylar Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve uygulamalarının tüm çalışanlara aktarılması	  
Kariyer Gelişimi	İş-Yaşam Dengesi	Babalık izinlerinin nitelikli bir şekilde kullanılmasının sağlanması	Babalık izni politikasının iyi bir şekilde (MyKhas ve web sayfası) duyurulmasının ve hem akademik hem de idari personelin bu faydadan yararlanmasının sağlanması Babalık iznine çıkacak çalışanlarımızın babalık ile ilgili eğitim alması	X			Rektörlük, Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Babalık izni politikasının MyKhas ve KHAS web sayfasında mevcut olması	 

4. Öğretim Süreçleri ve Müfredat

Tüm fakülte ve bölümler bu metinde detaylandırılmış KHAS Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'na sadık kalarak toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini belirleyip duyurur, sonuçları takip eder ve birim bünyesindeki performans değerlendirme süreçlerinde dikkate alır.

Tüm ders izlencelerine üniversitenin, dersin işlenmesi ve bağlı faaliyetler dahil olmak üzere tüm süreçlerde her türlü şiddet ve ayrımcılığa karşı politikalarını ve bunlara ilişkin kural ve yaptırımları özetleyen kısa bir paragraf eklenecek ve *toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi* de bu metinde vurgulanacaktır. Bunun yanı sıra, ilgili dersteki toplumsal cinsiyet boyutunun da izlencelerde yer alması teşvik edilecektir.

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Üniversite genelinde toplumsal cinsiyetle ilgili dersler	Tüm öğrenciler için toplumsal cinsiyet dersleri sunulması		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	(Seçmeli) ders havuzuna yeni derslerin eklenmesi	 
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği	STEM alanlarına yönelik faaliyetlerin planlanması ve uygulanması		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	STEM alanlarına yönelik eğitim, çalıştay ve etkinlikler	 
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında hassas dil kullanımının geliştirilmesi	Kapsayıcı iletişim için yönergeler (Dil ve görsel tasvirler)		X		Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Kurumsal İletişim Direktörlüğü	Kapsayıcı iletişim için yönergeler geliştirilmesi ve uygulanması	 
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; erkek ve kadın öğrenciler arasındaki diyalogun ve katılımın geliştirilmesi	Sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve katılımı artırmak amacıyla akademik kadronun bilgilendirilmesi		X		Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi	Akademik kadronun sınıfta toplumsal cinsiyet eşitliği ve katılımı ilgili bilgilendirilmesi	 

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Üniversitenin ayrımcılık karşıtlığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan politikalarının öğrencilerle etkin bir şekilde paylaşılması	Tüm ders izlencelerine ayrımcılık karşıtı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliği esas alan bir bölüm eklenmesi	X			Eğitim Komitesi	Ders izlencelerine toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği esas alan bir bölüm eklenmesi	 

5. Araştırma

Araştırma projeleri ve yayınlar gibi araştırma çıktılarında toplumsal cinsiyet verilerinin izlenmesi, gerekli görülen alanlara yönelik mentorluk sisteminin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi üniversitemizin araştırma başlığındaki öncelikleri arasındadır. Tüm öğretim üyesi ve araştırmacılarımızın araştırma yetkinliklerinin ve çıktılarının artırılması yoluyla, atama yükseltme kriterlerinin sağlanması bakımından da liyakata dayalı bir iyileşme sağlanması, böylece akademik kadromuzda kadın erkek eşitliğinin tüm unvanlarda sağlanması hedeflenir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda, tüm araştırma süreçlerinde ve araştırma çıktılarının kurum içi ve dışında paylaşıldığı tüm etkinliklerde – konferanslar, paneller gibi – toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi üniversitemizin temel yaklaşımlarından biridir.

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2022	2023	2024			
Araştırmada Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçleri ve çıktılarında toplumsal cinsiyet eşitliği	Araştırma süreçleri ve çıktıları kapsamında toplumsal cinsiyet verilerinin izlenmesi	X	X	X	Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü, KADED	Araştırma projelerindeki yürütücü ve araştırmacıların kadın erkek oranları Yayın ve makale yazarlarının kadın erkek oranları	 
Araştırmada Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir destek mekanizması	Araştırma projeleri ve yayınlar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir mentorluk sisteminin geliştirilmesi	X			Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü, KADED	Mentorluk alan kadın sayısı ve oranı, araştırma çıktılarında kadın erkek oranları	 