

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

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 içkin 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, uyrukluk ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın insanlara eşit ve onurlu davranmak bir insan hakları meselesidir. Farklı kimlikler nedeniyle kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşitsizlikleri gözetebilmek için kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının değişen durumlara uygun olarak yeniden tasarlanarak güncelliğini koruması önemlidir. Evrensel değerleri benimseyen bir akademik kurum olarak Kadir Has Üniversitesi de bu yaklaşımı benimsemektedir. 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. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” Ek olarak, ülkemiz, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne taraf ülkelerden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda 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 Saldırımı Önlemeye Yönelik Politika Belgesi ile Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırımı Önleme Birimi Yönergesi ve uygulamaları, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Araştırma Grubu, Kadın ve Aile Çalışmaları Araştırma ve Uygulama 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 etmekte kararlılığını sürdürmektedir.

KHAS Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının (KTCEP) başlıca hedefleri şunlardır:

1. Çalışanların işe alımı, iş güvencesi ve kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaları bertaraf etmek ve bu alanlarda kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirecek uygulamalar geliştirmek
2. İşbirliğine dayalı ve uyumlu çalışma süreçlerini, kapsayıcılığı ve şeffaflığı geliştirmek için karar verme süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesizliklerini görünür kılmak ve kapsayıcı 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 hiçbir kimlik ve sosyal statüden dolayı ayrımcılığın olmadığı güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürülebilir kılmak
4. Üniversitedeki tüm bilimsel alanlarda hem araştırma içeriği kapsamında hem de ekip oluşturma, sonuçları yaygınlaştırma gibi araştırmanın farklı süreçlerinde toplumsal cinsiyet perspektifini gözeterek kapsayıcı toplumsal cinsiyet dengesini güçlendirmek
5. Hem sınıf, ırk, etnisite, sakatlık, vatandaşlık, yaş, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi farklı toplumsal kimliklerden ayrı ayrı doğan hem de bunların kesişiminden meydana gelen eşitsizlikleri görünür kılacak ve kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis edecek önlemler almak

Bu hedeflere ulaşmak için KHAS KTCEP:

- 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 yönetiminde,
- İş ve yaşam dengesini gözetme ve doğum, çocuk sahibi olma, yakınlarına bakım verme durumunda kalmak gibi özel yaşama ilişkin özel/geçici durumların izinlerde ve yükseltmelerde göz önüne alınmasında,
- Öğretim süreçleri ile müfredatta ve
- Araştırma süreçlerinde

kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve uygulamak adına atılacak adımları içermektedir.

Bu amaç ve hedefler doğrultusunda öncelikle Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu başta olmak üzere Fakülte Sekreterlikleri, Öğrenci İşleri Direktörlüğü ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü gibi birimler koordinasyon içinde çalışacaklardır. Bu amaçla;

Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu

Üniversitemizin **Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu (KTCEK)** akademisyenler, idari çalışanlar ve öğrencilerden oluşacaktır. Bu komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika belirlemek ve gerekli çalışmaları takip etmek üzere düzenli olarak toplanacaktır. KTCEK oluşturulurken, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan veya bu alanda eğitim almış kişilere öncelik verilir. KTCEK bünyesinde belirlenen politika ve görevler, üniversite yönetimi düzeyinde onaylandıktan sonra hayata geçirilmek üzere ilgili akademik ve idari birimlere iletilecektir. KTCEK, üniversitenin çalışanları ve öğrencilerinin yanı sıra, hizmet alımı yoluyla

üniversitemizde hizmet sunan kurumlar ve çalışanlarının da üniversitemizin kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politikalarına uyum sağlaması için gerekli çalışmaları yürütür. Bu kapsamda, komisyonun temel görevleri, durum tespiti ve izleme ile değerlendirme faaliyetlerini yıllık olarak raporlandırılarak Rektörlüğe sunmaktır. Üç senelik oluşturulan KTCEP'nin süresi biterken yeni planın hazırlanması da Komisyonun görevlerindedir.

Durum Tespiti: KTCEK, Kadir Has Üniversitesi'nin kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumunun tespit edilmesi için kapsamlı bir nicel ve nitel veri toplama çalışması yürütecektir. Bu çalışma kapsamında, her bölüm ve fakültede akademisyen, araştırmacı ve idari personelin cinsiyet dağılımı ve iş yükü durumları tespit edilecektir. YÖK denetimine sunulan akademik ve idari personelin ücret bilgilerinin, üst yönetimin bilgisine cinsiyet kırılımı ile birlikte sunulması sağlanacaktır. Ayrıca, üniversite çalışanları ve öğrenciler arasında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi sebebiyle ayrımcılığa uğradığını düşünen bireylerin durum ve ihtiyaçları, düzenli alınacak Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırısı Önleme Birimi (CİTÖB) raporları gibi araçlarla tespit edilecektir.

İzleme ve Değerlendirme: KHAS KTCEP yürürlüğe girdikten sonra her yıl "Durum Tespiti" başlığı altında detaylandırılan istatistiksel ve nitel çalışma yenilenecek, gelişmeler KHAS KTCEK tarafından izlenecek, raporlanacak, Rektörlük, üniversite çalışanları ve öğrencileri ile paylaşılacak ve üniversite web sitesinde duyurusu yapılacaktır. Böylece, toplumsal cinsiyet bazlı temel veriler kamuya açık bir şekilde paylaşılacaktır.

KTCEP için raporlama ve inceleme:

Akademisyen, araştırmacı, idari çalışan, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişimsel olan ayrımcılık konusunda bilgi ve farkındalıklarının artırılması amacı ile Fakülteler, İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Öğrenci İşleri Direktörlüğü, Kampüste Yaşam Direktörlüğü, Yapı Teknik ve Operasyon Direktörlüğü, Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü ve Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü ile Mali İşler Direktörlüğü'nden gerekli bilgi ve veriler talep edilerek rapor hazırlanacaktır.

Fakülteler: Her fakülte, toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişimsel ayrımcılık konularını içeren seminer/eğitim/panel/atölye gibi akademik faaliyetler organize edecektir. (KHAS KTCEK tarafından izlenecek)

İnsan Kaynakları Direktörlüğü (işe alımlarda): Üniversite bünyesinde çalışacak akademisyen, araştırmacı, idari çalışan ve hizmet alımı ile çalışan personele ilk işe başladığında toplumsal cinsiyet konularına dair eğitimler verilecektir. Söz konusu eğitim içeriklerinin oluşturulmasında akademik kadrodan destek alınacaktır. (KHAS KTCEK tarafından izlenecek)

Öğrenci İşleri Direktörlüğü ve Kampüste Yaşam Direktörlüğü: Öğrenciler ve Öğrenci Kulüplerinin toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişimsel ayrımcılık konularında bilgi ve farkındalıklarını artırmak amacıyla eğitimler, Kampüste Yaşam Direktörlüğü tarafından organize edilecektir. (KHAS KTCEK tarafından izlenecek)

Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü: Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü, Üniversitede yapılan araştırma projelerinin toplumsal cinsiyet perspektifi ile yürütülmesine destek olacaktır. (KHAS KTCEK tarafından izlenecek)

Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü: Üniversite bünyesindeki toplumsal cinsiyet verilerinin tutulması ve veri güvenliği konusunda destek sağlayacak ve verileri KHAS KTCEK ile paylaşacaktır.

1. Kurumsal Kültür, Yönetim ve Liderlik



Tema	Ele Alınan Konu	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Kişi/Birim/Departman Sorumlusu	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı	Açıklama
			2025	2026	2027				
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Karar alma komisyonlarında sayısal olarak cinsiyet dengesini devam ettirmek.	X	X	X	Rektör	Tüm komisyonlarda %50 kadın temsiliyetini devam ettirmek.		
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Daimi komisyonlarda sayısal olarak cinsiyet dengesini devam ettirmek.	X	X	X	Rektör	Tüm komisyonlarda %50 kadın temsiliyetini devam ettirmek.		
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Toplumsal Cinsiyet konularında eğitim eksikliği	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, İK	Üniversitenin tüm çalışanlarının 2025 yılı sonuna kadar hazırlanacak olan eğitimi almış olması. Yeni işe alımlarda bu modülün zorunlu tutulması.	 	

			Eğitim Modülü zorunlu olarak uygulanacaktır.					Her terfi ve atamada tekrar eğitim alınması.		
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı ile Mücadele Politikasını ve Birimini geliştirmek	Politikanın ve birimin duyurulması ve tüm KHAS mensuplarının daha iyi bilgilendirilmesi yönünde çalışmalar yapılacaktır.	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Saldırıyı Önleme Birimi (CİTÖB), Öğrenci Dekanlığı Kampüste Yaşam Direktörlüğü	Politika ve birime dair bilgilerin (kalıcı afişler ve duyurular aracılığıyla) KHAS mensupları arasında yaygınlaştırılmış olması.	  	
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Üniversitenin Kalite Sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleriyle geliştirilmesi.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikalarının ve Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının Kalite Sistemine ve üniversitenin stratejik planına dahil edilmesi	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü	<p>Komisyonun Kalite Güvence Sistemi içerisinde çalışmasını sağlamak.</p> <p>Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedeflerinin üniversitenin stratejik eylem</p>		


								planına dâhil edilmiş olması.		
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Kurum web sitesinin ve diğer görsel basındaki tüm iletişim sürecinin izlenmesi.	Kurum online sitesine ve diğer görsel basındaki tüm iletişim sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesine dayalı dil ve görsel materyal kullanımının sürdürülmesi.	x	x	x	İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü	Kurum online sitesinde ve diğer görsel basındaki tüm iletişim sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesine dayalı dil ve görsel materyal kullanımının sürdürülmesi.		





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 ve davranışı 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 Alınan Konu	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Kişi/Birim/ Departman Sorumlusu	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı	Açıklama
			2023	2024	2025				
Kampüs iklimi	Farkındalık	Öğrencilerin kampüsteki toplumsal cinsiyet eşitliği algısı hakkındaki bilgi eksikliği	KHAS Learn sisteminde yer almak üzere öğrencilerin açık erişimine uygun olarak toplumsal cinsiyet konusunda modül hazırlanması ve oryantasyonda tüm öğrencilere eğitim verilmesi.	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kampüste Yaşam Ofisi, Öğrenci Dekanlığı	KHAS Learn modülünün hazırlanması ve eğitimlerin hayata geçirilmesi.	
				2	2	2			
				0	0	0			
				2	2	2			
Kampüs iklimi	Farkındalık	Kampüste toplumsal cinsiyet görünürlüğünün artırılması	Panolarda çıkartmalar, posterler ve diğer materyallerin kullanılması; toplumsal cinsiyet merkezli etkinlikler (sergiler, tiyatro oyunları, Forumlar vb.) düzenlenmesi	x	X	x	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kampüste Yaşam Ofisi, İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü, Öğrenci Dekanlığı,	Yılda en az 3 defa öğrencilere açık çağrılar yapılmış olması.	
				2	2	2			
				0	0	0			
				2	2	2			

Öğrenci
Kulüpleri,
Öğrenci
Meclisi




Kampüs iklimi	Farkındalık	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilerin toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilerle anketler yapılması; işe alımda toplumsal cinsiyet dengesinin geliştirilmesi; işe alımda toplumsal cinsiyet klişelerine meydan okunması (örneğin, kadın servis şoförleri); alt işveren ve hizmet alınan kurumlardan beklenen standartlar hakkında yönergeler oluşturulması. Bu yönergeler uyarınca ilgili standartların alt işveren ve hizmet alım sözleşmesine dahil edilmesi.	X			Yapı Teknik ve Operasyon Direktörlüğü	Alt işveren ve hizmet alınan kurumlardan beklentilere yönelik yönergelerin oluşturulmuş ve alt işveren ve hizmet alım sözleşmelerine dahil edilmiş olması.		
----------------------	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	--	---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--





Farkındalık	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilerin toplumsal cinsiyet farkındalığı	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilere toplumsal cinsiyet eğitimi sağlanması	X	Yapı Teknik ve Operasyon Direktörlüğü	Güvenlik personeline cinsiyete dayalı şiddet konusunda ek eğitim verilmiş olması.	   
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Kariyer Gelişimi ve İşe Alım Süreci

Üniversitemizde hem öğrenciler hem de akademik ve idari kadro bakımından sayısal anlamda cinsiyet dengesi halihazırda sağlanmış durumdadır. Ek olarak, 2022-2024 yılları için düzenlenen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı yürürlüğe alınmıştır. Bu süre içerisinde istihdam ve performans yönergelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. 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 alanın sürekli değişen koşullarını güncellemek için 2025-2027 yıllarını kapsayan “**Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı**” hazırlandı. Yeni plan, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların yanı sıra diğer kimlik ve sosyal durumlara dayalı eşitsizlikleri de görünür kılmaktadır ve bu konulara yönelik yeni eylemler eklenerek plan daha kapsayıcı hale getirilmektedir. Bu anlamda, üniversitemizde kariyer gelişimi ve işe alım süreçlerinde **KHAS KTCEK** ve **İK** iş birliğiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla gerekli adımlar atılır.



Tema	Ele alınacak konu	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı	Açıklama	
			2022	2023	2024					
			2022	2023	2024					
			0	0	0					
			2	2	2					
			5	6	7					
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Akademik unvan yükseldikçe, kadın çalışan oranının azalması	Her seviyedeki üst yönetimin kadın çalışanları yükselmeye teşvik etmesi ve terfi hedefleyen kadın çalışanlara rehberlik/mentorluk sağlanması	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Dekanlar ve İK	Kadın çalışanları yükselmeye teşvik edecek politikaların sürdürülmesi Kadın çalışanlara yönelik bir mentorluk sistemi geliştirilmesi	  	

Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Lisans öğrencileri için mentörlük	Kadın öğrenciler için mentörlük ve liderlik geliştirmek için KAGİDER, TurkishWIN, CampusWIN gibi STK'larla birlikte çalışılması		X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kariyer Ofisi, Kampüste Yaşam Ofisi, Öğrenci Kulüpleri	Yılda en az 3 eğitim verilmiş olması.		
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	İşe alımlarda toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin iyileştirilmesi	Cinsiyet belirteci seçeneklerinin artırılması yoluyla anketlerin daha kapsayıcı hale getirilmesi	X			KTCEK, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Kurum içi verilerde cinsiyet kimliğine dair çok seçenekliliğin (belirtmek istemiyorum seçeneği) eklenmesi.	  	
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	Çalışan oryantasyon programları kapsamında tüm üniversite mensuplarına kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi	Çalışan oryantasyon programlarına toplumsal cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi	X	x	x	İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Tüm yeni işe alımlarda yeni çalışanların kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve uygulamaları hakkında bilgilendirilmiş olması.		

4. İş-Yaşam Dengesi

Üniversitemiz bünyesinde iş-yaşam dengesi kurulurken toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi adına aşağıdaki tabloda detaylandırılmış adımlar atılacaktır. Bu bağlamda 6 yaşından küçük çocuk sahibi tüm akademik ve idari personele çocuk bakım desteği sağlanması, doğum sonrası işe uyum, babalık izni süresine ilişkin politikaların sürdürülmesi ve esnek çalışma fırsatının sunulması planlanmıştır.

Tema	Ele alınacak konu	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı	Açıklama	
			2022	2023	2024					
			2	2	2					
			0	0	0					
			2	2	2					
			5	6	7					
İş Yaşam Dengesi	Politika	0-6 yaş çocuk bakım olanaklarının eksikliği (kreş, gündüz bakım evi)	Tüm KHAS çalışanları için kreş hizmeti konusunda destek verilmesi.		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Rektörlük, Senato ve İK	0-6 yaş arası çocuğu olan KHAS idari ve akademik personeli için kreş hizmeti konusunda destek verilmesi.		
İş Yaşam Dengesi	Politika	Babalık izninin süresinin uzatılması	Babalık izni süresi konusundaki politikanın (resmi sürenin iki katı) etkili duyurulduğundan (MyKHAS ve web) ve hem akademik hem de idari personelin bu olanaktan yararlanabildiğinden emin olunması	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Senato, İK	Babalık izni süresine ilişkin politikanın sürdürülmesi, işe giriş oryantasyonu ile MyKHAS ve web sayfasında bu bilginin duyurulması.		


İş Yaşam Dengesi	İş Yaşam Dengesi	Farklı çalışma modellerindeki eksiklik (esnek, vardiyalı)	Hem akademik hem de idari çalışanlar için talebe bağlı farklı (esnek) çalışma modüllerinin oluşturularak yönergelerin hazırlanması.	x			Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	KHAS esnek çalışma modüllerinin oluşturulmuş olması.		
İş Yaşam Dengesi	İş Yaşam Dengesi	Doğum sonrası işe uyum sorunu	Doğum sonrası işe uyum süreçlerine dair (işe başlamadan önce ve başladıktan sonrasını kapsayan) çalışmalar yapılması	x	x	x	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, İK direktörlüğü	İlgili çalışmaların yapılmış ve elde edilen veriler ışığında planlama yapılmış olması.		



5. Araştırmada, Öğretim Süreçleri ve Müfredatta Toplumsal Cinsiyet Eşitliği





Tüm fakülte ve bölümler bu metinde detaylandırılmış KHAS Kapsayıcı 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.

Tüm araştırma süreçlerinde ve araştırma çıktılarının kurum içi ve dışında paylaşıldığı tüm etkinliklerde – konferanslar, paneller vb. – toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi üniversitemizin temel yaklaşımlarından biridir. Üniversitemizin akademik özgürlük ilkesinin bir parçası olarak tüm öğretim elemanları çalışma alanlarını özgürce belirler. Araştırma önerileri arasında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizinin de yer alması etkin bir şekilde teşvik edilir.

Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı	Açıklama
			2020	2021	2022				
			2	2	2				
			0	0	0				
			2	2	2				
			5	6	7				
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Üniversite genelinde toplumsal cinsiyetle ilgili derslerin ve toplumsal cinsiyet boyutunun eksikliği	Tüm öğrenciler için toplumsal cinsiyet dersleri sunulması	Toplumsal cinsiyet sorunlarıyla doğrudan veya zorunlu olarak ilgili olmayan derslerde toplumsal cinsiyet boyutunun geliştirilmesi.	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Seçmeli ders havuzuna toplumsal cinsiyet odaklı yeni derslerin eklenmiş olması. Ders izlencelerine toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmiş olması.		

Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği	STEM alanlarına yönelik faaliyetlerin planlanması ve uygulanması	X	X	X	Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ortak Dersler Bölümü	STEM alanlarına yönelik eğitim, çalıştay ve etkinlikler (en az yılda 2 defa) yapılmış olması.		
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında duyarlı dil kullanımının geliştirilmesi	Kapsayıcı iletişim için yönergeler (dil ve görsel tasvirler) hazırlanması		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü	Dil kullanımı ile ilgili rehberin akademik kadro tarafından görünürlüğünün artırılması için hatırlatma e-postaları gönderilmiş olması (yılda 2 defa).		
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 kapsayıcılığı artırmak amacıyla akademik kadronun bilgilendirilmesi		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılıkla ilgili bilgilendirilmiş olması.		
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Çalışmalarda/ödevlerde toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının sorgulanması	Alternatif kadın ve erkek imgelerinin kullanımı (örneğin kadın inşaat işçileri, erkek hemşireler, vb.)		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun toplumsal cinsiyet kalıpları ile ilgili bilgilendirilmiş olması.		

Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Sınıfta erkekler ve kadınlar arasındaki diyalogun ve katılımın eksikliği	Karma toplumsal cinsiyet grupları atanması ve çalışma gruplarının oluşturulması		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgilendirilmiş olması.		
		Üniversitenin ayrımcılık karşıtlığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan politikalarının öğrencilerle etkin bir şekilde paylaşılması	Tüm ders izlencelerine ayrımcılık karşıtı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir bölüm eklenmesi	X			Eğitim Komisyonu	Ders izlencelerine belirtilen bölümün eklenmiş olması.		
Araştırmada Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçleri ve çıktılarında toplumsal cinsiyet eşitliği	Araştırmalara toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesine yönelik eğitimler düzenlenmesi (online ve yüz yüze).	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, AR-GE	Konusu/içeriği bakımından uygun olan araştırma önerileri/yayınlar a cinsiyet/toplumsal cinsiyet analizine yer verilmesi.		
Araştırmada Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen destek mekanizması eksikliği	Araştırma projeleri ve yayınlar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi				Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ar-Ge	Araştırma projelerindeki yürütücü ve araştırmacılar arasında kadın-erkek oranları açısından denge sağlanması. Yayın ve makale yazarlarının kadın-erkek oranları arasında denge sağlanması.		

6. İzleme ve Değerlendirme

KHAS Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı için izleme ve değerlendirme bölümü oluşturulmuştur. İzleme ve Değerlendirme bölümünde planın takip ve analiz süreci kaynaklı sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur. İzleme ve Değerlendirme raporları gelecek dönemlerde hazırlanacak KTCEP'ler için önemli veri seti de oluşturacaktır. Bu nedenle izlenebilirliği sağlayacak yıllık raporlamaların takvimlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre;

- 1. ve 2. yıllardaki raporlama her yılın Eylül ayında başlar ve en geç Ekim sonunda KTCE Komisyonu tarafından değerlendirilir. Bu değerlendirme neticesinde plana ekleme ya da çıkarma yapılabilir.
- 3. yılda tüm planın değerlendirmesi yapılarak yeni plan hazırlığı yapılır. Planın geçerli olduğu son yılın (2027) Haziran ayında değerlendirme raporu hazırlanır ve Eylül ayına kadar yeni KTCEP taslağı tamamlanır. Yeni plan Senato'ya sunulur ve en geç Aralık ayında son halini alarak yayınlanır.

Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı	Açıklama	
			2022	2023	2024					
			2	2	2					
			0	0	0					
			2	2	2					
			5	6	7					
Kurumsal yönetim	Denetim Politikası & Uygulamaları	Kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin veri toplama, raporlama ve yayınlama süreçlerinin iyileştirilmesi	İlerlemenin izlenmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi amacıyla verilerin cinsiyete göre raporlanmasının sağlanması	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmış verilerin raporlanması ve analiz edilmesi.		

Kurumsal yönetim	Denetim Politikası & Uygulamaları	İzleme faaliyetleri ile ilgili ara raporlama	Her eğitim yılı sonunda, Üniversite Yönetimine mevcut durum raporu sunulması ve yayınlanması				KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM	Yıllık raporlamaların yapılmış ve yayınlanmış olması.		
-------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------------------	-------------------------------------------------------	--	--