

T.C.  
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı :E-11949917-050.01.04-38425  
Konu :Senato 2023/01 Md-3

17.01.2023

DAĞITIM YERLERİNE

13.01.2023 tarih 2023/01 sayılı Senato toplantısında alınan karar / kararlar bilgi ve gereği için  
iletılmıştir.  
Saygılarımla arz ve rica ederim.

Şenay GÜMÜŞ  
Genel Sekreter

Ek:

- 1- Karar No 3 (1 Sayfa)
- 2- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (11 Sayfa)

Dağıtım:

Strateji ve Kalite Güvence Daire Başkanlığına  
Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları  
Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne  
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı  
Komisyonuna  
Bilimsel Araştırma ve Projeler Daire Başkanlığına

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BS436ASLL2

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/altinbas-universitesi-ebys>

Adres:Mahmutbey Dilmenler Caddesi, No:26, 34217 Bağcılar - İstanbul  
Telefon:(0 212) 604 01 00 Faks:(0 212) 445 81 71  
e-Posta:info@altinbas.edu.tr Web:http://www.altinbas.edu.tr/  
Kep Adresi:altinbasuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Funda GÖK  
Unvanı: Yazı İşleri Müdürü  
Tel No: (0 212) 604 01 00 Dahili: 1226  
funda.tasdelen@altinbas.edu.tr



**ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SENATO TOPLANTI KARARI**

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı
13.01.2023	01

**KARAR:**

- 3- Altınbaş Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2022-2025)'nin ekte yer alan haliyle kabulüne toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi. **(EK-1)**

**ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ**  
**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİŞİ EYLEM PLANI**  
**(2022-2025)**

## 1- GİRİŞ

Altınbaş Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan 2022-2025 “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı”nı hazırlamıştır. Planın temel amacı, kuruluşundan beri benimsediği özgür ve akla dayalı eğitim sistemini devam ettirmek ve üniversite çatısı altında yer alan tüm bireylerin gerek akademik gerekse maddi ve manevi gelişimlerini sağlamak ve güvenli kampüs hedefinde olan Altınbaş Üniversitesi'nin eşitliğe ve çeşitliliğe saygılı, ayrımcılıktan uzak ve herkes için eşit akademik ilerleme ve yükselme olanaklarını sağlayan bir üniversite olduğunu ortaya koymaktır. Altınbaş Üniversitesi, eşitlik ve çeşitliliğin, bilimin gelişmesini sağlayan değerler olduğuna inanmaktadır. Bilimsel çalışmalarda ve yüksek öğretimde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, daha iyi bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olan ve aynı zamanda akademik becerileri teşvik eden uygulamaların geliştirilmesini desteklemektedir. Ayrıca bu durum, geliştirilmiş ve kapsayıcı diyalogu da güçlendirmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın başlangıç noktası olarak eşitliğin teşvik edilmesi, uygulama ve faaliyetlerin en iyi şekilde iyileştirilmesi için önem taşımaktadır. Üniversite üyelerinin kurumsal engellerle karşılaşabildiği, akademik ilerleme fırsatlarından yararlanamayabildikleri pek çok araştırmada gösterilmektedir. Bu engeller genellikle cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve profesyonel iş ve aile yaşamını dengelemede zorluklar şeklinde kendini göstermektedir. Bu ve benzeri engeller, üniversitelerde ve ülkemizde bilimin gelişmesine büyük bir kayıp oluşturmaktadır. Bilim ve eğitime odaklanan üniversiteler, araştırma ortamlarını desteklemek için bütünlük faaliyetleri hayata geçirmektedir. Bu doğrultuda ele alınmış olan Altınbaş Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (AU-CEP) ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçerek üniversitemiz bünyesindeki herkese eşit araştırma ve çalışma koşulları oluşturmak ve bunu kurumsal hale getirerek toplumsal cinsiyet eşitliğini temel dayanak haline getirmek üniversitemiz stratejik planına dahil edilmiştir.

## 1.1 ULUSAL BAĞLAM

Türkiye'de 129 devlet, 74 vakıf ve 4 vakıf meslek okulu olmak üzere 207 yükseköğretim kurumunda 8 milyon 219,518 öğrenci, 90 ,338 öğretim görevlisi ve 180,065 öğrenci bulunmaktadır. Yükseköğretimdeki erkek öğrenci sayısı 4 milyon 178286 ile %51, kadın öğrenci sayısı ise 4 milyon 41 bin 232 ile %49'dur. Kadın öğrenci oranı 2002'de %42'den 2021'de %49'a yükselmiştir. YÖK yönetmeliği ile üniversitelerde farklı isimlerle Kadın Araştırma Merkezleri kurulmuştur. Ayrıca kadın akademisyenlerin araştırma ve inovasyonda eskisinden daha fazla yer almalarını teşvik için çeşitli ve ilgili kurumlarla iş birliği komisyonları kurulmuştur. Akademisyen sayısı 2003 yılında 74,134 iken 2020 yılında bu sayı 180,065'e ulaşmış ve bu sayının 98,404'ü erkek, 81,661'i kadındır. Toplam akademisyenler içinde kadın akademisyenlerin oranı %45'in üzerinde iken, bu akademisyenlerin 10,011'i kadın profesör, 7,190 doçent, 18,736 yardımcı doçent ve 45,724 öğretim görevlisidir. Türkiye'de 255 devlet üniversitesinde 394 kadın akademisyen, 139 vakıf üniversitesinde ise 203 kadın akademisyen dekan ve rektörlük görevinde bulunmaktadır.

Hukuksal çerçeveden bakıldığında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi kanun önünde eşitliği güvence altına almaktadır: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (7 Mayıs 2004 tarih ve 5170 sayılı Kanun ek fıkra). Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamalıdır (12 Eylül 2010'da eklenen cümle; 5982 Sayılı Kanun). Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (12 Eylül 2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun eklenmiş fıkra). 1985 yılında Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW) imzalamış ve onaylamıştır. 2007 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2008-2013 yılları için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 1. Ulusal Eylem Planı'nı hazırlamıştır. Müdürlük tarafından “Kadına Yönelik Şiddet” konusunda 2. Ulusal Eylem Planı (2012-2015 yılları için), 3. Ulusal Eylem Planı (2016-2020 yılları için) hazırlanmıştır. 2020 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı “Şiddete Sıfır Tolerans” mottosuyla şiddet konusunda 4. Ulusal Eylem Planı hazırlamıştır. 2015 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konulu Görüş Belgesini yayınlamıştır. 2019 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Kadın Araştırmacıların TÜBİTAK süreçlerine Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika Rehberi yayımlamıştır.

## 1.2 ÜNİVERSİTENİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİŞİ VİZYONU

Altınbaş Üniversitesi, kadın araştırmacı, kadın yönetici, yüksek lisans ve doktora eğitiminde kadın sayılarını artırmayı hedeflemekte ve akademik ilerlemede cinsiyet dengesine inanmaktadır. Altınbaş Üniversitesi'nde akademik ve idari pozisyonlarda eşit temsilin sağlanması temel bir önceliktir. Cinsiyet dengesinin sağlanması hem öğrenciler arasında hem de akademik ve idari pozisyonlarda önem taşımaktadır. Eşitlik sadece bir cinsiyet dengesi meselesi değil, aynı zamanda eşit fırsatlardan yararlanma ve kaynakların adil dağılımıdır. Bu bakımdan cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması, uzun vadeli planlamayı gerektirmektedir. Bu plan, önümüzdeki yıllarda Altınbaş Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmasında kurumsal yapıda kadın ve erkek öğretim elemanları ve idari çalışanlar arasında beliren eşitsizliklere neden olan sorunların orta vadede üstesinden gelmek üzere bir kılavuz niteliğindedir.

### 1.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Kapsamında AÜ'nün Hedefleri:

- Cinsiyet Eşitliğinin pek çok alandaki önemi konusunda farkındalık yaratmak ve farklılığa yönelik olumlu tutumları güçlendirmek.
- Liyakat esaslı kadın öğretim elemanı ve idari personel oranının artırılması.
- Akademik kariyer gelişiminin desteklenmesinde cinsiyet eşitliği ilkesini göz önünde bulundurmak.
- İşe alımlarda, atama ve yükseltmelerde (akademik ve idari) ve akademik çalışmalarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması.
- Tüm yönetim pozisyonlarında kadın-erkek dengesinin sağlanması.
- Yönetim ve karar alma mekanizmalarının cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık temelinde değerlendirilmesi.
- Cinsel tacizi, cinsiyete dayalı şiddeti ve ayrımcılığı önlemek için mevcut mekanizmaların (Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi gibi) iyileştirilmesi.
- Tüm çalışma ve araştırma alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını geliştirerek yürürlüğe koymak.
- Tüm akademik programlarda toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını öğretim materyalleri, yöntemleri ve seminerler yoluyla artırmak.
- Eğitim materyallerinde ve seminerlerde "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet" konusunda farkındalık yaratmak.
- Kadın odaklı ulusal ve uluslararası proje çağrılarını duyurmak ve Bilimsel Araştırma ve Projeler Dairesinin katkılarıyla proje yazım destekleri vermek.

## 2- Cinsiyet Eşitliği Planlamasında Öncelikli Alanlar (2022-2025)

Altınbaş Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet politikalarına bağlılığını güçlendirmek amacıyla üzerinde çalışmayı planladığı **altı temel öncelik alanı** bulunmaktadır. Bu stratejik alanlar ve bu alanlara ilişkin önerilen önlemler, uzun iç ve dış analiz süreçlerinin ardından özenle seçilmiş ve üst ve orta yönetim kademeleri ile tartışılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, işe alım ve terfi prosedürlerini gözden geçirerek ve kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin kariyer ilerlemesini desteklemek için önlemler oluşturarak **insan kaynakları** alanında cinsiyet eşitliğini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Tüm öncelikli alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve sürdürmek için, toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler toplayarak süreçleri izlemek de önemlidir.

Altınbaş Üniversitesi, **kurumsal yönetimde** toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üst düzey yönetimin karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesine ilişkin farkındalığını artıracak etkinlikler düzenleyecektir. Ayrıca genç kadın araştırmacıları desteklemek için bir güçlendirme programı geliştirecek ve uygulayacaktır ve karar alma süreçlerinde Üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermeyi amaçlayan bir 'niyet beyanı' belgesi hazırlanacaktır.

**Araştırma** alanında, toplumsal cinsiyeti kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına dahil etmeye yönelik tedbirler ve toplumsal cinsiyet analizi ve toplumsal cinsiyet boyutunun araştırmaya uygulanmasına ilişkin farkındalık artırma faaliyetleri uygulanacaktır. Ayrıca Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme eğitimi almış kişilerden oluşan bir komisyon kurulacaktır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı **öğretim** uygulamalarının sağlanması için toplumsal cinsiyet boyutunun müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin ilkeler hazırlanacak ve pilot uygulamalar ile süreç başlatılacaktır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı **kurumsal iletişim** prensiplerinin geliştirilmesi ve uygulanması ile ilgili personelin toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim konusunda eğitilmesi önlemleri, toplumsal cinsiyete duyarlı iletişimi teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir değer ve kurumsal kimliğin bir parçası olarak dahil etmeyi amaçlamaktadır.

Son olarak, Altınbaş Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın, şiddetin ve **cinsel tacizin önlenmesine** yönelik kararlılığı gösteren önlemleri içerecektir. Bu amaçla halihazırda mevcut olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik destek birimi (CTS) gibi mekanizmalar iyileştirme ve etkinleştirmek amacıyla desteklenecek, bu kapsamda kurumsal bir politika belgesi hazırlanacaktır.

### 3- İnsan Kaynakları

#### 3.1 İşe Alım ve Seçme

N	Amaçlar	Hedef	Performans Göstergesi	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürleri	Akademik ve idari personel için cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması  2022 yılı sonuna kadar ilgili prosedürlerin tamamlanması	Revize edilen prosedür oranı	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal işe alım prosedürleri oluşturmaya yönelik uygulama esaslarının kabul edilmesi (Haziran 2022)</li><li>• Bu uygulama esaslarının Üniversite Senatosu tarafından onaylanması (Ağustos 2022)</li><li>• İşe alım süreçlerinde yer alan tüm akademik ve idari personel için eğitimler düzenlenmesi (Eylül 2022)</li><li>• Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin uygulanması ve izlenmesi (Ocak 2023)</li></ul>	Rektörlük İnsan Kaynakları Daire Bşk. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu İzleme Birimi

#### 3.2 Kariyer Gelişimi

N	Amaç	Eylemler	Performans Kriterleri	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Akademik ve idari personel atama ve yükseltme kriterlerinin revize edilmesi	Akademik ve idari personelin atama ve yükseltme süreçlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı şekilde yeniden düzenlenmesi		<ul style="list-style-type: none"><li>• Akademik ve idari personelin atama ve yükseltmeleri için toplumsal cinsiyet eşitliği dengesini gözetecek kriterler geliştirilmesi</li><li>• Kriterlerin mevcut insan kaynakları yönetmeliklerine entegre edilmesi</li><li>• Uygulama, izleme ve değerlendirme</li></ul>	Rektörlük Üniversite Senatosu Üniversite Yönetim Kurulu Tüm Akademik ve İdari Birim Yöneticileri
2	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen toplumsal	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen		<ul style="list-style-type: none"><li>• Üst ve orta yönetim ile diyalog toplantıları düzenlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Mütevelli Heyeti</li></ul>

	cinsiyete yönelik destek önlemleri	toplumsal cinsiyetin kariyer ilerlemesini desteklemek için önlemlerin oluşturulması		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın araştırmacılar ve çalışanlar için kariyer gelişimi programları geliştirilmesi</li> <li>Ev içi toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün mesleki hayatı olumsuz etkilememesine yönelik (kreş desteği vb.) önlemlerin alınması</li> </ul>	
--	------------------------------------	---	--	--	--

#### 4- Kurumsal Yönetişim

##### 4.1. Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Stratejik Plan

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının, üniversite stratejik planına entegrasyonu	Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı uygulamaların stratejik plana dahil edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altınbaş Üniversitesi kurumsal stratejisine toplumsal cinsiyete ilişkin önlem ve hedeflerin eklenmesi.</li> <li>• Stratejinin Üniversite Senatosu tarafından kabul edilmesi.</li> </ul>	Rektörlük Üniversite Senatosu Mütevelli Heyeti Strateji Geliştirme ve Kalite Güvencesi DB.

##### 4.2 Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bütçe

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Toplumsal cinsiyet eylem planının, kurumsal finansman mekanizmalarına ve bütçeye entegrasyonu	Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaların bütçeye dahil edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurumsal finansman programının ve bütçenin toplumsal cinsiyet dengesi gözetilerek düzenlenmesi ve uygulanması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektörlük</li> <li>• Üniversite Senatosu</li> </ul> Mütevelli Heyeti Strateji Geliştirme ve Kalite Güvencesi DB.



### 4.3. Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Birimleri

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi	Toplumsal cinsiyet eşitliği yapısının oluşturulması ve izlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliği ve izleme konusunda eğitim almış kişilerden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Biriminin kurulması</li></ul>	Rektörlük Senato TOKAMER
2	Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama	Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi izlemek için toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin ve toplumsal cinsiyete özgü göstergelerin geliştirilmesi</li><li>• Veri toplamadan sorumlu personelin belirlenmesi</li><li>• Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin sistematik olarak toplanması</li><li>• On iki aylık faaliyet raporlarında toplanan verilerin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li><li>• Toplanan verilere dayalı ek toplumsal cinsiyet eşitliği düzenlemelerinin planlanması</li></ul>	Rektörlük Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi Tüm Akademik Birimler Tüm İdari Birimler

### 4.4 Karar verme süreçlerinde cinsiyet dengesi

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Karar almada cinsiyet eşitliği için niyet beyanı	Karar organlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik niyet beyanının hazırlanması ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beyanın içeriği hakkında üst yönetim ile istişare toplantıları düzenlenmesi</li><li>• Beyanın taslağının hazırlanması</li><li>• Üniversite Senatosu tarafından beyanın onaylanması ve yayınlanması</li></ul>	Rektörlük Üniversite Senatosu TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi
2	Farkındalık artırma faaliyetleri	Üst düzey yönetimin karar alma süreçlerinde cinsiyet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üst yönetimle toplantılar, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve webinarlar gibi farkındalık</li></ul>	Rektörlük TOKAMER

		dengesine ilişkin farkındalığının artırılması	artırma faaliyetlerinin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi
--	--	---	---	---

## 5 Araştırma

### 5.1 Araştırma İçerik ve Yöntemleri

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Farkındalık yaratma faaliyetleri	Toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılması ve araştırma projelerine dahil edilmesi konusunda faaliyetler (çalıştaylar, eğitimler) düzenlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Farkındalık artırma faaliyetlerinin tasarlanması ve içeriklerinin geliştirilmesi.</li> <li>Her fakülte için toplumsal cinsiyet konusunu araştırma gündemlerine entegre etme konusunda en az bir çalıştay/toplantı/seminer düzenlenmesi</li> <li>Lisans ve lisansüstü öğrencilere toplumsal cinsiyet konusunu araştırma gündemlerine entegre etme konusunda seminerler düzenlenmesi</li> <li>Toplumsal cinsiyet araştırmaları için uluslararası finansman programları hakkında webinarlar düzenlenmesi</li> </ul>	Rektörlük TOKAMER Tüm Akademik Birimler Tüm İdari Birimler
2	Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi	Halihazırda var olan araştırma ve uygulama merkezinin (TOKAMER) etkinliğinin artırılıp, kapsamının ve çalışma	<ul style="list-style-type: none"> <li>TOKAMER'in varlığının, misyonunun ve çalışma alanlarının üniversite bünyesindeki tüm akademik personelle paylaşılması</li> <li>Araştırma işbirliğinin teşvik edilmesi</li> <li>Araştırma projelerinin hayata geçirilmesi</li> </ul>	Rektörlük TOKAMER Bilimsel Araştırma ve Projeler Daire Bşk.

		alanlarının geliştirilmesi ve araştırma faaliyetlerinin genişletilmesi.		

## 6 Eğitim/Öğretim

### 6.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Öğretim

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve farkındalığının müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin çalışmalar	Toplumsal cinsiyet boyutunu müfredata ve öğretime entegre etmek için ilkelerin geliştirilmesi ve çalışmaların başlatılması	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ders içeriklerinin ve program çıktılarının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı bağlamında gözden geçirilmesi</li> </ul>	Rektörlük TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi Tüm Akademik Birimler Eğitim ve Müfredat Komisyonu Bologna Eşgüdüm Komisyonu
2	Eğitimler ve pilot uygulama	Akademik ve idari personele ve öğrencilere toplumsal cinsiyet farkındalığı konusunda eğitim verilmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitim içeriklerinin hazırlanması</li> <li>Eğitim takviminin planlanması</li> <li>Sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li> </ul>	Rektörlük Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi
3	Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ders sayısının arttırılması	Daha fazla öğrencinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi sahibi olması	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üniversite seçmeli ders havuzuna online ve tüm öğrencilerin alabileceği şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili en az 1 ders eklenmesi</li> </ul>	Rektörlük Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı İlgili Fakülte Dekanlıkları, Bölüm Başkanlıkları ve Anabilim Dalları

## 7- Kurumsal İletişim

### 7.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kurumsal İletişim

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Kurumsal ve kurum içi iletişim faaliyetlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı prensiplerin benimsenmesi	Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal ve kurum içi iletişim ilkelerinin geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal ve kurum içi iletişim ilkelerinin ilgili tüm akademik ve idari birimlerle iş birliği yoluyla geliştirilmesi</li><li>• İlkelerin uygulanması, sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li></ul>	Rektörlük TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi İlgili tüm Akademik ve İdari birimler
2	Toplumsal cinsiyete duyarlı kurum içi iletişim eğitimleri	Tüm akademik ve idari personelin toplumsal cinsiyete duyarlı kurum içi iletişim konusunda eğitimi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitim içeriklerinin hazırlanması</li><li>• Eğitim takviminin planlanması</li><li>• Eğitimlerin uygulanması</li><li>• Sürecin değerlendirilmesi ve izlenmesi</li></ul>	Rektörlük TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi Tüm Akademik ve İdari Birimler

## 8 Cinsel Taciz

### 8.1 Cinsiyete Dayalı/Cinsel Taciz

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Kurumsal bir politika belgesinin gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenmesi	Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı (CTS) politika belgesinin revize edilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı (CTS) politika belgesinin yeniden düzenlenmesi</li><li>• Revize politika belgesinin resmi olarak kabulü ve onaylanması</li></ul>	Rektörlük TOKAMER Üniversite Senatosu
2	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme (CTS) Destek Birimi	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme (CTS) Destek Biriminin etkin hale getirilmesi ve geliştirilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Biriminin tüm öğrenciler, akademik ve idari kadro tarafından bilinirliğinin, görünürlüğünün ve işlerliğinin sağlanması</li></ul>	Rektörlük Üniversite Senatosu TOKAMER

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizi önleme konusunun tüm oryantasyon ve eğitim programlarına entegre edilmesi (lisans, lisansüstü, tüm akademik ve idari kadro)</li> <li>Kadın dostu kampüs gerekliliklerinin araştırılması ve bir sonraki stratejik plan içinde kadın dostu kampüsün hedef olarak yer alması amacıyla çalışmaların yapılması</li> </ul>	
--	--	--	--	--

## 9 - İşbirliği Faaliyetleri

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler
1	Ortak araştırma ve projeler	Araştırma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TOKAMER bünyesindeki araştırma faaliyetlerinin sayıca ve kurum içi ve dışı işbirliği bakımından artırılması</li> <li>Paydaşlarla düzenli işbirliğine dayalı araştırma ve proje geliştirme toplantılarının düzenlenmesi</li> <li>• Araştırma sonuçlarının yayınlanması (raporlar/makaleler vb.)</li> </ul>	TOKAMER Araştırma ve Uygulama Merkezleri, STK'lar, Meslek kuruluşları, Üniversiteler, Kamu kuruluşları, Şirketler, Belediyeler, Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar, Mezunlar
2	Bilinçlendirme ve kapasite geliştirme eğitimleri	Dış paydaşlara yönelik eğitimlerin planlanması ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim ihtiyacı ve mevcut durum analizinin yapılması</li> <li>• Eğitim gündemi ve içeriğinin geliştirilmesi</li> <li>• Eğitimlerin organizasyonu</li> <li>• Eğitimlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li> </ul>	TOKAMER Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi Kurumsal İletişim DB Uluslararasılaşma ve Mezunlarla İlişkiler DB Araştırma ve Uygulama Merkezleri, STK'lar, Meslek kuruluşları, Üniversiteler, Kamu Kuruluşları, Şirketler, Belediyeler, Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar, Mezunlar