

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

ÖZYEĞİN
ÜNİVERSİTESİ



PLOTINA

Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training



Funded by the Horizon 2020 programme
of the European Union

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nı hazırlayan:

Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Öz Değerlendirme Ekibi,
<http://plotina.ozyegin.edu.tr>

Düzenleme ve grafik tasarım:

Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Öz Değerlendirme Ekibi
Özyeğin Üniversitesi Kurumsal İletişim Ofisi

Çalışma Grubu*

Özyeğin Üniversitesi PLOTINA Projesi Ekibi Üyeleri:
Dr. Alper Açık
Dr. Berna Zengin-Arslan
Dr. Leyla Kayhan-Elbirlik
Dr. Serhat Uyurkulak

**2016 yılında Özyeğin Üniversitesi'nde nitel ve nicel öz değerlendirme çalışmasını yürüten Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Öz Değerlendirme Ekibi.*

İletişim Bilgileri:

alper.acik@ozyegin.edu.tr
berna.zengin@ozyegin.edu.tr
leyla.elbirlik@ozyegin.edu.tr
serhat.uyurkulak@ozyegin.edu.tr

Giriş

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (TCE Planı), Avrupa Komisyonu'nun Ufuk 2020 Çerçeve Programı kapsamında fonlanan (Hibe Sözleşmesi No. 666008) ve Bolonya Üniversitesi koordinatörlüğünde yürütülen PLOTINA (Araştırma, İnovasyon ve Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Dengesinin ve Kapsayıcılığının Teşvik Edilmesi) Projesi'nin en temel eylemidir.

PLOTINA Konsorsiyumu, Avrupa'daki araştırma yürüten kurumlarla (AYK) toplumsal ve kültürel çevrelerin çeşitliliğini yansıtan 10 ortakten oluşmaktadır. PLOTINA Projesi ortakları şunlardır: Bolonya Üniversitesi (İtalya), Warwick Üniversitesi (Birleşik Krallık), Mondragon Üniversitesi (İspanya), Lizbon Ekonomi ve İşletme Okulu (Portekiz), Ulusal Kimya Enstitüsü (Slovenya), Özyeğin Üniversitesi, Zentrum für Soziale Innovation (Avusturya), Elhuyar Komunikazioa (İspanya), Centro Studi Progetto Donna e Diversity (İtalya) ve Elhuyar Aholkularitza (İspanya).

PLOTINA Projesi hem kadın hem erkek araştırmacıların kariyer gelişimini desteklemeyi; iş-kişisel yaşam entegrasyonu ile ilgili sorunlar yüzünden kariyerlerini daha sık yarıda bırakmak zorunda kalan kadın araştırmacıların yeteneklerinin israf edilmesini önlemeyi; mükemmellik için yeni fırsatlar yaratmak amacıyla toplumsal cinsiyet dengesizliklerine dikkat çekerek karar alma süreçlerini daha da iyileştirmeyi; özellikle geleneksel olarak uygulanmadığı alanlarda cinsiyet/toplumsal cinsiyet değişkenini araştırmalara dahil etmeyi; araştırma ve öğretimde görüş, konu ve yöntem çeşitliliğinin artırılmasını ve toplumsal cinsiyet farkındalığına sahip bir kültürel değişimin gerçekleştirilmesini hedeflemektedir.

Özyeğin Üniversitesi, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma İçin 2030 Gündemi'ne bağlılığı çerçevesinde kurumsal bir TCE Planı'nın hazırlanmasına destek vermiştir. Bu amaçla ve TCE Planı'na paralel olarak Özyeğin Üniversitesi TÜSİAD ile birlikte bir Sürdürülebilir Kalkınma Forumu kurmuştur.

(<https://www.ozyegin.edu.tr/tr/duyurular/525>)

TCE Planı yukarıda bahsedilen amaçlar yanında Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün (EIGE) "üniversitelerde ve araştırma merkezlerinde kültürel değişim ve fırsat eşitliği yaratmak için inovatif stratejiler belirlemek ve uygulamak" ilkesini

gerçekleştirmeye yönelik eylemlerden oluşmaktadır. (<http://eige.europa.eu>)

TCE Planı'nın genel yapısı, PLOTINA Projesi'nde yer alan tüm AYK'lerle beraber oluşturulmuştur. TCE Planı beş temel alan etrafında şekillenmektedir:

- Yönetici organlarda ve idari birimlerde toplumsal cinsiyet dengesinin var olup olmadığı, karar alıcılar arasında ve kurumsal politika belgelerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığının ne ölçüde ifade bulunduğunun analizi;
- İşe alım, kariyer planlaması ve gelişiminde toplumsal cinsiyete bağlı faktörlerin tespiti ve bunların analizi;
- İş-kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanabilmesinde etkili olan toplumsal cinsiyete bağlı faktörlerin değerlendirilmesi, bu konuda yapılan düzenlemelerin ve verilen hizmetlerin yeterliliğinin analizi;
- Araştırma gruplarında ve araştırma faaliyetlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin dikkate alınması;
- Öğrencilerin toplumsal cinsiyet farkındalığının geliştirilmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerinde cinsiyet/ toplumsal cinsiyet bileşeninin yeri.

TCE Planı Rektörlük Ofisi tarafından onaylanmış ve ardından Mütevelli Heyeti ile Üniversite Senatosu'na sunulmuştur. Özyeğin Üniversitesi TCE Planı, üniversitemizin durum analizi ve ihtiyaçları temelinde geliştirilen eylemleri içermektedir. 2016 yılının Şubat ve Aralık ayları arasında yürütülen bu çalışma Rektörümüzün, Rektör Yardımcımızın, Dekanlarımızın, öğretim üyelerimizin, araştırmacılarımızın ve idari personelimizin değerli katkı ve yardımlarıyla gerçekleştirilmiştir. TCE Planı için tasarlanan eylemler büyük ölçüde GERİ 4 (Araştırma ve İnovasyon Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) çağrısının hedef grubu olan "kadın araştırmacılara" yöneliktir.

2017-2020 yılları arasında gerçekleştirilmesi öngörülen TCE Planı eylemlerinin uygulama süreci proje ortaklarından Elhuyar ve Progetto Donna tarafından desteklenecek ve



çeşitli göstergeler ile değerlendirme hakemlerinin raporları üzerinden takip edilecektir. Elhuyar ve Progetto Donna, PLOTINA Projesi'nde yer alan AYK'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği öz değerlendirme çalışmasında kullandıkları temel nitel ve nicel araçları geliştirmiş, TCE Planları'nın kavramsal ve yapısal çerçevelerini oluşturmuştur. Söz konusu ortaklar aynı zamanda her bir AYK için o kuruma özgü eylem uygulama ve denetleme araçları hazırlamıştır.

TCE Planı uygulama sürecinde kullanılan göstergeler, PLOTINA ortaklarının beraber yürüttükleri özenli ve yoğun bir çalışma sonucunda Zentrum für Soziale Innovation tarafından geliştirilmiştir. PLOTINA Projesi'nin tüm ortakları toplumsal cinsiyet eşitliği öz değerlendirme çalışmasında ve TCE Planı hazırlama, test etme ve son halini verme aşamalarında yer almıştır.



Funded by the Horizon 2020 programme
of the European Union

AÇIKLAMA:

PLOTINA Projesi ("Araştırma, inovasyon ve eğitimde toplumsal cinsiyet dengesinin ve kapsayıcılığının teşvik edilmesi") Avrupa Birliği Ufuk 2020 araştırma ve inovasyon programı çerçevesinde 666008 numaralı hibe anlaşması ile desteklenmiştir. Bu yayında belirtilen görüş ve fikirlerden yalnızca yazar sorumludur ve bunlar Avrupa Komisyonu'nun görüşlerini yansıtmayabilir.

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
Yönetici organlar ve karar alıcılar	1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yapıların oluşturulması	Bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi'nin (TCE Birimi) oluşturulması. Bu birimin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda akademik ve idari birimlere danışmanlık ve rehberlik yapması.	Akademik programlar; akademik ve idari personel.	Geniş ÖzÜ topluluğu; ulusal ve uluslararası üniversiteler ve araştırma kurumları.	2017 x	2018 x	2019 x	2020 x	Rektörlük; PLOTINA Ekibi; İnsan Kaynakları Birimi (İK Birimi); fakülte, yüksekokul ve idari birim temsilcileri; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı (TCE Uzmanı).	1.4. Kurumdaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve yapıları	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 
	1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yapıların oluşturulması	Üst düzey yönetici organlarla tüm üniversite birimleri arasında koordinasyon görevi yürütecek bir TCE Uzmanı'nın istihdam edilmesi.	Akademik programlar; akademik ve idari personel; üniversite yönetimi.	Geniş ÖzÜ topluluğu; ulusal ve uluslararası üniversiteler ve araştırma kurumları.	x	x	x	x	Rektörlük; PLOTINA Ekibi; İK Birimi; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi (TCE Birimi).	1.4. Kurumdaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve yapıları	10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 

Yönetici
organlar
ve karar
alıcılar

1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yapıların oluşturulması

Üniversitenin tüm mensuplarına yönelik faaliyet yürütecek bir Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti, Cinsel Tacizi ve Cinsel Saldırığı Önleme Birimi'nin kurulması, bu birimin politika belgesi ve yönergesinin yazılması.

Akademik programlar; akademik ve idari personel; üniversite yönetimi; öğrenciler.

Geniş ÖzÜ topluluğu; kuruma katılacak akademik ve idari personel ve öğrenciler.

2017

2018

2019

2020

x

x

TCE Birimi; fakülte ve idari birim temsilcilerinden oluşan bir komisyon; TCE Uzmanı.

1.4. Kurumdaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve yapıları



1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yapıların oluşturulması

Üniversite içine ve dışına yönelik tüm iletişim materyallerinin, metin ve görsellerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle oluşturulması ve düzenli kontrol edilmesi.

Akademik programlar; akademik ve idari personel; üniversite yönetimi; öğrenciler.

Dış paydaşlar ve ortaklar; ÖzÜ gündemini takip eden genel kamuoyu.

x

x

x

Kurumsal İletişim Ofisi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.

1.3. Kurumsal belgelerde toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve görseller

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
Yönetici organlar ve karar alıcılar	1.2. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	Nitel ve nicel veriler içeren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu ve Planı'nın üst düzey karar alıcı ve yönetici organların programlarına dahil edilmesi.	Üst düzey yönetici organlar; planlama ve raporlama birimi.	Akademik programlar; personel ve öğrenciler; iç ve dış paydaşlar.	2017	2018	2019	2020	Rektörlük; İK Birimi; TCE Birimi.	6.4.3. Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporu	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 
	1.2. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	TCE Planı'nın sahiplenilmesi ve etkisinin artırılması için üst düzey yöneticilerle düzenli toplantılar yapılmasının sağlanması.	Yöneticiler ve karar alıcılar; akademik ve idari personel.	Öğrenciler; dış paydaşlar.	x	x	x		TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.1.3 TCE Planı'nın uygulanması için yapılan toplantılar	10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 

Yönetici
organlar
ve karar
alıcılar

1.2. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

Kurumsal olarak benimsenen toplumsal cinsiyet dengesi politikasının yönetici ve üst düzey karar alıcı organlarda görev alan kişilere aktarılması.

Akademik programlar; akademik ve idari personel; öğrenciler.

Geniş Özü topluluğu; genel kamuoyu ve dış paydaşlar.

2017
x
2018
x
2019
x
2020

TCE Birimi; Kurumsal İletişim Ofisi; TCE Uzmanı; PLOTINA Ekibi.

6.1.6. Kurumun politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı

5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI



1.2. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

Üniversitede düzenli olarak toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış nicel ve nitel verilerin toplanması ve bunların, üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından durumunu görmek için analiz edilip raporlanması.

İK Birimi; Teknoloji Transfer Ofisi (TTO); Öğrenci Hizmetleri; Kütüphane; TCE Birimi.

Akademik programlar; araştırmacılar; öğrenciler.

x
x
x

İK Birimi; TTO; Öğrenci Hizmetleri; Kütüphane; TCE Birimi; TCE Uzmanı.

6.4.3. Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporu

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
Yönetici organlar ve karar alıcılar	1.2. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ve uygulamalarının Akreditasyon ve Kalite Güvencesi sistemine dahil edilmesi.	Akreditasyon ve Kalite Güvencesi Ofisi; Planlama ve Analiz Ofisi; TCE Birimi; TCE Planı takip toplantısı katılımcıları.	Akademik programlar; öğrenciler; ÖzÜ'nün ulusal ve uluslararası ortakları; tüm paydaşlar.	2017	2018	2019	2020	Akreditasyon ve Kalite Güvencesi Ofisi; Planlama ve Analiz Ofisi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	1.4. Kurumdaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve yapıları	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 
	1.3. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	Akademik ve idari kadro arasında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılık ve farkındalığı artırıcı çalışmaların hayata geçirilmesi.	Akademik programlar; akademik ve idari personel; araştırmacılar.	Her seviyede öğrenciler; geniş üniversite topluluğu ve paydaşlar.	x	x	x		TCE Birimi; TCE Uzmanı; fakültelerden temsilciler.	6.1.5. Toplumsal cinsiyetle ilgili konularda farkındalık eğitimleri	10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 

Yönetici
organlar
ve karar
alıcılar

1.3. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının Üniversite mensupları ve genel kamuoyu ile çevrimiçi ve basılı materyaller aracılığıyla paylaşılması.

Akademik programlar; akademik ve idari personel; araştırmacılar; öğrenciler.

Geniş üniversite topluluğu; dış paydaşlar.

2017

2018

2019

2020

x

x

x

Kurumsal İletişim Ofisi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.

1.4. Kurumdaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve yapıları



1.3. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi

Üst düzey yöneticilerin ve karar alıcıların toplumsal cinsiyet eşitliği konulu seminerlere ve eğitimlere katılmalarının teşvik edilmesi.

Karar alıcılar; üst düzey yöneticiler ve müdürler.

Akademik programlar; akademik ve idari personel; öğrenciler; dış paydaşlar.

x

x

Kurumsal İletişim Ofisi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.

6.1.5. Toplumsal cinsiyetle ilgili konularda farkındalık eğitimleri

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
2.TA İşe alım ve kariyer gelişimi	2.1. İşe alım, kariyer ilerleyişi ve atamalarda toplumsal cinsiyete duyarlı süreçlerin geliştirilmesi	Kariyerlerinin ilk dönemlerindeki araştırmacılar için güçlendirme çalışmalarının yapılması, bu akademisyenlerin liderlik becerilerinin artırılması için eğitim faaliyetleri düzenlenmesi.	Kariyerlerinin ilk dönemlerindeki araştırmacılar; doktora öğrencileri.	Yüksek lisans öğrencileri; geniş üniversite topluluğundaki araştırmacılar.	2017	2018	2019	2020	TTO; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.2.10. Kariyer gelişimi için güçlendirme eğitimleri	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	2.1. İşe alım, kariyer ilerleyişi ve atamalarda toplumsal cinsiyete duyarlı süreçlerin geliştirilmesi	Özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarındaki kadın araştırmacıların fon ve burs başvurularının desteklenmesi için eğitimlerin verilmesi.	STEM programlarındaki kadın akademisyenler ve araştırmacılar.	STEM programlarındaki kadın doktora öğrenciler; geniş üniversite topluluğundaki STEM araştırmacıları.	x	x	x		TTO; YÖK İlişkileri Ofisi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.2.13. Araştırmacıların araştırma fonu alma becerilerinin artırılması için eğitimler	

İşe alım
ve kariyer
gelişimi

2.1. İşe alım, kariyer ilerleyişi ve atamalarda toplumsal cinsiyete duyarlı süreçlerin geliştirilmesi

Özellikle STEM alanlarında çalışma yürüten kadın araştırmacılar için rol modeli olabilecek kişilerin kariyer öykülerinin paylaşılmasının sağlanması.

Tüm bilimsel alanlardaki kadın akademisyenler ve araştırmacılar.

Tüm seviyelerdeki kadın öğrenciler; ÖzÜ'de eğitim görmeyi planlayan öğrenciler.

2017

2018

2019

2020

x

x

x

TCE Birimi; fakültelerden etkinlik ve katılımcı öneren temsilciler.

6.2.8. Kadın rol modelleriyle ilgili farkındalık artırma inisiyatifleri



2.1. İşe alım, kariyer ilerleyişi ve atamalarda toplumsal cinsiyete duyarlı süreçlerin geliştirilmesi

Üniversiteden ayrılan akademik veya idari personel için, ayrılma nedenlerinin öğrenilip analiz edilmesi amacıyla bir anket hazırlanması.

Akademik ve idari personel.

Geniş ÖzÜ topluluğu; aileler.

x

x

x

İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.

6.2.15. Kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyet eşitliği algısı

3.TA

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
İş ve kişisel yaşam entegrasyonu	3.1. İş ve aile yaşamı ile kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	TCE Birimi'nin iş-kişisel yaşam entegrasyonu ile ilgili konularla ilgilenmesi.	Akademik ve idari personel.	Geniş ÖzÜ topluluğu; aileler.	2017	2018	2019	2020	İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.3.1. İş ve kişisel yaşam entegrasyonu politikaları	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
	3.1. İş ve aile yaşamı ile kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	Yeterli olup olmadıklarını görmek ve gereken durumlarda geliştirilmelerini sağlamak üzere Üniversitedeki iş-kişisel yaşam entegrasyonuna dönük hizmet ve düzenlemelerin analiz edilmesi.	Akademik programlar; idari birimler; akademik ve idari personel.	Karar alıcılar ve yönetici organlar; geniş ÖzÜ topluluğu; aileler.		x	x	x	İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	3.3. İş ve kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması için sunulan hizmetler	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
	3.1. İş ve aile yaşamı ile kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	Çocuk bakımı, özel ihtiyaçları olan aile bireylerinin bakımı gibi konularda akademik ve idari personel için yapısal desteklerin oluşturulması.	Akademik programlar; idari birimler; akademik ve idari personel.	Karar alıcılar ve yönetici organlar; geniş ÖzÜ topluluğu; aileler.	2017	2018	2019	2020	İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	3.3. İş ve kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması için sunulan hizmetler	 
	3.1. İş ve aile yaşamı ile kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	Yarı-zamanlı ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma saatlerine yönelik düzenlemelerin dikkate alınması.	Akademik programlar; idari birimler; akademik ve idari personel.	Karar alıcılar ve yönetici organlar.		x	x	x	İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.3.1. İş ve kişisel yaşam entegrasyonu politikaları	

3.TA

İş ve kişisel yaşam entegrasyonu

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
	3.1. İş ve aile yaşamı ile kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	Eğer mevcut ise, kurumdaki uzun çalışma örüntülerinin gözlemlenip nedenlerinin analiz edilmesi.	Akademik programlar; idari birimler; akademik ve idari personel.	Karar alıcılar ve yönetici organlar; geniş Özü topluluğu.	2017	2018	2019	2020	İK Birimi; TCE Birimi; TCE Uzmanı.	6.3.3. İş ve kişisel yaşam dengesi algısı	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
					x	x	x				

TEMEL ALANLAR

AMAÇLAR

EYLEMLER

HEDEF GRUP

DOLAYLI HEDEF GRUP

ZAMAN ÇİZELGESİ

KİM UYGULAYACAK?

GÖSTERGELER

BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ

Araştırma ve araştırmacılar, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifi

4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması

Başvurulan ve alınan fonlar, yapılan yayınlar, mükemmellik değerlendirmeleri ve patent başvuruları gibi faaliyetlere dair her türlü verinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılması ve analiz edilmesi.

TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane.

Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.

2017

2018

2019

2020

x

x

x

TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane; TCE Uzmanı.

6.4.3. Yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği raporu



4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması

Mümkün ve geçerli olduğu hallerde, araştırma verilerinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılması.

TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane.

Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.

x

x

x

TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane; TCE Uzmanı.

6.4.5. Kurum içi araştırma duyurularında cinsiyet ve/veya toplumsal cinsiyet analizinin teşvik edilmesi

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
4.TA Araştırma ve araştırmacılar, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifi	4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması	Toplumsal cinsiyetle ilgili konuların Üniversitede planlanan veya yürütülen projelerin amaç ve kapsamıyla ne ölçüde ilgili olabileceğine dair araştırmacılar da farkındalık yaratılması.	Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.	Araştırma projesi başvuru değerlendirme komiteleri; doktora ve yüksek lisans öğrencileri.	2017	2018	2019	2020	TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane; TCE Uzmanı.	6.4.5. Kurum içi araştırma duyurularında cinsiyet ve/veya toplumsal cinsiyet analizinin teşvik edilmesi	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 
	4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması	Araştırma faaliyetlerine toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi için teşviklerde bulunulması.	Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.	Doktora ve yüksek lisans öğrencileri.	x	x	x		TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane; üniversite yönetimi.	4.1. Üniversitenin cinsiyet/ toplumsal cinsiyet değişkenlerini içeren bilimsel yayın sayısı	10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 

4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması

Toplumsal cinsiyete dair konularla ilgilenen araştırmacılar arasında çok-disiplinli ve disiplinler arası çalışmaları daha mümkün kılacak iletişim ağlarının oluşturulması.

Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.

Doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencileri.

2017

2018

2019

2020

x

x

x

TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Bilgi Teknolojileri Ofisi; TCE Uzmanı.

6.4.2. Toplumsal cinsiyetle ilgili araştırma yürüten araştırmacılar arasındaki iletişim ağları

5

TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ

10

EŞİTSİZLİKLERİN
AZALTILMASI

4.1. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması

Mümkün ve geçerli olduğu hallerde, araştırma faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi aşamalarında cinsiyet/ toplumsal cinsiyet faktörlerinin dikkate alınmasının teşvik edilmesi.

Akademik programlar; akademik personel ve araştırmacılar.

Araştırma projesi başvuru değerlendirme komiteleri; doktora ve yüksek lisans öğrencileri.

x

x

x

TCE Birimi; TTO; Araştırma Merkezleri; Kütüphane; TCE Uzmanı.

4.1. Üniversitenin cinsiyet/ toplumsal cinsiyet değişkenlerini içeren bilimsel yayın sayısı

TEMEL ALANLAR	AMAÇLAR	EYLEMLER	HEDEF GRUP	DOLAYLI HEDEF GRUP	ZAMAN ÇİZELGESİ				KİM UYGULAYACAK?	GÖSTERGELER	BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ
					2017	2018	2019	2020			
	5.1. Müfredata cinsiyet ve toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi	Öğretim faaliyet ve materyallerinin tasarlanmasında toplumsal cinsiyetin dikkate alınması ve bu süreçlere dahil edilmesi için rehberlerin hazırlanması, etkinliklerin düzenlenmesi.	Akademik programlar; öğretim üyeleri; akademisyenler ve araştırmacılar.	Doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencileri.		x	x	x	TCE Birimi; Müfredat Komisyonu; TCE Uzmanı.	6.5.3. Müfredata cinsiyet ve toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi için düzenlenen eğitimler ve hazırlanan rehberler	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 
	5.1. Müfredata cinsiyet ve toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi	Müfredata toplumsal cinsiyetle ilgili konuların dahil edilmesi için teşviklerde bulunulması.	Akademik programlar; öğretim üyeleri; akademisyenler ve araştırmacılar.	Doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencileri.		x	x	x	TCE Birimi; üniversite yönetimi; TCE Uzmanı.	6.5.2. Her araştırma alanındaki öğretim programında yer alan cinsiyet/ toplumsal cinsiyet değişkenleri	4 NİTELİKLİ EĞİTİM 

TEMEL
ALANLAR

AMAÇLAR

EYLEMLER

HEDEF
GRUPDOLAYLI
HEDEF
GRUPZAMAN
ÇİZELGESİKİM
UYGULAYACAK?

GÖSTERGELER

BM
SÜRDÜRÜLEBİLİR
KALKINMA
HEDEFLERİ

**Cinsiyet ve
toplumsal
cinsiyet
boyutunun
müfredata
dahil
edilmesi**

5.1. Müfredata cinsiyet ve toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi

Öğrencilerde toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığını artırma amacı taşıyan derslerin oluşturulması.

Akademik programlar; öğretim üyeleri; akademisyenler ve araştırmacılar.

Doktora, yüksek lisans ve lisans öğrencileri.

2017

2018

2019

2020

x

x

x

TCE Birimi; üniversite yönetimi; TCE Uzmanı.

6.5.4. Cinsiyet/ toplumsal cinsiyet değişkenlerini yansıtan dersler alan öğrenciler

4

NİTELİKLİ
EĞİTİM

5

TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ

5.TA

ÖZÜ yıl



Nişantepe Mah. Orman Sok. No: 34-36,
34794 Alemdağ - Çekmeköy/İstanbul
T. 0216 564 95 64
E-posta: tanitim.basvuru@ozyegin.edu.tr
www.ozyegin.edu.tr

