



2023-2024 ÖZÜ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ RAPORU (TCER)



—ÖZYEĞİN—
—ÜNİVERSİTESİ—

Ön Söz

Özyeğin Üniversitesi olarak, kuruluşumuzdan bu yana başta çalışanlarımız ve öğrencilerimiz olmak üzere tüm paydaşlarımız için kapsayıcı bir öğrenme, öğretme ve yaşam ortamı oluşturmayı hedefliyoruz. Bu vizyon doğrultusunda, üniversitemizin temel değerlerinden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kurumsal çalışmalarımızı kararlıkla sürdürüyoruz.

2024-2028 dönemini kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planımız (TCEP) üniversitemizin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki hedeflerimizi somut adımlarla hayata geçirmemizi sağlıyor. Bu bağlamda, her yıl hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporları (TCER), TCEP'in uygulanmasındaki ilerlemeleri değerlendirmek ve yeni hedeflerimize ulaşmak için çalışmalarımıza rehber oluyor.

2023-2024 TCER, plan kapsamındaki taahhüdlerin bir yansıması olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarımızı şeffaf bir şekilde yansıtmayı amaçlıyor. Bu kapsamda raporumuz, hem ilgili dönemde atılan somut adımları hem de üniversitemizin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma yolculuğunda gelinen noktayı anlamak için önemlidir.

Bu raporun bir diğer önemli unsuru, üniversite genelinde düzenli olarak toplanan nicel verilerin okuyucularla paylaşılmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütlerimizin başarısını ölçmek ve izlemek için veri temelli bir yaklaşım hayati önem taşımaktadır. Nicel veriler, yalnızca mevcut durumu anlamamızı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda atılan adımların etkisini değerlendirmemize ve hangi alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğini tespit etmemize de yardımcı olur. TCER'ler, bu verileri düzenli bir şekilde kamuya sunarak şeffaflığın artmasına katkı sağlarken diğer dönemlere ait yapılan çalışmaları içeren raporlarla karşılaştırma yapma olanağı da sunar. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme çabalarımızın sürdürülebilirliği ve hesap verebilirliği açısından kritik bir konumdadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme yolunda emeği geçen tüm paydaşlarımıza teşekkür ederiz. Bu hedef doğrultusunda sürdürülebilir bir dönüşüm için birlikte çalışmaya devam edeceğimizi vurgulamak isteriz.

ÖzÜ Gender Office

Kısaltmalar:

ÖzÜ: Özyeğin Üniversitesi

ÖzÜ TCEP: Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (2017) - Birinci Döngü

ÖzÜ TCEP v2: Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (2024) - İkinci Döngü

ÖzÜ TCER: Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporları

ÖzÜ Gender Office: Özyeğin Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi

ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi - Sistem, üniversite adaylarının gireceği merkezi sınavların sonuçlarına göre öğrencilerin üniversite ve bölümlere yerleştirilmesini sağlar.

YDO: Yurt Dışından Öğrenci Kontenjanı - Uluslararası öğrenciler için ayrılan ve belirli koşullar çerçevesinde başvuru yapılabilen kabul kotasıdır.

İçindekiler

1. 2023-2024 Özü Toplumsal Cinsiyet Nicel Verileri.....	5
2. 2023-2024 Özü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Faaliyet Raporu.....	22

2023-2024 ÖzÜ Toplumsal Cinsiyet Nicel Verileri

2023-2024 Akademik Yılı - Akademik Birim Yöneticileri Cinsiyet Dağılımı

	2022-2023				2023-2024			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Rektörlük	1	1	2	%50	1	1	2	%50
Fakülte	5	3	8	%63	6	5	11	%55
Yüksekokul	1	1	2	%50	1		1	%100
Merkez	1	3	4	%25		3	3	%0
	8	8	16	%50	8	9	17	%47

İlgili akademik yılın son gününe bakılarak hesaplanmıştır.

2023-2024 Akademik Yılı - İdari Birim Yöneticileri Cinsiyet Dağılımı

2022-2023				2023-2024			
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
11	9	20	%60	11	9	20	%60

İlgili akademik yılın son gününe bakılarak hesaplanmıştır. Genel Sekreter ve Direktör ünvanlı çalışanlar dahil edilmiştir. Merkez direktörleri "Akademik Birim Yöneticileri Cinsiyet Dağılımı" tablosunda verildiği için bu tabloda dahil değildir.

2023-2024 Akademik Yılı - Senato Cinsiyet Dağılımı

2022-2023				2023-2024			
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
9	6	15	%60	8	6	14	%57

İlgili akademik yılda en az 4 ay senato üyeliği yapan kişiler sayılmıştır.

2023-2024 İdari Personel Cinsiyet Dağılımı

		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Akademik Birimler	Fen Bilimleri Enstitüsü	6		6	%100
	Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi	2	1	3	%67
	Hukuk Fakültesi	6		6	%100
	İşletme Enstitüsü	3		3	%100
	İşletme Fakültesi	3		3	%100
	Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	8	3	11	%73
	Mühendislik Fakültesi	10	12	22	%45
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2		2	%100
	Sosyal Bilimler Fakültesi	8	1	9	%89
	Yabancı Diller Yüksekokulu	3	1	4	%75
	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu/ Fakültesi	7	3	10	%70
		58	21	79	%73
İdari Birimler	Akreditasyon ve Kalite Güvencesi	1		1	%100
	Bilgi Teknolojileri	10	35	45	%22
	Bilgi, Teknoloji Transferi ve Girişimcilik	15	6	21	%71
	Birleşik Değerlendirme ve Raporlama	1		1	%100
	Çift ve Aile Merkezi	1		1	%100
	Enerji, Çevre ve Ekonomi Merkezi	5	4	9	%56
	Finans Mühendisliği Merkezi	2	6	8	%25
	Genel Sekreterlik Ofisi	1	1	2	%50
	Güvenli Yaşam ve Çevre		5	5	%0
	Hukuk Müşavirliği	3		3	%100
	İnsan Kaynakları	7	4	11	%64
	Konaklama Hizmetleri	17	12	29	%59
	Kütüphane	13	5	18	%72
	Mali İşler	13	8	21	%62
	Öğrenci Dekanlığı	1		1	%100
	Öğrenci Gelişimi ve Deneyimi Bölümü	13	3	16	%81
	Öğrenci Hizmetleri	11	6	17	%65
	Öğrenme ve Öğretme Ofisi	4	2	6	%67
	Operasyon	8	49	57	%14
	Optik Kablosuz Haberleşme Mükemmeliyet Merkezi		2	2	%0
	Planlama ve Analiz Ofisi	5	1	6	%83
	Rektörlük Ofisi	2	1	3	%67
	Sektörel Eğitim ve Profesyonel Gelişim	5	1	6	%83
	Spor Merkezi	3	5	8	%38
	Sürdürülebilirlik Platformu	5	4	9	%55
	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi	1	1	2	%50
	Uluslararası Değişim Programları	5		5	%100
	Yök İlişkileri Koordinatörlüğü	3		3	%100
	Uluslararası Ofis	3	4	7	%43
	Kültürlerarası Farkındalık ve Destek Ofisi		1	1	%0

		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	Bütünleşik İletişim	10	7	17	%59
	Ayrımcılığı ve Şiddeti Önleme Birimi	2		2	%100
		170	173	343	%50
	Özü Toplam	228	194	422	%54

Akademik birimlerde çalışan idari personel ve idari birimlerde çalışan personel kullanılarak hesaplanmıştır. Rektörlük Ofisi'nde çalışan Akademik Personel dahil edilmemiştir. İlgili akademik yılın son gününe bakılarak hesaplanmıştır.

2023-2024 Akademik Yılı - Yaş ve Ünvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı

	2022-2023					2023-2024			
	Yaş	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Grade A Profesör	40-44		2	2	%0		4	4	%0
	45-49	4	4	8	%50	6	5	11	%55
	50-54	3	7	10	%30	5	8	13	%38
	55-59		7	7	%0		10	10	%0
	60+	9	11	20	%45	9	8	17	%53
		16	31	47	%34	20	35	55	%36
Grade B Doçent, Dr. Öğretim Üyesi	25-29						1	1	%0
	30-34	1	2	3	%33	3	4	7	%43
	35-39	26	17	43	%60	28	17	45	%62
	40-44	32	25	57	%56	33	25	58	%57
	45-49	34	32	66	%52	33	28	61	%54
	50-54	6	9	15	%40	6	9	15	%40
	55-59	2	2	4	%50	2	3	5	%40
	60+	6	3	9	%67	6	2	8	%75
		107	90	197	%54	111	89	200	56
Grade C Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi	20-24						2	2	
	25-29	22	16	38	%58	31	20	51	%61
	30-34	44	13	57	%77	50	16	66	%76
	35-39	49	24	73	%67	49	23	72	%68
	40-44	29	10	39	%74	31	6	37	%84
	45-49	11	9	20	%55	11	12	23	%48
	50-54	8	2	10	%80	10	3	13	%77
	55-59	4	3	7	%57	4	3	7	%57
	60+	3	9	12	%25	3	9	12	%25
		170	86	256	%66	189	94	238	%67
Özü Toplam		293	207	500	%59	320	218	538	%59

İlgili akademik yılda en az 4 ay çalışmış olan kişiler baz alınarak hesaplanmıştır

2023-2024 Akademik Yılı - Akademik Birim ve Ünvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı

2022-2023						2023-2024			
Fakülte	Akademik Ünvan	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Üniversite Geneli	Profesör	16	31	47	%34	20	35	55	%36
	Doçent	21	16	37	%57	26	16	42	%62
	Dr. Öğretim Üyesi	86	74	160	%54	85	73	158	%54
	Öğretim Görevlisi	124	59	183	%68	137	59	196	%70
	Araştırma Görevlisi	46	27	73	%63	52	35	87	%60
		293	207	500	%59	320	218	538	%59
Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi	Doçent		1	1	%0		2	2	%0
	Dr. Öğretim Üyesi	3	4	7	%43	3	4	7	%43
	Öğretim Görevlisi	5	4	9	%56	4	2	6	%67
	Araştırma Görevlisi	1		1	%100	1	1	2	%50
		9	9	18	%50	8	9	17	%47
Hukuk Fakültesi	Profesör	2	5	7	%29	3	3	6	%50
	Doçent	1	1	2	%50	1	1	2	%50
	Dr. Öğretim Üyesi	14	7	21	%67	19	8	27	%70
	Öğretim Görevlisi	1	1	2	%50	1	1	2	%50
	Araştırma Görevlisi	13	6	19	%68	13	10	23	%57
		31	20	51	%61	37	23	60	%62
İşletme Fakültesi	Profesör	2	4	6	%33	2	3	5	%40
	Doçent	5	1	6	%83	6	1	7	%86
	Dr. Öğretim Üyesi	13	23	36	%36	11	20	31	%35
	Öğretim Görevlisi	2	2	4	%50	2	9	11	%18
	Araştırma Görevlisi	3	4	7	%43	4	4	8	%50
		25	34	59	%42	25	37	62	%40
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Profesör	2	3	5	%40	4	3	7	%57
	Doçent	3	2	5	%60	5	2	7	%71
	Dr. Öğretim Üyesi	25	7	32	%78	23	8	31	%74
	Öğretim Görevlisi	3	8	11	%27	6	8	14	%43
	Araştırma Görevlisi	17	5	22	%77	19	6	25	%76
		50	25	75	%67	57	27	84	%68

2022-2023					2023-2024				
Fakülte	Akademik Ünvan	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Mühendislik Fakültesi	Profesör	4	18	22	%18	5	23	28	%18
	Doçent	5	7	12	%42	5	5	10	%50
	Dr. Öğretim Üyesi	9	24	33	%27	10	25	35	%29
	Öğretim Görevlisi	2	8	10	%20	2	7	9	%22
	Araştırma Görevlisi	4	9	13	%31	5	11	16	%31
		24	66	90	%27	27	71	98	%28
Rektörlük / Bölümler	Profesör		1	1	%0		1	1	%0
	Dr. Öğretim Üyesi	1		1	%100	1		1	%100
	Öğretim Görevlisi	1		1	%100	2		2	%100
		2	1	3	%67	2	1	3	%67
Sosyal Bilimler Fakültesi	Profesör	5		5	%100	5	2	7	%71
	Doçent	6	4	10	%60	7	5	12	%58
	Dr. Öğretim Üyesi	14	7	21	%67	12	6	18	%67
	Öğretim Görevlisi	8	6	14	%57	8	5	13	%62
	Araştırma Görevlisi	4	3	7	%57	7	2	9	%78
		37	20	57	%65	39	20	59	%66
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu / Fakültesi	Profesör	1		1	%100	1		1	%100
	Doçent	1		1		2		2	
	Dr. Öğretim Üyesi	6	2	8	%75	5	2	7	%71
	Öğretim Görevlisi		8	8	%0		8	8	%100
	Araştırma Görevlisi	4		4	%100	3	1	4	%75
		12	10	22	%55	11	11	22	%50
Yabancı Diller Yüksekokulu	Dr. Öğretim Üyesi	1	0	1	%100	1	0	1	%100
	Öğretim Görevlisi	102	22	124	%82	112	19	131	%85
		103	22	125	%82	113	19	132	%86

İlgili akademik yılda en az 4 ay çalışmış olan kişiler baz alınarak hesaplanmıştır

İşe Alınan, Terfi Eden ve Ayrılan Kadın Oranları (Öğretim Üyesi)

	Kadın				Erkek				Toplam				Kadın Oranı			
	Yeni	Terfi	Ayr.	Topl.	Yeni	Terfi	Ayr.	Topl.	Yeni	Terfi	Ayr.	Topl.	Yeni	Terfi	Ayr.	Topl.
2023/24	15	6	2	131	19	5	6	124	34	11	8	255	%44	%55	%25	%51
2022/23	18	4	7	123	7	5	16	121	25	9	23	244	%72	%44	%30	%50
2021/22	10	5	7	111	12	1	9	125	22	6	16	236	%45	%83	%44	%47
2020/21	2	1	7	108	11	3	4	117	13	4	11	225	%15	%25	%64	%48

İlgili akademik yılda en az 4 ay çalışmış olan Öğretim Üyeleri baz alınarak hesaplanmıştır.

Yeni: Bir önceki akademik yıl olmayıp ilgili akademik yılda olan

Terfi: Ünvanı bir önceki akademik yıldan farklı olan

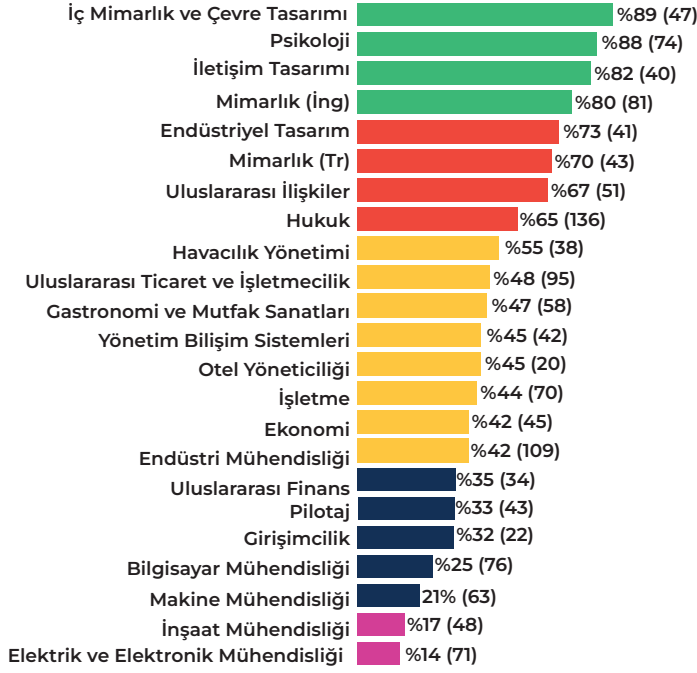
Ayr: İlgili akademik yılda olup bir sonraki akademik yılda olmayan

Yeni Kayıtlı ÖSYS Kayıtları (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)

Fakülte	Program	2022		2023	
		N	K %	N	K %
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Mimarlık (İngilizce)	79	%77	81	%80
	Mimarlık (Türkçe)	62	%69	43	%70
	İletişim ve Tasarımı	31	%65	40	%83
	Endüstriyel Tasarım	35	%80	41	%73
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	40	%80	47	%89
Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi	Havacılık Yönetimi	36	%53	38	%55
	Pilotaj	40	%35	43	%33
İşletme Fakültesi	İşletme	69	%30	70	%44
	Ekonomi	42	%40	45	%42
	Girişimcilik	21	%29	22	%32
	Uluslararası Finans	29	%31	34	%35
	Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret	89	%42	95	%48
	Yönetim Bilişim Sistemleri	35	%31	42	%45
Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	56	%16	48	%17
	Bilgisayar Mühendisliği	69	%28	76	%25
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	63	%6	71	%14
	Endüstri Mühendisliği	109	%49	109	%42
	Makina Mühendisliği	56	%14	63	%21
Hukuk Fakültesi	Hukuk	174	%72	136	%65
Sosyal Bilimler Fakültesi	Uluslararası İlişkiler	49	%55	51	%67
	Psikoloji	75	%87	74	%88
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	62	%47	58	%47
	Otel Yöneticiliği	20	%30	20	%45
ÖzÜ Toplam		1341	%50	1347	%51

Vurgulanan kısımlar-Kadın yüzdesi: Açık renk: %20-40 arası veya %60-80 arası.
Koyu renk: %20'nin altında veya %80'in üzerinde

Yeni Kayıtlı ÖSYS Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)



%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı

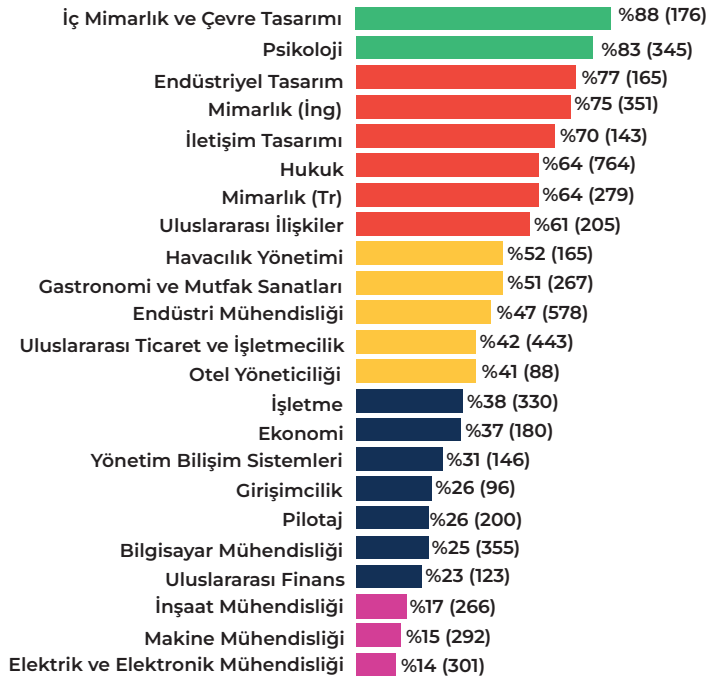
Toplam Öğrenci ÖSYS Kabulleri (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)

Fakülte	Program	2022/23		2023/24	
		N	K %	N	K %
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Mimarlık (İngilizce)	364	%73	351	%75
	Mimarlık (Türkçe)	306	%63	279	%64
	İletişim ve Tasarımı	138	%67	143	%70
	Endüstriyel Tasarım	161	%76	165	%77
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	164	%86	176	%88
Havacılık ve Uzak Bilimleri Fakültesi	Havacılık Yönetimi	169	%48	165	%52
	Pilotaj	220	%23	200	%26
İşletme Fakültesi	İşletme	336	%34	330	%38
	Ekonomi	172	%34	180	%37
	Girişimcilik	89	%23	96	%26
	Uluslararası Finans	113	%21	123	%23
	Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret	429	%38	443	%42
	Yönetim Bilişim Sistemleri	125	%26	146	%31

Fakülte	Program	2022/23		2023/24	
		N	K %	N	K %
Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	288	%15	266	%17
	Bilgisayar Mühendisliği	338	%26	355	%25
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	302	%14	301	%14
	Endüstri Mühendisliği	596	%49	578	%47
	Makina Mühendisliği	283	%14	292	%15
Hukuk Fakültesi	Hukuk	845	%62	764	%64
Sosyal Bilimler Fakültesi	Uluslararası İlişkiler	201	%59	205	%61
	Psikoloji	359	%84	345	%83
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	255	%50	267	%51
	Otel Yöneticiliği	87	%42	88	%41
ÖzÜ Toplam		6335	%47	6255	%48

Vurgulanan kısımlar-Kadın yüzdesi: Açık renk: %20-40 arası veya %60-80 arası.
Koyu renk: %20'nin altında veya %80'in üzerinde
Sadece kayıtlı öğrenciler dahildir.

Toplam Kayıtlı ÖSYS Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)



%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı Kayıt yaptırmayan ve üniversiteden kalıcı olarak ayrılan öğrenciler toplam sayıya dahil edilmemiştir.

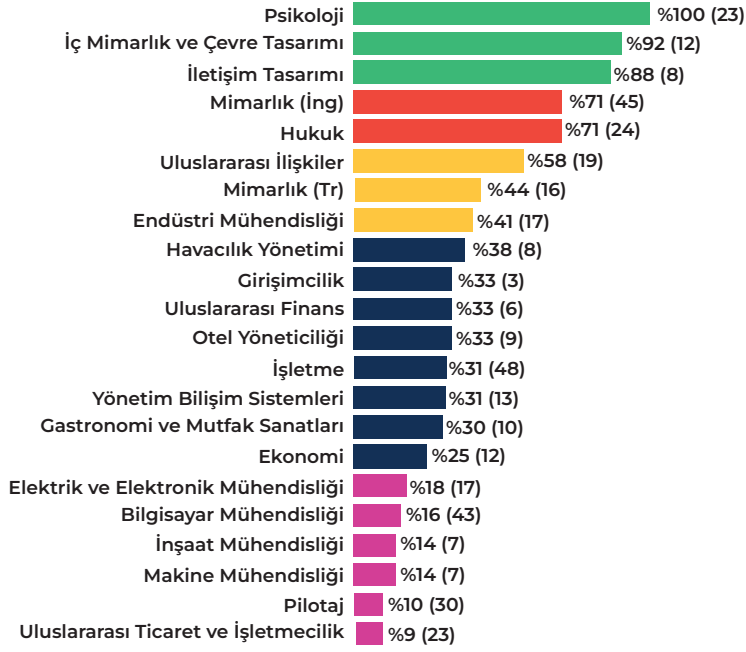
Yeni Kayıtlı YDO Kayıtları (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)

Fakülte	Program	2022		2023	
		N	K %	N	K %
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Mimarlık (İngilizce)	32	%63	45	%71
	Mimarlık (Türkçe)	8	%13	16	%44
	İletişim Tasarımı	9	%67	8	%88
	Endüstriyel Tasarım	2	%100	0	-
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	13	%85	12	%92
Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi	Havacılık Yönetimi	6	%50	8	%38
	Pilotaj	21	%14	30	%10
İşletme Fakültesi	İşletme	47	%45	48	%31
	Ekonomi	6	%17	12	%25
	Girişimcilik	5	%40	3	%33
	Uluslararası Finans	9	%33	6	%33
	Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret	15	%33	23	%9
	Yönetim Bilişim Sistemleri	13	%23	13	%31
Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	8	%0	7	%14
	Bilgisayar Mühendisliği	39	%15	43	%16
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	12	%25	17	%18
	Endüstri Mühendisliği	18	%44	17	%41
	Makina Mühendisliği	8	%13	7	%14
Hukuk Fakültesi	Hukuk	18	%44	24	%71
Sosyal Bilimler Fakültesi	Uluslararası İlişkiler	13	%38	19	%58
	Psikoloji	20	%85	23	%100
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	19	%58	10	%30
	Otel Yöneticiliği	4	%50	9	%33
Özü Toplam		345	%41	400	%42

Vurgulanan kısımlar-Kadın yüzdesi: Açık renk: %20-40 arası veya %60-80 arası.

Koyu renk: %20'nin altında veya %80'in üzerinde

Yeni Kayıtlı YDO Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)



%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı

Toplam Öğrenci YDO Kabulleri (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)

Fakülte	Program	2022/23		2023/24	
		N	K %	N	K %
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Mimarlık (İngilizce)	97	%49	116	%60
	Mimarlık (Türkçe)	25	%42	38	%40
	İletişim Tasarımı	29	%78	34	%81
	Endüstriyel Tasarım	10	%68	8	%67
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	35	%96	37	%94
Havacılık ve Uzak Bilimler Fakültesi	Havacılık Yönetimi	30	%36	30	%35
	Pilotaj	60	%11	73	%10
İşletme Fakültesi	İşletme	141	%39	159	%36
	Ekonomi	28	%40	33	%31
	Girişimcilik	11	%30	7	%29
	Uluslararası Finans	29	%45	28	%43
	Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret	63	%34	71	%30
	Yönetim Bilişim Sistemleri	29	%26	37	%30

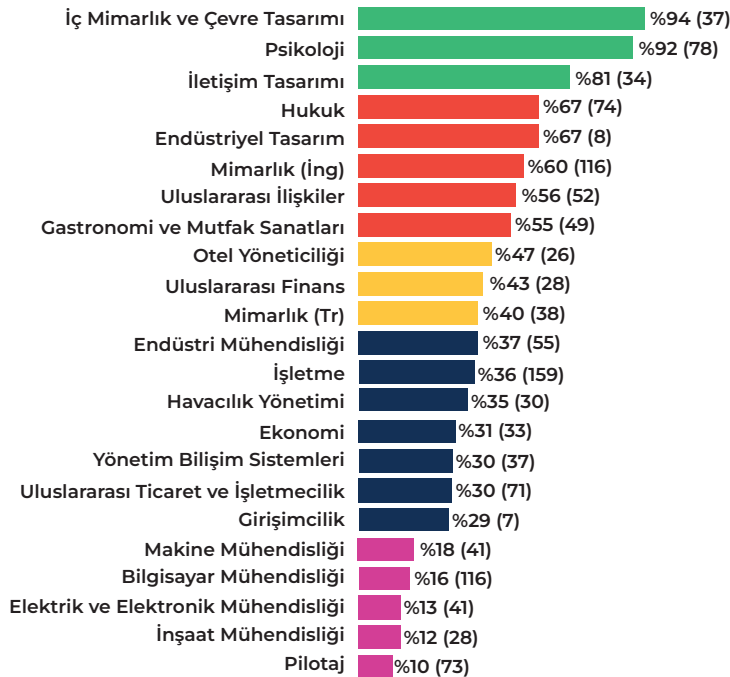
Fakülte	Program	2022/23		2023/24	
		N	K %	N	K %
Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	28	%7	28	%12
	Bilgisayar Mühendisliği	94	%17	116	%16
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	33	%10	41	%13
	Endüstri Mühendisliği	50	%29	55	%37
	Makina Mühendisliği	45	%19	41	%18
Hukuk Fakültesi	Hukuk	66	%62	74	%67
Sosyal Bilimler Fakültesi	Uluslararası İlişkiler	39	%54	52	%56
	Psikoloji	62	%87	78	%92
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	48	%58	49	%55
	Otel Yöneticiliği	20	%53	26	%47
ÖzÜ Toplam		1072	%42	1231	%43

Vurgulanan kısımlar-Kadın yüzdesi: Açık renk: %20-40 arası veya %60-80 arası.

Koyu renk: %20'nin altında veya %80'in üzerinde

Sadece kayıtlı öğrenciler dahildir.

Toplam Kayıtlı YDO Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Lisans) (2023)



%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı Kayıt yaptırmayan ve üniversiteden kalıcı olarak ayrılan öğrenciler toplam sayıya dahil edilmemiştir.

Başvuru ve Kabulde Kadın Oranı (Program Düzeyi: Lisansüstü) - (Fen Bilimleri Enstitüsü) (2023)

Fakülte	Program	2022					2023			
		Tezli / Tezsiz	Başvuru N	Başvuru K %	Kabul N	Kabul K %	Başvuru N	Başvuru K %	Kabul N	Kabul K %
Fen Bilimleri Enstitüsü	Mimarlık	Tezsiz	6	%83	1	%0				
		Tezli	19	%58	11	%64	15	53%	9	56%
	Yapay Zeka	Tezli	46	%22	12	%33	55	29%	28	25%
	Kent ve Mimarlık	Tezsiz	5	%60	4	%50	6	0%	2	0%
		Tezli	13	%54	5	%60	6	67%	4	50%
	İnşaat Mühendisliği	Tezsiz	1	%0	0	-	9	22%		
		Tezli	16	%25	5	%20	18	0%	6	
	Bilgisayar Mühendisliği	Tezsiz	15	%7	4	%0	26	31%	9	22%
		Tezli	51	%18	12	%0	51	22%	31	19%
	Veri Bilimi	Tezsiz	51	%31	35	%34				
		Tezli	53	%25	7	%14	98	33%	71	35%
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	Tezsiz	8	%38	2	%100	13	8%	10	0%
		Tezli	26	%35	14	%29	32	22%	19	16%
	Finans Mühendisliği	Tezsiz	63	%25	35	%20	68	29%	34	21%
		Tezli					36	42%	11	27%
	Endüstri Mühendisliği	Tezsiz	8	%0	0	-	13	23%	3	67%
		Tezli	19	%11	6	%33	24	46%	16	56%
	Matematik	Tezli	7	%57	4	%50	3	67%		
	Makina Mühendisliği	Tezsiz	1	%0	0	-	10	0%	6	0%
		Tezli	15	%20	11	%27	28	21%	19	21%
	Fizik	Tezli	3	%0	2	%0	4	50%	1	100%
ÖzÜ Toplam			280	%28	170	%29	515	%29	279	%27

Vurgulanan değerler:

- kabul edilen öğrenci sayısı > 7 ve

- uygulanan Kadın %'si ile kabul edilen Kadın %'si arasındaki mutlak fark, %4'e eşit veya daha yüksek

Başvuru ve Kabulde Kadın Oranı (Program Düzeyi: Lisansüstü) - (Diğer Enstitüler) (2023)

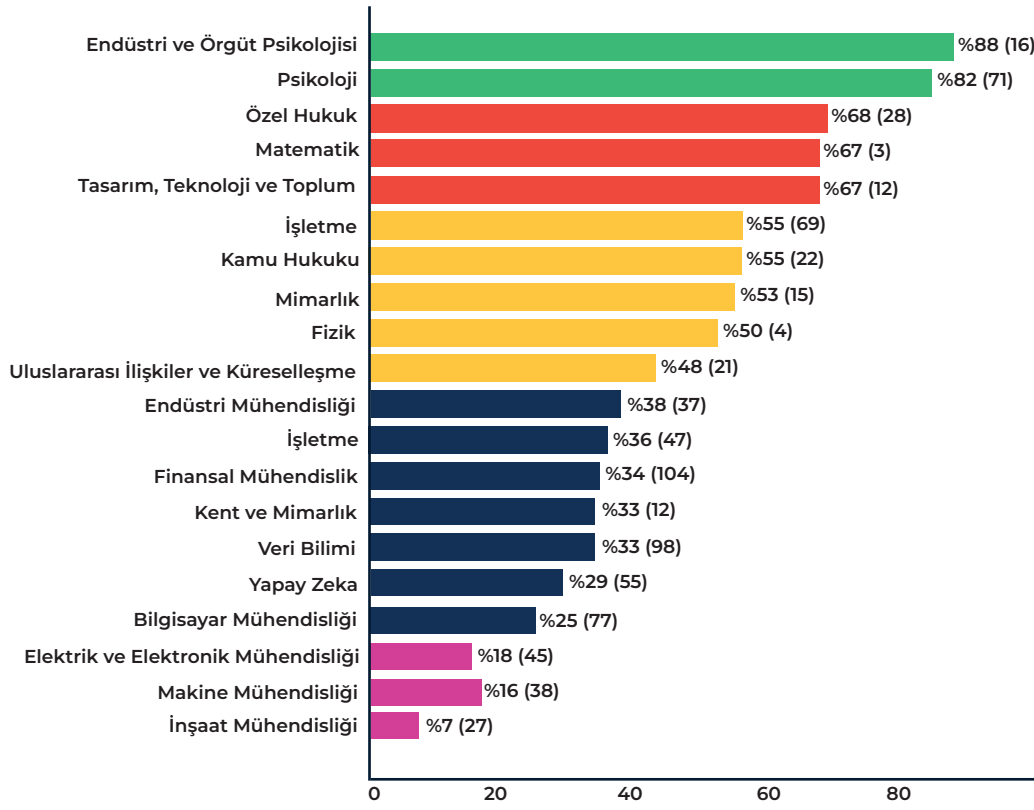
Fakülte	Program	2022					2023			
		Tezli / Tezsiz	Baş-vuru N	Baş-vuru K %	Ka-bul N	Ka-bul F %	Baş-vuru N	Baş-vuru K %	Ka-bul N	Ka-bul F %
İşletme Enstitüsü	İşletme	Tezsiz	44	%43	20	%40	69	55%	25	64%
	Yöneticiler için İşletme	Tezsiz	25	%28	17	%18	47	36%	29	45%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Tasarım, Te-knoloji ve Toplum	Tezli	13	%69	11	%82	12	67%	8	50%
	Endüstri ve Örgüt Psikolojisi	Tezsiz	8	%88	3	%100	5	80%	-	-
		Tezli	16	%88	7	%100	11	91%	6	100%
	Uluslararası İlişkiler ve Küreselleşme	Tezli	9	%44	1	%0	21	48%	5	80%
	Özel Hukuk	Tezsiz	1	%0	1	%0	2	100%	1	100%
		Tezli	25	%48	17	%53	26	65%	23	70%
	Psikoloji	Tezsiz	37	%86	8	%88	20	70%	2	100%
		Tezli	79	%95	9	%100	51	86%	6	83%
	Kamu Hukuku	Tezsiz					4	25%	3	33%
		Tezli	14	%43	10	%30	18	61%	14	57%
Özü Toplam			228	%64	104	%56	286	62%	122	62%

Vurgulanan değerler;

- kabul edilen öğrenci sayısı > 7 ve

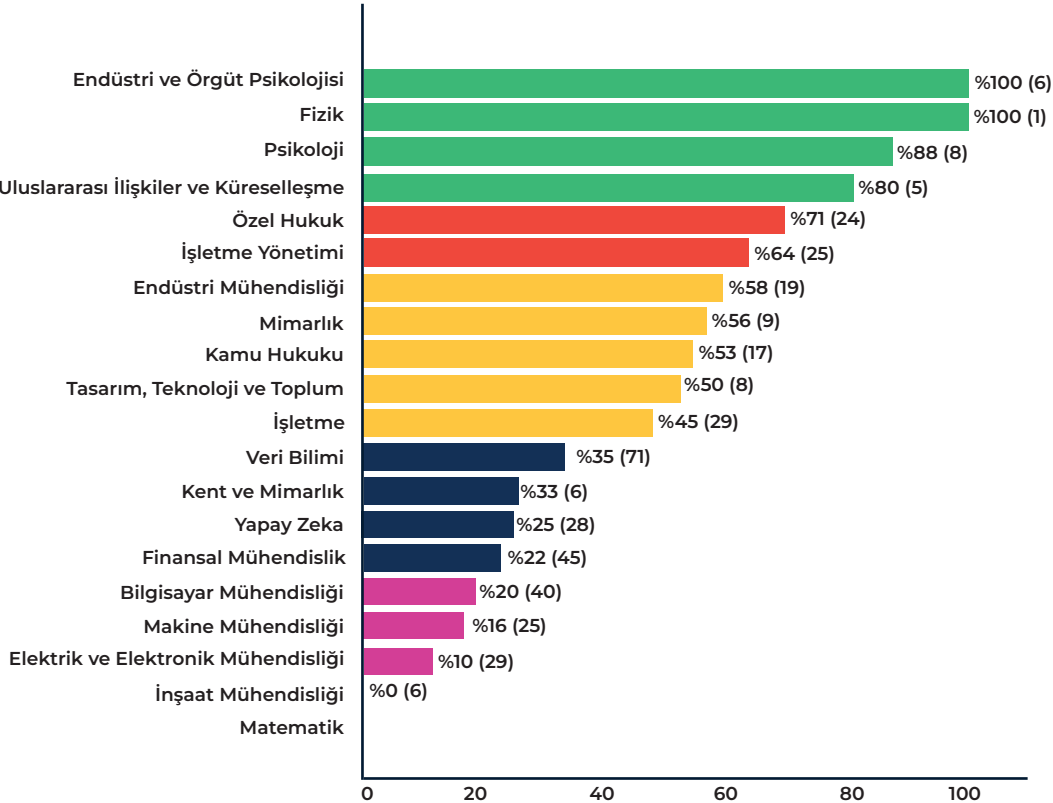
- uygulanan Kadın %'si ile kabul edilen Kadın %'si arasındaki mutlak fark, %4'e eşit veya daha yüksek

Başvuru (Kadın Öğrenci Oranı - Lisansüstü) 2023



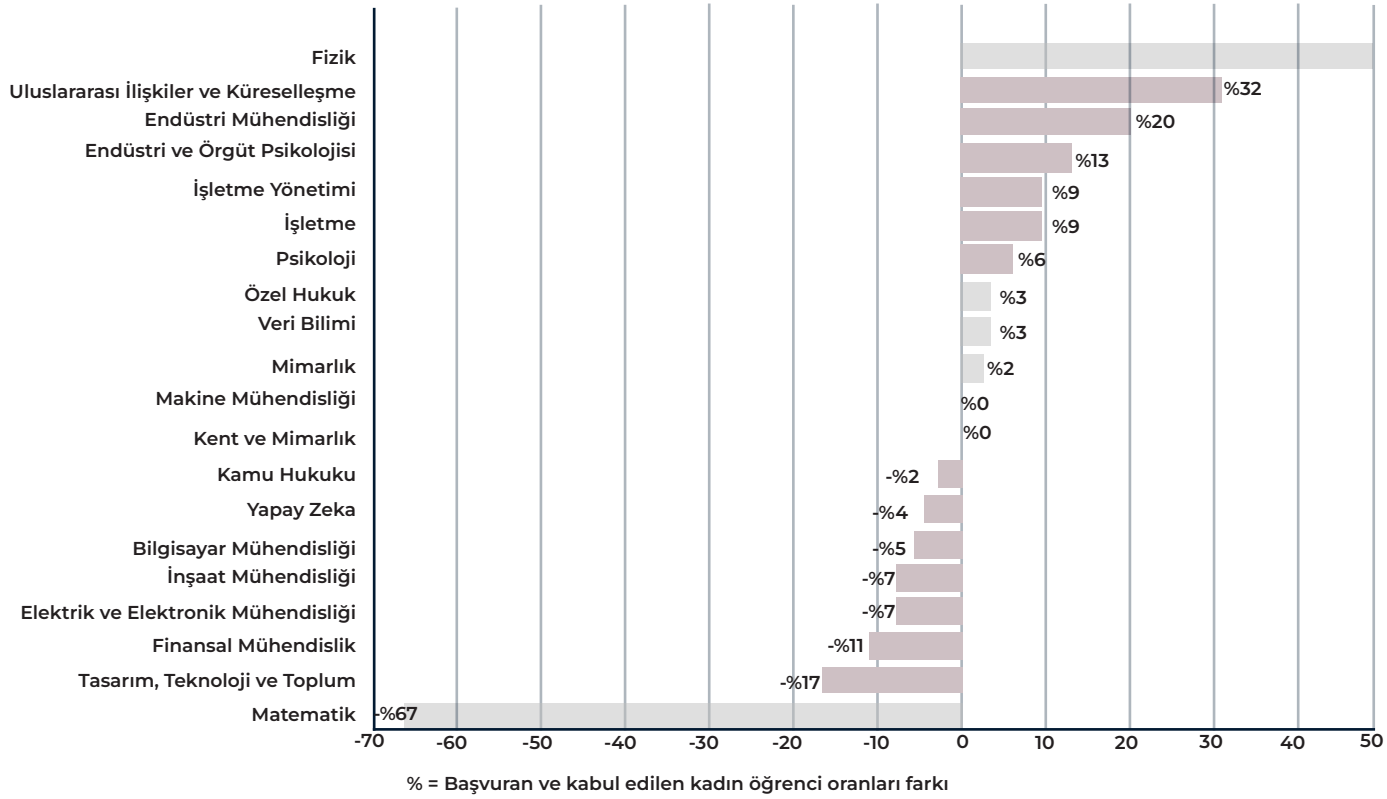
%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı

Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Lisansüstü) (2023)



%= kadınların yüzdesi, (n) = programa kayıtlı toplam öğrenci sayısı

Başvuru - Kabul Farkı (Kadın Öğrenci Oranı - Lisansüstü) (2023)



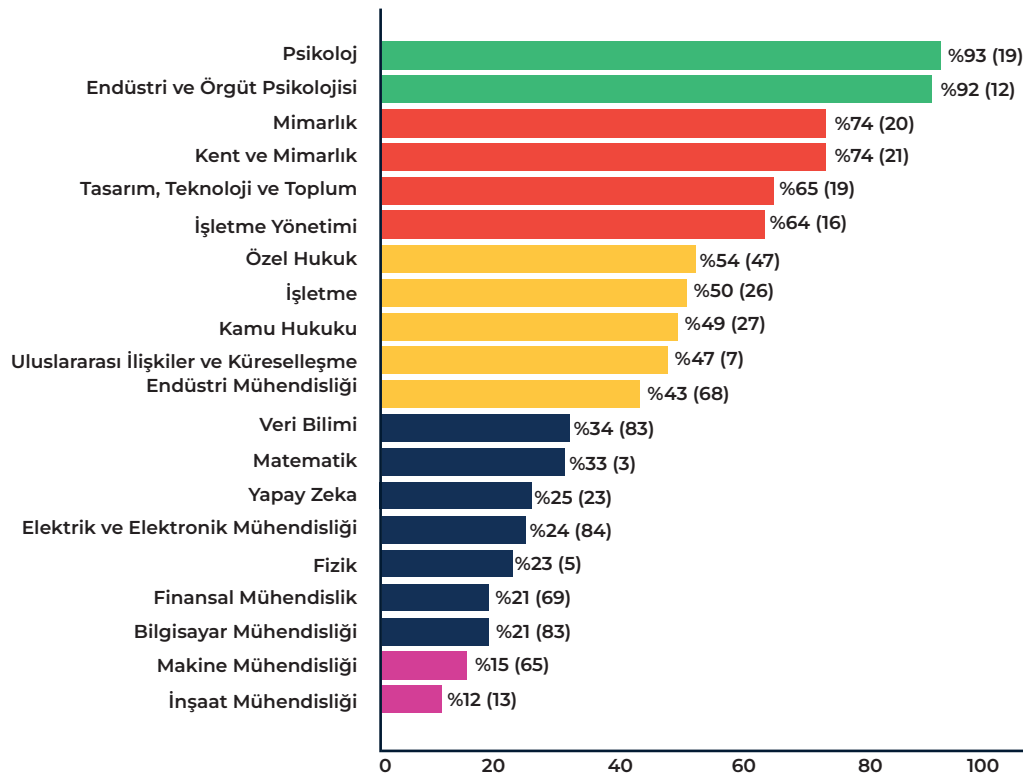
Başvuru - Kabul Farkı (Kadın Öğrenci Oranı - Lisansüstü) - 2023

- %'yi temsil etmektedir: Başvuran kadın öğrencilerin %'si ile kabul edilen kadın öğrencilerin %'si arasındaki fark.

- Koyu vurgulanmış çubuklar aşağıdakileri temsil etmektedir:

1. Kabul edilen öğrenci sayısının 8'den fazla olması VE
2. Başvuran ve kabul edilen kadın öğrenciler arasındaki % farkın %4'ten büyük veya -%4'ten küçük olma

Toplam Öğrenciler (Kadın Öğrenci Oranı - Lisansüstü) (2023)



Kayıt yaptırmayan ve üniversiteden kalıcı olarak ayrılan öğrenciler toplam sayıya dahil edilmemiştir.

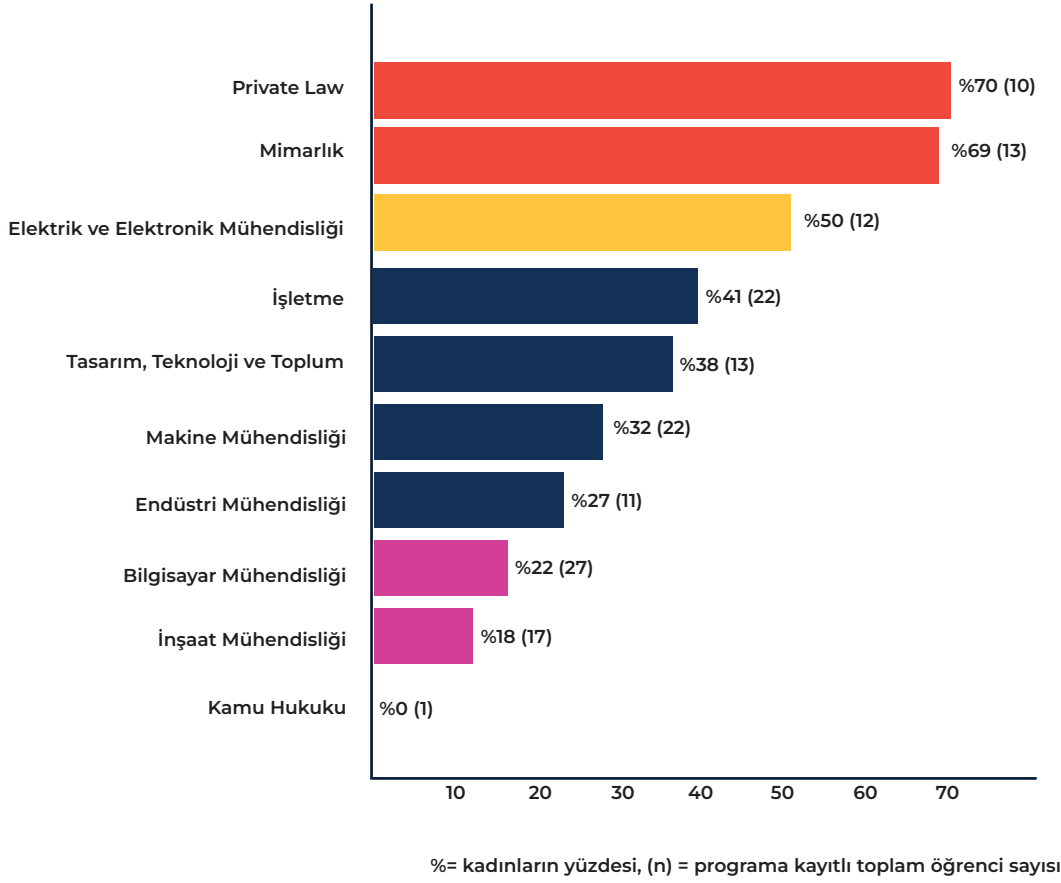
Başvuru ve Kabulde Kadın Oranları (Doktora Seviyesi) (2023)

Fakülte	Program	2022				2023			
		Başvuru N	Başvuru K %	Kabul N	Kabul K %	Başvuru N	Başvuru K %	Kabul N	Kabul K %
İşletme Enstitüsü	İşletme	23	%35	5	%40	22	41%	3	0%
Fen Bilimleri Enstitüsü	Mimarlık	11	%73	8	%75	13	69%	11	82%
	İnşaat Mühendisliği	18	%28	6	%50	17	18%	9	33%
	Bilgisayar Mühendisliği	25	%28	7	%14	27	22%	14	14%
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	14	%14	8	%13	12	50%	8	50%
	Endüstri Mühendisliği	19	%37	5	%20	11	27%	8	25%
	Makina Mühendisliği	19	%16	7	%14	22	32%	14	36%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Tasarım, Teknoloji ve Toplum	7	%43	4	%50	13	38%	4	50%
	Özel Hukuk	2	%50	1	%0	10	70%	5	40%
	Kamu Hukuku	1	%0	0	-	1	0%	1	0%
Özü Toplam		124	%34	51	%33	148	32%	73	40%

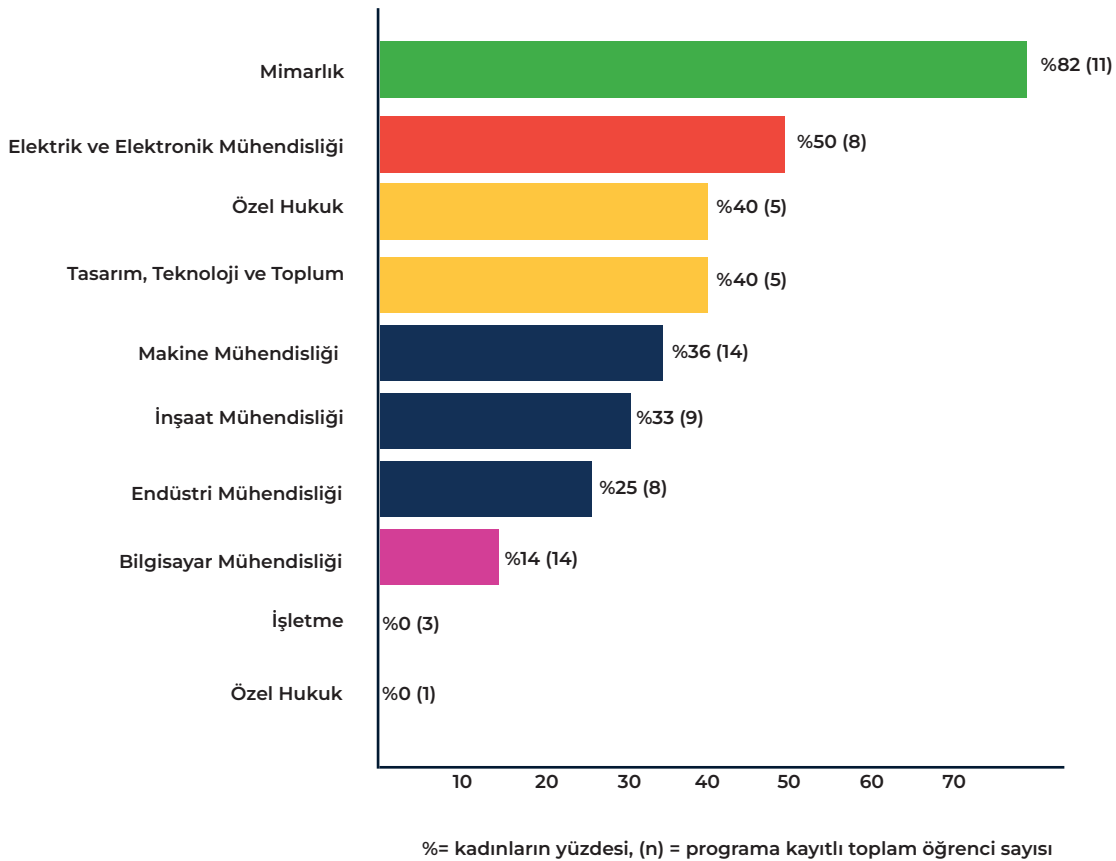
Vurgulanan değerler;

- kabul edilen öğrenci sayısı > 7 ve
- uygulanan Kadın %'si ile kabul edilen Kadın %'si arasındaki mutlak fark, %4'e eşit veya daha yüksek.

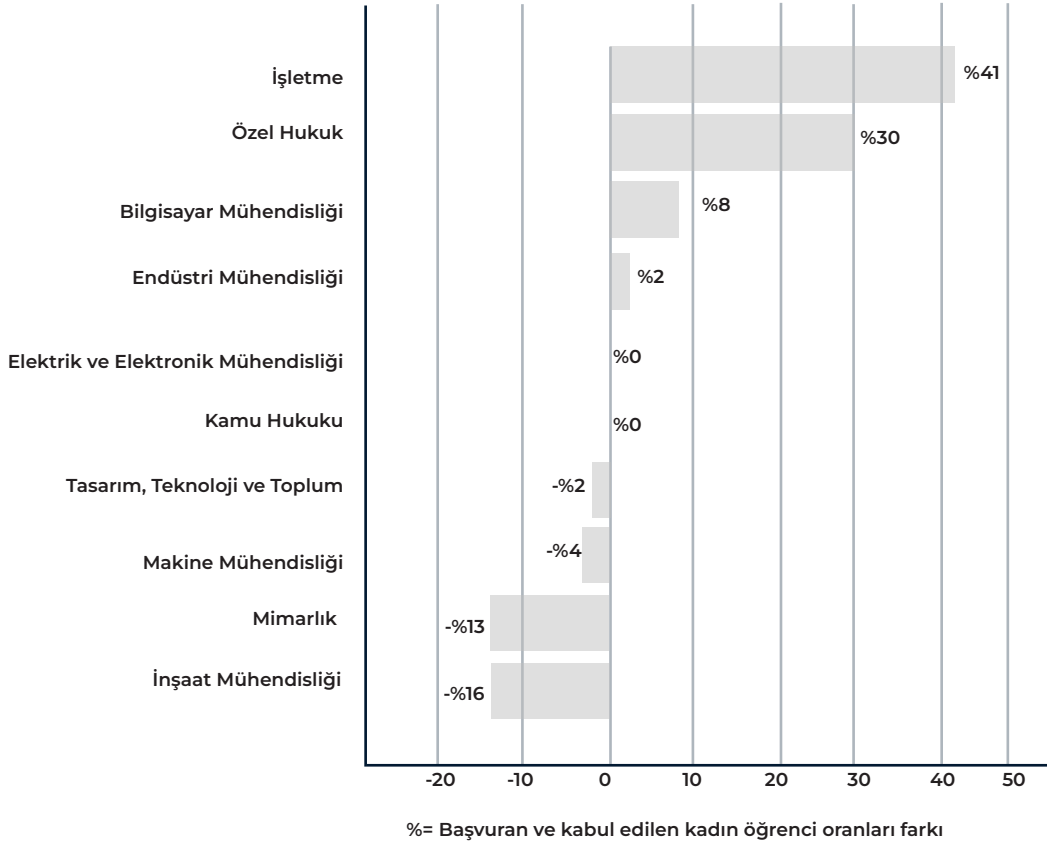
Başvuru (Kadın Öğrenci Oranı - Doktora) (2023)



Kabul (Kadın Öğrenci Oranı - Doktora) (2023)



Başvuru - Kabul Farkı (Kadın Öğrenci Oranı - Doktora) (2023)



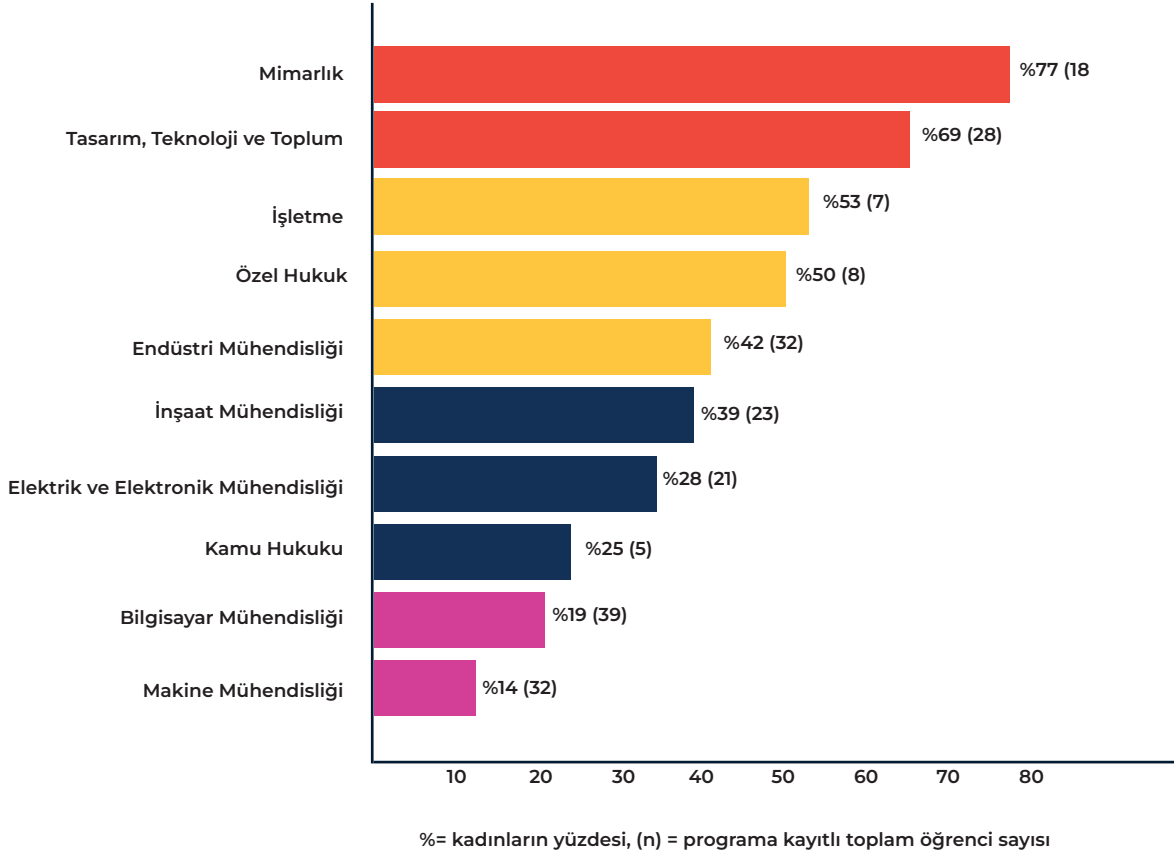
Başvuru - Kabul Farkı (Kadın Öğrenci Oranı - Doktora) - 2023

- %'yi temsil etmektedir: Başvuran kadın öğrencilerin %'si ile kabul edilen kadın öğrencilerin %'si arasındaki fark.

- Koyu vurgulanmış çubuklar aşağıdakileri temsil etmektedir:

1. Kabul edilen öğrenci sayısının 8'den fazla olması VE
2. Başvuran ve kabul edilen kadın öğrenciler arasındaki % farkın %4'ten büyük veya -%4'ten küçük olması

Toplam Öğrenciler (Kadın Öğrenci Oranı - Doktora) (2023)



Kayıt yaptırmayan ve üniversiteden kalıcı olarak ayrılan öğrenciler toplam sayıya dahil edilmemiştir.

2. 2023-2024 ÖzÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Faaliyet Raporu

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 1: Yönetici Organlar ve Karar Alıcılar	1A. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yapıların oluşturulması	1. Bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisinin oluşturulması. Bu ofisin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda akademik-idari birimlere ve öğrencilere danışmanlık ve rehberlik yapması.	12 akademik ve 4 idari birime danışmanlık verilerek, 3 rapor hazırlandı. - Ofise yeni bir uzman istihdam edilmesi için işe alım prosedürü yürütüldü. Ofisin mevcut uzman sayısı ikidir. - Ofisin faaliyetlerini gerçekleştirmesi için detaylı bütçe çalışması yapıldı. 2024-2025 için bütçe kabul edildi.
		2. Üst düzey yönetici organlarla tüm üniversite birimleri arasında koordinasyon görevi yürütecek TCE Uzmanlarının görev alması.	Üniversitemiz bünyesinde düzenlenen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için ilgili akademik dönemde rektörlükle 3 toplantı gerçekleştirildi.
		3. Üniversitenin tüm mensuplarına yönelik faaliyet yürütecek ayrımcılığı, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti, cinsel tacizi ve cinsel saldırıyı önlemek amaçlı bir birimin kurulma sürecine başlanması ve bu birimin politika belgesi ile yönergesinin yazılması.	- Ayrımcılığı ve Şiddeti Önleme Birimi (AŞÖB) 11.03.2024 tarihinde kuruldu. 05.02.2024 tarihinde AŞÖB bünyesinde çalışmak üzere uzman istihdam edildi. 17.05.2024 tarihinde AŞÖB tarafından yazılan yönerge metni yürürlüğe girdi. 1 tane politika metin taslağı oluşturuldu
		4. Üniversite içine ve dışına yönelik tüm iletişim materyallerinin, metin ve görsellerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle oluşturulması ve düzenli takip edilmesi.	- Ofis kapsamında gerçekleştirilen etkinlikler kapsamında 13 tane görsel ve yazılı materyal üretildi. - Kurumsal İlişkiler ve Bütünleşik İletişim Birimi'ne bu konuda danışmanlık verildi.
		5. Toplumsal cinsiyet açısından fiziki mekanların değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelere göre iyileştirme önerilerinin raporlanması.	İlgili akademik dönemde bu kapsamda çalışma yapılmamıştır.
	1B. Kurumsal kültürde, süreç ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	1. Üniversitede düzenli olarak toplumsal cinsiyete göre ayrılaştırılmış nicel- nitel verilerin toplanması ve bunların üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından durumunu görmek için analiz edilip raporlanması. Hazırlanan bu raporların ve TCEP'in üst düzey karar alıcı ve yönetici organların programlarına dahil edilmesi.	- Toplumsal cinsiyete dayalı nitel ve nicel veriler Planlama ve Analiz Ofisi tarafından toplandı. Yıllık olarak alınan veriler rapor şeklinde rektörlükle paylaşıldı. Aynı zamanda TCER entegrasyonu için çalışmalar yürütüldü. - Terfi, cinsiyet kırılımları, yönetim mekanizmalarındaki cinsiyet kırılımları, kurum içi memnuniyet anketler vb. ile ilgili kurumsal verilerin güncellenmesi ve genişletilmesi çalışması başlatıldı.
		2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın sahiplenilmesi ve etkisinin artırılması için üst düzey yöneticilerle düzenli toplantılar yapılması ve kurumsal olarak benimsenen kapsayıcı toplumsal cinsiyet dengesi politikasının aktarılması.	- Toplumsal Cinsiyet Planı'nın uygulanması için 4 birim ile bilgilendirme toplantısı yapıldı. - Farklı fakültelerden akademisyenlerle yapılan görüşmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'na yönelik bilgilendirme yapıldı. Akademisyenlerin TCEP kapsamında sunabileceği katkılara dair künyeleme çalışması Hukuk Fakültesi ile başlatıldı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
		3. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ve uygulamalarının kalite güvence sistemine dahil edilmesi.	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair üniversitenin kapasitesini güçlendirmesi için yeni hazırlanan stratejik plana 8 farklı alanda (öğrenci ve çalışan memnuniyeti, güvenli kampüs ortamı vb.) katkı ve görüş sunuldu.
		4. Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının Üniversite mensupları ve genel kamuoyu ile çevrim- içi ve basılı materyaller aracılığıyla paylaşılması.	- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının yaygınlaştırılması için ofis internet sitesinde içerik güncelleme çalışması yapıldı. - Toplumsal cinsiyet eşitliği sözlük çalışması için içerik çalışması yapıldı. Oluşturulan içerikler Gender Office internet sitesine yüklendi. - Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını kurum geneline yaymak amacıyla birimlere özgü kontrol listeleri oluşturma çalışması yapıldı.
		5. Üst düzey yöneticilerin ve karar alıcıların toplumsal cinsiyet eşitliği konulu seminerlere ve eğitimlere katılmalarının teşvik edilmesi.	- Karar alıcılar ve üst düzey yöneticiler için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin içerik çalışmasına başlandı. - İş yaşamında nezaket eğitimi içerik çalışmalarına başlandı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 2: Kariyer Gelişimi	2A. Toplumsal cinsiyet alanında ve toplumsal cinsiyete duyarlı kariyer gelişiminin desteklenmesi	1. Kariyerlerinin ilk dönemlerindeki araştırmacılar için güçlendirme çalışmalarının yapılması, bu akademisyenlerin liderlik becerilerinin arttırılması için eğitim faaliyetleri düzenlenmesi.	Pilot çalışma olarak Hukuk Fakültesi araştırma görevlileri ile görüşülerek yaptıkları çalışmaların toplumsal cinsiyet temelli güçlendirilmesi için bilgi verildi.
		2. Özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarındaki kadın araştırmacıların fon ve burs başvurularının desteklenmesi için eğitimlerin verilmesi.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.
		3. Tüm bilimsel alanlarda çalışma yürüten kadın araştırmacılar için rol modeli olabilecek kişilerin kariyer öykülerinin paylaşılmasının sağlanması.	- Gender Ideathon kapsamında gerçekleşen “Küresel Sorunlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Aramak” paneli kapsamında Prof. Dr. Didem Köse kariyer hikayesini öğrenci ve dış paydaşlarla paylaştı. - Kadın araştırmacılara rol model olarak bilimsel alanlarda cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla alanlarında öncü kadın akademisyenlerin katılacağı farkındalık söyleşileri serisinin ön çalışması yapıldı.
	2B. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılık ve farkındalığın geliştirilmesi	1. Akademik ve idari kadro arasında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılık ve farkındalığı artırıcı eğitimlerin hayata geçirilmesi.	- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temel Online Eğitimi son haline getirildi. Eğitimin yaygınlaştırılması için ilgili birimlerle çalışma yapıldı. İlgili eğitimin zorunlu bir kurumsal eğitim olması planlanıyor. - İş yaşamında nezaket eğitimi çalışmalarına başlandı. - Çalışan ebeveyn kadının iş yaşamındaki haklarıyla ilgili eğitim içeriği çalışmalarına başlandı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
		2. Akademik ve idari kadronun toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük farkındalıklarının geliştirilmesi için etkinliklerin düzenlenmesi ve/ya destek olunması.	Gender Ideathon kapsamında “Küresel Sorunlarda Eşitsizliklere Aramak” ve “Veriyle Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerini Aramak” başlıklı iki panel düzenlendi.
		3. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük farkındalıklarının geliştirilmesi için akademik ve idari kadroya yönelik basılı materyallerin üretilmesi.	- Toplumsal cinsiyet eşitliği temel online eğitimi ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık materyalleri oluşturuldu. Oluşturulan farkındalık materyalleri eğitim içeriğiyle birlikte online olarak yaygınlaştırılacak. - Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına yönelik iletişim kampanyası içerik çalışması yapıldı. - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sözlüğü çalışması için içerik çalışması yapıldı. Oluşturulan içerikler ÖZÜ Gender Office internet sitesine yüklendi.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 3: İşe Alım ve İş-kişisel Yaşam Entegrasyonu	3A. İşe alım, kariyer ilerleyişi ve atamalarda toplumsal cinsiyete duyarlı süreçlerin geliştirilmesi	1. Çalışan sayısı, yükselme ve atama gibi konularda toplumsal cinsiyete dayalı nicel ve nitel verilerin toplanması. Toplanan bu verilerin raporlaştırılarak ilgili birimlerin süreçlerinin geliştirilmesi için paylaşılmaması.	- Toplumsal cinsiyete dayalı nitel ve nicel veriler Planlama ve Analiz Ofisi tarafından toplandı. Yıllık olarak alınan veriler rapor şeklinde rektörlükle paylaşıldı. - Terfi, cinsiyet kırılımları, yönetim mekanizmalarındaki cinsiyet kırılımları, kurum içi memnuniyet anketler vb. ile ilgili kurumsal verilerin güncellenmesi ve genişletilmesi çalışması başlatıldı.
		2. Üniversiteden ayrılan akademik veya idari personel için, ayrılma nedenlerinin öğrenilip analiz edilmesi amacıyla bir anket hazırlanması. Sonuçlarının üst yönetime raporlanması.	Üniversiteden ayrılan personel için ayrılma nedenleri bir anket aracılığıyla toplanmakta. İlgili verinin mevcut veri toplama mekanizmalarına entegre edilmesi için iş planlaması yapılmıştır.
	3B. İş ve kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması	1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisinin iş-kişisel yaşam entegrasyonu ile ilgili konularda izleme çalışması yapması.	- Mevcut politikaların devamlılığını izleme çalışmasına devam edilmiştir. - Çeşitli sebeplerle isim ve/veya soyisim değişikliği yaşayan paydaşların sistemdeki değişiklik ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli araştırma ve paydaş toplantıları yapılarak, değişim için strateji belirlendi.
		2. Yeterli olup olmadıklarının değerlendirilmesi ve gereken durumlarda geliştirilmelerini sağlamak üzere Üniversitedeki iş-kişisel yaşam entegrasyonuna dönük hizmet ve düzenlemelerin analiz edilmesi.	Mevcut politikaların devamlılığı izlenmiştir. Bir değişim saptanmamıştır.
		3. Çocuk bakımı ve/ya özel ihtiyaçları olan aile bireylerinin bakımı gibi konularda akademik ve idari personel için yapısal desteklerin oluşturulması.	Mevcut politikaların devamlılığı izlenmiştir. Bir değişim saptanmamıştır.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
		4. Yarı-zamanlı ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma saatlerine yönelik düzenlemelerin dikkate alınması.	Mevcut politikaların devamlılığı izlenmiştir. Bir değişim saptanmamıştır.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 4: Araştırma ve Araştırmacılar	4A. Araştırma süreçlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması	1. Başvurulan ve alınan fonlar, yapılan yayınlar, mükemmellik değerlendirmeleri ve patent başvuruları gibi faaliyetlere dair her türlü verinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılması ve analiz edilmesi.	İlgili veriler Teknoloji Transfer Ofisi tarafından iç raporlama kapsamında toplanmaktadır. Farklı raporlamalara dahil edilmemektedir.
		2. Mümkün ve geçerli olduğu hallerde, araştırma verilerinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmasının teşvik edilmesi.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.
		3. Toplumsal cinsiyetle ilgili konuların Üniversitede planlanan veya yürütülen projelerin amaç ve kapsamıyla ne ölçüde ilgili olabileceğine dair araştırmacılar arasında farkındalık yaratılması.	Üniversite bünyesinde planlanan veya yürütülen projelere toplumsal cinsiyet eşitliği lensinin dahil edilmesine yönelik paydaşlara 14 danışmanlık verildi.
		4. Araştırma faaliyetlerine toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilmesi için teşviklerde bulunulması.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.
		5. Toplumsal cinsiyete dair konularla ilgilenen araştırmacılar arasında çok-disiplinli ve disiplinler arası çalışmaları daha mümkün kılacak iletişimin sağlanması.	- Toplumsal cinsiyete dair konularla ilgili çalışmalar yapan 15 akademisyene danışmanlık verildi. - Alandaki akademisyenlerle tanışmak ve işbirliği halinde olmak için Teknoloji Transfer Ofisi tarafından düzenlenen toplantılara katılım sağlandı. - Alanda çalışan akademisyenlerden ILO ve UN Women tarafından yayınlanan proje çağrıları için iki araştırma grubu kuruldu. - ILO proje çağrısına yönelik Prof. Canan Sümer ile birlikte kurulan araştırma grubunun başvurusu kabul edildi.
		6. Mümkün ve geçerli olduğu hallerde, araştırma faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi aşamalarında cinsiyet/ toplumsal cinsiyet faktörlerinin dikkate alınmasının teşvik edilmesi.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 5: Müfredat	5A. Müfredata cinsiyet ve toplumsal cinsiyet boyutunun dahil edilmesi	1. Öğretim faaliyet ve materyallerinin tasarlanmasında toplumsal cinsiyetin dikkate alınması ve bu süreçlere dâhil edilmesi için rehberlerin hazırlanması, etkinliklerin düzenlenmesi.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.
		2. Müfredata toplumsal cinsiyetle ilgili konuların dahil edilmesi için teşviklerde bulunulması.	Pilot çalışma olarak Hukuk Fakültesi akademisyenleri ile görüşülerek, toplumsal cinsiyet ve alan derslerinin birleştirilmesine yönelik teşvik edildi.
		3. Öğrencilerde toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığını artırma amacı taşıyan derslerin oluşturulması için teşviklerde bulunulması.	Güvenli Spor ve Toplumsal Cinsiyet odaklı dersin oluşturulması için danışmanlık verildi.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 6: Öğrenciler	6A. Öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük farkındalıklarının geliştirilmesi	1. Öğrenci kulüplerinin kendi faaliyet alanlarında toplumsal cinsiyet ile ilgili etkinlik düzenlemeler için teşviklerde bulunulması.	- Öğrenci kulüpleriyle iş birliği yapmak için strateji belirleme çalışması yapıldı. Bu kapsamda, faaliyet gösteren öğrenci kulüpleriyle iletişime geçildi. - Öğrenci kulüpleri toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili toplam 38 etkinlik düzenlendi.
		2. Öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılık ve farkındalığı artırıcı eğitimlerin hayata geçirilmesi.	- Cinsel taciz ve saldırıya karşı kadınların fiziksel ve psikolojik olarak güçlenmesini sağlayan Wendo eğitimi gerçekleştirildi. 14 haftalık Kadının İnsan Hakları eğitimi verildi. - Hukuk Fakültesi akademisyeni Dr. Selmin Cansu Demir'in sosyal sorumluluk dersinde ÖzÜ Gender Office'in faaliyetleri anlatıldı. - Toplumsal cinsiyet eşitliği temel online eğitimi son haline getirildi. İlgili eğitimin tüm öğrenciler için zorunlu olması hedeflendi.
		3. Öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük farkındalıklarının geliştirilmesi için etkinliklerin düzenlenmesi ve/ya destek olunması.	- Gender Ideathon kapsamında "Küresel Sorunlarda Eşitsizliklere Aramak" ve "Veriyle Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerini Aramak" şeklinde iki panel düzenlendi. - Ofis bünyesinde faaliyetlere destek olması amacıyla iki kısmi zamanlı çalışan öğrenci istihdam edildi. Bu sayede faaliyetlerin tasarımı doğrudan öğrencilerin entegre edilmesi amaçlandı. - Uluslararası Finans Kurumu (IFC) tarafından geliştirilen Equality in Education and Employment Peer Learning Platformuna katılım sağlandı. Toplumsal cinsiyete duyarlı veri ve STEM alanda kadınların sayısının yükseltilmesi çalışmalarında iş birliği yapılmaya başlandı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
		4. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük farkındalıklarının geliştirilmesi için öğrencilere yönelik basılı materyallerin üretilmesi.	- Toplumsal cinsiyet eşitliği temel online eğitimi ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık materyalleri oluşturuldu. Oluşturulan farkındalık materyalleri eğitim içeriğiyle birlikte yaygınlaştırılacak. - Öğrenci Dekanlığının yeni girişli öğrenciler için hazırladığı rehber ÖZU Gender Office ve faaliyetlerini tanıtan bir bölüm eklendi. - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sözlüğü çalışması için içerik çalışması yapıldı. Oluşturulan içerikler ÖZU Gender Office internet sitesine yüklendi. - Toplumsal cinsiyet eşitliğine kurum içine yönelik iletişim kampanyası için içerik geliştirme çalışması yapıldı.
	6B. Öğrencilerin toplumsal cinsiyet alanında bilgi üretimine dahil edilmesi	1. Tüm bilimsel alanlarda kadın öğrenciler için rol model olabilecek kişilerin kariyer öykülerinin paylaşılmasının sağlanması.	- Gender Ideathon kapsamında gerçekleşen “Küresel Sorunlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Aramak” paneli kapsamında Prof. Dr. Didem Köse kariyer hikayesinin öğrenci ve dış paydaşlarla paylaştı. - Kadın araştırmacılara rol model olarak bilimsel alanlarda cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla alanlarında öncü kadın akademisyenlerin katılacağı farkındalık söyleşileri serisinin ön çalışması yapıldı.
		2. Toplumsal cinsiyetle ilgili konularda Üniversitede yürütülen projelere ve araştırmalara öğrencilerin dahil edilmesinin teşviki.	İlgili akademik döneme yönelik TCEP kapsamında hedef bulunmamaktadır.
		3. Toplumsal cinsiyetle ilgili konularda öğrencilerin proje ve araştırma üretmeleri için teşvik edilmeleri.	Gender Ideathon kapsamında düzenlenen fikir maratonunda öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yönelik sorun tespiti yapıp, çözüm önerileri geliştirmeleri sağlandı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
Temel Alan 7: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Bilgi Transferi	7A. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bilginin toplanması, yaygınlaştırılması ve dönüştürülmesi	1. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ve TCEP kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin kamusal raporlarla görünür kılınması ve bu raporların iyi örnek teşkil etmesi amacıyla dış paydaşlarla paylaşılması. 2. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirmesi” (ÖZU Gender Audit) programının kurulması ve bu bağlamda dış paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerini değerlendirmelerine destek olunması.	- Ofis bünyesinde düzenlenen faaliyetler düzenli olarak ofisin internet sitesinde ve sosyal medyada paylaşıldı. - Ofis uzmanları ILO Gender Audit Kolaylaştırıcı sertifikasını aldı. - Eşitlikçi ve kapsayıcı çalışma ortamı oluşturulması amacıyla tasarlanan Katılımcı Sosyal Denetim Hizmetleri modeli için strateji geliştirme çalışması yapıldı.

Temel Alan	Amaç	Eylem Hedefleri	Faaliyetler
		3. İç paydaşların desteğiyle birlikte, dış paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği planları ve/ya eğitimleri geliştirmelerine destek olunması.	• Law Inequality platformu tarafından düzenlenen “Eşitsizlikleri Konuşuyoruz” atölyesine eğitmen olarak destek olundu. • İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (BADV) ile birlikte özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine erkeklerin katılımını artırmaya yönelik yöntemlerin konuşulduğu bir atölye düzenlendi.
		4. Dış paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerini güçlendirmeye yönelik destek programlarının üretilmesi ve sunulması.	• Lise yaz okulunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ders verilerek, ücretsiz ev içi emek atölyeleri düzenlendi. • Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı ile toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesini güçlendirmeye yönelik toplantılar yapıldı. • Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı ile “Üniversitede Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Veri” podcasti kaydedildi ve yayınlandı. • Fiba Grubu tarafından tasarlanan ücretsiz bakım emeği ve zihinsel iş yüküne odaklanan #YükOlmasın kampanyasına danışmanlık verildi. Kampanyanın lansman etkinliğinde konuşmacı olarak yer alındı. • İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından açılan proje çağrısına, STEM alanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyete dayalı karşılaştıkları ayrımcılıklarla baş etmeleri için hukuk okuryazarlıklarının artırılması üzerine bir proje yazıldı. İlgili proje kabul edilmedi. • Unifor Social Fund’ın yapmış olduğu proje çağrısına, Dayanışma İnsanları Derneğiyle birlikte Adıyaman’da deprem sonrası kadınların güçlendirilmesine topluluk temelli yaklaşım geliştiren bir proje önerisiyle başvuru yapıldı. İlgili proje kabul edilmedi. • ÖZÜ Gender Office, Ataşehir Belediyesi ve Hukuk Fakültesi iş birliğinde çocuk haklarına ve toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına odaklanan atölyeler düzenlendi. Atölyeyi verilen temel eğitimi tamamlayan ÖZÜ Hukuk Fakültesi öğrencileri gerçekleştirdi. • 4 farklı özel sektör paydaşı ile toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı eğitimleri için görüşmeler yapıldı.
		5. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesinin katılımcı ve dönüştürücü formlarda artırılması için yenilikçi metotların geliştirilmesi, uygulanması ve yaygınlaştırılması.	• Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim kapasitenin artırılması için Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu (TEGEP) Derneği tarafından verilen kurumsal eğitmenlik sertifika programına dahil olundu. Kurum içi eğitim tasarımı süreçlerine bu eğitim sonrası başlandı. • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı Arca Begüm Bayır, Socio-Legal Studies birliği konferansında bir sunum yaptı. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet alanında uluslararası alanda yapılan diğer çalışmaların da sunumuna katılarak oluşturulacak eğitim ve işbirliği çalışmaları için bilgi topladı. • Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) tarafından verilen toplumsal cinsiyete duyarlı veri okuryazarlığı ve veri analizi eğitimlerine katılım sağlandı. Elde edilen bilgiler kapsamında kurum içi veri setlerinin değerlendirilmesi yapıldı. • Uluslararası Finans Kurumu (IFC) tarafından geliştirilen Equality in Education and Employment Peer Learning Platformuna katılım sağlandı. Toplumsal cinsiyete duyarlı veri ve STEM alanda kadınların sayısının yükseltilmesi çalışmalarında iş birliği yapılmaya başlandı.





ÖZYEĞİN
ÜNİVERSİTESİ



Nişantepe Mah. Orman Sok. No: 34-36,
34794 Alemdağ - Çekmeköy/İstanbul
T. 0216 564 95 64

E-posta: gender.office@ozyegin.edu.tr

Web: genderoffice.ozyegin.edu.tr